

ปัจจัยด้านทักษะสำหรับเจนเนอเรชันซีที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน
Skill Factors Influencing Generation Z's Work Performance

เมธานันต์ แสนพรม

อีเมล: 6751203268@lamduan.mfu.ac.th

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

อาจารย์ ดร.ปิยธิดา เพียรรูปะสทธิ

อีเมล: piyatida@mfu.ac.th

สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านทักษะสำหรับเจนเนอเรชันซีที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะของเจนเนอเรชันซีที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านต่าง ๆ กับประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กลุ่มตัวอย่างคือเจนเนอเรชันซีอายุ 24-30 ปี จำนวน 400 คน ที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและเอกชนในประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.75) อายุ 27 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 91.75) ทำงานในภาคเอกชน (ร้อยละ 79.25) มีอายุการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 82.50) และได้ปฏิบัติงานตรงตามคุณวุฒิ (ร้อยละ 71.50) ระดับทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.0775$, $S.D. = 0.71004$) โดยทักษะการจัดการเวลาและการควบคุมตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 4.2650$, $S.D. = 0.66775$) รองลงมาคือทักษะการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ($M = 4.1800$, $S.D. = 0.77401$) ส่วนทักษะความรู้พื้นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($M = 3.7125$, $S.D. = 0.68265$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุพบว่า ตัวแปรด้านทักษะสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 18.00 ($R^2 = 0.180$, $Adjusted R^2 = 0.155$) ทักษะที่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญเรียงจากมากไปน้อย คือ ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ($\beta = 0.199$, $Sig. = 0.000$) ทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\beta = 0.142$, $Sig. = 0.028$) ทักษะภาวะผู้นำและการ

ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ($\beta = 0.132$, Sig. = 0.029) และทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพ ($\beta = 0.125$, Sig. = 0.013)

การศึกษานี้ให้คุณค่าในการระบุทักษะเฉพาะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชันซีด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยเฉพาะการค้นพบว่าทักษะดิจิทัลมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนความสำคัญของการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล ผลการวิจัยนำไปใช้พัฒนาหลักสูตร โปรแกรมฝึกอบรม และนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงกับความต้องการตลาดแรงงาน

คำสำคัญ: เจเนอเรชันซี, ทักษะ, ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21, การทำงาน

Abstract

This research entitled "Skill Factors for Generation Z Influencing Work Performance" aimed to study Generation Z skill factors influencing work performance, analyze relationships between various skills and work efficiency, and develop recommendations for skill development aligned with labor market demands. The sample consisted of 400 Generation Z individuals aged 24-30 years working in public and private organizations in Thailand. The research instrument was a validated and reliable questionnaire. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and multiple linear regression at a 0.05 significance level.

The results revealed that most respondents were female (77.75%), aged 27 years, held bachelor's degrees (91.75%), worked in the private sector (79.25%), had 1-5 years of work experience (82.50%), and worked in positions aligned with their qualifications (71.50%). Overall skill levels were high ($M = 4.0775$, $S.D. = 0.71004$), with time management and self-control skills having the highest mean ($M = 4.2650$, $S.D. = 0.66775$), followed by data management and analysis skills ($M = 4.1800$, $S.D. = 0.77401$), while foundational knowledge skills had the lowest mean ($M = 3.7125$, $S.D. = 0.68265$). Multiple regression analysis showed that skill variables explained 18.00% of variance ($R^2 = 0.180$, Adjusted $R^2 = 0.155$). Skills with statistically significant positive influences, ranked from highest to lowest, were: digital and technology skills ($\beta = 0.199$, Sig. = 0.000), self-development and continuous learning skills ($\beta = 0.142$, Sig. = 0.028), leadership and change management skills ($\beta = 0.132$, Sig. = 0.029), and tool usage and physical work skills ($\beta = 0.125$, Sig. = 0.013).

This study provides value by identifying specific skills affecting Generation Z work performance through empirical evidence, particularly discovering that digital skills have the highest influence, reflecting the importance of digital adaptation. The research findings can be applied to develop curricula, training programs, and human resource development policies aligned with labor market demands.

Keywords: Generation Z, Skills, 21st Century Skills, Work

บทนำ/หลักการและเหตุผล (Introduction)

ในปัจจุบันโลกการทำงานกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล เศรษฐกิจฐานความรู้ และรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องการแรงงานที่มีทักษะหลากหลายสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง (World Economic Forum, 2020) โดยเฉพาะแรงงานในกลุ่มเจนเอเรชันซี (Generation Z) ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ que เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง คนรุ่นนี้เติบโตมากับเทคโนโลยีดิจิทัล มีลักษณะเฉพาะด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร และการทำงานที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน อย่างไรก็ตาม แม้เจนเอเรชันซีจะมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี แต่ยังพบข้อจำกัดในการปรับตัวเข้ากับบริบทการทำงานจริง เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสารในองค์กร และการจัดการกับแรงกดดัน ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะที่มีอยู่กับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและความยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

เจนเอเรชันซี (Generation Z) เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมเทคโนโลยีดิจิทัล มีความคุ้นเคยกับสื่อออนไลน์ การเรียนรู้แบบรวดเร็ว และการเข้าถึงข้อมูลจำนวนมาก ลักษณะดังกล่าวทำให้หลายงานวิจัยมองว่าเจนเอเรชันซีมีศักยภาพสูงด้านทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Prensky, 2001; Seemiller & Grace, 2019) อย่างไรก็ตาม งานศึกษาหลายชิ้นสะท้อนให้เห็นว่า แม้คนรุ่นนี้จะมีความสามารถทางเทคโนโลยี แต่กลับประสบปัญหาในการปรับตัวเข้ากับบริบทการทำงานจริง เช่น การสื่อสารแบบเผชิญหน้า การทำงานร่วมกับผู้อื่นข้ามช่วงวัย และการจัดการอารมณ์ภายใต้แรงกดดัน (Twenge, 2017; OECD, 2021)

ในบริบทของประเทศไทย รายงานด้านแรงงานและการจ้างงานระบุว่า ผู้ประกอบการจำนวนมากยังคงประสบปัญหาช่องว่างทักษะ (skills gap) ของแรงงานรุ่นใหม่ โดยเฉพาะทักษะทางอารมณ์ และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น แม้แรงงานจะมีวุฒิการศึกษาและความรู้เชิงวิชาการในระดับหนึ่งก็ตาม (กรมการจัดหางาน, 2566) สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องระหว่าง

ทักษะที่เจเนอเรชันซีมีอยู่กับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความยั่งยืนของทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

แม้งานวิจัยที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับการศึกษาลักษณะทั่วไปและทัศนคติในการทำงานของเจเนอเรชันซี รวมถึงแนวคิดเรื่องทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 อย่างกว้างขวาง (Partnership for 21st Century Skills, 2019) แต่ยังพบว่า งานวิจัยจำนวนมากมุ่งเน้นการอธิบายลักษณะเชิงพรรณนา ขาดการวิเคราะห์เชิงประจักษ์เกี่ยวกับ “ปัจจัยด้านทักษะ” ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง โดยเฉพาะในบริบทของแรงงานเจเนอเรชันซีในประเทศไทย การศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทักษะด้านต่าง ๆ กับประสิทธิภาพการทำงานจึงยังมีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งถือเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ (research gap) ที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมอย่างเป็นระบบ

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยด้านทักษะของเจเนอเรชันซีที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากจะช่วยอธิบายว่าทักษะประเภทใดมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนรุ่นใหม่ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม และการเตรียมความพร้อมของแรงงานเจเนอเรชันซีให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันซี (Generation Z)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเจเนอเรชันซี (Generation Z) เป็นกลุ่มประชากรที่เติบโตมาในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ มีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี การสื่อสารออนไลน์ และการเข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้คนรุ่นนี้มีศักยภาพสูงด้านการเรียนรู้ การปรับตัว และการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน (Prensky, 2001; Rzemieniak & Wawer, 2021) นอกจากนี้ เจเนอเรชันซียังให้ความสำคัญกับความหมายของงาน ความเป็นตัวตน ความท้าทาย และคุณค่าในตนเอง มากกว่าความมั่นคงของงานเพียงอย่างเดียว (กันต์ ทาคากิ, 2561)

แม้เจเนอเรชันซีจะมีความสามารถด้านดิจิทัลและมีแนวคิดที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายและสิทธิมนุษยชน แต่กลับมีข้อจำกัดบางประการที่อาจส่งผลต่อการทำงาน เช่น ความอดทนต่ำ การไม่ชอบโครงสร้างงานที่ตายตัว การเปลี่ยนงานบ่อย และความท้าทายในการจัดการอารมณ์และแรงกดดันในสถานการณ์ทำงานจริง ลักษณะดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การมีความรู้หรือทักษะทางเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร (Oxford, 2018; บวรรัตน์ ธนาฤทธิวรภาค, 2561)

ในด้านความคาดหวังต่อองค์กรและนายจ้าง งานวิจัยระบุว่าเจเนอเรชันซีต้องการการสื่อสารที่ชัดเจน การให้คำแนะนำในการทำงาน การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงสภาพแวดล้อม

การทำงานที่เปิดกว้าง เอื้อต่อความร่วมมือ และมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นของทักษะที่หลากหลาย ไม่เพียงแต่ทักษะด้านปัญญาและเทคโนโลยี แต่ยังรวมถึงทักษะทางสังคม การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารจัดการตนเอง และภาวะผู้นำ (Ngoc et al., 2022; Bulut & Maraba, 2021)

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะ

ทักษะการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของบุคลากรในบริบทการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้รับอิทธิพลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจดิจิทัล รักติบูล สิทธิลภ (2566) อธิบายว่า “ทักษะ” หมายถึงความชำนาญหรือความสามารถในการปฏิบัติ ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม อันเกิดจากการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ Garrison และ Magoon (1972) และ Klausmeier และ Ripple (1971) ที่มองว่าทักษะเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม่นยำ และคงที่แม้ในบริบทที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาของ รักติบูล สิทธิลภ (2566) ชี้ให้เห็นว่าทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สามารถจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะทางร่างกาย ทักษะทางสังคม ทักษะทางปัญญา ทักษะการเป็นผู้นำ และทักษะการบริหารจัดการตนเอง ซึ่งเป็นทักษะที่เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด และมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

ในมุมมองเชิงโครงสร้างของทักษะ สันติธาร เสถียรไทย (2562) แบ่งทักษะออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทักษะด้านความรู้ (Hard Skills) และทักษะทางอารมณ์ (Soft Skills) โดยทักษะด้านความรู้เป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้และวัดผลได้ง่าย ในขณะที่ทักษะทางอารมณ์เป็นทักษะที่ต้องอาศัยการสั่งสมประสบการณ์ ใช้เวลาในการพัฒนา และมีความแตกต่างตามบริบทขององค์กร แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับวีระพงศ์ อาตมา (2563) และ Pahwa (2021) ที่เห็นว่าทักษะทั้งสองประเภทมีบทบาทสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน

งานวิจัยก่อนหน้าระบุว่าความสำเร็จในการทำงานระยะยาวมิได้ขึ้นอยู่กับทักษะด้านความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ทักษะทางอารมณ์มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การปรับตัว และความก้าวหน้าในอาชีพ (James & James, 2004; Klaus, 2010) สอดคล้องกับแนวโน้มการทำงานในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ พบว่าทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ด้านการทำงานของบุคลากร ทั้งในมิติการจ้างงาน รายได้ และประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยของ McKinsey และ Company (2021) และ World Economic Forum (2020) สะท้อนตรงกันว่าทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น การบริหารจัดการตนเอง และทักษะด้านดิจิทัล เป็นทักษะหลักที่องค์กรให้ความสำคัญ

อย่างต่อเนื่อง ขณะทำงานวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากชี้ว่าทักษะบางด้าน โดยเฉพาะทักษะดิจิทัลและการคิดขั้นสูง ยังเป็นช่องว่างสำคัญของกำลังแรงงาน (Sousa & Rocha, 2018; Riosab et al., 2020; กานดา จันทร์แย้ม, 2565)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะของเจเนอเรชันซีที่มีอิทธิต่อการทำงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจเนอเรชันซี
3. เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะเชิงแนวทางในการพัฒนาทักษะของเจเนอเรชันซีให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะของเจเนอเรชันซีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีวิธีการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้ที่เกิดในช่วงเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปี ที่กำลังทำงานหรือเริ่มต้นทำงานในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยที่มีความหลากหลายทางองค์กรและลักษณะการจ้างงาน เนื่องจากไม่มีข้อมูลอ้างอิงในกลุ่มประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยอ้างอิงจากสูตร W.G. Cochran (1953)

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) ในรูปแบบ Google Forms ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาอาชีพ ประเภทองค์กร ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ที่ได้รับจากการทำงานต่อเดือนโดยประมาณ และลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติตรงตามคุณวุฒิ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 ด้านทักษะ ในรูปแบบของมาตราส่วนค่าประมาณ (Rating scale) 5 ระดับของ Linkert's five rating scale

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ (1) การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google forms และนำข้อมูลที่ได้รวบรวมมาวิเคราะห์ทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทักษะ เพื่อทำการสรุปผลการวิจัย และ (2) การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารหลักฐาน ทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาด้านทักษะและการทำงานของเจนเนอเรชันซี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงปริมาณ โดยสถิติเชิงพรรณนาใช้วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์และทักษะจากแบบสอบถาม ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และร้อยละ ขณะที่สถิติเชิงปริมาณใช้ข้อมูลเชิงตัวเลขจากแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางประชากรศาสตร์และด้านทักษะ นอกจากนี้ยังใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ เพื่อทำนายการศึกษาด้านทักษะ

ผลวิจัย (Results)

เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง (Pilot Group) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha ซึ่งเป็นวิธีการที่นิยมใช้ในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากการทดสอบพบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวม เท่ากับ 0.802 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระดับดี ค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้และมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดการทดสอบดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของเครื่องมือแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α)
ทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพ	0.791
ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง	0.764
ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย	0.778
ทักษะความรู้พื้นฐาน	0.820
ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี	0.827
ทักษะการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	0.797
ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ วิจัย วิจารณ์ และสร้างสรรค์	0.787
ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	0.790
ทักษะการบริหารและการทำงานเป็นทีม	0.771
ทักษะเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง	0.765
ทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.786
ทักษะการจัดการเวลาและการควบคุมตนเอง	0.769
ภาพรวม	0.802

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านทักษะสำหรับเจเนอเรชันซีที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์ แบบสอบถามจำนวน 400 ชุด และนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Linear Regression) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตารางแสดงผลวิจัยค่าร้อยละของการจำแนกข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลแบบสอบถาม		จำนวน(คน)	ร้อยละ (%)
จำแนกเพศกลุ่มตัวอย่าง	ชาย	87	21.75
	หญิง	311	77.75
	ไม่ต้องการระบุ	2	0.50
ช่วงอายุผู้ตอบแบบสอบถาม	24 ปี	59	14.75
	25 ปี	51	12.75
	26 ปี	47	11.75
	27 ปี	90	22.50
	28 ปี	85	21.25
	29 ปี	40	10.00
	30 ปี	28	7.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	2.50
	ปริญญาตรี	367	91.75
	สูงกว่าปริญญาตรี	23	5.75
อาชีพ	ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ ลูกจ้างชั่วคราว	56	14.00
	รัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน	37	9.25
	พนักงานบริษัทเอกชน	284	71.00
	อื่น ๆ	23	5.75
	ภาคธุรกิจ	74	18.50
ประเภทองค์กร	ภาคเอกชน	317	79.25
	อื่น ๆ	9	2.25
	อายุในการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	41
รายได้	1-5 ปี	330	82.50
	มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	29	7.25
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	29	7.25
	15,001-30,000 บาท	191	47.75
	30,001-45,000 บาท	155	38.75
	45,001-60,000 บาท	20	5.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ (%)	
มากกว่า 60,000 บาท	5	1.25	
ลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติตรงตาม คุณวุฒิ	ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับคุณวุฒิ	286	71.50
	ได้ปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับคุณวุฒิ	114	28.50

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านทักษะ

ทักษะ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทาง กายภาพ	4.1525	0.64052	มาก
ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง	4.1475	0.73627	มาก
ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย	3.9850	0.81020	มาก
ทักษะความรู้พื้นฐาน	3.7125	0.68265	มาก
ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี	4.0425	0.66090	มาก
ทักษะการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	4.1800	0.77401	มาก
ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ วิจัย วิจารณ์ และ สร้างสรรค์	4.0500	0.76089	มาก
ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	4.1525	0.76532	มาก
ทักษะการบริหารและการทำงานเป็นทีม	4.0600	0.67642	มาก
ทักษะเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำและการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลง	4.0900	0.63475	มาก
ทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่อง	4.0925	0.71078	มาก
ทักษะการจัดการเวลาและการควบคุมตนเอง	4.2650	0.66775	มาก
รวม	4.0775	0.71004	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับทักษะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับทักษะในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย

รวม = 4.0775, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.71004) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพร้อมด้านทักษะในการทำงานในระดับสูง และมีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทักษะทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยทักษะการจัดการเวลาและการควบคุมตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.2650, S.D. = 0.66775) สะท้อนให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลา การควบคุมตนเอง และการจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นทักษะสำคัญต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือทักษะการจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล (Mean = 4.1800, S.D. = 0.77401) แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์ วางแผน และประกอบการตัดสินใจได้ดี นอกจากนี้ ทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพ และทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (Mean = 4.1525) ซึ่งอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความพร้อมด้านการปฏิบัติงานและการรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ทักษะด้านการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ วิจารณ์ญาณ และสร้างสรรค์ รวมถึงทักษะการบริหารและการทำงานเป็นทีม และทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ล้วนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้เทคโนโลยี และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน ส่วนทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย และทักษะความรู้พื้นฐาน แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีพื้นฐานความรู้ที่เหมาะสม และสามารถสร้างความสัมพันธ์ รวมถึงเครือข่ายในการทำงานได้ในระดับที่ดี

โดยสรุป กลุ่มตัวอย่างมีระดับทักษะในการทำงานอยู่ในระดับมากในทุกด้าน แสดงให้เห็นถึงความพร้อมและศักยภาพในการปรับตัว การปฏิบัติงาน และการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยด้านทักษะ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.
	สัมประสิทธิ์การถดถอยแบบไม่ปรับมาตรฐาน (B)	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (S.E.)	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบปรับมาตรฐาน (Beta)		
ค่าคงที่	2.310	0.196		11.794	0.000
ทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพ	0.083	0.033	0.125	2.493	*0.013
ทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง	-0.027	0.034	-0.030	-0.509	0.611
ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย	0.009	0.032	0.017	0.268	0.789
ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี	0.127	0.034	0.199	3.732	**0.000
ทักษะการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	0.028	0.030	0.051	0.931	0.352
ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์	0.033	0.029	0.060	1.146	0.252
วิจรรย์ญาณ และสร้างสรรค์					
ทักษะการแก้ไข้ปัญหาและการตัดสินใจ	0.000	0.033	0.001	0.014	0.989

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์			t	Sig.
	สัมประสิทธิ์การ ถดถอยแบบไม่ ปรับมาตรฐาน (B)	ค่าความคลาด เคลื่อน มาตรฐาน (S.E.)	ค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย แบบปรับ มาตรฐาน (Beta)		
ทักษะการบริหาร และการทำงานเป็น ทีม	-0.055	0.039	-0.089	-1.403	0.161
ทักษะเกี่ยวกับการมี ภาวะผู้นำและการ ขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลง	0.088	0.040	0.132	2.194	*0.029
ทักษะการพัฒนา ตนเองและการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	0.084	0.038	0.142	2.201	*0.028
ทักษะการจัดการ เวลาและการควบคุม ตนเอง	-0.016	0.039	-0.025	-0.408	0.684

หมายเหตุ $R^2 = 0.180$, $Adj R^2 = 0.155$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะที่ส่งผลต่อทักษะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ตัวแปรอิสระด้านทักษะทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะในการทำงานได้ร้อยละ 18.00 ($R^2 = 0.180$) และเมื่อปรับค่าด้วย Adjusted R^2 เท่ากับ 0.155 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษามีความสามารถในการอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตามในระดับหนึ่ง

ผลการวิเคราะห์ค่าคงที่ของสมการถดถอย พบว่ามีค่าเท่ากับ 2.310 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่าเมื่อไม่มีอิทธิพลจากตัวแปรด้านทักษะต่าง ๆ ระดับทักษะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างยังคงอยู่ในระดับหนึ่งตามค่าคงที่ของสมการ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์เป็นรายตัวแปรพบว่า ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะในการทำงานอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($B = 0.127$, $Beta = 0.199$, $Sig. = 0.000$) แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ทักษะเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ($B = 0.088$, $Beta = 0.132$, $Sig. = 0.029$) และทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($B = 0.084$, $Beta = 0.142$, $Sig. = 0.028$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สะท้อนให้เห็นว่าความสามารถในการเป็นผู้นำ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมทักษะในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง

ในขณะเดียวกัน ทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($B = 0.083$, $Beta = 0.125$, $Sig. = 0.013$) แสดงให้เห็นว่าความพร้อมด้านการปฏิบัติงานและการใช้เครื่องมือยังคงมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย ทักษะความรู้พื้นฐาน ทักษะการจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ วิจัยและนวัตกรรม และสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการบริหารและการทำงานเป็นทีม รวมถึงทักษะการจัดการเวลาและการควบคุมตนเอง ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อทักษะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig. > 0.05$)

โดยสรุป ปัจจัยด้านทักษะที่ส่งผลต่อทักษะในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทักษะเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การเรียนรู้ การเป็นผู้นำ และการปฏิบัติงานจริง มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทักษะในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างในบริบทการทำงานปัจจุบัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (Discussion and Suggestion)

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะของเจนเนอเรชันซีที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน โดยผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทักษะเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะในการทำงานของเจนเนอเรชันซีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องและแตกต่างกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในหลายประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี

ผลการวิจัยพบว่าทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะในการทำงานสูงที่สุด (Beta = 0.199, $p < 0.01$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ McKinsey และ Company (2021) และ World Economic Forum (2020) ที่ระบุว่าทักษะด้านดิจิทัลเป็นหนึ่งในทักษะหลักที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Prensky (2001) และ Rzemieniak และ Wawer (2021) ที่อธิบายว่าเจนเนอเรชันซีเป็นกลุ่มที่เติบโตมาในยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ จึงมีศักยภาพสูงด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Sousa และ Rocha (2018) และ Riosab et al. (2020) ชี้ให้เห็นว่าทักษะดิจิทัลยังคงเป็นช่องว่างสำคัญของกำลังแรงงาน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาคั้งนี้ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างเจนเนอเรชันซีมีระดับทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.0425) ความแตกต่างนี้อาจเกิดจากบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป (ร้อยละ 97.50) และทำงานในองค์กรที่มีการใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงาน จึงมีโอกาสในการพัฒนาทักษะดิจิทัลมากกว่ากลุ่มแรงงานทั่วไป

2. ทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะในการทำงาน (Beta = 0.142, $p < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ James และ James (2004) และ Klaus (2010) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องต่อความสำเร็จในการทำงานระยะยาว ผลการวิจัยนี้ยังสะท้อนลักษณะเฉพาะของเจนเนอเรชันซีที่ Ngoc et al. (2022) และ Bulut & Maraba (2021) ได้อธิบายไว้ว่าเป็นกลุ่มที่ต้องการการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การที่ทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีอิทธิพลต่อการทำงานนี้ ยังสอดคล้องกับบริบทของตลาดแรงงานในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังที่ Oxford (2018) ได้ชี้ให้เห็นว่าการมีความรู้หรือทักษะเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง

3. ทักษะภาวะผู้นำและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ทักษะภาวะผู้นำและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะในการทำงาน (Beta = 0.132, $p < 0.05$) ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่น่าสนใจ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 82.50) ซึ่งอาจยังไม่ได้อยู่ในตำแหน่งผู้นำโดยตรง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับลักษณะของเจนเนอเรชันซีที่กัณฑ์ ทาคากิ (2561) อธิบายว่าเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับความท้าทายและคุณค่าในตนเอง รวมถึงความคาดหวังที่จะมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากมุมมองแบบดั้งเดิมที่มองว่าทักษะภาวะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นเฉพาะผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบริหาร แต่ในบริบทของการทำงานยุคใหม่ ทักษะภาวะผู้นำกลายเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรักติบูล สิทธิธม (2566) ที่จำแนกทักษะการเป็นผู้นำเป็นหนึ่งในทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. ทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพ

ทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทักษะในการทำงาน (Beta = 0.125, $p < 0.05$) ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าแม้ในยุคดิจิทัล ทักษะการปฏิบัติงานจริงยังคงมีความสำคัญ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของรักติบูล สิทธิธม (2566) ที่ระบุว่าทักษะทางร่างกายเป็นหนึ่งในทักษะที่เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ไม่สามารถทดแทนได้ทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม ทักษะนี้มีค่า Beta ต่ำกว่าทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของลักษณะงานในปัจจุบันที่เน้นความสามารถทางปัญญาและการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ในขณะที่ทักษะทางกายภาพแม้จะยังจำเป็น แต่มีบทบาทลดลงเมื่อเทียบกับอดีต

5. ทักษะที่ไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่าทักษะการสื่อสารและการเจรจาต่อรอง ทักษะการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย ทักษะการจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการบริหารและการทำงานเป็นทีม และทักษะการจัดการเวลาและการควบคุมตนเอง ไม่พบอิทธิพลต่อทักษะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นผลการวิจัยที่แตกต่างจากงานวิจัยของ World Economic Forum (2020) และ McKinsey & Company (2021) ที่ระบุว่าทักษะเหล่านี้เป็นทักษะหลักที่องค์กรให้ความสำคัญ

ความแตกต่างนี้อาจอธิบายได้จากหลายประเด็น ประการแรก ทักษะเหล่านี้แม้จะมีความสำคัญ แต่อาจเป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีอยู่แล้วในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก) จึงไม่สร้างความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ประการที่สอง อาจเกิดจากปัญหา multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูง ทำให้บางตัวแปรไม่แสดงนัยสำคัญทางสถิติแม้จะมีความสำคัญในทางปฏิบัติ ประการที่สาม อาจเป็นผลจากข้อจำกัดของตัวแบบที่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพียงร้อยละ 18.00 ($R^2 = 0.180$) แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อทักษะในการทำงานนอกเหนือจากทักษะที่ศึกษา

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าทักษะการบริหารและการทำงานเป็นทีมมีค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบ ($B = -0.055$) แม้จะไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนถึงลักษณะของเจนเอเรชันซีที Oxford (2018) และบรรณรัตน์ ธนาภทธีวราภัก (2561) ได้ชี้ให้เห็นว่ามีความท้าทายในการทำงานเป็นทีมและการยอมรับโครงสร้างที่ตายตัว อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้ต้องการการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น

6. ภาพรวมของระดับทักษะ

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับทักษะในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.0775) โดยทักษะการจัดการเวลาและการควบคุมตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.2650) ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกันต์ ทาคากิ (2561) ที่อธิบายว่าเจเนอเรชันซีให้ความสำคัญกับความเป็นตัวตนและคุณค่าในตนเอง จึงมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้ดี อย่างไรก็ตาม แม้กลุ่มตัวอย่างจะมีระดับทักษะในระดับมาก แต่ค่า R^2 ที่เท่ากับ 0.180 แสดงให้เห็นว่าทักษะที่ศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของทักษะในการทำงานได้เพียงร้อยละ 18.00 เท่านั้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อทักษะในการทำงานอีกมาก เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติธาร เสถียรไทย (2562) และวีระพงศ์ อาตมา (2563) ที่เน้นว่าความสำเร็จในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะเพียงอย่างเดียว

7. ข้อจำกัดของการศึกษา

การศึกษานี้มีข้อจำกัดบางประการที่ควรพิจารณาในการตีความผลการวิจัย ประการแรก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.75) ซึ่งอาจส่งผลต่อความสามารถในการสรุปผลไปยังประชากรทั้งหมด ประการที่สอง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในภาคเอกชน (ร้อยละ 79.25) จึงอาจไม่สะท้อนภาพรวมของแรงงานในภาครัฐอย่างครบถ้วน ประการที่สาม การใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจมีข้อจำกัดในเรื่องของความลำเอียงในการประเมินตนเอง (self-report bias) ประการสุดท้าย การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณที่เก็บข้อมูล ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง จึงไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุหรือการเปลี่ยนแปลงของทักษะตามกาลเวลาได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำหรับหน่วยงานด้านการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จากผลการวิจัยที่พบว่าทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีมีอิทธิพลสูงสุดต่อทักษะในการทำงาน หน่วยงานด้านการศึกษาคควรปรับปรุงหลักสูตรให้เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลและเทคโนโลยีอย่างจริงจัง โดยไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการสอนการใช้โปรแกรมหรือเครื่องมือเท่านั้น แต่ควรพัฒนาความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับเทคโนโลยี การคิดเชิงระบบ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาในบริบทต่าง ๆ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านโครงการงานจริง (project-based learning) ที่ให้นักเรียนและนักศึกษาได้ฝึกฝนทักษะดิจิทัลควบคู่กับทักษะอื่น ๆ เช่น การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา และการสื่อสาร

2. สำหรับองค์กรและนายจ้าง

องค์กรควรพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่เน้นทักษะสี่ด้านที่พบว่ามีอิทธิพลต่อการทำงาน ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทักษะภาวะผู้นำและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร (learning organization) ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรม การใช้เวลาในการเรียนรู้ การสร้างระบบ mentoring และ coaching รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

นอกจากนี้ องค์กรควรพิจารณาสร้างโอกาสให้พนักงานเจเนอเรชันซีได้แสดงภาวะผู้นำและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงขององค์กร แม้จะอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ เช่น การมอบหมายหน้าที่เป็นหัวหน้าโครงการ การสนับสนุนให้เสนอไอเดียใหม่ ๆ และการสร้างช่องทางสื่อสารที่เปิดกว้างระหว่างพนักงานทุกระดับ

3. สำหรับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับนโยบายแรงงาน

ภาครัฐควรพัฒนานโยบายและมาตรการส่งเสริมการพัฒนาทักษะของแรงงานเจเนอเรชันซีให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ซึ่งอาจดำเนินการผ่านโครงการฝึกอบรมสาธารณะ การให้ทุนการศึกษาหรือการฝึกอบรม และการพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่เข้าถึงได้ง่าย นอกจากนี้ ควรสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนามาตรฐานทักษะและระบบการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต

4. สำหรับบุคคลที่เป็นเจเนอเรชันซี

บุคคลที่เป็นเจเนอเรชันซีควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทั้งสี่ด้านที่พบว่ามีอิทธิพลต่อการทำงาน โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ซึ่งสามารถพัฒนาได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การเรียนออนไลน์ การฝึกฝนผ่านโครงการจริง และการติดตามความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ควรพัฒนาทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ที่สำคัญบุคคลที่เป็นเจเนอเรชันซีไม่ควรมองข้ามความสำคัญของทักษะอื่น ๆ ที่แม้จะไม่พบอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในการศึกษาครั้งนี้ แต่ยังคงเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่องค์กรคาดหวังจากพนักงานทุกคน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเชิงคุณภาพ

ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ ความท้าทาย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะของเจเนอเรชันซีในบริบทการทำงานจริง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือการศึกษารณีศึกษา ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจมิติที่ซับซ้อนของทักษะและการทำงานที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

2. การศึกษาเชิงยาว (Longitudinal Study)

ควรมีการศึกษาเชิงยาวเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของทักษะและผลกระทบต่อการทำงานของเจเนอเรชันซีในช่วงเวลาต่าง ๆ ของอาชีพการงาน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจพัฒนาการของทักษะ ปัจจัยที่ส่งเสริมหรือขัดขวางการพัฒนาทักษะ และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างทักษะกับผลลัพธ์การทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรหรือประเภทงานที่แตกต่างกัน

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสำคัญของทักษะต่าง ๆ ในองค์กรหรือประเภทงานที่แตกต่างกัน เช่น ภาครัฐเทียบกับภาคเอกชน งานที่เน้นความคิดสร้างสรรค์เทียบกับงานที่เน้นการวิเคราะห์ หรืองานที่ต้องติดต่อกับลูกค้าเทียบกับงานสนับสนุนภายใน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจบริบทที่ส่งผลต่อความสำคัญของทักษะแต่ละด้านได้ดีขึ้น

4. การศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อทักษะในการทำงาน

เนื่องจากทักษะที่ศึกษาในครั้งนี้อาจอธิบายความแปรปรวนของทักษะในการทำงานได้เพียงร้อยละ 18.00 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อทักษะในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ ภาวะสุขภาพจิต สภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนโยบายขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ได้ภาพรวมที่ครบถ้วนมากขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจเนอเรชันซี

5. การศึกษาผลกระทบของการพัฒนาทักษะต่อผลลัพธ์ระดับองค์กร

ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทักษะของพนักงานเจเนอเรชันซีกับผลลัพธ์ระดับองค์กร เช่น ผลิตภาพ ความพึงพอใจของลูกค้า นวัตกรรม และผลการดำเนินงานโดยรวม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรเห็นคุณค่าของการลงทุนในการพัฒนาทักษะของพนักงานได้ชัดเจนขึ้น

6. การศึกษากลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น

การศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะการเพิ่มสัดส่วนของเพศชายและกลุ่มตัวอย่างจากภาครัฐ เพื่อให้สามารถสรุปผลไปยังประชากรได้อย่างครอบคลุมและเป็นตัวแทนมากขึ้น นอกจากนี้ ควรพิจารณาขยายขอบเขตการศึกษาไปยังกลุ่ม

ตัวอย่างที่มีลักษณะการจ้างงานที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ประกอบอาชีพอิสระ freelancer หรือผู้ที่ทำงานในรูปแบบ gig economy ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่เพิ่มมากขึ้นในกลุ่มเจนเนอเรชันซี

7. การพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะที่แม่นยำยิ่งขึ้น

ควรพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะที่สามารถประเมินความสามารถจริง (actual performance) มากกว่าการประเมินตนเอง เช่น การใช้แบบทดสอบทักษะ การจำลองสถานการณ์ หรือการประเมินจากหลายแหล่ง (multi-source assessment) เพื่อลดข้อจำกัดจากความลำเอียงในการประเมินตนเอง

สรุป

การศึกษาครั้งนี้ได้ให้ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านทักษะของเจนเนอเรชันซีที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน โดยพบว่าทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี ทักษะการพัฒนาตนเองและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทักษะภาวะผู้นำและการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และทักษะการใช้เครื่องมือและการทำงานทางกายภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ในหลายประเด็น โดยเฉพาะความสำคัญของทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงมีความแตกต่างในบางประเด็นที่น่าสนใจ เช่น ความสำคัญของทักษะภาวะผู้นำแม้ในพนักงานระดับปฏิบัติการ และการไม่พบอิทธิพลของทักษะบางด้านที่คาดว่าจะมีความสำคัญ ข้อมูลดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม และการเตรียมความพร้อมของแรงงานเจนเนอเรชันซีให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต อย่างไรก็ตาม การศึกษาครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดบางประการ จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะที่กล่าว เพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ครบถ้วนและลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับทักษะและการทำงานของเจนเนอเรชันซี

รายการอ้างอิง

- เกศสุภาพรย์ นิยมสุจริต (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานของเจนเนอเรชัน ซี (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. <https://mfuir.mfu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/736/1/139779-Fulltext.pdf>
- กรรณิการ์ แสนสุภา และนเรศ กั้นระวงศ์. (2564). การจัดการตนเอง: ทักษะในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน. วารสารศิลปศาสตร์ (วังนางเลิ้ง) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 1(1), 25–37.
- กรมการจัดหางาน. (2565). รายงานสถานการณ์แรงงานไทย ปี 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). แนวโน้มกำลังแรงงานไทยในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

- ธนาคารกรุงเทพ. (2563). *Soft skills: ทักษะจำเป็นในการทำงาน*.
- ธนารักษ์ ชีระมันคง. (2563). *ทักษะมนุษย์ในโลก AI กับ “การศึกษา” ที่ต้อง Transform*.
- ชนวัฒน์ เจริญษา และ สุภาณี เส็งศรี. (2563). ความฉลาดทางดิจิทัลกับทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร*, 3(2), 21–23.
- พาริตา สุริยะพงศ์ไชย. (2564). *ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานระดับผู้บังคับบัญชาภาคเอกชน กลุ่มธุรกิจเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ผกาวดี ก้อนคำดี. (2565). *ทัศนคติของคนกลุ่มเจเนอเรชันซี (Generation Z) ต่อการประสบความสำเร็จ* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รักติบูล สิทธิธ. (2566). *ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วันวิสาข์ แก้วท่า. (2565). *ทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สันติธาร เสถียรไทย. (2562). *ทักษะมนุษย์โลก 4.0: “อ่อน” หรือ “แข็ง” สบายอนาคต?* สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2566). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2566*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). *สรุปผลสำคัญการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาสที่ 2 พ.ศ. 2567*.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling techniques*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1–6.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today’s workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*.