โลกของการทำงานกับความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่เจเนอเรชันแซด

World of Work and Employability: A Case Study of Generation Z – Graduates

ดร.สุนิสา ช่อแก้ว (Dr.Sunisa Chorkaew)[1]* ศรัญญา ปานเจริญ (Saranya Pancharoen)**

(Received: *January 24, 2021*; Revised: *May 18, 2022*; Accepted: *June 7, 2022*)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดผ่านมุมมองขององค์การ (ในฐานะนายจ้าง) รวมถึงการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานด้วยการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำ และเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรู้ประเด็นนี้มิได้มีข้อกังวลต่อการเรียนรู้ของคนเจเนอร์ชันแซดมากนัก ส่วนด้านทักษะและความสามารถ ถือเป็นจุดแข็งสำคัญที่เป็นไปตามความต้องการของนายจ้าง แต่มีคาดหวังให้มีการพัฒนาทักษะการนำเสนองานและทักษะในการสื่อสารมากยิ่งขึ้น และด้านคุณลักษณะ นายจ้างมีความคาดหวังให้คนเจเนอเรชันแซดมีความอดทนรอได้ ในขณะที่คนเจเนอเรชันแซดกลับประเมินว่าตนเองมีความอดทนรอได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะอาจเกิดจากการตีความที่แตกต่างกัน

ABSTRACT

This research aims to study the expectation towards generation Z's employability from the perspective of employers and the new graduates. Data were collected by interviewing experts and surveying the fourth-year students. The results indicated that employability of generation Z was not mainly about the knowledge, but it was focused on skills and abilities. The employers expected the generation Z – new graduates to develop their presentation and communication skills. In addition, they expected the new graduates to be more patient in working process. Generation Z, however, perceived that they were already be patient. This is due in part to different interpretations between the employers and new graduates.

คำสำคัญ: โลกของการทำงาน ความสามารถในการมีงานทำ เจเนอเรชันแซด

Keywords: World of Work, Employability, Generation Z

[1]*Corresponding author: sunisa.mpa@gmail.com*

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*

***นิสิต หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

บทนำ

คำว่า “โลกของการทำงาน” หรือที่เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า “World of Work” ยังไม่มีนักวิชาการให้คำนิยามของคำนี้ แต่คำว่า “โลกของการทำงาน” เป็นคำที่ถูกนำมากล่าวถึงอยู่บ่อยครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวทีระหว่างประเทศ เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ได้นำคำนี้มาใช้เป็นชื่อแม็กกาซีน “World of Work Magazine” [9] ประเด็นที่ถูกนำมาเผยแพร่ในแม็กกาซีนนี้เป็นเรื่องของการจ้างงาน อัตราการมีงานทำ บริบทที่มีผลต่อการทำงานของผู้คนในแต่ละประเทศ รวมถึงประเด็นที่ชวนให้สังคมได้ร่วมกันพิจารณาต่อในด้านแรงงานอาทิ ความเท่าเทียมและโอกาสของแรงงานที่มีความหลากหลายทางเพศและเชื้อชาติ การยกระดับมาตรฐานแรงงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน รวมไปถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 กับผลกระทบต่อการจ้างงานและแรงงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเลิกจ้างที่สูงขึ้น โดยในช่วง 3 ไตรมาสแรกของปี ค.ศ. 2020 จำนวนผู้ตกงานซึ่งแต่เดิมเป็นพนักงานเต็มเวลา (Full-Time Worker) มีจำนวนสูงถึง 160 ล้านคน 495 ล้านคน และ 345 ล้านคน ตามลำดับไตรมาส [8] สะท้อนให้เห็นถึงบริบทของคำว่า “โลกของการทำงาน” ที่ส่งผลกระทบต่อการมีงานทำของประชากรในแต่ละประเทศอันเนื่องมาจากปัจจัยที่ทั้งฝั่งผู้จ้างและผู้ถูกจ้างต่างไม่คาดคิดว่าจะเกิดขึ้น

นอกจากอัตราการเลิกจ้างที่เพิ่มขึ้นแล้ว สิ่งที่เป็นข้อค้นพบในช่วงที่ผ่านมายังสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบของการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด 19 ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน และการลดความมั่นคงในการจ้างงาน [7] ในประเด็นเรื่องการลดความมั่นคงในการจ้างงานจะเป็นประเด็นที่ถูกกล่าวถึงโดยนักวิชาการหลายท่าน อาทิ Arthur และ Rousseau [1] Bagshaw [2] รวมถึง Garavan [6] ที่สนใจแนวคิดในการประกอบอาชีพ (Career Concepts) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า ในยุคที่องค์การอยู่ในสภาพแวดล้อมแบบเปิด (Open system) ความผันผวนอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมจะส่งผลให้องค์การต้องพยายามเอาตัวรอด และในบางครั้งการปรับลดขนาดองค์การก็เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงได้ยาก ด้วยแนวคิดในการประกอบอาชีพ (Career Concepts) ที่เปลี่ยนแปลงไป จากการเติบโตแบบล่างขึ้นบน (Hierarchical Careers) การจ้างงานแบบตลอดชีวิต (Lifetime Employment) จะกลายเป็นอาชีพที่มีทางเลือกหลากหลาย (Multidirectional careers) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และการจ้างงานเป็นแบบระยะสั้น (Short-Term Contract) จึงส่งผลให้ปัจเจกบุคคลต้องหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างความสามารถในการมีงานทำ (Employability) [3] ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning Ability) [5] ความสามารถในการทำให้ตนเองมีมูลค่าในตลาดแรงงาน (Marketability) [4] และความสามารถในการปรับตัวต่อการโยกย้าย (Transferability) ซึ่งรวมถึงการโยกย้ายภายในองค์การและการโยกย้ายไปทำงานที่อื่น ความสามารถในการมีงานทำถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าสู่โลกของการทำงานและทางเลือกอาชีพ (Career Choices) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่กำลังจะเป็นบัณฑิตจบใหม่ ซึ่งพบว่าคนกลุ่มนี้มีความเสี่ยงในการว่างงานสูงกว่าคนกลุ่มอื่น คิดเป็น 1 ใน 3 ของจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมด [11] อันเป็นผลมาจากนายจ้างสามารถเข้าถึงแหล่งคนเก่ง (pool of talent) ได้มากขึ้น [10] และการคาดการณ์ว่าแรงงานทั่วโลกจะถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์ในปี 2573 ด้วยการปรับใช้ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (Automation and AI) เข้ามาใช้ในการทำงานสูงขึ้น [12]

จากความท้าทายในการเข้าสู่โลกของการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกของการทำงานที่ได้รับผลกระทบการการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 จึงเป็นที่มาของคำถามวิจัยสามคำถามว่า องค์การ (ในฐานะนายจ้าง) มีมุมมองต่อความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดอย่างไร การรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดนั้นอยู่ในระดับใด ประเด็นทั้งหมดจึงเป็นที่มาของการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังต่อความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ผ่านมุมมองระดับองค์การ (ในฐานะนายจ้าง)
2. เพื่อวิเคราะห์ถึงการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด

วิธีการวิจัย

การรับรองการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน: โครงการวิจัยเรื่อง โลกของการทำงานหลังโควิด-19 และความสามารถในการมีงานทำกับทางเลือกอาชีพของคนเจเนอเรชันแซด ได้รับการรับรองการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ ตามหนังสือรับรองเลขที่ 084/2564 วันที่รับรอง วันที่ 7 กันยายน 2564 สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Method Research)

ผู้วิจัยได้ออกแบบขั้นตอนการวิจัยไว้ 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูล วิเคราะห์เอกสารจากแนวคิดทฤษฎีโลกของการทำงาน (World of Work) ความสามารถในการมีงานทำ (Employability) ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการออกแบบเครื่องมือการวิจัย (แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม)

ขั้นตอนที่ 2 เก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ด้วยประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของนายจ้างในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะนิสัย หรือด้านอื่น ๆ ของคนเจเนอเรชันแซด (ว่าที่บัณฑิตจบใหม่) ตลอดจนการส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของนายจ้างต่อคนเจเนอเรชันแซด (ว่าที่บัณฑิตจบใหม่) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักโดยจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย (1) ตัวแทนจากผู้ผลิตบัณฑิต จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้ที่เคยดำรงตำแหน่ง หรือกำลังดำรงตำแหน่งในด้านการพัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาในสายสังคมศาสตร์ (2) ตัวแทนนายจ้าง จำนวน 2 คน ได้แก่ เป็นนายจ้างจากหน่วยงานภาครัฐ 1 คน และเป็นนายจ้างจากหน่วยงานภาคเอกชน 1 คน (3) ผู้เชี่ยวชาญด้านตลาดแรงงานและการส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำ จำนวน 2 คน ได้แก่ เป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตลาดแรงงานในภาครัฐ 1 คน และเป็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับตลาดแรงงานในภาคเอกชน 1 คน จำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งสิ้น 6 คน ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผ่านแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อศึกษาความสามารถในการมีงานทำที่องค์การคาดหวังจากว่าที่บัณฑิตจบใหม่ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะบางประการที่เป็นประโยชน์ในเชิงนโยบายและในภาคปฏิบัติที่ต่อการส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำให้กับคนเจเนอเรชันแซด

ขั้นตอนที่ 3 เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามด้วยประเด็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง ความสามารถในการมีงานทำ หลังจากจบการศึกษา ความสามารถในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานความสามารถในการเปลี่ยนงานใหม่ และความต้องการจำเป็นที่ว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับความสามารถในการมีงานทำมากที่สุด โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มาจากมุมมองของคนเจเนอเรชันแซดเกี่ยวกับการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของคนเจเนอเรชันแซด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จากทั้ง 9 คณะในสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีประชากรรวมทั้งสิ้น 3,695 คน โดยคำนวณขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane) มาใช้ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างนี้ ทำให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 361 คน สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 84.21 ของกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งหมด ภายหลังที่มีการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นอกจากนี้ ยังใช้การวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น $PNI_{Modified}$ (Priority Needs Index Modified) เพื่อทำการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อความสามารถในการมีงานทำ

ขั้นตอนที่ 4 สรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามบริบทโลกของการทำงานที่เปลี่ยนไป รวมถึงข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและในภาคปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำให้กับคนเจเนอเรชันแซด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยความคาดหวังต่อความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดผ่านมุมมองระดับองค์การ (ในฐานะนายจ้าง) พบว่า มุมมองขององค์การ (ในฐานะนายจ้าง) ในประเด็นด้านจุดแข็งของคนเจเนอเรชันแซด (ว่าที่บัณฑิตจบใหม่) ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะนิสัย กล่าวคือ *ด้านความรู้* คนเจเนอเรชันแซด (ว่าที่บัณฑิตจบใหม่) เป็นผู้ที่มีการแสวงหาความรู้อยู่สม่ำเสมอ แต่สิ่งที่ต้องเติมเต็มคือการพัฒนาให้ตนเองเป็นผู้ที่จะพร้อมรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ *ด้านทักษะและความสามารถ* ได้แก่ ความสามารถการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การมีทักษะทางภาษาที่ดี ทักษะในการค้นหาข้อมูลข่าวสารนับเป็นจุดแข็งที่สำคัญของคนเจเนอเรชันแซด (ว่าที่บัณฑิตจบใหม่) ซึ่งในทักษะของการค้นหาข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ด้วยยุคแห่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายอาจทำให้การรับข่าวสารนั้นมิได้คัดกรอง ซึ่งจะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นของคนเจเนอเรชันแซดได้ในปัจจุบัน *ด้านคุณลักษณะ* ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการเปิดกว้างทางความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีความทุ่มเทในสิ่งที่ตนเองมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion) อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า เมื่อคนเจเนอเรชันแซดมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าสูงย่อมมีความคาดหวังมากและเปราะบางได้ง่ายตามมาเช่นกัน

ส่วนด้านความคาดหวังของนายจ้างทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะนิสัย ใน*ด้านความรู้* พบว่า ประเด็นนี้มิได้มีข้อกังวลต่อการเรียนรู้ของคนเจเนอร์ชันแซดมากนัก แต่มีความคาดหวังให้เป็นผู้ที่รู้ให้รอบและรู้ให้ลึก เนื่องจากเมื่อลงมือปฏิบัติงานนั้นแล้วจะสามารถที่จะปฏิบัติได้อย่างตอบโจทย์ต่อความต้องการขององค์การ อย่างไรก็ตาม ความรู้นั้นสามารถที่จะพัฒนาและเรียนรู้เพิ่มได้หากองค์การนั้น ๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาและเติมเต็มในความรู้และสมรรถนะที่ขาดหายไป *ด้านทักษะและความสามารถ* ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น ทักษะในการบริหารจัดการงานให้บรรลุผลสำเร็จ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน ทักษะสุนทรียภาพ (เกี่ยวกับความรู้สึกอารมณ์ และจิตใจ) การปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเผชิญต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Resilience) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ที่มิใช่เป็นเพียงแต่ผู้นำแต่เราสามารถเป็นผู้ตามและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทักษะการนำเสนองานตลอดจนทักษะในการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารผ่านการเขียนเชิงพรรณนาและการใช้วาจา ผู้เชี่ยวชาญให้เหตุผลว่า เป็นผลมาจากการใช้เครื่องมือสื่อสารทางเทคโนโลยีทำให้มีการปฏิสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ตลอดจนภาษาเขียนที่ใช้นั้นเป็นภาษาสั้น ๆ กะทัดรัด *ด้านคุณลักษณะ* มีความคาดหวังให้มีความอดทนและรอได้ ซึ่งความอดทนและรอได้ที่ว่านี้หมายถึง ประการแรก ความอดทนต่อกฎระเบียบ เนื่องจากวิธีคิดในการทำงานของคนเจเนอร์ชันแซดจะมุ่งเป้าไปที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่าการทำงานที่ยึดตามกฎระเบียบเป็นสำคัญ ประการที่สอง ความอดทนต่อการพัฒนา ความอดทนต่อการแก้ไขปัญหา ความอดทนต่อสถานการณ์ที่ต้องเผชิญต่อความกดดันต่าง ๆ ประการที่สาม ความอดทนต่อการทำงานที่มอง

ถึงระยะยาวมากกว่าเป้าหมายระยะสั้น เนื่องจากคนเจเนอร์ชันแซดมักมีความปรารถนาแรงกล้าและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำเพื่อให้ได้ความสำเร็จมาอย่างรวดเร็ว แต่ความสำเร็จที่ได้มาอย่างรวดเร็วอาจทำให้เกิดความเปราะบางและมีแรงจูงใจที่ลดน้อยลง นอกจากนี้ ความคาดหวังในด้านคุณลักษณะอื่น ๆ อาทิ การมีสำนึกรับผิดชอบต่อโลก (Global Mindset) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่จะเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจผู้คนต่างวัฒนธรรมและต่างพื้นที่ในบริบทของโลก ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ความสามารถในการให้เหตุผลความสามารถในการจัดการตนเอง โดยเฉพาะในเรื่องของการควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง

2. ผลการวิจัยการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด เป็นการประเมินการรับรู้ถึงสภาพปัจจุบันและความคาดหวัง พิจารณา 4 ด้านสำคัญ ประกอบด้วย การประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง ความสามารถในการมีงานทำ หลังจากจบการศึกษา ความสามารถในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานความสามารถในการเปลี่ยนงานใหม่ และความต้องการจำเป็นที่ว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับความสามารถในการมีงานทำมากที่สุด ดังต่อไปนี้

ประเด็นแรก สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง พบว่า ในสภาพปัจจุบันด้านความรู้ ว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดประเมินตนเองว่า มีความรู้ทางศาสตร์สาขาวิชาในอนาคต และมีความคาดหวังที่ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนในด้านทักษะ ประเมินว่าปัจจุบันตนเองมีความสามารถในการจัดการตนเอง มีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น และมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม แต่มีความคาดหวังให้ตนเองมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงานและมีความสามารถในการฟังและการสื่อสารมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านคุณลักษณะอุปนิสัย ประเมินว่าตนเองมีความพร้อมที่จะเปิดรับประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ เสมอ มีความรับผิดชอบ และและมีความอดทนและรอได้ แต่ยังคงคาดหวังให้ตนเองมีความรับผิดชอบและมีความสามารถในการให้เหตุผลเพิ่มมากขึ้น (ดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ด้านการประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง

การประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย		
ด้านความรู้								
1) มีความรู้เชิงลึกในเนื้อหาสาขาวิชาที่ศึกษา	2.53 (0.65)	มาก	2	3.50 (0.63)	มากที่สุด	3	0.38	3
2) มีความรู้มากกว่า 2 สาขาวิชา	2.53 (0.75)	มาก	2	3.53 (0.63)	มากที่สุด	2	0.39	2
3) มีความรู้ทางศาสตร์สาขาวิชาในอนาคต	2.62 (0.70)	มาก	1	3.71 (0.50)	มากที่สุด	1	0.42	1
ด้านทักษะ								
4) ความสามารถในการสรุปความและตีความ	3.07 (0.64)	มาก	6	3.68 (0.52)	มากที่สุด	12	0.20	14
5) ความสามารถในการคิดคำนวณ	2.35 (0.85)	น้อย	19	3.19 (0.77)	มาก	19	0.36	3

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ด้านการประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง (ต่อ)

การประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย		
6) ความสามารถในการฟังและการสื่อสาร	3.07 (0.66)	มาก	6	3.75 (0.48)	มากที่สุด	3	0.22	11
7) ความสามารถการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่	3.04 (0.75)	มาก	9	3.66 (0.53)	มากที่สุด	14	0.20	14
8) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	3.20 (0.68)	มาก	2	3.70 (0.51)	มากที่สุด	9	0.16	19
9) ความสามารถในการตัดสินใจ	3.06 (0.67)	มาก	8	3.74 (0.47)	มากที่สุด	4	0.22	11
10) ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์	2.84 (0.78)	มาก	11	3.65 (0.54)	มากที่สุด	15	0.28	10
11) ความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	3.15 (0.68)	มาก	4	3.69 (0.50)	มากที่สุด	10	0.17	16
12) ทักษะการนำเสนองาน	2.85 (0.78)	มาก	10	3.69 (0.53)	มากที่สุด	10	0.30	9
13) มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม	2.64 (0.80)	มาก	16	3.55 (0.60)	มากที่สุด	17	0.34	4
14) ความสามารถในการแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อน	2.79 (0.73)	มาก	14	3.67 (0.55)	มากที่สุด	13	0.32	5
15) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน	2.52 (0.80)	มาก	17	3.77 (0.49)	มากที่สุด	2	0.49	1
16) ทักษะในการโน้มน้าวใจและการเจรจาต่อรอง	2.83 (0.76)	มาก	12	3.72 (0.48)	มากที่สุด	8	0.32	5
17) ทักษะในการมองการณ์ไกลและมองในระดับมหภาค	2.76 (0.79)	มาก	15	3.62 (0.56)	มากที่สุด	16	0.31	8
18) ทักษะในการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ	2.83 (0.79)	มาก	12	3.74 (0.50)	มากที่สุด	4	0.32	5
19) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ	2.46 (0.81)	น้อย	18	3.47 (0.68)	มากที่สุด	18	0.41	2
20) ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น	3.20 (0.63)	มาก	2	3.74 (0.47)	มากที่สุด	4	0.17	16
21) ความสามารถในการจัดการตนเอง	3.23 (0.65)	มาก	1	3.78 (0.44)	มากที่สุด	1	0.17	16
22) ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.08 (0.73)	มาก	5	3.73 (0.49)	มากที่สุด	7	0.21	13

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ด้านการประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง (ต่อ)

การประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย		
ด้านคุณลักษณะอุปนิสัย								
23) ความตรงต่อเวลา	3.32 (0.70)	มากที่สุด	4	3.79 (0.47)	มากที่สุด	4	0.14	6
24) การมีภาวะผู้นำ	2.88 (0.75)	มาก	9	3.64 (0.54)	มากที่สุด	9	0.26	1
25) ความสามารถในการให้เหตุผล	3.26 (0.60)	มาก	5	3.81 (0.40)	มากที่สุด	2	0.17	5
26) มีความรับผิดชอบ	3.36 (0.65)	มากที่สุด	2	3.83 (0.41)	มากที่สุด	1	0.14	6
27) มีความอดทนและรอได้	3.34 (0.64)	มากที่สุด	3	3.67 (0.54)	มากที่สุด	7	0.10	9
28) มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.08 (0.73)	มาก	7	3.76 (0.46)	มากที่สุด	4	0.22	3
29) ความสามารถในการทำงานภายใต้สภาวะแรงกดดัน	2.90 (0.77)	มาก	8	3.65 (0.59)	มากที่สุด	8	0.26	1
30) การเปิดรับประสบการณ์ในการเรียนรู้ใหม่ ๆ	3.43 (0.60)	มากที่สุด	1	3.80 (0.42)	มากที่สุด	3	0.11	8
31) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	3.15 (0.80)	มาก	6	3.76 (0.47)	มากที่สุด	4	0.19	4

ประเด็นที่สอง สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อความสามารถในการมีงานทำ หลังจากจบการศึกษา พบว่า ตนเองมีการทำความเข้าใจกับอาชีพที่ตนเองสนใจ เช่น ศึกษาโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ มีการค้นหาและรับรู้ข้อมูลทางด้านอาชีพ ตลาดแรงงานและโลกของการทำงานที่ตนเองสนใจ รวมถึงรู้จักวิธีการสมัครงานจากแหล่งต่าง ๆ แม้ว่าสภาพปัจจุบันตนเองจะมีความสามารถในประเด็นดังที่กล่าวมาข้างต้น แต่ยังมีความคาดหวังว่าให้ได้รับการพัฒนาที่เพิ่มมากขึ้น (ดังตารางที่ 2) นอกจากนี้ ผลการศึกษานี้ได้ชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่า ในประเด็นดังต่อไปนี้จะช่วยส่งเสริมให้ว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดมีโอกาสได้รับงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสในการฝึกภาคปฏิบัติ (สหกิจศึกษา) การเชื่อมโยงระหว่างห้องเรียนกับโลกของการทำงานจริง (เน้นการการศึกษาเรียนรู้นอกห้องเรียน) รวมถึงการพัฒนาและฝึกฝนทักษะของตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ด้านความสามารถในการมีงานทำ หลังจากจบการศึกษา

ความสามารถในการมีงานทำหลังจากจบการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย		
1) มีการค้นหาและรับรู้ข้อมูลทางด้านอาชีพตลาดแรงงานและโลกของการทำงานที่ตนเองสนใจ	2.77 (0.67)	มาก	3	3.64 (0.51)	มากที่สุด	3	0.31	3
2) มีการทำความเข้าใจกับอาชีพที่ตนเองสนใจ เช่น ศึกษาโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ	2.86 (0.74)	มาก	1	3.66 (0.52)	มากที่สุด	2	0.28	4
3) รู้จักวิธีการสมัครงานจากแหล่งต่าง ๆ	2.84 (0.84)	มาก	2	3.64 (0.52)	มากที่สุด	3	0.28	4
4) มีทักษะในการนำเสนอตนเองให้นายจ้างสนใจ	2.43 (0.83)	น้อย	5	3.69 (0.51)	มากที่สุด	1	0.52	1
5) มีการสร้างทุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่เราสนใจ เช่น การมีเครือข่ายสัมพันธ์ทางสังคมและคนรู้จักในอาชีพที่สนใจ	2.46 (0.91)	น้อย	4	3.63 (0.59)	มากที่สุด	5	0.47	2

ประเด็นที่สาม สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อความสามารถในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ในปัจจุบันตนเองมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน แต่มีความคาดหวังเพิ่มมากขึ้นในประเด็นดังกล่าว นอกจากนี้ มีความคาดหวังให้ตนเองมีความสามารถในการวางแผนและการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง รวมถึงเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แม้ว่าจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร (ดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ด้านความสามารถในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน

ความสามารถในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย	$\bar{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย		
1) การได้ร่วมงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงหรือการได้ร่วมทำงานในโครงการที่ซับซ้อนและเป็นที่รู้จักกันดีในวงกว้าง	2.44 (0.79)	น้อย	7	3.61 (0.56)	มากที่สุด	6	0.48	1
2) ความสามารถในการทำงานในบริบทวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย	2.94 (0.75)	มาก	4	3.69 (0.49)	มากที่สุด	4	0.26	4
3) ความตระหนักในความก้าวหน้าในงาน	3.02 (0.72)	มาก	3	3.64 (0.55)	มากที่สุด	5	0.21	6
4) มีการประเมินว่าตนเองต้องอยู่ในระดับตำแหน่งของงานนั้นนานเท่าใด	2.71 (0.79)	มาก	6	3.55 (0.60)	มากที่สุด	7	0.31	2
5) มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน	3.14 (0.66)	มาก	1	3.78 (0.44)	มากที่สุด	1	0.20	7

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ด้านความสามารถในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน (ต่อ)

ความสามารถในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	$\overline{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย	$\overline{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย		
6) มีความสามารถในการวางแผนและการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง	2.89 (0.75)	มาก	5	3.75 (0.46)	มากที่สุด	2	0.30	3
7) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แม้ว่าจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร	3.04 (0.74)	มาก	2	3.74 (0.50)	มากที่สุด	3	0.23	5

ประเด็นที่สี่ สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อความสามารถในการเปลี่ยนงานใหม่ พบว่า ในปัจจุบันตนเองมีมีความสามารถในการยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น แต่มีความคาดหวังเพิ่มมากขึ้นในประเด็นดังกล่าว นอกจากนี้ มีความคาดหวังให้ตนเองมีความสามารถในการปรับตัวต่อการโยกย้ายสู่องค์กรอื่น ความสามารถในการประเมินทางเลือกและคาดการณ์ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการรู้จักแสวงหาโอกาสในการทำงานหลากหลายองค์กรเพิ่มมากขึ้น (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังต่อการรับรู้ถึงความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ด้านความสามารถในการเปลี่ยนงานใหม่

ความสามารถในการเปลี่ยนงานใหม่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่คาดหวัง			PNI Modified	ลำดับความสำคัญ
	$\overline{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย	$\overline{X}$ (S.D)	แปลผล	ลำดับค่าเฉลี่ย		
1) มีความสามารถในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) จากตำแหน่งงานที่เคยทำอยู่เดิมไปทำงานในตำแหน่งใหม่	2.48 (0.79)	น้อย	5	3.53 (0.60)	มากที่สุด	5	0.42	1
2) มีความสามารถในการยอมรับต่อความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	2.90 (0.76)	มาก	1	3.64 (0.53)	มากที่สุด	1	0.25	5
3) มีความสามารถในการปรับตัวต่อการโยกย้ายสู่องค์กรอื่น	2.86 (0.73)	มาก	2	3.63 (0.55)	มากที่สุด	2	0.27	4
4) มีความสามารถในการประเมินทางเลือกและคาดการณ์ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นได้	2.82 (0.71)	มาก	3	3.63 (0.52)	มากที่สุด	2	0.29	3
5) การรู้จักแสวงหาโอกาสในการทำงานหลากหลายองค์กร	2.75 (0.81)	มาก	4	3.63 (0.54)	มากที่สุด	2	0.32	2

ประเด็นที่ห้า ความต้องการจำเป็นที่ว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดควรได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับความสามารถในการมีงานทำมากที่สุด มีดังต่อไปนี้

ด้านการประเมินความสามารถในการมีงานทำของตนเอง ได้แก่ ด้านความรู้ ลำดับที่ 1 การมีความรู้ทางศาสตร์สาขาวิชาในอนาคตเป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด และลำดับที่ 2 การมีความรู้มากกว่า 2 สาขาวิชา ด้านทักษะ ลำดับที่ 1 ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนา

สูงสุด และลำดับที่ 2 ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ด้านคุณลักษณะอุปนิสัย ลำดับที่ 1 การมีภาวะผู้นำ และความสามารถในการทำงานภายใต้สภาวะแรงกดดัน เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด

ด้านความสามารถในการมีงานทำ หลังจากจบการศึกษา ได้แก่ ลำดับที่ 1 การมีทักษะในการนำเสนอตนเองให้นายจ้างสนใจ เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด และลำดับที่ 2 การสร้างทุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับอาชีพที่เราสนใจ เช่น การมีเครือข่ายสัมพันธ์ทางสังคมและคนรู้จักในอาชีพที่สนใจ เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนา

ด้านความสามารถในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ ลำดับที่ 1 การได้ร่วมงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงหรือการได้ร่วมทำงานในโครงการที่ซับซ้อนและเป็นที่รู้จักกันดีในวงกว้าง เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด และลำดับที่ 2 การประเมินได้ว่าตนเองต้องอยู่ในระดับตำแหน่งของงานนั้นนานเท่าใด เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนา

ด้านความสามารถในการเปลี่ยนงานใหม่ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ความสามารถในการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) จากตำแหน่งงานที่เคยทำอยู่เดิมไปทำงานในตำแหน่งใหม่ เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนาสูงสุด ลำดับที่ 2 การรู้จักแสวงหาโอกาสในการทำงานหลากหลายองค์กร เป็นความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนา

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาดังกล่าวนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องและความแตกต่างระหว่างมุมมองระดับองค์การ (ในฐานะนายจ้าง) กับมุมมองของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ดังต่อไปนี้

ด้านความรู้ พบว่า มุมมองระดับองค์การ (ในฐานะนายจ้าง) มิได้มีข้อกังวลต่อการเรียนรู้ของคนเจเนอร์ชันแซดมากนัก แต่มีความคาดหวังให้เป็นผู้ที่รู้ให้รอบและรู้ให้ลึก เนื่องจากเมื่อลงมือปฏิบัติงานนั้นแล้วจะสามารถที่จะปฏิบัติได้อย่างตอบโจทย์ต่อความต้องการขององค์การ อย่างไรก็ตาม ความรู้นั้นสามารถที่จะพัฒนาและเรียนรู้เพิ่มได้หากองค์การนั้น ๆ สนับสนุนให้มีการพัฒนาและเติมเต็มในความรู้และสมรรถนะที่ขาดหายไป ในขณะที่มุมมองของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดประเมินตนเองมีความรู้ทางศาสตร์สาขาวิชาในอนาคต และพร้อมที่จะเป็นผู้เรียนรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ด้านทักษะและความสามารถ มุมมองระดับองค์การ (ในฐานะนายจ้าง) เห็นสอดคล้องกับมุมมองของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดว่าทักษะและความสามารถดังต่อไปนี้นับเป็นจุดแข็งที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ความสามารถในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ การมีทักษะทางภาษาที่ดี ทักษะในการค้นหาข้อมูลข่าวสาร เช่นเดียวกับผลการสำรวจ World Economic Forum ในการสำรวจอนาคตของงาน ปี 2020 พบว่า ตัวอย่างทักษะที่สำคัญภายในปี 2025 อาทิ ความคิดเชิงวิเคราะห์และนวัตกรรม การเรียนรู้เชิงกลยุทธ์และการเรียนรู้เชิงรุก การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนการคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และความคิดริเริ่ม เป็นต้น [12] อย่างไรก็ตาม มุมมองระดับองค์การ (ในฐานะนายจ้าง) ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า สิ่งที่คาดหวังให้ว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดได้พัฒนาเพิ่มเติม นั่นคือ ทักษะในการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารผ่านการเขียนเชิงพรรณนาและการใช้วาจา การปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องเผชิญต่อสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Resilience) ความสามารถในการทำงานเป็นทีม ที่มิใช่เป็นเพียงแต่ผู้นำแต่เราสามารถเป็นผู้ตามและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ทักษะการนำเสนองาน รวมไปถึงการรู้จักวิเคราะห์ข้อมูลและคัดกรองข่าวสารก่อนแสดงความคิดเห็นของตนเองผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย

ด้านคุณลักษณะนิสัย ตามมุมมองระดับองค์การ (ในฐานะนายจ้าง) เห็นว่า จุดแข็งของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด ได้แก่ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการเปิดกว้างทางความคิดเห็นที่แตกต่างกัน มีความทุ่มเทในสิ่งที่ตนเองมีความปรารถนาอย่างแรงกล้า (Passion) แต่ผู้เชี่ยวชาญกลับมีข้อกังวลในประเด็นดังกล่าวที่ว่า เมื่อคนเจเนอเรชันแซดมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าสูงย่อมมีความคาดหวังมากและเปราะบางได้ง่ายตามมาเช่นกัน ในขณะที่มุมมองของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด เห็นว่า ตนเองมีความพร้อมที่จะเปิดรับประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ ๆ เสมอ มีความรับผิดชอบ แต่ยังคงคาดหวังให้ตนเองมีความรับผิดชอบและมีความสามารถในการให้เหตุผลเพิ่มมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม ข้อค้นพบสำคัญที่ได้จากการศึกษานี้ได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างมุมมองระดับองค์การ (ในฐานะนายจ้าง) กับมุมมองของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดที่ว่า ว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซดประเมินว่าตนเองมีความอดทนและรอได้ ในขณะมุมมองระดับองค์การ (ในฐานะนายจ้าง) เห็นว่า เป็นทักษะที่ยังเป็นจุดอ่อนและคาดหวังให้คนเจเนอเรชันแซดต้องพัฒนา ความข้อนี้สามารถวิเคราะห์ได้ว่าอาจเกิดจากการตีความของความอดทนและรอได้ที่แตกต่างกัน ดังเช่น ประการแรก ความอดทนต่อกฎระเบียบ เนื่องจากวิธีคิดในการทำงานของคนเจเนอร์ชันแซดจะมุ่งเป้าไปที่ผลลัพธ์ของงานมากกว่าการทำงานที่ยึดตามกฎระเบียบเป็นสำคัญ ประการที่สอง ความอดทนต่อการพัฒนา ความอดทนต่อการแก้ไขปัญหา ความอดทนต่อสถานการณ์ที่ต้องเผชิญต่อความกดดันต่าง ๆ ประการที่สาม ความอดทนต่อการทำงานที่มองถึงระยะยาวมากกว่าเป้าหมายระยะสั้น เนื่องจากคนเจเนอร์ชันแซดมักมีความปรารถแรงกล้าและมุ่งมั่นในสิ่งที่ทำเพื่อให้ได้ความสำเร็จมาอย่างรวดเร็ว แต่ความสำเร็จที่ได้มาอย่างรวดเร็วอาจทำให้เกิดความเปราะบางและมีแรงจูงใจที่ลดน้อยลง ดังนั้น บทบาทของนายจ้างจึงควรบริหารความคาดหวังของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด เนื่องจากคนเจเนอเรชันแซดไม่ได้มีความคาดหวังจะปฏิบัติงานกับองค์การในระยะยาวแต่ชอบการทำงานที่มีลักษณะท้าทาย ดังที่ในงานศึกษาของ Zabusky and Barley ได้ชี้ให้เห็นว่า พนักงานบางคนอาจให้คุณค่าของอาชีพที่ประสบความสำเร็จมากกว่าความก้าวหน้าและการเติบโตในเส้นทางอาชีพ [13]

ข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด

1. บทบาทของผู้ผลิตบัณฑิต เพื่อการส่งเสริมความสามารถในการมีงานทำของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ของคนเจเนอเรชันแซดนั้น สถาบันการศึกษาต้องมีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมอาชีพ เช่น การจัดงาน Job Fair การเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในสาขาอาชีพทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนมาให้คำแนะนำ ตลอดจนการเชื่อมโยงกับตลาดแรงงานโดยอาศัยความร่วมมือกับภาคเอกชนผ่านการเรียนรู้จากการลงมือการปฏิบัติงานจริงผ่านการฝึกภาคปฏิบัติในรูปแบบสหกิจศึกษา อย่างไรก็ตาม บทบาทของสถาบันการศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่งอีกประการหนึ่งนั่นคือ การกะตุ้นให้ผู้เรียนได้ตระหนักถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง พร้อมทั้งแนะแนวอาชีพที่น่าสนใจและการเตรียมความพร้อมในการสร้างมูลค่าของผู้เรียนให้ดึงดูดใจแก่นายจ้าง ดังเช่น การเขียน CV อย่างไรให้น่าสนใจ การสอนเทคนิคในการสัมภาษณ์งาน เป็นต้น

2. บทบาทขององค์การ (ในฐานะนายจ้าง) ประการแรก จะต้องเข้าใจพฤติกรรมของคนเจเนอเรชันแซดอย่างแท้จริง ข้อเสนอหนึ่งของผู้เชี่ยวชาญที่น่าสนใจนั่นคือ ควรมีตำแหน่งงานผู้อำนวยความสะดวกสำหรับคนเจเนอเรชันแซด (Gen Z- Facilitator Pool) โดยต้องเป็นบุคคลที่มีความเข้าใจในพฤติกรรมของคนเจเนอเรชันแซดและมีบทบาทสำคัญในการเป็นตัวกลางประสานระหว่างคนเจเนอเรชันแซดกับเจเนอเรชันอื่น ๆ ภายในองค์การทั้งในเรื่องของเนื้องานและเรื่องอื่น ๆ ประการที่สอง ควรส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานผ่านการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้จากการพัฒนาในงานระหว่างอยู่ภายในองค์การนั้น นายจ้างจะมีส่วนส่งเสริมความสามารถในการพัฒนางานด้วยรูปแบบวิธีการที่

หลากหลาย ดังเช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Rotation) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On the job training) เป็นต้น นอกจากนี้ จะต้องมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน มีการเปิดพื้นที่และโอกาสให้คนเจเนอร์เรชันแซดได้แสดงศักยภาพทั้งในด้านความรู้และทักษะความสามารถด้วยเช่นกัน ประการที่สาม ควรบริหารความคาดหวังของคนทุกเจเนอเรชันภายในองค์กร เนื่องจากความคาดหวังต่อองค์การของคนแต่ละเจเนอเรชันนั้นมีความแตกต่างกัน ดังเช่น เจเนอเรชันของรุ่นก่อน ๆ จะมีความคาดหวังว่าองค์การจะรับประกันและสร้างความมั่นคงในอาชีพให้ได้ ในขณะที่คนเจเนอเรชันแซดนั้นกลับมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน เมื่อมีความคาดหวังที่แตกต่างกันย่อมมีวิธีการจัดการเป้าหมายที่แตกต่างกัน ความในข้อนี้หมายความว่า คนเจเนอเรชันแซดจะมีความคาดหวังต่อผลตอบแทนในงานเป็นสำคัญมากกว่ามองเรื่องความมั่นคงของงาน ส่งผลให้ในยุคหลังความจงรักภักดีต่อองค์การกับคนเจเนอเรชันแซดนั้นลดน้อยถอยลง ดังนั้น บทบาทขององค์การ (ในฐานะนายจ้าง) จึงต้องบริหารความคาดหวังให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละเจเนอเรชัน ประการที่สี่ ควรออกแบบและกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพด้วยรูปแบบใหม่ ควรมีการออกแบบการกำหนดตำแหน่งที่จำแนกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่งเพิ่มเติมที่นอกเหนือไปจากปัจจุบัน ดังเช่น คนเจเนอเรชันแซดไม่ได้มีความคาดหวังจะปฏิบัติงานกับองค์การในระยะยาว สิ่งที่เป็นแรงจูงใจสำคัญนั่นคือการแสดงให้เห็นว่า องค์การสามารถให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งและสายงานที่สอดคล้องต่อความต้องการกับคนเจเนอร์เรชันแซดได้อย่างไร ตัวอย่างเช่น ควรมีรูปแบบการกำหนดตำแหน่งสายงานโดยใช้โครงการเป็นฐาน (Project Based) สามารถอธิบายเพิ่มได้ว่า เป็นการมอบหมายงานในลักษณะโครงการ เมื่อดำเนินงานเกิดผลสำเร็จจะได้มีการเลื่อนระดับตำแหน่งตามสายงานโดยใช้โครงการเป็นฐาน หรือการได้รับผลตอบแทนตามระดับความสำเร็จของงานนั้น

3. **บทบาทของว่าที่บัณฑิตจบใหม่ซึ่งเป็นคนเจเนอเรชันแซด** ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองนั้นสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ อาทิ การเรียนรู้จากแพลตฟอร์มออนไลน์ในการพัฒนาทักษะจากสถาบันต่าง ๆ ที่มีใบรับรองในทักษะความรู้และความสามารถภายหลังจากที่มีการอบรมเสร็จสิ้น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการแสวงหาข้อมูล เป็นต้น ซึ่งการสั่งสมความรู้ ทักษะ และความสามารถนั้นเรียนรู้ได้จากการพัฒนาในงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงานอยู่ เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ด้วยเหตุที่ว่า ถึงแม้คนเจเนอเรชันแซดจะต้องเผชิญต่อลักษณะงานที่ตนเองไม่ชอบหรือไม่ถนัด แต่ในอีกแง่มุมหนึ่งนั้นจะเป็นการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะความสามารถที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดในการวิจัยนี้

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้การเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณมีข้อจำกัดในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 จากทั้ง 9 คณะในสายสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 361 คน ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีการเก็บรวบรวมมาแล้วนั้น หากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิจัยและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้วิจัยระบุไว้ อาทิ เป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1-3 จากคณะอื่น ๆ ที่มิใช่สายสังคมศาสตร์ และมิใช่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้วิจัยจะทำการพิจารณาคัดกลุ่มอย่างดังกล่าวออก ส่งผลให้การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามในครั้งนี้มีจำนวน 304 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 361 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 84.21 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เอกสารอ้างอิง

1. Arthur MB, Rousseau DM. A Career Lexicon for the 21st Century. Academy of Management Executive. 1996; 10(4): 28-39.

2. Bagshaw M. Employability-Creating A Contract of Mutual Investment. Industrial and Commercial Training. 1997; 29(6): 187-189.
3. Baruch Y. Career Development in Organizations and Beyond: Balancing Traditional and Contemporary Viewpoints. Human Resource Management Review. 2006; 16(2): 125-138.
4. Eby LT, Butts M, Lockwood A. Predictors of success in the era of the boundaryless career. Journal of Organizational Behavior. 2003; 24(6): 689-708.
5. Fugate M, Kinicki AJ, Ashforth BE. Employability: A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications. Journal of Vocational Behavior. 2004; 65(1): 14-38.
6. Garavan T. Employability, the emerging new deal? Journal of European Industrial Training. 1999; 23 (1): 1-5.
7. Hite L, McDonald K. Careers after COVID-19: challenges and changes. Human Resource Development International. 2020; 23(4): 427-437.
8. International Labour Organization. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition. [Internet]. 2020 [Cited 2020 August 12]. Available from: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm
9. International Labour Organization. World of Work Magazine. [Internet]. 2020 [Cited 2020 August 12]. Available from: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/lang--en/index.htm
10. McKinsey Global Institute. What 800 executives envision for the post pandemic workforce. [Internet]. 2021 [Cited 2021 July 10]. Available from: https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/what-800-executives-envision-for-the-postpandemic-workforce. [Internet].
11. National Statistical Office. The Labor Force Survey Whole Kingdom. [Internet]. 2020 [Cited 2020 August 14]. Available from: https://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13; 2020. Thai.
12. World Economic Forum. The Future of Jobs Report. [Internet]. 2020 [Cited 2021 July 10]. Available from: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf. [Internet].
13. Zabusky SE, Barley SR. Redefining success: ethnographic observations on the careers of technicians. In P. Osterman (Ed.). Broken ladders. New York: Oxford University Press; 1996. pp.185-214.