

การวิเคราะห์มุมมองต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงานของแต่ละเจนเนอเรชัน: กรณีศึกษาในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง

A Generational Perspective on Essential Workplace Skills: A Case Study in a Private Sector Organization

กรวี หมา

คณะจิตวิทยา, วิทยาลัยเซนต์หลุยส์, 210201016@slc.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามุมมองของพนักงานแต่ละเจนเนอเรชันที่มีต่อทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงสำรวจแนวโน้ม การพัฒนาทักษะในการทำงาน ผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่แต่ละเจนเนอเรชันนิยมใช้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยพนักงานที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 ถึง 2552 จำนวน 188 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

ผลการวิจัยพบว่า ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดจากพนักงานทุกเจนเนอเรชัน 3 อันดับแรก ได้แก่ การดูแลสิ่งแวดล้อม (Environmental Stewardship), การสร้างและใช้เครือข่าย (Networks) และความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) โดยเฉพาะพนักงานในเจนเนอเรชัน Y และ Z ที่ให้ความสำคัญกับทักษะเหล่านี้สูงเป็นพิเศษในด้าน การพัฒนาทักษะในการทำงาน พบว่า พนักงานเจนเนอเรชัน Y และ Z นิยมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในที่ทำงาน (On-the-Job Training) และการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Learning) มากที่สุด

ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทักษะพนักงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละเจนเนอเรชัน องค์กรสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมและแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้กับพนักงานในทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาวขององค์กร

คำหลัก: ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รูปแบบการเรียนรู้ เจนเนอเรชัน การพัฒนาทักษะในการทำงาน

Abstract

This study aims to examine the perspectives of employees from different generations regarding essential workplace skills, both in the present and the future, and to explore trends in skill development through learning methods preferred by each generation. The sample consisted

of 188 employees born between 1946 and 2009. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using descriptive statistics, including frequency and percentage.

The findings indicated that the three most highly prioritized workplace skills across all generations were Environmental Stewardship, Networking, and Cybersecurity. In particular, employees from Generation Y and Generation Z placed greater emphasis on these skills compared to other generations. Regarding approaches to skill development, Generation Y and Generation Z employees showed a strong preference for experiential learning through On-the-Job Training and Social Learning via online networks.

The insights from this study can be utilized to inform strategic planning for employee skill development tailored to generational needs. Organizations can apply the findings to design appropriate training programs and development initiatives that effectively foster essential workplace skills across diverse employee groups, thereby supporting sustainable long-term organizational growth.

Keywords: Essential Workplace Skills, Learning Methods, Generations Differences, Skill Development

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกของการทำงานกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการปฏิวัติเทคโนโลยีครั้งใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ระบบอัตโนมัติ และเครื่องมือดิจิทัลที่มีบทบาทอย่างกว้างขวางในกระบวนการทำงาน ส่งผลให้ทักษะที่จำเป็นในตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยจากรายงานของ World Economic Forum (2023) ระบุว่า 44% ของทักษะที่แรงงานต้องการในปัจจุบันจะเปลี่ยนไปภายในปี 2027 และทักษะที่มีความสำคัญสูงสุด ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Active Learning) (World Economic Forum, 2023)

องค์กรในปัจจุบันต้องบริหารจัดการพนักงานจากหลายเจนเนอเรชัน ได้แก่ Baby Boomers, Generation X, Generation Y (Millennials) และ Generation Z ซึ่งแต่ละรุ่นมีลักษณะการทำงาน ค่านิยม และมุมมองเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นแตกต่างกันอย่างชัดเจน จากการสำรวจของ Deloitte (2022) พบว่า Millennials และ Generation Z ให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคโนโลยีและการปรับตัว ในขณะที่ Baby Boomers ให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนเกี่ยวกับความแตกต่าง งานวิจัยนี้นำเสนอกราฟเปรียบเทียบระดับความสำคัญของทักษะที่แต่ละเจนเนอเรชันให้ความสำคัญ โดยเฉพาะความต้องการทักษะเทคโนโลยีที่ Generation Z มีสัดส่วนสูงถึง 68% เทียบกับ Baby Boomers ที่มีเพียง 32% (Deloitte, 2022)

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละเจนเนอเรชัน รวมทั้งแนวทางในการพัฒนาทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันสามารถปรับตัวและตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยที่ได้จะช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถวางแผนพัฒนาทักษะพนักงานให้ตรงกับความต้องการของแต่ละเจนเนอเรชัน และช่วยให้บริษัทสามารถออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาทักษะจำเป็นสำหรับคนทำงานในแต่ละเจนเนอเรชัน
2. เพื่อศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของคนทำงานในแต่ละเจนเนอเรชัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองของพนักงานแต่ละเจนเนอเรชันต่อทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในปัจจุบันและอนาคต
2. สามารถวิเคราะห์ระดับความสามารถของพนักงานแต่ละเจนเนอเรชันในทักษะที่สำคัญผ่านการประเมินตนเอง
3. เข้าใจถึงความต้องการในการพัฒนาทักษะของพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชัน เพื่อให้สามารถออกแบบแผนพัฒนาที่เหมาะสม
4. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้ที่แต่ละเจนเนอเรชันให้ความสำคัญ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
5. ช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถวางแผนพัฒนาทักษะพนักงานได้ตรงกับความต้องการของแต่ละเจนเนอเรชัน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรที่ศึกษา

- ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ เจนเนอเรชัน เพศ ประเภทของงานและลำดับขั้นของตำแหน่งงาน
- ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน การประเมินตนเองในแต่ละทักษะและรูปแบบการเรียนรู้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 355 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 188 คน โดยมีการคัดเลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental or convenience sampling) และได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ดังนี้ Baby Boomer: 3 คน Generation X: 49 คน Generation Y: 122 คน Generation Z: 14 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม ที่ออกแบบมาเพื่อวัดการรับรู้ของพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงานและวิธีการพัฒนาทักษะ เครื่องมือประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก:

1. ข้อมูลพื้นฐาน: ถามเกี่ยวกับ เพศ เจนเนอเรชัน ประเภทของงานลำดับขั้นของตำแหน่งงาน
2. ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
 - 2.1. การเลือก 3 ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน
 - 2.2. ประเมินตนเองในแต่ละทักษะ
 - 2.3. ทักษะที่ท่านต้องการพัฒนา
3. การพัฒนาทักษะ: คำถามเกี่ยวกับความต้องการในรูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องการ
 - 3.1. ในกรณีที่ท่านต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ท่านจะเลือกการเรียนรู้แบบใด?
 - 3.2. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านชอบรูปแบบการเรียนรู้แบบใดมากที่สุด?

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในงานวิจัยนี้ดำเนินการผ่าน แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) โดยใช้ Google Forms เป็นเครื่องมือหลักในการจัดเก็บข้อมูล แบบสอบถามจะถูกส่งให้พนักงานผ่านช่องทางภายในของบริษัท เพื่อให้มั่นใจว่ากลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าถึงและตอบแบบสอบถามได้อย่างสะดวก นอกจากนี้มีการกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม คือ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ – 7 มีนาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้เครื่องมือทางสถิติ เช่น การวิเคราะห์ความถี่ (Frequency Analysis) และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อตรวจสอบความคิดเห็นและการรับรู้เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ความต้องการพัฒนาทักษะและรูปแบบการเรียนรู้ในแต่ละเจนเนอเรชัน ข้อมูลจะถูกแสดงผลในรูปแบบของ ตาราง และ กราฟ เพื่อช่วยในการวิเคราะห์และแสดงผลให้เห็นภาพรวม

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

สถานภาพด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	141	75.00
ชาย	47	25.00

สถานภาพด้านเจนเนอเรชันของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ Generation Y คิดเป็นร้อยละ 64.90 รองลงมาคือ Generation X คิดเป็นร้อยละ 26.10 Generation Z คิดเป็นร้อยละ 7.40 และ Baby Boomer คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

Generation	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Generation Y	122	64.90
Generation X	14	26.10
Generation Z	49	7.40
Baby Boomer	3	1.60

สถานภาพด้านประเภทของงานแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ Sales คิดเป็นร้อยละ 53.20 รองลงมาได้แก่ Non- Sales คิดเป็นร้อยละ 30.30 และ Operations คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ

ประเภทของงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Sales	100	53.20
Non-Sales	57	30.30
Operations	31	16.50

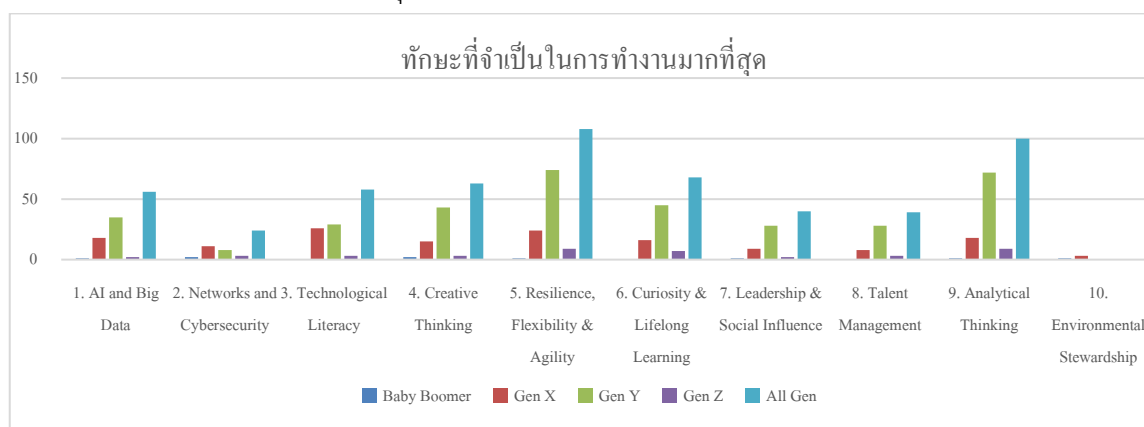
สถานภาพด้านลำดับขั้นของตำแหน่งงานของแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ระดับพนักงาน (Staff Level) คิดเป็นร้อยละ 76.60 รองลงมาคือ ระดับหัวหน้างาน (Supervisor, Manager, NSM, MM) คิดเป็นร้อยละ 21.30 และระดับบริหาร (AVP, VP) คิดเป็นร้อยละ 2.10 ตามลำดับ

ลำดับชั้นของตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับพนักงาน (Staff Level)	144	76.60
ระดับหัวหน้างาน (Supervisor, Manager, NSM, MM)	40	21.30
ระดับบริหาร (AVP, VP)	4	2.10

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์มุมมองทักษะที่จำเป็นในการทำงานในแต่ละเจนเนอเรชัน พบว่า

ทักษะที่จำเป็นในการทำงานมากที่สุด 3 ทักษะ ได้แก่ Environmental Stewardship Networks and Cybersecurity โดยเฉพาะในเจนเนอเรชัน Y และ Z ซึ่งมีอัตราการเลือกทักษะนี้สูงที่สุดถึง 93.4% และ 78.6% ตามลำดับ ขณะที่เจนเนอเรชัน X ก็มีการเลือกทักษะนี้มากถึง 77.6% ส่วนเจนเนอเรชัน Baby Boomer ยังคงมีผู้เลือกทักษะนี้ถึง 66.7% ต่อมาคือ AI and Big Data: ทักษะนี้เป็นที่ต้องการอย่างมาก ในเจนเนอเรชัน Y และ Z โดยเฉพาะเจนเนอเรชัน Y ที่มีอัตราการเลือกสูงถึง 71.3% และ Leadership & Social Influence ทักษะนี้ได้รับความนิยมสูงในเจนเนอเรชัน X และ Z โดยเจนเนอเรชัน X มีอัตราการเลือกถึง 81.6% และเจนเนอเรชัน Z เลือกทักษะนี้ถึง 85.7%. ในขณะที่เจนเนอเรชัน Y ก็มีอัตราการเลือกสูงถึง 77.0%

ภาพ 1 แสดงจำนวนมุมมองทักษะที่จำเป็นในการทำงานในแต่ละเจนเนอเรชัน



ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินทักษะของตนเองในแต่ละเจนเนอเรชัน พบว่า การเลือกทักษะที่ต้องการพัฒนาในแต่ละเจนเนอเรชันมีความแตกต่างกันไป โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

เจนเนอเรชัน Baby Boomer การเลือกพัฒนาทักษะในเจนเนอเรชันนี้พบว่า ทุกทักษะที่สำรวจมีการเลือกพัฒนาทักษะในอัตรา 0% หรือไม่มีผู้เลือกพัฒนาทักษะเลย เช่น AI and Big Data, Networks and Cybersecurity, Technological Literacy และอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนถึงการที่เจนเนอเรชันนี้มักจะไม่นิยมเลือกพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหรือทักษะใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็ว เจนเนอเรชัน X มีอัตราการเลือกพัฒนาทักษะในหลาย ๆ ด้านในระดับปานกลางถึงสูง โดยเฉพาะในทักษะที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในด้านการคิดสร้างสรรค์ เช่น Creative Thinking (16.3%) และ Analytical Thinking (59.2%) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดและการวิเคราะห์

เจนเนอเรชัน Y มีความต้องการในการพัฒนาทักษะในหลาย ๆ ด้านอย่างเด่นชัด เช่น ทักษะ Technological Literacy (36.1%), Creative Thinking (38.5%), และ Leadership & Social Influence (39.3%) โดยมีอัตราการเลือกพัฒนาทักษะที่สูงขึ้นในหลายทักษะ ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการนำทีม

เจนเนอเรชัน Z มีอัตราการเลือกพัฒนาทักษะที่ค่อนข้างสูงในบางทักษะ เช่น Creative Thinking (64.3%), Leadership & Social Influence (57.1%) และ Environmental Stewardship (42.9%) ซึ่งแสดงถึงความสนใจในทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และความยั่งยืนมากขึ้น

ส่วนที่ 4 ผลการสำรวจว่าแต่ละเจนเนอเรชันต้องการพัฒนาทักษะ พบว่า การเลือกทักษะที่ต้องการพัฒนาในแต่ละเจนเนอเรชันมีความแตกต่างกันไป โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

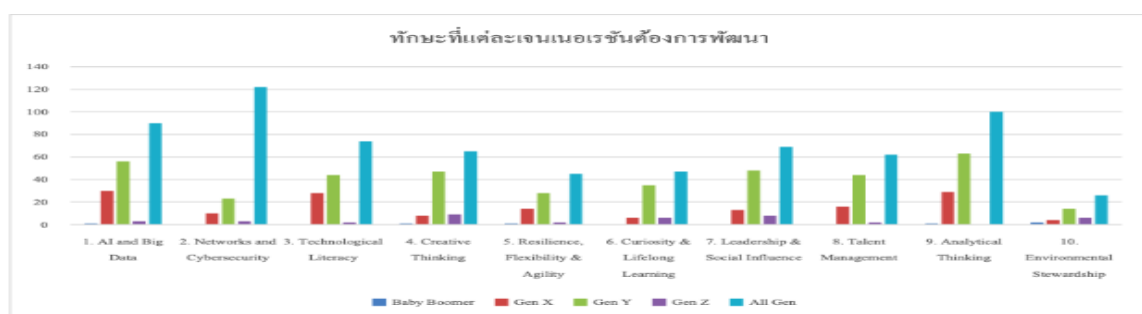
เจนเนอเรชัน Baby Boomer การเลือกพัฒนาทักษะในเจนเนอเรชันนี้พบว่า ทุกทักษะที่สำรวจมีการเลือกพัฒนาทักษะในอัตรา 0% หรือไม่มีผู้เลือกพัฒนาทักษะเลย เช่น AI and Big Data, Networks and Cybersecurity, Technological Literacy และอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนถึงการที่เจนเนอเรชันนี้มักจะไม่นิยมเลือกพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหรือทักษะใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงเร็ว

เจนเนอเรชัน X มีอัตราการเลือกพัฒนาทักษะในหลาย ๆ ด้านในระดับปานกลางถึงสูง โดยเฉพาะในทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในด้านการคิดสร้างสรรค์ เช่น Creative Thinking (16.3%) และ Analytical Thinking (59.2%) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดและการวิเคราะห์

เจนเนอเรชัน Y มีความต้องการในการพัฒนาทักษะในหลาย ๆ ด้านอย่างเด่นชัด เช่น ทักษะ Technological Literacy (36.1%), Creative Thinking (38.5%), และ Leadership & Social Influence (39.3%) โดยมีอัตราการเลือกพัฒนาทักษะที่สูงขึ้นในหลายทักษะ ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการในการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และการนำทีม

เจนเนอเรชัน Z มีอัตราการเลือกพัฒนาทักษะที่ค่อนข้างสูงในบางทักษะ เช่น Creative Thinking (64.3%), Leadership & Social Influence (57.1%) และ Environmental Stewardship (42.9%) ซึ่งแสดงถึงความสนใจในทักษะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และความยั่งยืนมากขึ้น

ภาพ 2 ตารางแสดงจำนวนและเปอร์เซ็นต์ ความต้องการพัฒนาทักษะของแต่ละเจนเนอเรชัน



ส่วนที่ 5 ผลการสำรวจรูปแบบการเรียนรู้ในแต่ละเจนเนอเรชัน

5.1 ผลการสำรวจรูปแบบการเรียนรู้ในกรณีที่แต่ละเจนเนอเรชันต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ พบว่าความต้องการการเรียนรู้ทักษะใหม่ในแต่ละเจนเนอเรชันมีความแตกต่างกัน โดยเจนเนอเรชัน Y และ Z แสดงความต้องการในการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ สูงกว่าทุกเจนเนอเรชันอื่น ๆ โดยเฉพาะในทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและทันสมัย เช่น การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การเรียนรู้แบบสั้น และกระชับ และการเรียนรู้จากการทำงานจริง

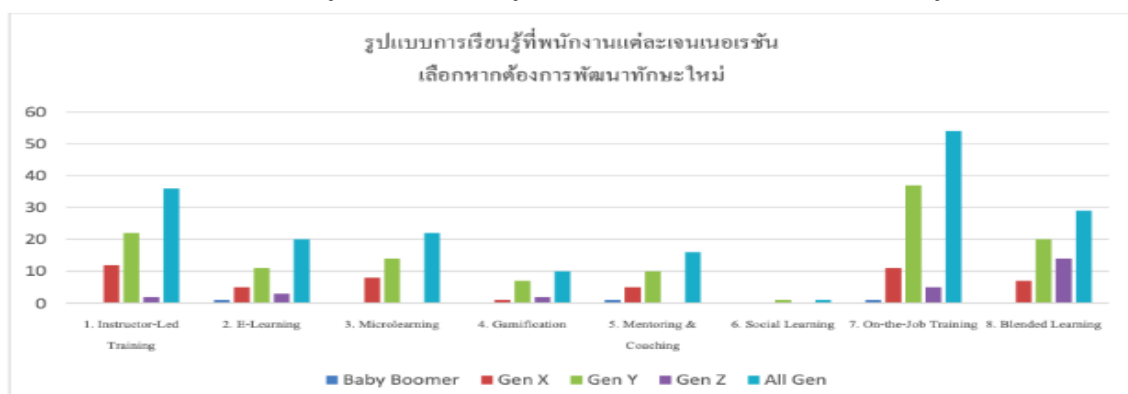
เจนเนอเรชัน Baby Boomer มีความต้องการในการเรียนรู้ที่สูงในรูปแบบ Instructor-Led Training (100%) และ Mentoring & Coaching (66.7%) ซึ่งแสดงถึงความชอบในการเรียนรู้ที่มีการแนะนำและการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง ในขณะที่การเรียนรู้รูปแบบอื่นๆ เช่น Gamification หรือ Social Learning ไม่มีการเลือกพัฒนา

เจนเนอเรชัน X มีการเลือกการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ โดย E-Learning (40.8%) และ On-the-Job Training (63.3%) ได้รับความสนใจสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการเรียนรู้ที่สามารถทำได้ในรูปแบบที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับการทำงานในชีวิตจริง

เจนเนอเรชัน Y แสดงถึงความต้องการในการเรียนรู้ที่สูงในหลายรูปแบบ โดยเฉพาะ On-the-Job Training (63.9%) และ Blended Learning (60.7%) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความชอบในการเรียนรู้ที่มีการผสมผสานระหว่างการเรียนรู้แบบออนไลน์และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

เจนเนอเรชัน Z แสดงความต้องการในการเรียนรู้ในรูปแบบ On-the-Job Training (64.3%) และ Microlearning (42.9%) โดยแสดงถึงความสนใจในการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้ทันทีและมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้

ภาพ 3 แสดงจำนวน รูปแบบการเรียนรู้ในกรณีที่แต่ละเจนเนอเรชันต้องเรียนรู้ทักษะใหม่



5.2 ผลการสำรวจรูปแบบการเรียนรู้ที่แต่ละเจนเนอเรชันมากที่สุด พบว่า การกระจายตัวของรูปแบบการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อแต่ละเจนเนอเรชัน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

Baby Boomer รูปแบบการเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมสูงสุด คือ การเรียนรู้ผ่านที่ปรึกษาหรือโค้ช (Mentoring & Coaching) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยมีค่าร้อยละสูงสุดที่ 33.3% สำหรับทั้งสองรูปแบบ

Generation X รูปแบบการเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมสูงสุด คือ การเรียนรู้แบบการเรียนรู้จากการทำงานจริง (On-the-Job Training) และการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม (Social Learning) โดยมีค่าร้อยละสูงสุดที่ 22.4% และ 24.5% ตามลำดับ

Generation Y รูปแบบการเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมสูงสุด คือ การเรียนรู้จากการทำงานจริง (On-the-Job Training) และการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม (Social Learning) โดยมีค่าร้อยละสูงสุดที่ 30.3% และ 18.0% ตามลำดับ

Generation Z รูปแบบการเรียนรู้ที่ได้รับความนิยมสูงสุด คือ การเรียนรู้จากการทำงานจริง (On-the-Job Training) และการเรียนรู้ผ่านเครือข่ายสังคม (Social Learning) โดยมีค่าร้อยละสูงสุดที่ 35.7% และ 57.1% ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.00 ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็น Generation Y คิดเป็นร้อยละ 64.90 โดยในด้านประเภทงานนั้น พบว่า Sales เป็นประเภทงานที่ผู้ตอบส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 53.20 สำหรับลำดับขั้นของตำแหน่งงาน พบว่า ระดับพนักงาน (Staff Level) เป็นตำแหน่งที่พบบ่อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.60 และในแง่ของแผนกที่พนักงานทำงานอยู่ พบว่า Pharma Wealth เป็นแผนกที่มีผู้ตอบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 17.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการทำงาน พบว่า 3 ทักษะที่ได้รับความสำคัญมากที่สุดจากผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1. Environmental Stewardship, Networks and Cybersecurity ซึ่งได้รับความสนใจจากทุกเจนเนอเรชัน โดยเฉพาะใน Generation Y (93.4%) และ Generation Z (78.6%)
2. AI and Big Data เป็นทักษะที่ได้รับความนิยมสูงใน Generation Y (71.3%)
3. Leadership & Social Influence ซึ่งได้รับความนิยมสูงใน Generation Z (85.7) และ Generation X (81.6%)

การประเมินตนเองในแต่ละทักษะแสดงให้เห็นว่า Generation Y มีความมั่นใจสูงในหลายทักษะ โดยเฉพาะทักษะด้าน AI and Big Data (50.0%) และ Networks and Cybersecurity (44.3%) ขณะที่ Generation Z มีความมั่นใจสูงในทักษะด้าน Resilience, Flexibility & Agility (92.9%) และ Curiosity

& Lifelong Learning (92.9%) Generation X แสดงความมั่นใจในทักษะ Analytical Thinking (44.9%) และ Creative Thinking (53.1%) ส่วน Baby Boomers มีความมั่นใจในทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ เช่น Leadership & Social Influence (33.3%)

การเลือกทักษะที่ต้องการพัฒนาของแต่ละเจนเนอเรชันพบว่า Generation Y และ Generation Z มีความต้องการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและการคิดสร้างสรรค์ เช่น Creative Thinking และ Technological Literacy ส่วน Generation X เน้นการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ เช่น Analytical Thinking (59.2%) และ Creative Thinking (16.3%) ในขณะที่ Baby Boomers ไม่มีความต้องการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่เลย

ในด้านรูปแบบการเรียนรู้ พบว่า Generation Y และ Generation Z นิยมการเรียนรู้ในรูปแบบที่ยืดหยุ่น เช่น On-the-Job Training (Gen Y: 63.9%, Gen Z: 64.3%) และ Blended Learning (Gen Y: 60.7%) Generation X นิยม E-Learning (40.8%) และ On-the-Job Training (63.3%) ขณะที่ Baby Boomers นิยมการเรียนรู้จากการแนะนำและการสนับสนุนโดยตรง เช่น Mentoring & Coaching (66.7%)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าเจนเนอเรชัน Z มีอัตราการประเมินตนเองในทักษะ Critical Thinking และ Resilience สูงถึง 92.9% สะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวและเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ World Economic Forum (2020) ที่ระบุว่าทักษะการคิดวิเคราะห์ การปรับตัว และนวัตกรรม จะเป็นทักษะสำคัญในยุคดิจิทัล และควรได้รับการส่งเสริมตั้งแต่ปัจจุบัน

นอกจากนี้ การที่เจนเนอเรชัน Y และ Z ให้ความสำคัญกับทักษะด้านเทคโนโลยี เช่น AI, Big Data และ Cybersecurity สอดคล้องกับการคาดการณ์ของ World Economic Forum (2025) ว่าเทคโนโลยีจะกลายเป็นทักษะหลักของแรงงานในอนาคต ขณะที่ทักษะทางกายภาพและมือจะลดลงภายในปี 2030 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ McKinsey & Company (2021) ที่เน้นว่าการเรียนรู้ทักษะใหม่ (Reskilling) มีความจำเป็นต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

รูปแบบการเรียนรู้แบบ On-the-Job Training และ Social Learning ที่เป็นที่นิยมในกลุ่มเจนเนอเรชัน Y และ Z ยังสะท้อนถึงลักษณะการเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่น เรียนรู้ด้วยตนเอง และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของ Bandura (1977) ที่เสนอว่า การเรียนรู้แบบสังเกตและจากผู้รอบข้าง (Social Learning) ส่งผลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคคลในสภาพแวดล้อมการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

- 1) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในอุตสาหกรรมที่หลากหลายเพื่อเปรียบเทียบทักษะที่จำเป็นในแต่ละสาขาอุตสาหกรรม เช่น การศึกษาในวงการการแพทย์, การผลิต, การบริการ หรือภาครัฐ ซึ่งทักษะที่สำคัญใน

แต่ละสาขาอาจแตกต่างกันไป เช่น ในวงการการแพทย์อาจเน้นทักษะทางการวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ หรือการดูแล สุขภาพ ในขณะที่ในวงการการบริการอาจเน้นทักษะทางด้านความสัมพันธ์กับลูกค้าและการบริการที่ดี

- 2) ผลกระทบของการพัฒนาเทคโนโลยี เช่น AI, automation, และการเรียนรู้ด้วยเครื่อง (Machine Learning) อาจทำให้ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคตเปลี่ยนแปลงไป การศึกษาผลกระทบเหล่านี้จะช่วยให้สามารถเตรียมพร้อมสำหรับทักษะที่อาจมีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต เช่น ทักษะด้านการพัฒนา AI, ความสามารถในการทำงานร่วมกับระบบอัตโนมัติ หรือการใช้เทคโนโลยีเพื่อการตัดสินใจที่ดีขึ้น การศึกษาผลกระทบนี้จะช่วยให้สามารถคาดการณ์ทักษะที่ต้องพัฒนาในอนาคต
- 3) การศึกษาในครั้งต่อไปควรเน้นการสำรวจมุมมองของนายจ้างและผู้บริหารเกี่ยวกับทักษะที่พวกเขาคาดหวังจากพนักงาน รวมถึงแนวทางการพัฒนาทักษะในองค์กร เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนว่าทักษะใดที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดในอนาคต และองค์กรสามารถปรับปรุงการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างไร การศึกษานี้จะช่วยให้เข้าใจถึงความต้องการในระยะยาวในระดับองค์กรและอุตสาหกรรม

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความร่วมมือและการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดกระบวนการวิจัยขอขอบคุณบริษัทที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงพนักงานที่สละเวลาตอบ

แบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญที่ทำให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนที่ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ และสุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณครอบครัวที่ให้อำนาจใจและสนับสนุนตลอดระยะเวลาการศึกษาครั้งนี้ จันทน์ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้

เอกสารอ้างอิง

Chulalongkorn University. (2568, สิงหาคม 10). 10 ทักษะจำเป็นในอนาคต ปีนี้ Future Human

คนพันธุ์ใหม่. Chulalongkorn University. <https://www.chula.ac.th/clipping/210879/>

Deloitte. (2022). 2022 Gen Z and Millennial Survey. Deloitte.

<https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/gen-z-millennials-survey.html>

Mahidol University. (2568, เมษายน 25).

การศึกษาการพัฒนาทักษะในการทำงานในกลุ่มแรงงานสูงอายุที่มีประสบการณ์สูง. Mahidol University.

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3753/1/TP%20EM.004%202563.pdf>

Salika. (2568, มกราคม 12). WEF เผยรายงาน Future of Jobs 2025 ชี้ทักษะแห่งอนาคต

พร้อมแนะกลยุทธ์สร้าง Future Human สำหรับประเทศไทย. Salika.

<https://www.salika.co/2025/01/12/wef-future-of-jobs-2025/>

World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023. World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>

World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum.

https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf

อภิญญา บุญเกียรติ, & พระมหาอุตร อุตฺโตโร (มากติ). (2567). ทักษะที่จำเป็นของการทำงานในศตวรรษที่ 21.
วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี.

<https://so07.tcithaijo.org/index.php/JMCR/article/view/6082/4176>

สหรัษฎ์ พลหาญ. (2566). ทักษะแห่งอนาคตสำหรับคนรุ่นใหม่: การทบทวนวรรณกรรมแบบกำหนดขอบเขต.

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. [https://so02.tci-](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/259846)

[thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/259846](https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EDKKUJ/article/view/259846)