

อิทธิพลแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ ต้องการในอนาคต

The Influence of Labor Market Trends and Characteristics of Generation Z on Future Competency Requirements

ปรับการเขียนผลการวิจัยใหม่ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

บทคัดย่อ **ไม่กล่าวถึงชื่อเรื่องซ้ำ**

~~การศึกษารวบรวม~~ **งานวิจัยนี้** ~~อิทธิพลแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ที่มีต่อสมรรถนะที่~~ ~~ต้องการในอนาคต~~ ~~มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา~~ ~~ลักษณะแนวโน้มตลาดแรงงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะและปัจจัยประกอบอาชีพของ~~ ~~คน~~ ~~Generation Z และเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต~~ ~~รวมไปถึงอิทธิพลของแนวโน้มตลาดแรงงานและ~~ ~~ลักษณะของ Generation Z ที่มีต่อสมรรถนะดังกล่าว~~ ~~โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๕ คน~~ ~~เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ~~ ~~รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ~~ ~~ผลการศึกษา พบว่า~~ ~~ปัจจัยแนวโน้มตลาดแรงงานที่ส่งผล~~ ~~ต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต ได้แก่~~ ~~ด้านเศรษฐกิจดิจิทัล และด้านลักษณะงานที่ยืดหยุ่น~~ ~~ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อ~~ ~~สมรรถนะที่ต้องการในอนาคตในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีรายละเอียดเป็นรายด้านดังนี้~~ ~~๑) อิทธิพลทาง~~ ~~สังคม~~ ~~๒) ลักษณะงานที่ยืดหยุ่น~~ ~~๓) เป้าหมายชีวิต~~ ~~๔) ความต้องการประสบความสำเร็จ~~ ~~และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน~~ ~~พบว่าปัจจัย อิทธิพลทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด~~ ~~ด้านสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย~~ ~~อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า~~ ~~ความต้องการประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด~~ ~~รองลงมาคือ~~ ~~เป้าหมายชีวิต~~ ~~ลักษณะงานที่ยืดหยุ่น~~ ~~และอิทธิพลทางสังคม~~ ~~ตามลำดับ~~ ~~นอกจากนี้ การวิเคราะห์อิทธิพล~~ ~~พบว่า~~ ~~ด้านเศรษฐกิจดิจิทัล และด้านลักษณะงานที่ยืดหยุ่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต~~ ~~โดยมี~~ ~~นัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕~~ ~~และปัจจัย Generation Z ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต~~ ~~เรียงตามลำดับคือ~~ ~~ความต้องการประสบความสำเร็จ~~ ~~เป้าหมายชีวิต~~ ~~ลักษณะงานที่ยืดหยุ่น~~ ~~และอิทธิพลทางสังคม~~ ~~โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่~~ ~~๐.๐๕~~

คำสำคัญ: อิทธิพล, แนวโน้มตลาดแรงงาน, เจเนอเรชันแซต, สมรรถนะในอนาคต

Abstract **ผลการศึกษาระดับแนวโน้มตลาดแรงงาน คุณลักษณะ การเลือกประกอบอาชีพของ และระดับสมรรถนะของ**
Gen Z อยู่ในระดับ.... ส่วนการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับสมรรถนะของ Gen Z พบว่า....(ปัจจัยใดบ้าง)
This research studies the influence of labor market trends and characteristics of Generation

Z (Gen Z) on required future competencies. The objectives were to: ๑) study the characteristics of labor market trends affecting competencies and occupational factors of Gen Z, and ๒) examine the level of required future competencies, as well as the influence of labor market trends and Gen Z characteristics on these competencies. A total of ๓๖๕ participants were surveyed using questionnaires, and the collected data were analyzed using statistical methods. The study revealed that the labor market trends influencing required future competencies include Digital Economy and Flexible Work Characteristics. Overall, factors influencing required future competencies scored at a high level, with details as follows: ๑) Social Influence, ๒) Flexible Work Characteristics, ๓) Life Goals, ๔) Need for Achievement. Social Influence had the highest mean score among the factors. Regarding required future competencies, the overall mean score was at a high level. Need for Achievement had the highest mean score, followed by Life Goals, Flexible Work Characteristics, and Social Influence, respectively. Furthermore, the analysis of influence showed that Digital Economy and Flexible Work

Characteristics significantly affect required future competencies ($p < 0.05$). The characteristics of Generation Z also significantly affect required future competencies ($p < 0.05$), ranked by influence as: Need for Achievement, Life Goals, Flexible Work Characteristics, and Social Influence.

Keywords: Influence, Labor Market Trends, Generation Z, Future Competency Requirements

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางยุคสมัยมักส่งผลกระทบต่อทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมจนถึงระดับความคิดหรือจิตสำนึกที่ใช้ในการดำเนินชีวิตของคนในยุคสมัยนั้นๆ และยังมีผลกระทบต่อทิศทางของตลาดแรงงานในปัจจุบันอย่างเป็นนัยสำคัญ โดยจะคำนึงถึงสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะงานที่มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้เพื่อให้ พนักงานมีการทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างสมดุล (พิริยาการ ดอนนอก, ๒๕๖๖) และรูปแบบของเศรษฐกิจ ที่นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการดำเนินกิจการในทุกภาคส่วน จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบที่ ส่งผลต่อกันและกัน สุดท้ายจะส่งผลกระทบต่อความคิดของผู้คนที่เปลี่ยนไปตามยุคสมัยนั้นๆ และเป็น ปัจจัยสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพของแต่ละบุคคล ในปัจจุบัน Generation z กำลังจะกลายเป็น แรงงานสำคัญของประเทศ เนื่องด้วยความสามารถทางเทคโนโลยีและสื่อโซเชียลมีเดีย หรือสังคมออนไลน์ จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเป็นอย่างมาก คนเหล่านี้เกิดในปี.ศ.๑๙๙๗ - ๒๐๑๐ หรือปี พ.ศ.๒๕๔๐ - ๒๕๕๓ (วันวิสาข์ พลอย อินสว่าง , ๒๕๖๖) ในช่วงเวลานี้เกิดการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิตก็เปลี่ยนไป เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม จึงสามารถใช้งานสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เป็นสิ่งประดิษฐ์จากเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างชำนาญและมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงเป็นกลุ่มคนที่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบการถูกบีบบังคับ และมุ่งหวังถึงความสำเร็จของตัวเองในอนาคตไว้ สูงมาก (คณิตา ไตรอักษร, ๒๕๖๒) บางคนก็รู้สึกถึงการใช้ชีวิตที่หนักและมีแรงกดดันจากหลากหลายด้าน จึงอยากมีเวลาพักผ่อนที่มากขึ้นหรือต้องการความสมดุลให้กับชีวิต การเลือกอาชีพของคนยุคเจนเอชเอ็นเอจะมาจาก การเลือกที่หลากหลายปัจจัย เช่น ค่าตอบแทน ลักษณะของงาน แนวนอน ตลาดแรงงาน หรือแม้กระทั่งสภาพแวดล้อมของงาน อีกทั้งยังมีค่านิยมที่คนส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญและความสนใจของตัวเองบุคคลนั้นๆ ว่าอยากทำอาชีพอะไร ที่ความสามารถของตนเองจะถูกใช้และแสดงออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กชพร นามะสงค์ : ประวีณา คาไซ , ๒๕๖๗)

บททวน การอ้างอิงไม่ตรงกับท้ายบทความ

สำหรับภาคเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ให้ความสำคัญกับดิจิทัลหรือเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ เช่น คอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง สมาร์ทโฟน การประมวลผลความเร็วสูงผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ฯลฯ ล้วนมีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีพื้นฐานในการทำงานยุคปัจจุบัน "ดิจิทัล" ไม่ได้มีความหมายแค่รูปแบบที่เป็นอยู่ของเทคโนโลยี แต่เป็นชื่อที่ใช้เรียกกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องจึงกลายเป็น "เศรษฐกิจดิจิทัล" การเข้าถึงเครือข่ายและเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น นำไปสู่การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดอีกครั้งในการเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตและความสามารถในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคคล การใช้ค่าต้องสม่ำเสมอทั้งฉบับ เจเนอเรชัน Z มีความก้าวหน้าอย่างมาก จึงเป็นกลไกสำคัญของระบบเศรษฐกิจ ทั้งระบบการผลิต การจัดเก็บ การบริการ การแลกเปลี่ยน การส่งมอบ การจ่ายเงิน และสิ่งที่แสดงศักยภาพออกมาได้ดีที่สุด คือการทำหน้าที่ทางการตลาด (รัตติยา ภูละออ และคณะ, ๒๕๖๕)

การพัฒนาขึ้นของสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศส่งผลต่อการจ้างแรงงาน ด้วยยุคสมัยที่เข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล ตลาดแรงงานจึงมีแนวโน้มที่ปรับเปลี่ยนตามระบบเศรษฐกิจ เนื่องจากผู้ประกอบการในแต่ละด้านจะต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ด้วยทักษะความสามารถของแรงงาน เมื่อดิจิทัลมีความจำเป็นในภาคเศรษฐกิจมากขึ้น แนวโน้มในตลาดแรงงานหรือความต้องการของผู้ประกอบการจะให้ความสำคัญกับทักษะทางเทคโนโลยีที่มีติดตัวมาพร้อมกับ Generation Z ที่มีทักษะด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือค่านิยมต่างๆ กับการมีความรู้ที่หลากหลายและความยืดหยุ่นทางความคิดที่ใช้ในการดำเนินชีวิต ทักษะสำคัญที่

ขาดไม่ได้ คือ ความสามารถทางการศึกษาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ พร้อมตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการและความต้องการแรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัล ทางด้านอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ กลุ่มอุตสาหกรรมฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์อัจฉริยะที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนจนสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มการจ้างแรงงานในประเทศไทย ที่อยู่ในระหว่างการเปลี่ยนผ่านจากภาคอุตสาหกรรมหรือภาคบริการดั้งเดิมไปสู่ภาคบริการในเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างชัดเจน (รัตติยา ภูละออ, ๒๕๖๕) **เพิ่ม comma ระหว่างผู้เขียนกับปีที่เขียน**

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยของแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องใช้ในอนาคต เนื่องด้วยเป็นสังคมฐานเศรษฐกิจดิจิทัลที่ยุคสมัยมีการพัฒนาตลอดเวลา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มตลาดแรงงานในด้านลักษณะงานที่ยืดหยุ่นและเศรษฐกิจดิจิทัล อีกทั้งเพื่อศึกษาคุณลักษณะของ Generation Z ที่อาจเกิดจากอิทธิพลทางสังคมหรือลักษณะนิสัยเฉพาะตัวที่มีความสัมพันธ์กับการมีสมรรถนะที่จำเป็นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย **ปรับวัตถุประสงค์ให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย รวมข้อ 1-3 ไว้ด้วยกัน**

๑. เพื่อศึกษาระดับแนวโน้มตลาดแรงงาน **และระดับสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต**

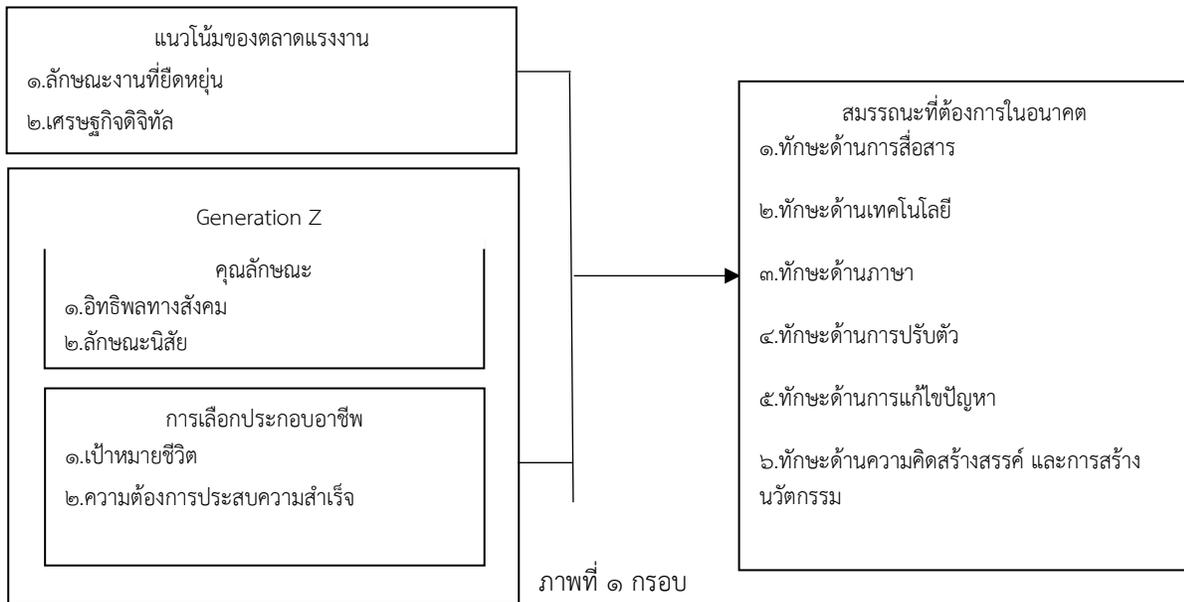
~~๒. เพื่อศึกษาระดับ~~ **คุณลักษณะและการเลือกประกอบอาชีพของ Generation Z**

~~๓. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต~~

๔. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะ Generation Z ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต

ระบุชื่อตัวแปรให้ครบถ้วนเพื่อเข้าใจง่าย คือ คุณลักษณะ และการเลือกประกอบอาชีพ

กรอบแนวคิด



ภาพที่ ๑ กรอบ

แนวคิดอิทธิพลแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎี

ในศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรม จึงสามารถรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

๑. แนวคิดที่เกี่ยวกับแนวโน้มตลาดแรงงาน

๑.๑ **แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานที่ยืดหยุ่น** การทำงานแบบยืดหยุ่น หมายถึง การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับชีวิตส่วนตัวและอาชีพมากขึ้น ถือเป็นกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ที่ช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานสูงขึ้น เพิ่มผลผลิต ความมุ่งมั่น และการมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมถึงลดความเหนื่อยล้า ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Wheatley (๒๐๑๖) และทฤษฎีความพึงพอใจในงานของ Spector (๒๐๐๓) ที่มองว่าความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนทัศนคติและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานของตน

๑.๒ **แนวคิดเกี่ยวกับเศรษฐกิจ** เศรษฐกิจดิจิทัล คือ เศรษฐกิจรูปแบบใหม่ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในระบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าทางเศรษฐกิจในด้านการผลิต การขนส่ง การขาย และการบริการ โดยเฉพาะการเปลี่ยนจากแรงงานคนสู่ระบบอัตโนมัติ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว แรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัลแบ่งเป็น ๒ ประเภทคือ แรงงานหลักที่จ้างโดยตรง และแรงงานอิสระที่รับงานผ่านแพลตฟอร์ม ซึ่งมีความเสี่ยงสูง ด้านการจ้างงานในไทยพบว่ากลุ่มซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ และบริการดิจิทัลมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง

๒. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ Generation Z

๒.๑ **แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของ Generation** คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. ๑๙๙๕–๒๐๑๐ (พ.ศ. ๒๕๓๘–๒๕๕๓) เติบโตท่ามกลางยุคเทคโนโลยีดิจิทัล มีความสามารถในการปรับตัวสูงและเป็นแรงงานสำคัญในอนาคต กลุ่มนี้มีลักษณะเด่นคือความเป็นตัวของตัวเอง ชอบความท้าทาย กล้าแสดงออก ยอมรับความหลากหลาย และใช้เทคโนโลยีสื่อสารอย่างคล่องแคล่ว ให้ความสำคัญกับอนาคตและเส้นทางอาชีพที่มั่นคง มุ่งทำงานที่ตรงกับแรงบันดาลใจ (Passion) ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในที่สร้างความกระตือรือร้นในการทำงานและให้คุณค่ากับอิสระ ความหมายในงานและความรู้สึกว่าคุณค่าอยู่เสมอ

๒.๒ **แนวคิดเกี่ยวกับการเลือกอาชีพของ Generation Z** ทำการศึกษาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุดและจะเกิดความต้องการขั้นสูงขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนอง แบ่งเป็น ๕ ชั้น ได้แก่ ๑) ความต้องการทางกายภาพ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย ฯลฯ ๒) ความปลอดภัย ๓) ความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ๔) การได้รับการยอมรับและนับถือ และ ๕) การบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองหรือการพัฒนาตนให้ถึงเป้าหมายชีวิต

๓. **แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต** David McClelland (๑๙๗๐) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นบุคลิกลักษณะภายในปัจเจกบุคคลที่ผลักดันให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยสมรรถนะประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ สำหรับ Generation Z สมรรถนะที่ต้องการในอนาคตมีความสัมพันธ์กับความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีทำให้เกิดความต้องการแรงงานทักษะสูงมากขึ้น (Manufacturing Institute, ๒๐๒๘) การพัฒนาทักษะจึงต้องอาศัยการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Long-life Learning) สถาบันการศึกษาเริ่มปรับรูปแบบการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นและหลากหลาย (รัตติยา ภูถออ, ๒๕๖๕) สมรรถนะสำคัญในอนาคตรวมถึง ทักษะดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การปรับตัว ยืดหยุ่น และการจัดการความเครียด (กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน, ๒๕๖๕) ทั้งหมดสะท้อนแนวโน้มความต้องการแรงงานและการเลือกอาชีพของ Generation Z ในยุคโลกาภิวัตน์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตติยา ภูล่อ และคณะ (๒๕๖๕) ศึกษาประเด็นแรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่าอนาคตแรงงานจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในหลายด้าน ได้แก่ เทคโนโลยีด้านสุขภาพที่เติบโตจากสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตที่ต้องการแรงงานทักษะสูง การใช้เทคโนโลยีในการบริการมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของเมืองและโครงสร้างแรงงาน การขยายตัวของหน่วยธุรกิจขนาดเล็ก เทคโนโลยีทางการเงินและดิจิทัล เทคโนโลยีสีเขียว เทคโนโลยีเสมือนจริงอย่าง AR, VR และ Metaverse รวมถึงแนวโน้มการพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลและอีคอมเมิร์ซ ซึ่งล้วนส่งผลให้แรงงานต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่

พิริยากร ดอนนอก (๒๕๖๖) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน Generation Y และ Generation Z พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของ Generation Y มากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและค่าตอบแทน ส่วน Generation Z ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในองค์กร ค่าตอบแทน และอิสระในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของ Generation Y คือ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านเวลาและอิสระในการทำงาน ขณะที่ Generation Z ให้ความสำคัญกับความมั่นคงของงาน ความยืดหยุ่น และบรรยากาศการทำงานที่ดี

กิ่งแก้ว คำเรือง และอรวิ ศรีบุญลือ (๒๕๖๗) แรงจูงใจในการทำงานและอิทธิพลทางสังคมของกลุ่ม Generation Z มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ และ .๐๕ โดยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึงอิทธิพลทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลให้กลุ่ม Generation Z มีความผูกพันและความตั้งใจในการทำงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่าการส่งเสริมแรงจูงใจควบคู่กับการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดี จะช่วยเพิ่มความจงรักภักดีและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน Generation Z ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยอิทธิพลของแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะ Generation Z ที่ส่งผลต่อ สมรรถนะที่ต้องการในอนาคต เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และใช้วิเคราะห์ผลในการวิจัย

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรเป้าหมาย

๑.๑ ประชากร เป็นนักศึกษา และคนทำงานที่อยู่ในกลุ่มคน Generation Z โดยมี ประชากรเป้าหมาย ตั้งแต่อายุ ๑๕ - ๒๘ ปี หรือคนที่เกิดใน พ.ศ.๒๕๔๐ - พ.ศ.๒๕๕๓ หรือ ค.ศ.๑๙๙๗ - ค.ศ.๒๐๑๐ ในประเทศไทย

๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง เป็นนักศึกษาและคนทำงานในประเทศไทยที่อยู่ในกลุ่มคน Generation Z จำนวน ๓๖๕ คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มที่ไม่ทราบจำนวนประชากรชัดเจน จากการคำนวณสูตร (Cochran's Formula)

$$n = \frac{Z^2 p(1 - p)}{e^2}$$

เมื่อกำหนดให้ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z = คะแนน Z (คะแนนความเชื่อมั่น ๙๕% = ๑.๙๖)

P = สัดส่วนประชากรที่ต้องการสุ่ม โดยไม่ทราบสัดส่วนให้ p = ๐.๕

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ e = ๐.๐๕

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นรูปแบบเชิงปริมาณที่ได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ และแบบสอบถามฉบับพิมพ์ โดยได้กำหนดการให้คะแนนแบบเกณฑ์มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ และคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และเงินเดือน โดยลักษณะคำถามจะเป็นลักษณะให้ตอบเพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามด้านแนวโน้มตลาดแรงงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ยืดหยุ่น และเศรษฐกิจดิจิทัลโดยมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นวิธีการให้คะแนนรวม (Rating scale method: Best scale question) ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ประกอบด้วย

ระดับมากที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	๕ คะแนน
ระดับมาก	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	๔ คะแนน
ระดับปานกลาง	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	๓ คะแนน
ระดับน้อย	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	๒ คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	เกณฑ์การให้คะแนนเท่ากับ	๑ คะแนน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามที่เกี่ยวกับ Generation Z ประกอบไปด้วย ๒ ด้าน ดังนี้ ๑) คุณลักษณะ ได้แก่ อิทธิพลทางสังคม และลักษณะนิสัย ๒) การเลือกประกอบอาชีพ ได้แก่ เป้าหมายชีวิต และความต้องการความสำเร็จ มีลักษณะคำถามที่ให้แสดงความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับส่วนที่ ๒

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามด้านสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านภาษา ทักษะด้านการปรับตัว ทักษะด้านการแก้ไขปัญหาและทักษะ ด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม มีลักษณะคำถามที่ให้แสดงความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ และใช้เกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยเช่นเดียวกับส่วนที่ ๒

ตอนที่ ๕ เป็นคำถามปลายเปิดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อนำไปเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยต่อไป

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google Form และแบบสอบถามฉบับพิมพ์ โดยกำหนดให้มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ๓๖๕ คน ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก ๒ แหล่ง ได้แก่

๓.๑ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ และแบบสอบถามฉบับพิมพ์ จากนักศึกษาและคนทำงานที่อยู่ในกลุ่มคน Generation Z มีอายุ ๑๙ - ๒๘ ปี เพื่อทราบถึงข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตของคน Generation Z

๓.๒ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วารสาร บทความวิทยานิพนธ์ รวมทั้งวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแนวโน้มตลาดแรงงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ Generation Z และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงานของคน Generation Z ในอนาคต

๔. การวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ นำแบบสอบถามที่รวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อทำการลงรหัส (Coding)

๔.๒ บันทึกข้อมูลลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย ดังนี้

๔.๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และเงินเดือน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

๔.๒.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ที่มีผลต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) **เพิ่มการวิเคราะห์หัดถอยพหุคูณ**

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ระดับแนวโน้มตลาดแรงงาน **ตรวจสอบทั้งบทความ**

ปัจจัยแนวโน้มตลาดแรงงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
เศรษฐกิจดิจิทัล	๔.๒๐	.๖๒	มาก
ลักษณะงานที่ยืดหยุ่น	๔.๑๓	.๖๓	มาก
รวม	๔.๑๖	.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ระดับแนวโน้มตลาดแรงงาน ระหว่างลักษณะงานที่ยืดหยุ่น และเศรษฐกิจดิจิทัล พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (\bar{X} = ๔.๑๖, S.D. = .๕๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงอันดับปัจจัย แนวโน้มตลาดแรงงานที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} = ๔.๒๐, S.D. = .๖๒) และด้านลักษณะงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} = ๔.๑๓, S.D. = .๖๓)

ตารางที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะและการเลือกประกอบอาชีพของ Generation Z

ปัจจัย Generation Z	\bar{X}	S.D.	แปลผล
คุณลักษณะ	เพิ่ม ค่าเฉลี่ยและ SD ระดับตัวแปรตามที่แสดงในกรอบแนวคิดการวิจัย		
ลักษณะนิสัย	4.29	.57	มาก
อิทธิพลทางสังคม	4.13	.64	มาก
การเลือกประกอบอาชีพ			
ความต้องการประสบความสำเร็จ	4.58	.38	มากที่สุด
เป้าหมายชีวิต	4.55	.36	มากที่สุด
รวม	4.39	.30	มาก

จากตารางที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะและการเลือกประกอบอาชีพของ Generation Z พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (\bar{X} = ๔.๓๙, S.D. = .๓๐) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงอันดับระดับคุณลักษณะและการเลือกประกอบอาชีพของ Generation Z จากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะ คือ ๑) ลักษณะนิสัย มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} = ๔.๒๙, S.D. = .๕๗) ๒) อิทธิพลทางสังคม มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} = ๔.๑๓, S.D. = .๖๔) และด้านการเลือกประกอบอาชีพ คือ ๑) ความต้องการประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} = ๔.๕๘, S.D. = .๓๘) ๒) เป้าหมายชีวิต มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (\bar{X} = ๔.๕๕, S.D. = .๓๖)

ตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตของ Generation Z

สมรรถนะที่ต้องการในอนาคต	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ทักษะด้านการสื่อสาร	๔.๑๗	.๕๘	มาก
ทักษะด้านเทคโนโลยี	๔.๑๗	.๖๑	มาก
ทักษะด้านการปรับตัว	๔.๑๐	.๖๔	มาก
ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา	๔.๑๐	.๖๔	มาก
ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม	๔.๐๒	.๖๘	มาก
ทักษะด้านภาษา	๓.๙๔	.๖๙	มาก
รวม	๔.๐๘	.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต พบว่า มีระดับปัจจัยด้านสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D. = .๕๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = .๕๘) ทักษะด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = .๖๑) รองลงมา คือ ทักษะด้านการปรับตัว มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = .๖๔) ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = .๖๔) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D. = .๖๘) และทักษะด้านภาษา มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = ๓.๙๔$, S.D. = .๖๙)

ตารางที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มตลาดแรงงาน ลักษณะของ Generation Z และสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต

Model	SS	Df	MS	F	Sig.
Regression	๖๕.๐๒๘	๓	๒๑.๖๗๖	๑๙๓.๑๘๑	.๐๐๐d
Residual	๔๐.๙๓๐	๓๖๑	.๑๑๓		
Total	๑๐๕.๙๕๘	๓๖๔			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	Beta	Std.Error	T	Sig
ค่าคงที่	.๘๙๖		.๑๔๓	๖.๒๗๕	.๐๐๐
ลักษณะงานที่ยืดหยุ่น	.๓๑๘	.๓๗๐	.๐๔๒	๗.๕๒๗	.๐๐๐
เศรษฐกิจดิจิทัล	.๒๗๒	.๓๑๒	.๐๔๓	๖.๓๓๒	.๐๐๐
ลักษณะนิสัย	.๑๙๑	.๒๐๒	.๐๔๓	๔.๔๗๒	.๐๐๐

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕

R = .๗๘๓c R๒ = .๖๑๔ SEE = .๓๓๗

จากตารางที่ ๔ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยแนวโน้มตลาดแรงงาน และลักษณะของ Generation Z ซึ่งได้ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ยืดหยุ่น เศรษฐกิจดิจิทัล และลักษณะนิสัย เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนและสามารถอธิบายการแปรผันของปัจจัยแนวโน้มตลาดแรงงาน และลักษณะของ Generation Z ที่ส่งผลต่อปัจจัยสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สามารถร่วมกันทำนายปัจจัยแนวโน้มตลาดแรงงาน และลักษณะของ Generation Z ที่ส่งผลต่อปัจจัยสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตได้ร้อยละ ๖๑.๔

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับแนวโน้มตลาดแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .57) พบว่าปัจจัยด้านที่ส่งผลมากที่สุด คือ เศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .62) และรองลง คือ ลักษณะงานที่ยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .63)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน Generation Z พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = .30) โดยปัจจัยคุณลักษณะ ประกอบด้วย ลักษณะนิสัย มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = .57) และอิทธิพลทางสังคม มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .64) และปัจจัยการเลือกประกอบอาชีพ ประกอบด้วย ความต้องการประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = .38) รองลงมา คือ เป้าหมายชีวิต มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = .36)

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตของ Generation Z พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการสื่อสารมีความจำเป็นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .58) รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .61) และทักษะด้านภาษามีความจำเป็นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = .64)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแนวโน้มตลาดแรงงาน ลักษณะของ Generation Z และสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต พบว่า แนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ^{อิทธิพล}มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะที่ต้องการในอนาคตได้ ร้อยละ 61.4

โดยทั้งสามตัวแปร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลแนวโน้มตลาดแรงงานและลักษณะของ Generation Z ที่ส่งผลต่อสมรรถนะที่ต้องการในอนาคต พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับคน Generation Z ในโลกการทำงานยุคใหม่ ถูกหล่อหลอมขึ้นจากปัจจัยสำคัญสองประการ คือ แนวโน้มของตลาดแรงงาน และ ลักษณะเฉพาะตัวของคน Generation Z โดยทั้งสองปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในมิติของตลาดแรงงาน การเปลี่ยนแปลงสู่เศรษฐกิจดิจิทัล และความต้องการรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ถือเป็นแรงขับเคลื่อนหลักที่กำหนดทิศทางความต้องการทักษะในอนาคต สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นผ่านอุตสาหกรรมเป้าหมายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคการเกษตรอัจฉริยะ การท่องเที่ยว หรือโลจิสติกส์ที่ต่างต้องการบุคลากรซึ่งมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ความคิดสร้างสรรค์ และความสามารถในการปรับตัวเป็นพื้นฐาน ขณะเดียวกัน ปัจจัยภายในตัวตนของคน Generation Z เองก็มีอิทธิพลไม่น้อยไปกว่ากัน โดยเฉพาะ อิทธิพลทางสังคม และ ลักษณะนิสัย ที่มุ่งแสวงหางานที่สอดคล้องกับแรงบันดาลใจและสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง ความต้องการเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อการเลือกอาชีพและความพึงพอใจในงาน ซึ่งได้รับอิทธิพลสนับสนุนจากครอบครัวและสังคมรอบข้าง จากอิทธิพลของทั้งสองปัจจัยดังกล่าว ทำให้สมรรถนะที่คน Generation Z มองว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งในอนาคต คือ กลุ่มทักษะเชิงพฤติกรรมที่ผสมผสานกันระหว่างทักษะด้านเทคโนโลยี ภาษา การสื่อสาร ควบคู่ไปกับทักษะด้านการปรับตัว การแก้ไขปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของ Generation Z เองที่เสนอแนะว่า การจะอยู่รอดและเติบโตในโลกการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและ AI นั้น

ปรีดี นกุลสมปรารถนา.(๒๕๖๖).Theory of Needs อะไรคือแรงขับเคลื่อนของพนักงานในองค์กร.สืบค้นจาก <https://www.popticles.com/business/theory-of-needs/?fbclid>

พิริยากร ดอนนอก. (๒๕๖๖). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่องานต่อองค์กรและความตั้งใจในการทำงานต่อของพนักงาน Generation Y และ Z .สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

พลอยชมพู เหมหงษา.(๒๕๖๓). แรงจูงใจและค่านิยมในการปฏิบัติงานของ Generation Z ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์นี้หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี)มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ภัทรารักษ์ แสงเทศ.(๒๕๖๔) การศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความหลงใหลในสายงานอุตสาหกรรมหัตถ์ ูปทาน. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ยุวดี สีน้อย.(๒๕๖๖).แนวทางการจัดการเพื่อการทำงานแบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพ (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) . กรุงเทพมหานคร . มหาวิทยาลัยศิลปากร . สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/๑๒๓๔๕๖๗๘๙/๔๘๖๗/๑/๖๔๑๒๒๐๐๑๘.pdf>

รักติบูล สิทธิธิด. (๒๕๖๖).ทักษะการทำงานที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑.สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

รัตติยา ภูละออ และคณะ (๒๕๖๕) โครงการวิจัยประเด็นแรงงานในเศรษฐกิจดิจิทัล. สืบค้นจาก <https://cdn.fbsbx.com/v/>

วันวิสาข์ พลอยอินสว่าง (๒๕๖๖) ปัจจัยเชิงกระตุ้นที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานในธุรกิจโรงแรม ของกลุ่ม Generation Z ในเขตกรุงเทพมหานคร.วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์). ๑๗(๑), ๑๑๔-๑๒๐.

วัลวิภา วงศ์กวีวิทย์. (ม.ป.ป.).อิทธิพลทางสังคม ทักษะคิดต่อการใช้ และความง่ายในการใช้งาน ส่งผล ต่อความตั้งใจซื้อรถยนต์ไฟฟ้า FOMM One ของคนวัยทำงานในเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร.สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/twin๑๐/๖๓๑๔๑๕๕๐๑๒.pdf?fbclid>

วิภาดา ลิ้มพลูย์ (๒๕๖๐) .ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกบริษัท เพื่อการสมัครงานของกลุ่มนักศึกษาจบ ใหม่.สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สหธร เพชรวิโรจน์ชัย.(๒๕๖๕). เมื่อระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working) ยิ่งทำให้การทำงานหนักและนานขึ้น?สืบค้น <https://th.hrnote.asia/personnel-management/>

Jobsdb.(๒๕๖๖). การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible working) เทรนด์การทำงานตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ของบริษัทควรรู้. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/flexible-working?utm>

Jobsdb.(๒๕๖๖).ตั้งเป้าหมายชีวิต ออกแบบอนาคตของเราจากฝันสู่ชีวิตจริง ด้วยหลัก Design Thinking.สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article>

2. การอ้างอิงท้ายบทความ

- 2.1 การเขียนอ้างอิงหนังสือ (ชื่อหนังสือใช้ตัวพิมพ์เอียง)
ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อหนังสือ*. ครั้งที่พิมพ์ 1 (ถ้ามี). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.
- 2.2 การเขียนอ้างอิงบทความวารสาร (ชื่อวารสารและปีที่ ใช้ตัวพิมพ์เอียง)
ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. *ชื่อวารสาร*, ปีที่(ฉบับที่), เลขหน้า-เลขหน้า.
- 2.3 การอ้างอิงเอกสารที่นำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการ
ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือน). ชื่อเรื่อง. รายละเอียดของชื่องานประชุม, สถานที่ประชุม.
- 2.4 การอ้างอิงวิทยานิพนธ์ ฉบับพิมพ์
ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อวิทยานิพนธ์* (ระดับของวิทยานิพนธ์). ชื่อสาขาวิชา หรือ ภาควิชาคณะ. ชื่อมหาวิทยาลัย, เมืองที่ตั้งมหาวิทยาลัย.
- 2.5 การอ้างอิงวิทยานิพนธ์ ฉบับอิเล็กทรอนิกส์
ชื่อผู้เขียนวิทยานิพนธ์. (ปีที่พิมพ์). *ชื่อวิทยานิพนธ์*. (ระดับของวิทยานิพนธ์). ชื่อสาขาวิชา หรือ ภาควิชาคณะ. ชื่อสถาบัน. จาก <http://www.....>
- 2.6 การอ้างอิงบทความที่สืบค้นได้จากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์ของบทความ). ชื่อบทความ. ชื่อสิ่งพิมพ์ (ถ้ามี) Retrieved from (หรือ ค้นจากถ้า เป็นบทความภาษาไทย) จาก <http://www.....>