



ทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

วันวิสาข์ แก้วก่า

การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

WORK SKILLS AND ADAPTATION IN THE DIGITAL ERA IN
BANGKOK AND ITS VICINITY

WANWISA KEAWKHUM

An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Business Administration
College of Innovative Business and Accountancy,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2022




ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล เรื่องทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงาน
ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
เสนอโดย วันวิสาข์ แก้วก่า
สาขาวิชา การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ


ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)


..... กรรมการที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ)


..... กรรมการ
(ดร.จिरาพร ชมสวน)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว


..... คณบดี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2566

หัวเรื่องการศึกษารายบุคคล ทักษะการทำงานที่จำเป็นและปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานใน
กรุงเทพและปริมณฑล
ชื่อผู้เขียน วันวิสาข์ แก้วก่า
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัญญา ปานเจริญ
หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (2) ศึกษาการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จากตัวอย่างที่เป็นคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ตัวอย่างและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบทำการทดสอบสมมติฐานด้วยด้วยค่าสถิติ t-Test และ F-test และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance Differences (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือนสถานภาพ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ทักษะการทำงาน, การปรับตัว, การทำงานในยุคดิจิทัล

อาจารย์ที่ปรึกษา

Individual Study Title	ESSENTIAL WORKING SKILLS AND ADAPTABILITY TO THE DIGITAL ERA OF WORKING-AGE PEOPLE IN BANGKOK AND ITS SUBURBAN AREAS
Author	Wanwisa Keawkhum
Individual Study Advisor	Assistant Professor Charunya Parncharoen, Ph.D.
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were: (1) to study the opinions on essential working skills in the digital era of working-age people living in Bangkok and its suburban areas, (2) to study the adaptability to the digital era of working-age people living in Bangkok and its suburban areas, (3) to compare the opinions on essential working skills in the digital era of working-age people living in Bangkok and its suburban areas classified by individual factors, and (4) to compare work adaptability in the digital era of working-age people living in Bangkok and its suburban areas classified by individual factors. 400 samples were taken and the data was gathered through an online questionnaire developed using Google forms. The data was analyzed using descriptive statistics and the hypothesis of this study was tested using t-Test and F-test statistics. Additionally, the difference of means was compared by pairs using multiple comparison, with the Least Significance Differences (LSD) method at a significance level of 0.05.

The findings from the hypothesis testing indicated that working-age people living in Bangkok and its suburban areas with differing demographic factors including gender, age, education, career, monthly income and status had different opinions on essential working skills and work adaptability to the digital era.

Keywords: Working Skill, Adaptability, Working in digital era



Advisor

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะในการทำงานยุคดิจิทัล.....	7
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน.....	8
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15
3. ระเบียบวิธีการวิจัย.....	16
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	16
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	17
3.3 วิธีการรวบรวมข้อมูล.....	17
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	18

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลวิเคราะห์ข้อมูล.....	19
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	19
4.2 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็น.....	21
ในยุคดิจิทัล	
4.3 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล.....	23
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	26
5. สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผลของการวิจัย.....	58
5.2 อภิปรายผล.....	59
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	62
5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป.....	62
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	66

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์..	19
4.2 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล.....	21
4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล.....	24
4.4 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็น..... ต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน	27
4.5 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็น..... ต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน	28
4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์..... จำแนกตามอายุ	29
4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์.... ที่หลากหลาย จำแนกตามอายุ	30
4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านการออกแบบความคิด..... เชิงเหตุผลและอารมณ์ จำแนกตามอายุ	31
4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรอง... เพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ จำแนกตามอายุ	32
4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตามระดับ..... การศึกษา	33
4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์.... จำแนก ตามการศึกษา	34
4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์..... New Media จำแนกตามการศึกษา	34
4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจ..... ศาสตร์ที่หลากหลาย จำแนกตามการศึกษา	35
4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตามอาชีพ.....	35
4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์..... New Media จำแนกตามอาชีพ	37
4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านการออกแบบ..... ความคิดเชิงเหตุผล และอารมณ์จำแนกตามอาชีพ	37
4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตามอาชีพ.....	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านความคิด..... แบบประยุกต์ ปรับตัวได้ ทุกสถานการณ์จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	39
4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับ..... ปรากฏการณ์ New Media จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	40
4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์... ที่หลากหลาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	40
4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตามสถานภาพ.....	41
4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านความคิด..... แบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์จำแนกตามสถานภาพ	42
4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะทักษะด้านการปรับตัว..... ตอบรับปรากฏการณ์ New Media จำแนกตามสถานภาพ	42
4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านการออกแบบ..... ความคิดเชิงเหตุผล และอารมณ์จำแนกตามสถานภาพ	43
4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านมีศักยภาพ..... ในการต่อรองและการรับมือปัญหาต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพ	43
4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านการออกแบบ..... ความคิดเชิงเหตุผล และอารมณ์จำแนกตามสถานภาพ	43
4.27 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็น..... ต่อทักษะ การทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน	44
4.28 ผลการวิเคราะห์อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัวในการทำงาน..... ยุคดิจิทัล แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน	45
4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านร่างกาย..... จำแนกตามอายุ	46
4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่..... จำแนกตามอายุ	47
4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การปรับตัวด้านการปรับตัว..... ระหว่างกันจำแนกตามอายุ	48
4.32 ผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัว..... ในการทำงาน ยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์..... จำแนกตามการศึกษา	50
4.34 ผลการวิเคราะห์อาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัว..... ในการทำงานยุคดิจิทัล แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน	50
4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านร่างกายตามอาชีพ..	51
4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่..... ตามอาชีพ	52
4.37 ผลการวิเคราะห์รายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัวในการทำงาน.. ยุคดิจิทัล แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน	53
4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่..... จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน	54
4.39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านร่างกาย จำแนก..... ตามรายได้ ต่อเดือน	54
4.40 ผลการวิเคราะห์ สถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัว..... ในการทำงานยุคดิจิทัล แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน	55
4.41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การปรับตัวด้านร่างกาย จำแนก..... ตาม สถานภาพ	56
4.42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์..... จำแนกตาม สถานภาพ	56
4.43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่..... จำแนกตาม สถานภาพ	57
4.44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่..... จำแนกตาม สถานภาพ	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	15

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้การก้าวเข้าสู่ทศวรรษที่ 21 นานาประเทศทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่โลกแห่งสังคมยุคดิจิทัล 4.0 ซึ่งเป็นยุคที่มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีองค์การภาคธุรกิจจำเป็นต้องปรับทั้งกระบวนการคิดและวิธีการในการบริหารจัดการโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในทุกกระบวนการตั้งแต่กระบวนการผลิตต้นทางจนกระทั่งถึงการส่งมอบสินค้าสู่ผู้บริโภคเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและรวดเร็วของลูกค้า ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เพื่อแทนที่ “คน” (Human) เนื่องจากเทคโนโลยีนั้นมีความแม่นยำกว่า และมีความผิดพลาดเกิดขึ้นน้อยกว่าการใช้ แรงงานคน ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีที่ทันสมัยจะสามารถทดแทนความสามารถของคนได้หลากหลายแต่บางทักษะ เทคโนโลยี ก็ยังไม่สามารถทดแทนได้ อาทิ ทักษะที่ต้องอาศัยจินตนาการในการคิดและสร้างสรรค์ องค์การยังคงมีความจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรในการปฏิบัติงานร่วมกับเทคโนโลยีแต่ต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่สอดคล้องและรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ได้แก่เปลี่ยนจากบุคลากรที่ไร้ทักษะมาเป็นบุคลากรที่มีความรู้ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และเปลี่ยนจากทำงานต่างคนต่างมาเป็นการทำงานเป็นทีม เปลี่ยนจากบุคลากรที่มีทักษะด้านเดียวมาเป็นบุคลากรที่มีทักษะหลายด้าน หากปราศจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนแล้ว การบริหารจัดการต่าง ๆ ก็จะไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบว่าบุคลากรมีประสิทธิภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานเพียงใด ด้วยการศึกษาวัดสมรรถนะการปฏิบัติงาน ที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร ซึ่งมีทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะของงาน ตัวอย่างเช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงาน ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมสมรรถนะดิจิทัล เป็นต้น ผลของการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานนั้น จะทำให้องค์กรทราบระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น ส่งผลให้องค์กรได้บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ (Phithakthum, 2016)

ในยุคดิจิทัลมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นมากมายที่เข้ามาช่วยให้ ทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวันให้สะดวกสบายมากยิ่งขึ้นจนกลายเป็นส่วนหนึ่งที่เราเริ่มขาดไปไม่ได้โดยไม่รู้ตัว เข้ามาเป็นเครื่องมือช่วยทุ่นแรงบ้างช่วยลดระยะเวลาในการทำงานแบบเดิม รวมถึงช่วยยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่หารู้ไม่ว่าเทคโนโลยีเหล่านี้ได้เข้ามาทดแทนความต้องการ Hard skills ต่าง ๆ จนทำให้อาชีพบางอย่างหายไป และอีกไม่นานอีกหลายอาชีพจะถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี ด้วยเหตุผลเหล่านี้เอง หากเรายังไม่มีข้อได้เปรียบมากกว่าเทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาขึ้นอยู่ทุกวัน คงเป็นไปได้ยากที่เราจะอยู่รอดในการแข่งขันเพียง Hard skills อย่างเดียว โดย Hard skills หรือทักษะการทำงานทางอาชีพที่ได้มาจากการเรียนรู้

ด้านทฤษฎีและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อใช้ในการทำงานที่สามารถถ่ายทอดความรู้ได้ และที่สำคัญระดับความรู้ของทักษะทางอาชีพสามารถวัดผลได้ ซึ่งต่างจาก Soft skills ที่ถูกพัฒนามาจากประสบการณ์และการลงมือทำ (The Growth Master Team ผู้รักในการเรียนรู้) EQ (Emotional Quotient) คือความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมหรือยับยั้งการแสดงออกได้เหมาะสมกับสถานการณ์ เข้าใจความรู้สึกตนเองและผู้อื่น

1. AQ (Adversity Quotient) คือความฉลาดในการแก้ไขปัญหา สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาพร้อมหาทางแก้ไข ควบคุมสถานการณ์และปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝันได้ดี

2. CQ (Creativity Quotient) คือความฉลาดในการริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการที่ยืดหยุ่น คอยปรับเปลี่ยนประยุกต์แนวคิด และชอบหาวิธีการใหม่ ๆ

3. SQ (Social Quotient) คือความฉลาดทางสังคม สามารถที่จะปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่น เห็นแก่ส่วนรวม ไม่เปรียบเทียบหรือมีความคิดที่กดคนอื่นให้ต่ำลง และเปิดใจยอมรับความแตกต่าง

นอกจากการฟังก็ยังมีทั้งพูด อ่าน และเขียน ดังนั้นทักษะการสื่อสารไม่ได้จำกัดเฉพาะอาชีพการทำงานที่ต้องนำเสนอขาย หรืองานบริการเท่านั้น หากลองสังเกตเราแทบจะใช้ทักษะเหล่านี้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะพูดคุยกับคนรอบข้าง นำเสนอผลงาน และในที่ประชุม ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ทำให้การสื่อสารกระชับและเข้าใจสิ่งที่สื่อเร็วขึ้น แต่เคยรู้สึกใช้เวลาไปอย่างสูญเปล่า หรือไม่เป็นอย่างที่คิดถึงการแข่งขันที่รุนแรงต้องแข่งกับเวลามากขึ้นจนอยากจะขอซื้อเวลาเพิ่มไม่ว่าอาชีพใดก็ต้องมีกำหนดเวลาที่เป็นเส้นตายงานบางงานที่เป็นงานต่อเนื่องที่ต้องส่งต่อให้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถ้าหากล่าช้าไปจะส่งผลกระทบต่อเวลาส่งมอบงานจนต้องเลื่อนออกไป หรือกินระยะเวลาการทำงานของคนอื่นเป็นเรื่องที่ไม่ดีเอาเสียเลย ดังนั้นทักษะการบริหารเวลาจึงสำคัญอย่างมาก เพื่อเป้าหมายสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด แต่ก่อนการเปลี่ยนแปลงใหญ่ ๆ 10 ปีจะมีหน ทำให้ความคิดที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ไม่ได้ยากมากนัก ในปัจจุบันกลับเรียกได้ว่ายิ่งเทคโนโลยีเจริญขึ้นเท่าไร เราก็ต้องปรับตัวและก้าวให้ทันเท่านั้น

ไม่ใช่แค่เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว เราแทบจะต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลาจากปัจจัยด้านทักษะในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นปรับตัวเข้ากับสังคม ทักษะการคิดรูปแบบนี้ เป็นทักษะการคิดที่ตอบรับกับการทำงานในปัจจุบันเพราะต้องใช้ทั้งความคิดในเชิงสร้างสรรค์ (Creative) และการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytics) เพื่อรับมือต่อปัญหา และตอบสนองต่อบริบทของข้อมูล (Context) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาศัยการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นทางความคิดทั้งของตนเองและผู้อื่น รับมือกับสถานการณ์เฉพาะหน้าหรือเวลาทำงานอยู่แล้วมีงานเร่งด่วนเข้ามาแทรก ทักษะความยืดหยุ่นและปรับตัวจะเป็นเหมือนตัวช่วยให้เราเข้ากับความแปลกใหม่ ปรับเปลี่ยนหรือเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ มีความคิดและการกระทำที่ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ กฎเกณฑ์ หรือวิธีการทำงาน หากเปรียบเทียบการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเป็นทีมฟุตบอล คงเป็นไปได้เลยที่จะเอาชนะคู่แข่งโดยต่างคนต่างเล่นไม่สนใจคนในทีม แต่หากผู้เล่นทุกคนคอยสนับสนุน ส่งเสริม และร่วมแรงร่วมใจ เพื่อที่จะเอาชนะคู่แข่งเหมือนกัน ความน่าจะเป็นที่จะชนะก็จะเพิ่มขึ้น ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกันให้ลุล่วง การทำงานเป็นทีมมีข้อดีมากมาย ทั้งได้แชร์ความคิดเห็น ได้ไอเดียและมุมมองความคิดใหม่ ๆ และยังสามารถจัดการงานนั้นได้อย่างรวดเร็ว

แม้ว่าในปัจจุบันการเข้าถึงข้อมูลต่าง ๆ ทำได้ง่ายและรวดเร็วมากขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นบนโซเชียลมีเดีย แพลตฟอร์มอย่าง มีข้อมูลข่าวสารอัปเดตอยู่ตลอด หรือเห็นเขาบอกกันมาอย่างนั้นจนหลงเชื่อ บางทีก็เราก็ แผลงตัวให้ข่าวปลอมโดยไม่ทันคิด ในการทำงานก็เช่นกัน บางที่เราจำเป็นต้องศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติม แต่ข้อมูล เยอะมากจนเอามาจับต้นชนปลายไม่ถูก ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงวิพากษ์ จะช่วยให้เราไตร่ตรองและ คิดอย่างรอบคอบมากขึ้น ไม่คล้อยตามก่อนที่จะรู้ข้อเท็จจริง เกิดความคิดสร้างสรรค์หาวิธีการใหม่ ๆ และกล้า ที่จะไปสู่ผลลัพธ์ที่แตกต่างที่จำเป็นต้องมีเลยก็ว่าได้ เมื่อเรามี Soft skills นั้นจะอยู่ติดตัวเราต่อไปไม่แม้ว่าใน อนาคตเราจะเปลี่ยนสายอาชีพก็ตาม ที่สำคัญเลย Soft skills เหล่านี้จะมาจากเราลงมือด้วยตัวเองเท่านั้น อาจจะมาจากการขัดเกลาจากสภาพแวดล้อมที่เราเติบโต และจากบุคคลรอบข้าง ทำให้เราสามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นในสังคมได้ดี

นอกจากนี้ในการทำงาน Hard skills อย่างเดียวอาจจะไม่พอเป็นที่จะสร้างจุดยืนที่แตกต่างให้เรา แต่ Soft skills นั้นจะเป็นจุดแข็งให้กับตัวเรามากขึ้น ให้การทำงานกับผู้ร่วมงาน ลูกค้า และหัวหน้าของเรา เลื่อนไหลและส่งมอบงานที่มีคุณค่าได้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะเป็นที่ต้องการขององค์กรที่ขาดไม่ได้ ทักษะการ ปรับตัว (Adaptability) กับการทำงานในยุคปัจจุบัน เพื่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในที่จะเกิดขึ้น การ ทำงานในยุคปัจจุบัน และสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีโรคระบาดแบบนี้ ความสามารถในการปรับตัวคือสิ่งที่ สำคัญอย่างมากในการทำงาน เพราะความสามารถในการปรับตัวนั้นจะช่วยให้คุณพร้อมรับมือกับการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกธุรกิจปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ทำให้ คนที่มีทักษะการปรับตัวจะกลายเป็นคนที่ได้เปรียบในการทำงานและความสามารถในการปรับตัวนั้น เราทุก คนสามารถที่จะสร้างหรือพัฒนาได้ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการทำงานและ การปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะสามารถนำไป เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย (Research questions)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1.2.1 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเห็นว่าทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลควร เป็นอย่างไร

1.2.2 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลควรมีการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลอย่างไร
คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความ

1.2.3 คิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลแตกต่างกันหรือไม่

1.2.4 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการปรับตัวในการ ทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3.2 เพื่อศึกษาการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3.4 เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.4 สมมติฐานการวิจัย (Research hypotheses)

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.4.1 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน

1.4.2 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษา เรื่องทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

1.5.1.1 ตัวแปรอิสระ (independent variable)

ปัจจัยส่วนบุคคล หรือ ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง สามารถวัดได้จากตัวแปร ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. การศึกษา
4. อาชีพ
5. รายได้
6. สถานภาพสมรส

1.5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ ประชาชนที่อยู่ในกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้ผู้วิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึง 30 พฤศจิกายน 2565 รวมระยะเวลาการทำวิจัยทั้งสิ้น ประมาณ 4 เดือน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์ในเชิงวิชาการ เชิงการบริหารจัดการ และ/หรือเชิงนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.6.1 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมีทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

1.6.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น

1.6.3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับตัวการทำงานยุคดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนก้าวทันนวัตกรรมใหม่ตามสถานการณ์ในปัจจุบันได้เพิ่มมากขึ้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะหรือนิยามเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มีดังนี้

ทักษะการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานอย่างคล่องแคล่ว ว่องไว รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ความชำนาญในการปฏิบัติจนเป็นที่เชื่อถือและยอมรับ ซึ่งโดยทั่วไปต้องอาศัยการวางแผนและมีขั้นตอนในการทำงานที่ดี จึงจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้

การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน และพยายามปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขปราศจากความคับข้องใจ

การทำงานในยุคดิจิทัล หมายถึง กับการทำงานในยุคปัจจุบัน เพื่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในที่จะเกิดขึ้นการทำงานในยุคปัจจุบันและสถานการณ์ในปัจจุบัน ความสามารถในการปรับตัวคือสิ่งที่สำคัญอย่างมากในการทำงานเพราะความสามารถในการปรับตัวนั้นจะช่วยให้คุณพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาคนที่มีความสามารถในการปรับตัวไม่ใช่คนที่เปลี่ยนใจได้ตลอดเวลาแต่จะเป็นคนที่มีความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้อย่างดีเยี่ยม และกล้าที่จะเริ่มต้นทำในสิ่งที่ตัวเองไม่เคยทำมาก่อนไม่ว่าจะเป็นการคิดไอเดียใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้แล้วยังกล้าที่จะเผชิญหน้ากับความล้มเหลวที่เกิดขึ้นอีกด้วย เพื่อนำข้อผิดพลาดนั้นมาปรับปรุงแก้ไข ให้บรรลุเป้าหมายได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากร

ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ เชื่อกันว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จขององค์กร ซึ่งหากประเทศไทยมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมที่สูงก็คงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดน (Globalization) ได้อย่างไม่ยากเย็นนัก (สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร, 2545) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จึงไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการสรรหา และคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาทำงาน ตลอดจนมีการสลับสับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนขั้นตำแหน่งบุคคลเหล่านั้น ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถของเขา ดังคำที่ว่า จัดคนให้เหมาะสมกับงาน (“Put the right man in the right job”) เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นผู้ที่มีความสามารถพัฒนาตนเองพัฒนางานและพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้ารองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง เทคโนโลยี และกระแสการค้าโลกได้อย่างทันท่วงทีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากับการพัฒนาความมั่นคงขององค์กรในอนาคต (จุฑามณี ตระกูลมุกดา, 2544)

2.1.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Nadler and Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

2.1.2.1 การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง ที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2.1.2.2 การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

2.1.2.3 การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะในการทำงานยุคดิจิทัล

ปัจจุบันรูปแบบการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ได้มีการปรับตัวเพื่อตอบรับกับการก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลแบบเต็มตัว ซึ่งเราก็คงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าการปรับตัวดังกล่าวนี้ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จนเกิดเป็นกระแส Digital Disruption (การเปลี่ยนแปลงในด้านการดำเนินธุรกิจต่าง ๆ และการดำเนินชีวิตอันมีผลมาจากนวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่) เช่นในบางองค์กรได้นำ AI เข้ามาทำงานแทนคนในส่วนที่ต้องใช้ทักษะเหตุผล ดังนั้นเพื่อให้เราสามารถปรับตัวและอยู่รอดได้ในการเปลี่ยนแปลง จึงขอแนะนำ 5 ทักษะที่จะช่วยให้คุณเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น (Krungsri Plern Plern)

2.2.1 มีความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ (Adaptive Thinking) ทักษะการคิดรูปแบบนี้ เป็นทักษะการคิดที่ตอบรับกับการทำงานในปัจจุบันเพราะต้องใช้ทั้งความคิดในเชิงสร้างสรรค์ (Creative) และการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytics) เพื่อรับมือต่อปัญหา และตอบสนองต่อบริบทของข้อมูล (Context) ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยอาศัยการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นทางความคิดทั้งของตนเองและผู้อื่น มีรูปแบบการคิดที่หลากหลาย รวมถึงต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเพื่อเปิดรับแนวความคิดที่หลากหลายจากเพื่อนร่วมทีม

2.2.2 การปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media (New-media Literacy) ข้อมูล ความรู้ และข่าวสารต่าง ๆ ไม่ได้อยู่ในกระดาษเหมือนแต่ก่อนอีกต่อไป แต่สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สามารถสืบค้นได้จากสื่อดิจิทัลและสื่อโซเชียลมีเดียออนไลน์ที่มีอยู่มากมายในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นทั้งข้อมูลด้านวิชาการ หรือข้อมูลเพื่อความบันเทิง ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยให้เราสามารถสืบค้นแยกตามความสนใจของเราได้อย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นเรียนรู้ผ่านแอปพลิเคชันอย่าง TikTok หรือการฟัง Podcast เพื่อเสริมสร้างความรู้ตามความสนใจของเรา โดยเราสามารถค้นหาความรู้และแนวทางที่เหมาะสมกับเราได้อย่างไม่รู้จักจบ

2.2.3 เรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย (Transdisciplinary) ไม่ว่าในปัจจุบันคุณจะมี ความชำนาญเฉพาะทางเกี่ยวกับอะไรก็ตาม การขยายขอบเขตของการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจในหลากหลายศาสตร์ก็จะสิ่งที่ดี เพราะองค์ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ นั้นสามารถมีความเชื่อมโยงกันอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้เราสามารถเข้าใจในข้อมูลผ่านมุมมองที่หลากหลายนอกเหนือจากความชำนาญเฉพาะที่เราได้อยู่แล้ว โดยจะต้องเปิดรับความรู้ใหม่ ๆ เช่น ความรู้ทางด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลกับโลก การเมืองกับมุมมองสิทธิมนุษยชน วัฒนธรรมที่หลากหลาย ความเปลี่ยนแปลงของผู้คนแต่ละเจนเนอเรชัน ฯลฯ

2.2.4 การออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ (Computational Thinking + Sense Making) ด้วยรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปและเราไม่ได้ทำงานร่วมกับแค่คนเดียวเพียงอย่างเดียว เพราะในปัจจุบัน

เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานของเราอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้รูปแบบการคิดเพื่อการทำงานจึงต้องถูกแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ (1) ด้านการคิดเชิงเหตุผล (Computational Thinking) ที่จะต้องมีการทำงานที่เป็นขั้นตอนเพื่อแก้ปัญหา คือ การย่อยหรือสรุปปัญหา การจัดจํารูปแบบต่าง ๆ การวิเคราะห์ความคิดเพื่อมุ่งสู่ข้อมูลสำคัญ และการออกแบบหลักเกณฑ์เพื่อการแก้ปัญหา (2) ด้านการคิดเชิงอารมณ์ (Sense Making) ที่จะใช้เพื่อทำงานร่วมกับคน โดยมุ่งหวังให้การทำงานในทีมเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีที่สุด ผ่านมุมมองของการให้คุณค่า ความเข้าใจ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งกันท่านคิดว่าความคิดเชิงเหตุผลสามารถทำงานเป็นขั้นตอนเพื่อแก้ปัญหาแก้ไข้ปัญหา เพื่อมุ่งสู่ข้อมูลสำคัญและการออกแบบหลักเกณฑ์ จําเป็นต่อยุคดิจิทัล

2.2.5 มีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ (Negotiation) ในการทำงาน และการแก้ปัญหา ทักษะการต่อรองมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นทักษะที่ต้องอาศัยทั้งความรู้สึก และความคิด เพราะจะต้องทำความเข้าใจถึงสถานการณ์ของปัญหา ความคิดของคู่สนทนา จึงจะสามารถเข้าใจสถานการณ์ที่แท้จริงอันจะนำไปสู่การคิดค้นทางออก หรือข้อตกลงระหว่งกันที่มีความเหมาะสม และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายได้มากที่สุด

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของการปรับตัวในการทำงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะปรับตัวด้านการทำงานมีความต้องการที่จะเข้าใจในงานที่ตัวเองทำมากขึ้น (วิลาวรรณ ธิพิศาล, 2549, น. 103) การปรับตัวในการทำงาน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการทำงาน เพราะบุคคลต้องมีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้ปฏิบัติอย่างมีแบบแผน มีการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (ปณยา ทองเหลือง, 2544, น. 34) โดย อภิขญา อินทรสุภา (2547, น. 5) กล่าวว่า การปรับตัวในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การทำงานนั้นเกิดผลสำเร็จและพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ ซึ่ง Arkoff (1968, p. 41) ให้ความหมายว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึง ความพยายามของแต่ละบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเอง และเป็นการปรับพฤติกรรมในทางที่ถูกต้องเพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่งบุคคลและสิ่งแวดล้อม

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงาน

Dawes and Lofquist (1984) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบด้วย 2 ประการ คือ

2.3.2.1 การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร คือ การปรับตัวในการทำงานพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่สอดคล้องความต้องการขององค์กร

2.3.2.2 การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความคาดหวัง และมีความใส่ใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวเอง

ตัวเองเข้าไปเสริมการทำงานต้องการที่จะได้รับความพอเพียงตามความจำเป็นทางด้านสรีระการมีความมั่นคงปลอดภัย และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ก็ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผู้ที่สามารถคุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักแสดงความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเองไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนเองมีความเหมาะสมกับอาชีพใด

ทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy's Adaptation Model อ้างอิงจาก Roy & Andrews, 1999) กล่าวว่า การปรับตัวและการให้ความช่วยเหลือบุคคลที่ประสบปัญหาในการปรับตัว เมื่อเกิดเหตุการณ์หรือมีการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในชีวิต โดยการปรับตัวเป็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความคิด และความรู้สึกรู้สึกจากการใช้ความตระหนักรู้ทางสติปัญญา และการสร้างสรรค์ในการบูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมให้กลมกลืนกัน รอยใช้แนวคิดจากทฤษฎีระบบมาอธิบายระบบการปรับตัวของบุคคลว่า บุคคลเป็นเหมือนระบบ การปรับตัวที่มีองค์รวม (Holistic adaptive system) และเป็นระบบเปิด ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการเผชิญปัญหา (Coping process) สิ่งนำออก (Output) และกระบวนการป้อนกลับ (Feedback process) โดยแต่ละส่วนมีความสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียว โดยเมื่อสิ่งเร้าที่เกิดการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกผ่านเข้าสู่ระบบการปรับตัว จะทำให้กระตุ้นต่อบุคคลเกิดการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น โดยใช้กระบวนการ 2 กลไก คือ กลไกควบคุมและกลไกหารคิดรู้กลไกทั้งสองจะทำงานควบคู่กันเสมอ ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมปรับตัวออกมาทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อัตมโนทัศน์ บทบาท หน้าที่และด้านการพึ่งพาระหว่างกัน การปรับตัวมี 2 ลักษณะคือ ปรับตัวได้ และปรับตัวไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันโดยขึ้นอยู่กับความรุนแรงของสิ่งเร้า และระดับความสามารถในการปรับตัวของบุคคลในขณะนั้น โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สิ่งนำเข้า (Input) เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดสิ่งนำไปสู่ระบบการปรับตัวของบุคคล เรียกว่า สิ่งเร้า (Stimuli) ซึ่งมาจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายในตัวบุคคล การเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมจะกระตุ้นให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาการปรับตัวตอบสนองโดยสิ่งเร้าแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. สิ่งเร้าตรง (Focal stimuli) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องเผชิญและให้ความสนใจในขณะนั้นมากที่สุด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบโดยตรงทำให้บุคคลต้องมีการปรับตัว
2. สิ่งเร้าร่วม (Contextual stimuli) เป็นสิ่งเร้าอื่น ๆ ที่ปรากฏอยู่ในเหตุการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลกำลังเผชิญอยู่ โดยอาจจะแสดงผลเป็นตัวเสริมผลของสิ่งเร้าตรงโดยอาจมีผลในทางบวกหรือทางลบต่อการปรับตัว
3. สิ่งเร้าแฝง (Residual stimuli) เป็นสิ่งเร้าที่เป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล และเป็นปัจจัยที่อาจจะส่งอิทธิพลต่อการปรับตัวในเหตุการณ์ที่บุคคลประสบอยู่แต่ไม่ชัดเจน

บุคคลอาจไม่ตระหนักถึงอิทธิพลของปัจจัยของปัจจัยดังกล่าว เช่น เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ เป็นต้น โดยสิ่งเร้าและระดับความสามารถในการปรับตัว (Adaptation level) ของสิ่งเร้า และระดับความสามารถในการปรับตัวของบุคคลต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในกระบวนการชีวิต มี 3 ระดับ คือ

1. ระดับปกติ (Integrated level) เป็นภาวะที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกายทำงานสามารถตอบสนองความต้องการ ของบุคคลได้อย่างเหมาะสม
2. ระดับชดเชย (Compromised level) เป็นภาวะที่กระบวนการชีวิตถูกรบกวนทำให้กลไกการควบคุมและการรับรู้ของระบบบุคคลถูกระงับให้ทำงานเพื่อจัดการกับสิ่งเร้า
3. ระดับบกพร่อง (Compromised level) เป็นภาวะที่กระบวนการปรับตัวระดับปกติและระดับชดเชยทำงานไม่เพียงพอที่จะจัดการกับสิ่งเร้าได้ก่อให้เกิดปัญหาการปรับตัวตามมา

ระดับความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ นั้นมีขอบเขตไม่เหมือนกัน หากสิ่งเร้าตกอยู่ในขอบเขตระดับ ความสามารถในการปรับตัวบุคคลก็จะสามารถปรับตัวตอบสนองสิ่งเร้าได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าสิ่งเร้านั้นรุนแรงอยู่นอกขอบเขตระดับความสามารถในการปรับตัว บุคคลจะปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่สามารถปรับตัวได้ แต่อย่างไรก็ตามระดับความสามารถในการปรับตัวได้โดยการแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นั้นเพิ่มขึ้นได้กระบวนการเผชิญปัญหา (Coping Process) เป็นกระบวนการควบคุมระบบการปรับตัวของบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีทั้งวิธีการที่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติหรือวิธีการที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ หมวดยของกระบวนการเผชิญปัญหาแบ่งเป็นระบบย่อย 2 กลไกคือ

1. กลไกการควบคุม (Regulator subsystem) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้าโดยอัตโนมัติซึ่งบุคคลไม่รู้สึกรู้สึกรู้ เกิดจากการทำงานร่วมกันของระบบประสาทและสารเคมี
2. กลไกการคิดรู้ (Cognition subsystem) เป็นกระบวนการตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยผ่านทางระบบประสาทแห่งการรับรู้และแสดงอารมณ์ 4 กระบวนการ คือ กระบวนการรับรู้และถ่ายทอดข้อมูล การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการตอบสนองทางอารมณ์ โดยสิ่งเร้าของกลไกการรับรู้ประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อด้านจิตใจ สังคม กายภาพและสรีรวิทยา ซึ่งเป็นผลมาจากกลไกการควบคุม ผ่านสู่กระบวนการรับรู้และถ่ายทอดข้อมูล โดยบุคคลจะเลือกประมวลและจำในสิ่งที่ตนเองสนใจ การเรียนรู้จะทำให้เกิดการเลียนแบบ การเสริมแรงและการหยั่งรู้เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจหาวิธีการแก้ไขปัญหา โดยที่การตอบสนองทางอารมณ์โดยสิ่งเร้าของกลไกการรับรู้และถ่ายทอดข้อมูล โดยบุคคลจะเลือกประมวลและจำในสิ่งที่ตนเองสนใจการเรียนรู้จะทำให้เกิดการเลียนแบบการเสริมแรงและการหยั่งรู้เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจหาวิธีแก้ไข ปัญหา โดยที่การตอบสนองทางอารมณ์เป็นกลไกการป้องกันที่ใช้ เพื่อบุคคลเกิดความสบายใจและคลายความวิตกกังวล และอารมณ์เป็นผลที่ได้มาจากการประเมินค่าทางอารมณ์และความผูกพันของบุคคลกลไกการควบคุมและกลไกการคิดรู้จะทำงานควบคู่กันเสมอ โดยมีรายละเอียดพฤติกรรมปรับตัวแต่ละด้านแต่ละด้าน ดังนี้

1. การปรับตัวด้านร่างกาย (Physiological mode) เป็นการปรับตัวเพื่อรักษาความมั่นคงของร่างกาย ซึ่งหมายถึง ความสำเร็จในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในความต้องการด้านสรีระค่อนข้างจะเป็นรูปธรรม มีพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดเจน เข้าใจง่าย พฤติกรรมการปรับตัวด้านนี้จะสนองต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ 5 ด้าน คือ ต้องการออกซิเจน ภาวะโภชนาการ การขับถ่าย กิจกรรมและการพักผ่อน

2. การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self-concept mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางจิตใจและจิตวิญญาณ อัตมโนทัศน์เป็นความเชื่อและความรู้สึกที่บุคคล มีต่อตนเองในช่วงเวลาหนึ่งเกิดจากการรับรู้ภายในตนเอง

3. การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ (Role function mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางสังคม เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ตามบทบาทที่ตนดำรงอยู่ในสังคม ซึ่งต้องเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมเกี่ยวกับสิ่งที่บุคคลควรกระทำต่อผู้อื่นในสังคมตามตำแหน่งหน้าที่ในบทบาทของตน บุคคลจึงต้องมีการปรับตัวหรือแสดงบทบาทของตนให้เหมาะสม เพื่อให้เป็นที่เกิดการยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้เกิดการยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคงทางสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขบทบาทของบุคคลมี 3 ประเภท ได้แก่

3.1 บทบาทปฐมภูมิ (Primary role) เป็นบทบาทที่ถูกกำหนดตามอายุ เพศ และระยะเวลาของพัฒนาการบทบาทเหล่านี้เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมส่วนใหญ่ของบุคคลในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ของชีวิต เช่น เด็กชายวัยก่อนเรียนอายุ 5 ปี หรือชายชราวัย 70 ปี เป็นต้น

3.2 บทบาททุติยภูมิ (Secondary role) เป็นบทบาทที่สัมพันธ์กับบทบาทปฐมภูมิบุคคลหนึ่งอาจมีบทบาททุติยภูมิได้หลายบทบาท ทั้งบทบาทในครอบครัว เช่น บทบาท การเป็นบุตรของบิดามารดา บทบาทการเป็นพี่หรือเป็นน้อง และบทบาทตามอาชีพ เช่น บทบาทการเป็นพยาบาล บทบาทการเป็นครู บทบาทการเป็นนักศึกษาพยาบาล

3.3 บทบาทตติยภูมิ (Tertiary role) เป็นบทบาทที่เกี่ยวข้องกับบทบาทปฐมภูมิและทุติยภูมิ ซึ่งบุคคลเลือกตามความสมัครใจ เช่น การเป็นสมาชิกชมรมต่าง ๆ และอาจรวมไปถึงการทำกิจกรรมบางอย่างที่เป็นงานอดิเรก บทบาทตติยภูมิอาจเป็นบทบาทชั่วคราวที่ได้มาโดยธรรมชาติ เช่น บทบาทผู้ป่วย เป็นต้น

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาหะหว่างกัน (Interdependent mode) เป็นการปรับตัวเพื่อความมั่นคงทางสังคม ในความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน โดยมีประเด็นไปที่การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการให้และรับความรัก ความนับถือ และการยกย่องซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจ ความต้องการพื้นฐานในการปรับตัวมี 3 องค์ประกอบ คือ การได้รับความรักอย่างเพียงพอ การได้รับการเรียนรู้และการเจริญเติบโตตามพัฒนาการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการในเรื่องแหล่งประโยชน์ของบุคคล เพื่อที่จะให้บรรลุถึงความรู้สึกมั่นคงในความสัมพันธ์ระหว่างกัน บุคคลที่สามารถปรับตัวด้านการพึ่งพาหะหว่างกัน (Interdependence) ได้อย่างเหมาะสม จึงจะทำให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ด้วยดี

2.3.3 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการปรับตัว

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการปรับตัวแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ (มณีรัตน์ สุวรรณวารี, 2554)

1. ปัจจัยภายใน เป็นความต้องการทางใจ ซึ่งมีอยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ความรัก ความอบอุ่น ความปลอดภัย ความสำเร็จในชีวิตบุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

2. ปัจจัยภายนอก หรือสภาพแวดล้อมทางสังคม มีตัวแปรหลายตัวที่ต้องให้ความสำคัญและตัวแปรเหล่านี้จะมีผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว ประกอบไปด้วยตัวแปร 4 ตัวคือ

1. สภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมาย (Political – Legal Forces) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจทางการเมือง การออกกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ที่จะเป็นประโยชน์หรืออุปสรรคต่อการบริหารจัดการ

2. สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (Economic Forces) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนวัตถุดิบ เงิน พลังงาน และข้อมูลข่าวสาร

3. สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Forces) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมของคนในสังคม ความเชื่อ บรรทัดฐาน ประเพณี และแนวทางในการดำเนินชีวิต

4. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี (Technological Forces) เป็นตัวแปรที่จะช่วยนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขปัญหาของกิจการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้ให้ความหมายของการปรับตัวในการทำงานไว้ดังนี้

จันทร์จิรา เหลลราช (2564) ศึกษาเรื่องการปรับเปลี่ยนและผลกระทบต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สารสนเทศและความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล และผลกระทบต่อองค์กรแก่ผู้บริหารระดับสูง ให้สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจและเตรียมความพร้อมองค์กรในทุกภาคส่วน เพื่อให้การปรับเปลี่ยนดิจิทัลมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ผู้เขียนสืบค้นวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก Online database และ Google Scholar โดยใช้คำสำคัญในการสืบค้นจัดแบ่งเอกสารออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย บทความวิจัย 7 เรื่อง บทความวิชาการ 7 เรื่อง และบทความปริทัศน์ 4 เรื่อง รวมทั้งสิ้น 18 เรื่อง โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปได้ว่าผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลออกมาได้ทั้งหมด 6 ส่วน ประกอบด้วย 1) รูปแบบธุรกิจ 2) กระบวนการดำเนินการ 3) ประสบการณ์ผู้บริโภค 4) บุคลากรในองค์กร 5) วัฒนธรรมองค์กร 6) โครงสร้างพื้นฐาน

สุกัญญา มิตรเมฆ และ เทพศักดิ์ บุญรัตน์ (ม.ป.ป.) ศึกษาเรื่องการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) การปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร ในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 (3) ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

ชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 และ (4) เสนอแนะกลยุทธ์ของการปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้นโยบายไทยแลนด์ 4.0 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 79 แห่ง 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 3,702 คน และ 3) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพรจำนวน 79 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 66 แห่ง 2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 360 คน และ 3) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

วรินทร์ พูลผล และ ธนย์พัทธ์ ไควรวานิช (2564) ศึกษาเรื่อง การปรับตัวทางเทคโนโลยีภายหลังโควิด-19: กรณีศึกษานักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานที่ศึกษาอยู่ สถานที่ตั้งของสถานศึกษา จำนวนปีที่ศึกษาในสถานศึกษา ปัจจุบัน ระดับการศึกษาและหมวดสาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่มีผลต่อการปรับตัวทางเทคโนโลยีภายหลังโควิด-19 ซึ่งได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) จากกลุ่มประชากรโดยได้ตัวอย่างมาทั้งหมด 826 คน ข้อมูลได้เก็บโดยแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างโดย Google Form และได้ ทำการกระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ Messenger LINE WhatsApp Facebook เป็นต้น โดยกำหนดให้มีตัวแปรตาม 5 ตัว ได้แก่ ระดับทัศนคติส่วนตัวเกี่ยวกับเทคโนโลยีวัฒนธรรมที่สนับสนุนต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา สถาบันการศึกษาต่อการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานการศึกษา และความพร้อมของสถานศึกษาโดยใช้สถิติในการศึกษา คือ (Multivariate Analysis of Covariance: MANCOVA) พบว่า ตัวแปรร่วม มีการลงคอร์สอบรมระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในลักษณะออนไลน์ เพิ่มขึ้นจากเดิมโดยรวม (Knowledge Investment) และ ตัวแปรอิสระในด้านระดับการศึกษามีผลต่อการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลภายหลังโควิด-19 ซึ่งมีตัวแปรตาม 5 ด้านคือ ระดับทัศนคติส่วนตัวเกี่ยวกับเทคโนโลยีมีค่า R Squared .190 วัฒนธรรมที่สนับสนุนต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษามีค่า R Squared.163 สถาบันการศึกษาต่อการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีค่า R Squared .168 ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานการศึกษาโดยมีค่า R Squared .170 และด้านความพร้อมของสถานศึกษา R Squared .179 จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีระดับนัยสำคัญมากที่สุดต่อการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลภายหลังโควิด-19 กรณีศึกษานักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักศึกษามีระดับความรู้หรือประสบการณ์ในการสะสมความรู้มากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลภายหลังโควิด-19 ได้ดีขึ้นเท่านั้นจากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้มีข้อเสนอแนะว่าสถาบันการศึกษาสามารถนำการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนนิสิตนักศึกษาในทุกระดับชั้น การศึกษาให้สามารถปรับตัวทางเทคโนโลยีภายหลังโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ

นัฐนันท์ ภู่วาสต์ (2563) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 ราย วิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 30-40 ปี การศึกษาปริญญาตรีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ประเภทของธุรกิจบริษัทจำกัด เจ้าของหรือผู้ถือหุ้นหลักเป็นชาวไทย มีจำนวนบุคลากร 100-300 คน และระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากกว่า 11-15 ปีมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการความรู้ ด้านการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการบริหารทรัพยากร และด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่าง ผลเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนก ตามลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจ พบว่า เจ้าของหรือผู้ถือหุ้นหลักและระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจไม่มี ความแตกต่างส่วนประเภทของธุรกิจและจำนวนบุคลากรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

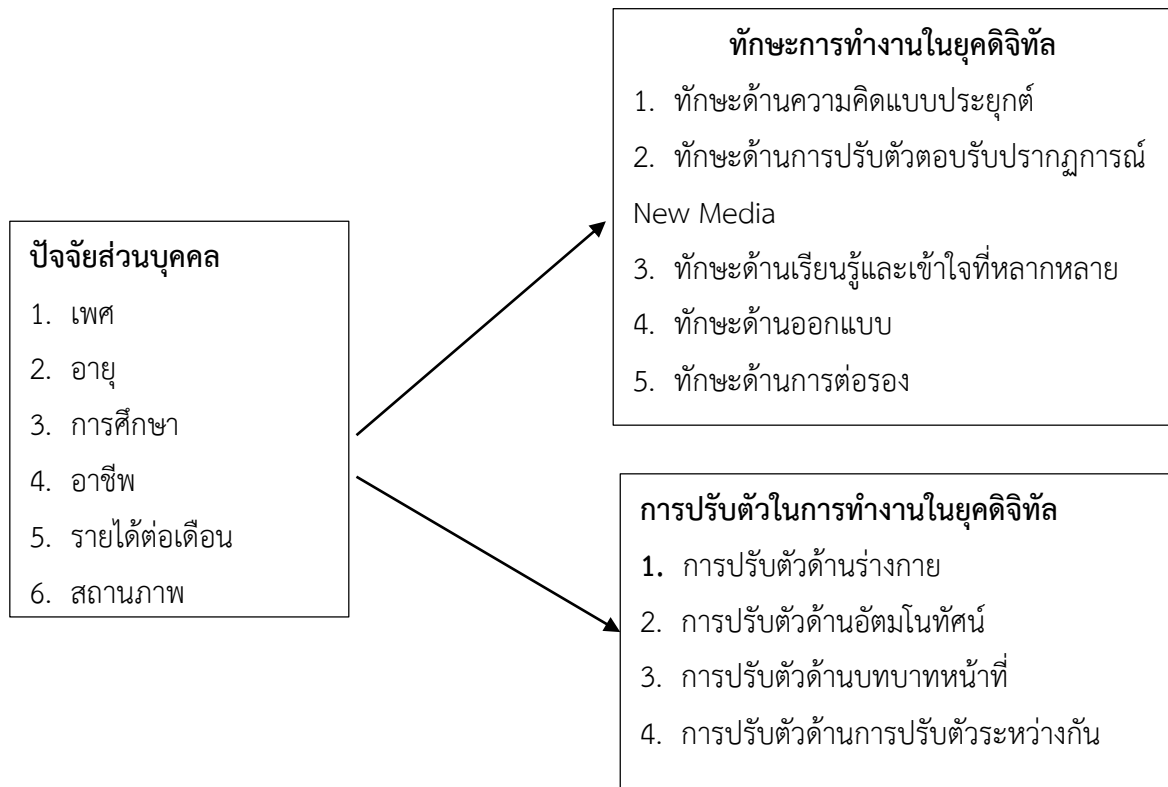
ชนิสรา ผนึกทอง และ จริญญา ปานเจริญ (2564) ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคลากรในยุค Digital Transformation ประชาชนวัยทำงานกรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงตนเองของประชาชนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในยุค Digital Transformation และเพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคลากรในยุค Digital Transformation จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชาชนวัยทำงานกรุงเทพมหานครที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปีจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย T-test F-test ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนวัยทำงาน กรุงเทพมหานครมีการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถทางเทคโนโลยีความคาดหวังความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากและความสามารถทางภาษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยประชาชนวัยทำงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้แตกต่างกันมีการเปลี่ยนแปลงตนเองที่แตกต่างกัน

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยสามารถพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย แสดงภาพที่ 2.1

ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

ตัวแปรตาม (Dependent variable)



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ทักษะการทำงานและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนวัยทำงานที่อยู่ในกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ใน
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุ 20-60 ปี

3.1.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

การศึกษานี้ไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรที่ระดับความ
เชื่อมั่น 95% ดังนั้น z เท่ากับ 1.96 มีความคลาดเคลื่อนสูงสุดไม่เกิน 5% หรือกำหนดให้มีค่าความคาดหวัง
สูงสุด 5% (กัลยา วานิชปัญษา, 2561) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{z^2_{1-a/2} Pq}{(e)^2}$$

โดยที่

n = ขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (สูงสุดได้ไม่เกิน 5%)

P = ค่าประมาณเปอร์เซ็นต์ที่คาดหวัง

$$q = 1 - P$$

$z^2_{1-a/2} = Z_{0.975}$ เพราะฉะนั้น ระดับความเชื่อมั่นจะเท่ากับ 1.96

ดังนั้น สามารถแทนค่าในสูตร (1) ข้างต้น ได้ดังนี้

$$= \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.5)^2}$$

$n = 384.16$ หรือ 385 ตัวอย่าง

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสำรวจตัวอย่างที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากตัวอย่างไม่น้อยกว่า 400 ตัวอย่าง

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยจะทำการเก็บข้อมูลจากผู้ชายจำนวน 200 ตัวอย่าง และผู้หญิง 200 ตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 6 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลจำนวน 20 ข้อ ที่มีลักษณะปลายปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่าคะแนน (Rating Scale) มีทางเลือกคำตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง จำเป็นน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง จำเป็นน้อย
- 3 หมายถึง จำเป็นปานกลาง
- 4 หมายถึง จำเป็นมาก
- 5 หมายถึง จำเป็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล จำนวน 16 ข้อ ที่มีลักษณะปลายปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่าคะแนน (Rating Scale) แบบ Likert มีทางเลือกคำตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติเลย
- 2 หมายถึง เกือบไม่เคยปฏิบัติ
- 3 หมายถึง ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง
- 4 หมายถึง ปฏิบัติบ่อย
- 5 หมายถึง ปฏิบัติเป็นประจำ

3.3 วิธีการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.1. ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย รวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.2 กระจายแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ที่พัฒนาโดย Google form ส่งผ่านช่องทางสื่อสังคมเครือข่าย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เฟซบุ๊ก และไลน์ เนื่องจากเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์เวลาที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเสร็จจะมีการแจ้งเตือน ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องของการตอบแบบสอบถามได้ทันที โดยถ้ามีการตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อหรือแบบที่ผิดจะตัดตัวอย่างดังกล่าวออกทันที เพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากที่สุด เมื่อแบบสอบถามครบจึงปิดการตอบแบบสอบถาม

3.3.3 นำแบบสอบถามออนไลน์ที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง เช่น ตรวจสอบข้อมูลสูญหาย ข้อมูลที่ผิดปกติ เป็นต้น

3.3.4 ทำการลงข้อมูล/ปรับปรุงข้อมูล (Data entry) ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ดังต่อไปนี้

3.4.1 การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยมีเกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (กิตติทัศน์ ทัศนีย์, 2557)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	มากที่สุด
3.41 – 4.20	มาก
2.61 – 3.40	ปานกลาง
1.81 – 2.60	น้อย
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด

3.4.2 ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยด้วยค่าสถิติ t-Test และ F-test และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี Least Significance Differences (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

บทที่ 4

ผลวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเรื่อง “ทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ในบทนี้ต้องการที่จะอธิบายผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 2) เพื่อศึกษาการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 4) เพื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย ดังนี้

- 1) คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน
- 2) คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคคลวัยทำงานที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ชาย 200 คน หญิง 200 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	200	50%
	หญิง	200	50%
	รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ			
	20-29 ปี	228	57%
	30-39 ปี	141	35.3%
	40-49ปี	31	7.8%
	50-60 ปี	-	-
	รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	6.0%
	ปริญญาตรี	365	90.3%
	สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.8%
	รวม	400	100.00
รายได้ต่อเดือน			
	ไม่เกิน 15,000 บาท	68	17.0%
	15,001-30,000 บาท	254	63.5%
	30,001-45,000 บาท	38	9.5%
	45,001-60,000 บาท	19	4.8%
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	21	5.3%
	รวม	400	100.00
อาชีพ			
	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	27	6.8%
	พนักงานเอกชน	285	71.3%
	นักเรียน/นักศึกษา	71	17.8%
	รับจ้างทั่วไป	13	3.3%
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4	1.0%
	รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ			
	โสด	303	75.8%
	สมรส	81	20.3%
	หย่าร้าง/หม้าย	16	4.0%
	รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน เป็นเพศชาย จำนวน 200 คน (ร้อยละ 50) รองลงมา คือเพศหญิง จำนวน 200 คน (ร้อยละ 50) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 20-29 ปี จำนวน 228 คน (ร้อยละ 57) รองลงมา มีอายุ 30-39 ปี เป็นจำนวน 141 คน (ร้อยละ 35.3) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด เป็นจำนวน 365 คน (ร้อยละ 90.3) และน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 คน (ร้อยละ 3.8) สถานภาพโสดมากที่สุด เป็นจำนวน 303 คน (ร้อยละ 75.8) รองลงมาคือ แต่งงานแล้ว เป็นจำนวน 81 คน (ร้อยละ 20.3) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากประกอบอาชีพพนักงานเอกชน เป็นจำนวน 285 คน (ร้อยละ 71.3) รองลงมาคือ นักศึกษา เป็นจำนวน 71 คน (ร้อยละ 17.8) โดยรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 15,001-30,000 บาท เป็นจำนวน 254 คน (ร้อยละ 63.5) รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ ไม่เกิน 15,000 บาท เป็นจำนวน 68 คน (ร้อยละ 17)

4.2 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.2 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

ข้อ	ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับความจำเป็น
1	ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์			
	1.1 ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์	3.87	0.70	มาก
	1.2 ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์	4.07	0.78	มาก
	รวม	3.97	0.62	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับความจำเป็น
2	ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media			
	2.1 ทักษะด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสาร	4.32	0.66	มากที่สุด
	2.2 ทักษะด้านการสืบค้นข้อมูล	4.19	0.69	มาก
	2.3 ทักษะการรู้เท่าทันสื่อ	4.27	0.71	มากที่สุด
	2.4 ทักษะการสืบค้นข้อมูลความบันเทิง	4.31	0.74	มากที่สุด
	รวม	4.27	0.46	มากที่สุด
3	ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย			
	3.1 ทักษะความชำนาญการเฉพาะทาง	4.35	0.69	มากที่สุด
	3.2 ทักษะการเรียนรู้ข้อมูลหลากหลาย	4.26	0.68	มากที่สุด
	3.3 ทักษะการเปิดกว้างความรู้ใหม่ ๆ	4.28	0.69	มากที่สุด
	3.4 ทักษะด้านการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อโลก	4.27	0.75	มากที่สุด
	รวม	4.29	0.47	มากที่สุด
4	ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์			
	4.1 ทักษะด้านเชิงเหตุผล	4.38	0.69	มากที่สุด
	4.2 ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล	4.25	0.68	มากที่สุด
	4.3 ทักษะด้านเชิงอารมณ์	4.26	0.71	มากที่สุด
	4.4 ทักษะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	4.32	0.72	มากที่สุด
	รวม	4.30	4.76	มากที่สุด
5	ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ			
	5.1 ทักษะด้านความรู้สึกในการต่อรองการแก้ไขปัญหา	4.26	0.70	มากที่สุด
	5.2 ทักษะความคิดในการต่อรองการแก้ไขปัญหา	4.22	0.66	มากที่สุด
	5.3 ทักษะความเข้าใจในการต่อรองการแก้ไขปัญหา	4.31	0.68	มากที่สุด
	5.4 ทักษะการคิดค้นทางออก	4.32	0.75	มากที่สุด
	รวม	4.28	0.50	มากที่สุด
	รวมทั้งหมด	4.23	0.87	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ รองลงมา คือ ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media และทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง ด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายช้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์ รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์

ทักษะด้านทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาช้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือ ทักษะการสืบค้นข้อมูลความบันเทิงและทักษะการรู้เท่าทันสื่อ น้อยที่สุดทักษะด้านการสืบค้นข้อมูล

ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาช้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทักษะความชำนาญการเฉพาะทาง รองลงมาคือ ทักษะการเปิดกว้างความรู้ใหม่ ๆ และทักษะด้านการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อโลก น้อยที่สุดทักษะการเรียนรู้ข้อมูลหลากหลาย

ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาช้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านเชิงเหตุผล รองลงมาคือ ทักษะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันและทักษะด้านเชิงอารมณ์ น้อยที่สุดคือทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล

ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่าง ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาช้อย่อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดทักษะการคิดค้นทางออก รองลงมาคือ ทักษะความเข้าใจในการต่อรองการแก้ไขปัญหา และทักษะด้านความรู้สึกลงในการต่อรองการแก้ไขปัญหา น้อยที่สุดทักษะความคิดในการต่อรองการแก้ไขปัญหา

4.3 ผลวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล

ข้อ	ด้านการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1	การปรับตัวด้านร่างกาย			
	1.1 ท่านมีการออกกำลังกายเพียงพอในแต่ละวันหลังจากการทำงาน	4.05	0.80	มาก
	1.2 ท่านมีการบริหารเวลาในการทำงานและการพักผ่อนอย่างเหมาะสม	4.22	0.76	มากที่สุด
	1.3 ท่านเอาใจใส่กับการดูแลสุขภาพตนเองเป็นอย่างดี	4.15	0.78	มาก
	1.4 ท่านรับประทานอาหารเช้าที่มีประโยชน์ต่อร่างกายในแต่ละวันหลังจากการทำงาน	4.27	0.73	มากที่สุด
	1.5 หลังจากเหนื่อยล้าในการทำงาน ท่านมักจะหากิจกรรมต่าง ๆ ทำในเวลาว่างเพื่อให้รู้สึกผ่อนคลาย เช่น ฟังเพลง ดูโทรทัศน์ ปลูกต้นไม้ ทำงานบ้าน เป็นต้น	4.34	0.70	มากที่สุด
	รวม	4.21	0.51	มากที่สุด
2	การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์			
	2.1 ท่านมักจะแยกแยะปัญหาส่วนตัวกับการทำงานได้อย่างดี	4.37	0.69	มากที่สุด
	2.2 ท่านรู้สึกดีกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน	4.27	0.64	มากที่สุด
	2.3 ท่านมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้มีแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงาน	4.25	0.72	มากที่สุด
	2.4 เมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิต ท่านพยายามที่จะคิดบวกอยู่เสมอ	4.28	0.73	มากที่สุด
	2.5 ท่านรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำสำเร็จและมีกำลังใจกับงานที่ทำอยู่เสมอ	4.33	0.74	มากที่สุด
	รวม	4.30	0.73	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
3	การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่			
	3.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีทั้งภายในและภายนอกสถานที่	4.43	0.62	มากที่สุด
	3.2 ท่านทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลาโดยการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต	4.24	0.62	มากที่สุด
	3.3 ท่านสามารถทำงานพร้อม ๆ กับให้เวลากับครอบครัว	4.27	0.70	มากที่สุด
	3.4 ท่านได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี ในการทำงานอยู่เสมอ	4.29	0.70	มากที่สุด
	3.5 ท่านยังคงแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี	4.33	0.68	มากที่สุด
	รวม	4.31	0.47	มากที่สุด
4	การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน			
	4.1 ท่านเอาใจใส่และคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.29	0.69	มากที่สุด
	4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงาน	4.24	0.69	มากที่สุด
	4.3 ท่านสามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์	4.23	0.74	มากที่สุด
	4.4 ท่านสามารถจัดการชีวิตตนเอง ชีวิตครอบครัว และชีวิตในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.75	มากที่สุด
	4.5 ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม	4.28	0.77	มากที่สุด
	รวม	4.27	0.48	มากที่สุด
	รวมทั้งหมด	4.55	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ รองลงมา คือ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การปรับตัวด้านร่างกายผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปรับตัวด้านร่างกายของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่างการปรับตัวด้านร่างกายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายช้อย่อย พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลังจากเหนื่อยล้าในการทำงาน ท่านมักจะหากิจกรรมต่าง ๆ ทำในเวลาว่างเพื่อให้รู้สึกผ่อนคลาย เช่น ฟังเพลง ดูโทรทัศน์ ปลูกต้นไม้ ทำงานบ้าน เป็นต้น รองลงมาคือ ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายในแต่ละวันหลังจากการทำงาน รองลงมา คือ ท่านมีการบริหารเวลาในการทำงานและการพักผ่อนอย่างเหมาะสม และท่านเอาใจใส่กับการดูแลสุขภาพตนเองเป็นอย่างดี น้อยที่สุด คือ ท่านมีการออกกำลังกายเพียงพอในแต่ละวันหลังจากการทำงาน

การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปรับตัวด้านร่างกายของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่างการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายช้อย่อย พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมักจะแยกแยะปัญหาส่วนตัวกับการทำงานได้อย่างดี รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำสำเร็จและมีกำลังใจกับงานที่ทำอยู่เสมอ รองลงมา คือ เมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิต ท่านพยายามที่จะคิดบวกอยู่เสมอและท่านรู้สึกดีกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน น้อยที่สุด คือ ท่านมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้มีแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงาน

การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปรับตัวด้านร่างกายของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่างการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายช้อย่อย พบว่า ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีทั้งภายในและภายนอกสถานที่ รองลงมา คือ ท่านยังคงแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ท่านได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี ในการทำงานอยู่เสมอ และท่านสามารถทำงานพร้อม ๆ กับให้เวลากับครอบครัว น้อยที่สุด คือ ท่านทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลาโดยการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต

การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกันผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปรับตัวด้านร่างกายของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่างการปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกันในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในรายช้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถจัดการชีวิตตนเอง ชีวิตครอบครัวและชีวิตในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและท่านเอาใจใส่และคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงาน น้อยที่สุดคือ ท่านสามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์

4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อทักษะการทำงานที่ความจำเป็นในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะ การทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ผลตารางที่ 4.4 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะ การทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	ชาย		หญิง		T	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์	4.21	0.56	3.72	0.59	8.64	0.00
ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media	4.47	0.40	4.08	0.43	9.12	0.00
ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย	4.47	0.42	4.10	0.45	8.40	0.00
ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์	4.47	0.40	4.13	0.49	7.9	0.00
ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ	4.45	0.36	4.40	0.33	10.66	0.00
รวม	4.42	0.35	4.01	0.33	12.03	0.00

จากตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ามีแตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์และทักษะด้าน มีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.5 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์	20-29 ปี	4.06	0.63		
	30-39 ปี	3.85	0.57		
	40-49 ปี	3.80	0.67	6.21	0.02
	50-60 ปี	-	-		
ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media	20-29 ปี	4.31	0.46		
	30-39 ปี	4.24	0.50		
	40-49 ปี	4.13	0.74	2.39	0.93
	50-60 ปี	-	-		
ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย	20-29 ปี	4.34	0.46		
	30-39 ปี	4.26	0.46	7.26	0.00
	40-49 ปี	4.01	0.51		
	50-60 ปี	-	-		
ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์	20-29 ปี	4.37	0.03	5.75	0.00
	30-39 ปี	4.21	0.41		
	40-49 ปี	4.20	0.84		
	50-60 ปี	-	-		
ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ	20-29 ปี	4.35	0.49		
	30-39 ปี	4.19	0.52	5.31	0.01
	40-49 ปี	4.14	0.50		
	50-60 ปี	-	-		
รวมทั้งหมด		4.22	0.40	7.90	0.00

จากตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ทักษะด้านสถานการณ์ ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์และทักษะด้าน มีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในรายด้าน 4 ด้าน

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ จำแนกตามอายุ

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	อายุ		Sig.	\bar{X}
ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ ทุกสถานการณ์	20-29 ปี	30-39 ปี	0.045	4.06
		40-49 ปี	0.059	3.85
		50-60 ปี	-	3.80
	30-39 ปี	20-29 ปี	0.059	
		40-49 ปี	0.089	
		50-60 ปี	-	
	40-49 ปี	20-29 ปี	0.045	
		30-39 ปี	0.089	
		50-60 ปี	-	
	50-60 ปี	20-29 ปี	0.089	
		30-39 ปี	0.078	
		40-49 ปี	0.054	
		50-60 ปี	-	

จากตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า ด้านทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความแตกต่างกัน 1 คู่ 1) 20-29 ปี และ 40-49 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 มีทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ มากกว่าระดับอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย จำแนกตามอายุ

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	อายุ		Sig.	\bar{X}
ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย	20-29 ปี	30-39 ปี	0.042	4.34
		40-49 ปี	0.023	4.26
		50-60 ปี	-	4.01
	30-39 ปี	20-29 ปี	0.023	
		40-49 ปี	0.055	
		50-60 ปี	-	
	40-49 ปี	20-29 ปี	0.042	
		30-39 ปี	0.055	
		50-60 ปี	-	
	50-60 ปี	20-29 ปี	0.055	
		30-39 ปี	0.065	
		40-49 ปี	0.089	
		50-60 ปี	-	

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่าด้านทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความแตกต่างกัน 2 คู่ 1) 20-29 ปี และ 30-39 ปี 2) 20-29 ปีและ 40-49 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปี มีทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ มากกว่าระดับอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ จำแนกตามอายุ

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	อายุ		Sig.	\bar{X}
ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์	20-29 ปี	30-39 ปี	0.015	4.37
		40-49 ปี	0.056	4.21
		50-60 ปี	-	4.20
	30-39 ปี	20-29 ปี	0.056	
		40-49 ปี	0.085	
		50-60 ปี	-	
	40-49 ปี	20-29 ปี	0.015	
		30-39 ปี	0.085	
		50-60 ปี	-	
	50-60 ปี	20-29 ปี	0.085	
		30-39 ปี	0.054	
		40-49 ปี	0.089	
		50-60 ปี	-	

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า ด้านทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความแตกต่างกัน 1 คู่ 1) 20-29 ปี และ 40-49 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปีมีทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ มากกว่าระดับอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ จำแนกตามอายุ

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	อายุ		Sig.	\bar{X}
ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ	20-29 ปี	30-39 ปี	0.039	4.35
		40-49 ปี	0.054	4.19
		50-60 ปี	-	4.14
	30-39 ปี	20-29 ปี	0.023	
		40-49 ปี	0.039	
		50-60 ปี	-	
	40-49 ปี	20-29 ปี	0.054	
		30-39 ปี	0.065	
		50-60 ปี	-	
	50-60 ปี	20-29 ปี	0.065	
		30-39 ปี	0.069	
		40-49 ปี	0.052	
		50-60 ปี	-	

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า ด้านทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความแตกต่างกัน 1 คู่ 1) 20-29 ปี และ 30-39 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปี มีทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ มากกว่าระดับอายุอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์รายคู่ ปรากฏดังตารางที่ 4.50 การศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านทักษะในการทำงานใน ยุคดิจิทัล	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ทักษะด้านความคิดแบบ ประยุกต์ ปรับตัวได้ทุก สถานการณ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	0.78	5.77	0.00
	ปริญญาตรี	4.00	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.90	0.93		
ทักษะด้านการปรับตัวรองรับ ปรากฏการณ์ New Media	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04	0.52	3.32	0.04
	ปริญญาตรี	4.28	0.45		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.31	0.47		
ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจ ศาสตร์ที่หลากหลาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04	0.55	3.53	0.03
	ปริญญาตรี	4.30	0.46		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.31	0.50		
ทักษะด้านการออกแบบ เชิงเหตุผลความคิดและ อารมณ์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.16	0.52	2.60	0.80
	ปริญญาตรี	4.31	0.45		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.10	0.80		
ทักษะด้านมีศักยภาพใน การต่อรองเพื่อรับมือกับ ปัญหาต่าง ๆ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.15	0.46	0.79	0.45
	ปริญญาตรี	4.28	0.49		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.23	0.82		
รวมทุกด้าน		4.22	0.40	4.40	0.01

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน ใน 5 ภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ New Media ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลายมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในรายด้าน 3 ด้าน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ จำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.56	0.015*	0.861	0.867
ปริญญาตรี	4.00	-	0.000*	0.988
สูงกว่าปริญญาตรี	3.90	-	-	-

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 3) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ New Media จำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04	0.045*	0.752	0.923
ปริญญาตรี	4.28	-	0.000*	0.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.31	-	-	0.935

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 3) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ New Media มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย จำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04	0.045*	0.724	0.895
ปริญญาตรี	4.30	-	0.000*	0.000*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.31	-	-	0.895

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 3) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีทักษะทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์รายคู่ ปรากฏดังตารางที่ 4.54 อาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตามอาชีพ

ด้านทักษะในการทำงาน ในยุคดิจิทัล	อาชีพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3.81	0.83	1.88	0.11
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.01	0.59		
	นักเรียน/นักศึกษา	3.92	0.64		
	รับจ้างทั่วไป	3.84	0.59		
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.37	0.75		
ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับ ปรากฏการณ์ New Media	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.06	0.74	3.61	0.00
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.31	0.42		
	นักเรียน/นักศึกษา	4.22	0.4		
	รับจ้างทั่วไป	4.05	0.31		
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.94	0.63		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านทักษะในการทำงาน ในยุคดิจิทัล	อาชีพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่ หลากหลาย	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.13	0.83	2.35	0.05
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.33	0.59		
	นักเรียน/นักศึกษา	4.17	0.64		
	รับจ้างทั่วไป	4.21	0.59		
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4.31	0.75		
ทักษะด้านการออกแบบความคิด เชิงเหตุผลและอารมณ์	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.27	0.68	3.09	0.01
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.33	0.47		
	นักเรียน/นักศึกษา	4.28	0.45		
	รับจ้างทั่วไป	3.8	0.53		
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4.12	0.7		
ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรอง และการรับมือปัญหาต่าง ๆ	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.22	0.73	1.73	0.14
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.31	0.47		
	นักเรียน/นักศึกษา	4.21	0.47		
	รับจ้างทั่วไป	4.08	0.60		
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.94	1.09		
รวมทุกด้าน		4.22	0.40	3.10	0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี อาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาในราย ด้าน พบว่ามีแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ New Media ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน 2 ด้าน

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ New Media จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน เอกชน	นักเรียน/ นักศึกษา	รับจ้างทั่วไป	ประกอบ ธุรกิจส่วนตัว
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.06	-	0.009*	0.040	0.053	0.054
พนักงานเอกชน	4.31	-	-	0.016	0.000*	0.055
นักเรียน/นักศึกษา	4.22	-	-	-	0.000*	0.052
รับจ้างทั่วไป	4.05	-	-	-	-	0.051*
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	3.94	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 6 คู่ คือ 1) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและพนักงานเอกชน 2) พนักงานเอกชนและนักเรียน/นักศึกษา 3) นักเรียน/นักศึกษาและรับจ้างทั่วไป 4) รับจ้างทั่วไปและประกอบธุรกิจส่วนตัว 5) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและนักเรียน/นักศึกษา 6) พนักงานเอกชนและรับจ้างทั่วไป ทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ New Media โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพพนักงานเอกชนมีทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ New Media มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน เอกชน	นักเรียน/ นักศึกษา	รับจ้างทั่วไป	ประกอบ ธุรกิจส่วนตัว
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.27	-	0.012*	0.040*	0.053	0.000*
พนักงานเอกชน	4.33	-	-	0.016*	0.000*	0.155
นักเรียน/นักศึกษา	4.28	-	-	-	0.007*	0.152
รับจ้างทั่วไป	3.88	-	-	-	-	0.151
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4.12	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 6 คู่ คือ 1) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและพนักงานเอกชน 2) พนักงานเอกชนและนักเรียน/นักศึกษา 3) พนักงานเอกชนและรับจ้างทั่วไป 4) นักเรียน/นักศึกษาและรับจ้างทั่วไป 5) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและนักเรียน/นักศึกษา 6) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ/ประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพพนักงานเอกชนมีทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์มากกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์รายคู่ ปรากฏดังตารางที่ 4.17 รายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตามอาชีพ+

านทักษะในการทำงาน ในยุคดิจิทัล	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ทักษะด้านความคิดแบบ ประยุกต์ ปรับตัวได้ทุก สถานการณ์	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.08	0.54	3.18	0.01
	15,001-30,000 บาท	4.00	0.57		
	30,001-45,000 บาท	3.45			
	45,001-60,000 บาท	3.93	0.84		
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	3.55	0.72		
ทักษะด้านการปรับตัวตอบ รับปรากฏการณ์ New Media	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.35	0.42	3.80	0.01
	15,001-30,000 บาท	4.29	0.43		
	30,001-45,000 บาท	4.21	0.61		
	45,001-60,000 บาท	3.92	0.46		
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	4.20	0.50		
ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจ ศาสตร์ที่หลากหลาย	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.34	0.46	4.24	0.00
	15,001-30,000 บาท	4.32	0.40		
	30,001-45,000 บาท	3.89	0.42		
	45,001-60,000 บาท	4.19	0.67		
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	3.90	0.60		
ทักษะด้านการออกแบบ ความคิดเชิงเหตุผลและ อารมณ์	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.27	0.06	1.51	0.20
	15,001-30,000 บาท	4.32	0.0		
	30,001-45,000 บาท	3.95			
	45,001-60,000 บาท	4.27	0.92		
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	4.07	0.15		
ทักษะด้านมีศักยภาพใน การต่อรองและการรับมือ ปัญหาต่าง ๆ	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.32	0.55	2.22	0.06
	15,001-30,000 บาท	4.30	0.47		
	30,001-45,000 บาท				
	45,001-60,000 บาท	4.28	0.63		
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	3.95	0.52		
รวมทุกด้าน		4.22	0.40	4.31	0.00

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ทักษะปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ New และทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลายมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในรายด้าน 3 ด้าน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	45,001-60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.08	-	-	0.015*	0.039*	0.000*
15,001-30,000บาท	4.00	-	-	-	0.024*	0.569
30,001-45,000 บาท	3.45	-	-	-	-	0.465
45,001-60,000บาท	3.93					0.544
มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	3.55	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 4 คู่ คือ 1) ไม่เกิน 15,000 บาทและ 30,001-45,000 บาท 2) ไม่เกิน 15,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท 3) ไม่เกิน 15,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป 4) 15,001-30,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 15,001-30,000บาท มีทักษะด้านทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์มากกว่ารายได้อื่น ๆ

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001- 30,000 บาท	30,001- 45,000 บาท	45,001- 60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.35	-	0.023*	0.125	0.352	0.459
15,001-30,000บาท	4.29	-	-	-	0.024*	0.569
30,001-45,000 บาท	4.21	-	-	-	-	0.001*
45,001-60,000บาท	3.92					0.369
มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	4.20	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 4 คู่ คือ 1) ไม่เกิน 15,000 บาทและ 15,001-30,000 บาท 2) 15,001-30,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท 3) 30,001-45,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีทักษะด้านทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media มากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001- 30,000 บาท	30,001- 45,000 บาท	45,001- 60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.34	-	0.592	0.000*	0.319	0.351
15,001-30,000บาท	4.32	-	-	1.589	0.425*	0.009*
30,001-45,000 บาท	3.89	-	-	-	-	0.359
45,001-60,000บาท	4.19					0.489
มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	3.90	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) ไม่เกิน 15,000 บาทและ 30,001-45,000 บาท 2) 15,001-30,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ไม่เกิน 15,000 บาท มีทักษะด้านทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลายมากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์รายคู่ ปรากฏดังตารางที่ 4.21 สถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตามสถานภาพ

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์	โสด	4.05	0.60	10.47	0.00
	สมรส	3.75	0.60		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.62	0.76		
ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media	โสด	4.33	0.43	11.43	0.00
	สมรส	4.09	0.47		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.04	0.50		
ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย	โสด	4.35	0.46	7.50	0.00
	สมรส	4.11	0.45		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.29	0.63		
ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์	โสด	4.33	0.46	9.24	0.00
	สมรส	4.07	0.47		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.22	0.49		
ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองและการรับมือปัญหาต่าง ๆ	โสด	4.33	0.49	8.67	0.00
	สมรส	4.08	0.54		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.20	0.44		
รวมทุกด้าน		4.22	4.04	15.17	0.00

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี สถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าแตกต่างกัน 5 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์และทักษะด้าน มีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้
ทุกสถานการณ์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.05	-	0.000*	0.003*
สมรส	3.75	-	-	0.323
หย่าร้าง/หม้าย	3.62	-	-	-

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) โสด
และสมรส 2) โสดและหย่าร้าง/หม้าย โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีทักษะด้านทักษะด้าน
ความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์มากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะทักษะด้านการปรับตัวรองรับ
ปรากฏการณ์ New Media จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.33	-	0.003*	0.356
สมรส	4.09	-	-	0.399
หย่าร้าง/หม้าย	4.04	-	-	-

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ 1) โสด
และสมรส โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด ทักษะทักษะด้านการปรับตัวรองรับปรากฏการณ์ New
Media มากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผล และอารมณ์ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.35	-	0.000*	0.498
สมรส	4.11	-	-	0.452
หย่าร้าง/หม้าย	4.29	-	-	-

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่ามีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ 1) โสดและสมรส 2) สมรสและหย่าร้าง/หม้าย 3) โสดและหย่าร้าง/หม้าย โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดมีทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์ จำแนกมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองและการรับมือปัญหาต่าง ๆ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.33	-	0.000*	0.549
สมรส	4.07	-	-	0.455*
หย่าร้าง/หม้าย	4.22	-	-	-

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 1 คู่ คือ 1) โสดและสมรส 2) สมรสและหย่าร้าง/หม้าย โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดมีทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์จำแนกมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผล และอารมณ์จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.33	-	0.000*	0.652
สมรส	4.08	-	-	0.002*
หย่าร้าง/หม้าย	4.20	-	-	-

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) โสดและสมรส 2) สมรสและหย่าร้าง/หม้าย โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดมีทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์จำแนกมากกว่าสถานภาพอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 2 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลที่จำเป็นแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ผลตารางที่ 4.27 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัล

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี เพศแตกต่างกันมีความการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.2 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลเป็นแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.27 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อด้านการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน โดยเพศชายมีการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลจำเป็นมากกว่าเพศหญิง

ด้านการปรับตัวในการทำงาน ในยุคดิจิทัล	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
การปรับตัวด้านร่างกาย	4.44	0.40	3.98	0.51	10.15	0.00
การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	4.51	0.42	4.08	0.44	10.22	0.00
การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	4.51	0.42	4.10	0.42	9.88	0.00
การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน	4.49	0.40	4.04	0.45	10.45	0.00
รวม	4.49	0.36	4.05	0.33	12.90	0.00

ตารางที่ 4.27 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน ในภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ามีแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ การปรับตัวด้านร่างกาย การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ และการปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการ

ทำงานที่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน โดยเพศชายมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 2.2 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตาม อายุ ดังนี้

ด้านการปรับตัวในการทำงาน ในยุคดิจิทัล	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การปรับตัวด้านร่างกาย	20-29 ปี	4.26	0.54	2.86	0.06
	30-39 ปี	4.15	0.46		
	40-49 ปี	4.08	0.55		
	50-60 ปี	-	-		
การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	20-29 ปี	4.37	0.50	6.20	0.00
	30-39 ปี	4.20	0.45		
	40-49 ปี	4.2	0.44		
	50-60 ปี	-	-		
การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	20-29 ปี	4.37	0.48	4.33	0.01
	30-39 ปี	4.26	0.44		
	40-49 ปี	4.17	0.38		
	50-60 ปี	-	-		
การปรับตัวด้านการปรับตัว ระหว่างกัน	20-29 ปี	4.33	0.46	6.38	0.02
	30-39 ปี	4.22	0.48		
	40-49 ปี	4.03	0.57		
	50-60 ปี	-	-		
รวมทุกด้าน		4.27	0.41	6.53	0.02

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน ในภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ามีแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ พบว่ามีแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ การปรับตัวด้านร่างกาย

การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับด้านบทบาทหน้าที่ การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกันการปรับตัวใน
การทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน และในรายด้าน 4 ด้าน

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านร่างกายจำแนกตามอายุ

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	อายุ		Sig.	\bar{X}
การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	20-29 ปี	30-39 ปี	0.002	4.37
		40-49 ปี	0.000	4.20
		50-60 ปี		4.21
	30-39ปี	20-29 ปี	0.065	
		40-49 ปี	0.069	
		50-60 ปี	-	
	40-49 ปี	20-29 ปี	0.002	
		30-39 ปี	0.054	
		50-60 ปี	-	
	50-60 ปี	20-29 ปี	0.054	
		30-39 ปี	0.065	
		40-49 ปี	0.069	
		50-60 ปี	-	

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า ด้านทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์
ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความแตกต่างกัน 1 คู่ 1) 20-29 ปี และ 40-49 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ
20-29 มีทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ มากกว่าระดับอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ จำแนกตามอายุ

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	อายุ		Sig.	\bar{X}
การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	20-29 ปี	30-39 ปี	0.019	4.26
		40-49 ปี	0.023	4.15
		50-60 ปี	-	4.08
	30-39ปี	20-29 ปี	0.065	
		40-49 ปี	0.069	
		50-60 ปี	-	
	40-49 ปี	20-29 ปี	0.023	
		30-39 ปี	0.054	
		50-60 ปี	-	
	50-60 ปี	20-29 ปี	0.054	
		30-39 ปี	0.065	
		40-49 ปี	0.069	
		50-60 ปี	-	

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่าด้านทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความแตกต่างกัน 1 คู่ 1) 20-29 ปี และ 40-49 ปี 2) โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปี มีทักษะการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ มากกว่าระดับอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน
จำแนกตามอายุ

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	อายุ		Sig.	\bar{X}
การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน	20-29 ปี	30-39 ปี	0.000	4.26
		40-49 ปี	0.002	4.15
		50-60 ปี	-	4.08
	30-39ปี	20-29 ปี	0.002	
		40-49 ปี	0.019	
		50-60 ปี	-	
	40-49 ปี	20-29 ปี	0.019	
		30-39 ปี	0.055	
		50-60 ปี	-	
	50-60 ปี	20-29 ปี	0.055	
		30-39 ปี	0.069	
		40-49 ปี	0.072	
		50-60 ปี	--	

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า ด้านทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ มีความแตกต่างกัน 2 คู่ 1) 20-29 ปี และ 30-39 ปี 2) 30-39 ปี และ 40-49 ปี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-29 ปี มีการปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน มากกว่าระดับอายุอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 2.3 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัวในการทำงาน ยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตาม อายุ ดังนี้

ด้านการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การปรับตัวด้านร่างกาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.13	0.49	1.17	0.31
	ปริญญาตรี	4.22	0.51		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	0.59		
การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.18	0.50	3.18	0.04
	ปริญญาตรี	4.32	0.46		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	0.78		
การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.18	0.52	1.92	0.15
	ปริญญาตรี	4.33	0.45		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.16	0.76		
การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.09	0.63	1.69	0.19
	ปริญญาตรี	4.28	0.46		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.24	0.64		
รวมทุกด้าน		4.27	0.41	2.39	0.09

จากตารางที่ 4.32 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน ใน 4 ภาพรวม และเมื่อพิจารณาในราย ด้าน พบว่ามีแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่ปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในรายด้าน 1 ด้าน

ตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านอ้อมโนทัศน์จำแนกตามการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.18	-	-	0.569
ปริญญาตรี	4.32	0.000*	-	0.785
สูงกว่าปริญญาตรี	4.04	-	-	-

ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน คู่ คือ 1) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีการปรับตัวด้านอ้อมโนทัศน์มากกว่า ระดับการศึกษาอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 2.4 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ อาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตาม อาชีพ ดังนี้

ด้านการปรับตัวในการทำงาน ในยุคดิจิทัล	อาชีพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
การปรับตัวด้านร่างกาย	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3.80	0.90	5.95	0.00
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.24	0.46		
	นักเรียน/นักศึกษา	4.23	0.44		
	รับจ้างทั่วไป	3.95	0.57		
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4.20	0.59		
การปรับตัวด้านอ้อมโนทัศน์	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.13	0.86	2.18	0.07
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.34	0.43		
	นักเรียน/นักศึกษา	4.26	0.41		
	รับจ้างทั่วไป	4.06	0.65		
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4.25	0.75		

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ด้านการปรับตัวในการทำงาน ในยุคดิจิทัล	อาชีพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig
การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.16	0.86	3.11	0.02
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.35	0.40		
	นักเรียน/นักศึกษา	4.28	0.41		
	รับจ้างทั่วไป	3.98	0.67		
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4.20	0.67		
การปรับตัวด้านการปรับตัว ระหว่าง	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.16	0.82	1.41	0.23
	พนักงานบริษัทเอกชน	4.29	0.44		
	นักเรียน/นักศึกษา	4.24	0.46		
	รับจ้างทั่วไป	4.03	0.63		
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4.30	0.39		
รวมทุกด้าน		4.27	0.40	3.92	0.00

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน ใน 4 ภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ การปรับตัวด้านร่างกาย การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ มีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่ปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในรายด้าน 2 ด้าน

ตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านร่างกายตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน เอกชน	นักเรียน/ นักศึกษา	รับจ้างทั่วไป	ประกอบ ธุรกิจ ส่วนตัว
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	3.80	-	0.000*	0.040	0.364	0.001*
พนักงานเอกชน	4.24	-	-	0.002*	0.642	0.534
นักเรียน/นักศึกษา	4.23	-	-	-	0.655	0.454
รับจ้างทั่วไป	3.95	-	-	-	-	0.432*
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4.20	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.35 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่ามีความแตกต่างกัน 3 คู่ คือ 1) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและพนักงานเอกชน 2) พนักงานเอกชนและนักเรียน/นักศึกษา 3) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพพนักงานเอกชนมีการปรับตัวด้านร่างกายในการทำงานยุคดิจิทัลมากกว่าระดับอาชีพอื่น ๆ

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ตามอาชีพ

อาชีพ	\bar{X}	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	พนักงาน เอกชน	นักเรียน/ นักศึกษา	รับจ้างทั่วไป	ประกอบ ธุรกิจ ส่วนตัว
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	4.16	-	0.002*	0.598	0.344	0.559
พนักงานเอกชน	4.35	-	-	0.024*	0.002*	0.015*
นักเรียน/นักศึกษา	4.28	-	-	-	0.655	0.564
รับจ้างทั่วไป	3.98					0.432
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	4.20	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.36 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 4 คู่ คือ 1) รับราชการ/รัฐวิสาหกิจและพนักงานเอกชน 2) พนักงานเอกชนและนักเรียน/นักศึกษา 3) พนักงานเอกชนและรับจ้างทั่วไป 4) พนักงานเอกชนและประกอบธุรกิจส่วนตัว โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอาชีพพนักงานเอกชนมีการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงานยุคดิจิทัลมากกว่าระดับอาชีพอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 2.5 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางต่อไป

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ รายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตาม รายได้ ดังนี้

ด้านการปรับตัวในการทำงาน ในยุคดิจิทัล	รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การปรับตัวด้านร่างกาย	ไม่เกิน 15,000 บาท	3.79	0.90	5.95	0.00
	15,001-30,000 บาท	4.25	0.46		
	30,001-45,000 บาท	4.32	0.43		
	45,001-60,000 บาท	4.23	0.56		
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	3.95			
การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.13	0.85	2.10	0.70
	15,001-30,000 บาท	4.33	0.43		
	30,001-45,000 บาท	4.15	0.40		
	45,001-60,000 บาท	4.26	0.65		
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	4.06			
การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.15	0.85	3.11	0.01
	15,001-30,000 บาท	4.35	0.40		
	30,001-45,000 บาท	4.23	0.41		
	45,001-60,000 บาท	4.27	0.67		
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	3.99			
การปรับตัวด้านการปรับตัว ระหว่างกัน	ไม่เกิน 15,000 บาท	4.16	0.82	1.41	0.23
	15,001-30,000 บาท	4.30	0.44		
	30,001-45,000 บาท	4.25	0.46		
	45,001-60,000 บาท	4.24	0.63		
	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	4.83			
รวมทุกด้าน		4.27	0.40	3.93	0.00

จากตารางที่ 4.37 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน ใน 4 ภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า มีแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ การปรับตัวด้านร่างกาย การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ มี

ความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่ปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวม และในรายด้าน 2 ด้าน

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	45,001-60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 15,000 บาท	3.79	-	0.351	0.000*	0.352	0.459
15,001-30,000 บาท	4.25	-	-	-	0.000*	0.542
30,001-45,000 บาท	4.32	-	-	-	0.002*	0.644
45,001-60,000 บาท	4.23	-	-	-	-	0.369
มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	3.95	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.38 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) ไม่เกิน 15,000 บาทและ15,001-30,000บาท 2) 15,001-30,000 บาท และ 45,001-60,000บาท 3) 30,001-45,000 บาท และ 45,001-60,000บาท โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 30,001-45,000 บาท มีการปรับตัวด้านร่างกายมากกว่ารายได้อื่น ๆ

ตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านร่างกาย จำแนกตามรายได้อื่นต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-45,000 บาท	45,001-60,000 บาท	มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป
ไม่เกิน 15,000 บาท	4.15	-	0.451	0.000*	0.552	0.549
15,001-30,000 บาท	4.35	-	-	-	0.000*	0.762
30,001-45,000 บาท	4.23	-	-	-	0.000*	0.614
45,001-60,000 บาท	4.27	-	-	-	-	0.001*
มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป	3.99	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.39 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 4 คู่ คือ 1) ไม่เกิน 15,000 บาท และ 30,001-45,000 บาท 2) 15,001-30,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท 3) 30,001-45,000 บาท และ 45,001-60,000 บาท 4) 45,001-60,000 บาท และมากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 15,001-30,000 บาท การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ มากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

สมมติฐานที่ 2.6 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็น ต่อการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ สถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อจำเป็นการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ ในรายทุกด้านจำแนกตาม สถานภาพ ดังนี้

ด้านการปรับตัว ในการทำงานในยุคดิจิทัล	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
การปรับตัวด้านร่างกาย	โสด	4.25	0.52	5.39	0.00
	สมรส	4.03	0.47		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.23	0.45		
การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์	โสด	4.36	0.47	9.94	0.00
	สมรส	4.09	0.48		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.25	0.40		
การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่	โสด	4.36	0.46	7.10	0.00
	สมรส	4.14	0.47		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.24	0.37		
การปรับตัวด้านการปรับตัว ระหว่างกัน	โสด	4.31	0.46	8.04	0.00
	สมรส	4.08	0.53		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.28	0.43		
รวมทุกด้าน		4.27	0.40	10.75	0.00

จากตารางที่ 4.40 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อที่จำเป็นแตกต่างกันในภาพรวม และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีแตกต่างกัน 4 ด้าน คือ การปรับตัวด้านร่างกาย การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับด้านบทบาท

หน้าที่ การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกันการปรับตัวในการทำงานยุคดิจิทัลแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้านทุกด้าน

ตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านร่างกาย จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.25	-	0.002*	0.000*
สมรส	4.03	-	-	0.523
หย่าร้าง/หม้าย	4.23	-	-	-

จากตารางที่ 4.41 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ 1) โสดและสมรส 2) โสดและหย่าร้าง/หม้าย โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีการปรับตัวด้านร่างกายมากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.36	-	0.000*	0.649
สมรส	4.09	-	-	0.529
หย่าร้าง/หม้าย	4.25	-	-	-

จากตารางที่ 4.42 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่ามีความแตกต่างกัน คู่ 1 คือ 1) โสดและสมรส โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีการปรับตัวด้านร่างกาย มากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

ตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.36	-	0.001*	0.000*
สมรส	4.09	-	-	0.000*
หย่าร้าง/หม้าย	4.25	-	-	-

จากตารางที่ 4.43 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน คู่ 3 คือ 1) โสดและสมรส 2) โสดและหย่าร้าง/หม้าย 3) สมรสและหย่าร้าง/หม้าย โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่มากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
โสด	4.36	-	0.015*	0.545
สมรส	4.09	-	-	0.001*
หย่าร้าง/หม้าย	4.25	-	-	-

จากตารางที่ 4.44 ผลการทดสอบรายคู่ด้วยค่า LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน คู่ 2 คือ 1) โสดและสมรส 2) สมรสและหย่าร้าง/หม้าย โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสด มีการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่มากกว่ารายได้ต่อเดือนอื่น ๆ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์ วัตถุประสงค์การวิจัย (Research objectives) เพื่อการศึกษา

1. ศึกษาความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ศึกษาการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม (google form) กลุ่มตัวอย่างคือ ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนวัยทำงานที่อยู่ในกลุ่มวัยทำงานในพื้นที่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีอายุ 20-60 ปี คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน และสถิติวิเคราะห์ ได้แก่ การศึกษานี้วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยด้วยค่าสถิติ t-Test และ F-test ซึ่งผลวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ ตามลำดับต่อไปนี้

5.1 สรุปผลของการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ขอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของวัตถุประสงค์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย 200 คิดเป็นร้อยละ 50 หญิง 200 คิดเป็นร้อยละ 50 ตามการออกแบบในวิธีสุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม ช่วงอายุ 20-29ปี มีระดับปริญญาตรีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-30,000 บาทมากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด

ส่วนที่ 2 ทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล

ผลการศึกษา พบว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์รองลงมา คือ ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจ

ศาสตร์ที่หลากหลาย ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media และ ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ด้านการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล

ผลการศึกษา พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่เป็นตัวอย่างมีการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ รองลงมา คือ การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน การปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลแตกต่างกันทุกรายได้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ แตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลแตกต่างกันทุกรายได้

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยจากการศึกษาเรื่องทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานข้อ 1 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ ที่ต่างกันมีทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน เพื่อให้สามารถเข้าใจในข้อมูลผ่านมุมมองที่หลากหลายนอกเหนือจากทักษะความชำนาญเฉพาะในยุคดิจิทัล การทำงานนั้นเราจำเป็นต้องมีการวางแผนและคิดกลยุทธ์กันเป็นประจำ ซึ่งเป็นศิลปะในการวางแผน โดยเกิดจากการคิดอย่างเป็นเหตุผลเชิงตรรกะและวางแผนอย่างรอบคอบ มีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน มีความยืดหยุ่นและสามารถพลิกแพลงได้ตามสถานการณ์จนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ทักษะที่จะทำให้คุณเติบโตในอนาคตนั้นก็คือทักษะความเป็นผู้นำของทีมและช่วยนำพาไปได้ถูกทิศทาง ต้องมีความสามารถในการบริหารคนให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสร้างความไว้วางใจได้ ผลวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิสรา ฝนิกทอง และจรัญญา ปานเจริญ (2564) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงตนเองของประชาชนวัยทำงานกรุงเทพมหานครในยุค Digital Transformation และเพื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคลากรในยุค Digital Transformation จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชาชนวัยทำงานกรุงเทพมหานครที่มีอายุระหว่าง 20-60 ปีจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย T-test F-test ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนวัยทำงาน กรุงเทพมหานครมีการเปลี่ยนแปลงตนเองด้านทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลงด้านความสามารถทางเทคโนโลยี ความคาดหวังความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ

มาก และความสามารถทางภาษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยประชาชนวัยทำงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงานและรายได้แตกต่างกันมีการเปลี่ยนแปลงตนเองที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ มีทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน เพื่อให้สามารถเข้าใจในข้อมูลผ่านมุมมองที่หลากหลายนอกเหนือจากทักษะความชำนาญเฉพาะในยุคดิจิทัล โดยสอดคล้องกับงานวิจัย นัฏฐนันท์ ภูสวาสดี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 ราย วิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 30-40 ปี การศึกษาปริญญาตรีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปีประเภทของธุรกิจบริษัทจำกัด เจ้าของหรือผู้ถือหุ้นหลักเป็นชาวไทย มีจำนวนบุคลากร 100-300 คน และระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากกว่า 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการความรู้ ด้านการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการบริหารทรัพยากร และด้านการบริหารทรัพยากร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่าง ผลเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนก ตามลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจ พบว่า เจ้าของหรือผู้ถือหุ้นหลักและระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจไม่มี ความแตกต่าง ส่วนประเภทของธุรกิจและจำนวนบุคลากรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางด้านทักษะและนำไปปรับใช้กับการทำงานกันในยุคดิจิทัล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ ต่างกันมีทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน การมีความเข้าใจและรู้จักตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ก็ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผู้ที่สามารถคุ้นเคยกับลักษณะงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ และรู้เท่าทันเทคโนโลยีพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ผลวิจัยสอดคล้องกับ วรินทร์ พูลผล และ ธันย์พัทธ์ ไคร์วานิช (2564) ศึกษาเรื่องการปรับตัวทางเทคโนโลยีภายหลังโควิด-19:กรณีศึกษา นักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานที่ศึกษาอยู่ สถานที่ตั้งของสถานศึกษา จำนวนปีที่ศึกษาในสถานศึกษา ปัจจุบัน ระดับการศึกษาและหมวดสาขาวิชาที่กำลังศึกษาอยู่มีผลต่อการปรับตัวทางเทคโนโลยีภายหลังโควิด-19 ซึ่งได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) จากกลุ่มประชากรโดยได้ตัวอย่างมาทั้งหมด 826คน ข้อมูลได้เก็บโดยแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างโดย Google Form และได้ทำการกระจาย

แบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ Messenger LINE WhatsApp Facebook เป็นต้น โดยกำหนดให้มีตัวแปรตาม 5 ตัว ได้แก่ ระดับทัศนคติส่วนตัวเกี่ยวกับเทคโนโลยีวัฒนธรรมที่สนับสนุนต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในสถานศึกษา สถาบันการศึกษาต่อการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานการศึกษา และความพร้อมของสถานศึกษาโดยใช้สถิติในการศึกษา คือ (Multivariate Analysis of Covariance: MANCOVA) พบว่า ตัวแปรพร้อม มีการลงคอร์สอบรมระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในลักษณะออนไลน์ เพิ่มขึ้นจากเดิมโดยรวม (Knowledge Investment) และตัวแปรอิสระในด้านระดับการศึกษามีผลต่อการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลภายหลังโควิด-19 ซึ่งมีตัวแปรตาม 5 ด้านคือ ระดับทัศนคติส่วนตัวเกี่ยวกับเทคโนโลยี โดยมีค่า R Squared .190 วัฒนธรรมที่สนับสนุนต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษามีค่า R Squared.163 สถาบันการศึกษาต่อการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีค่า R Squared .168 ด้านสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ของสถานการศึกษาโดยมีค่า R Squared .170 และด้านความพร้อมของสถานศึกษา R Squared .179 จากผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีระดับนัยสำคัญมากที่สุดต่อการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลภายหลังโควิด-19 กรณีศึกษานักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักศึกษามีระดับความรู้หรือประสบการณ์ในการสะสมความรู้มากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลภายหลังโควิด-19 ได้ดีขึ้นเท่านั้น จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้มีข้อเสนอแนะว่า สถาบันการศึกษาสามารถนำการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการส่งเสริม และสนับสนุนนิสิตนักศึกษาในทุกระดับชั้นการศึกษาให้สามารถปรับตัวทางเทคโนโลยีภายหลังโควิด-19 ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพ มีทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางด้านทักษะและนำไปปรับใช้กับการทำงานกันในยุคดิจิทัล โดยสอดคล้องกับ นัฏฐนนท์ ภูสวาสดี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล อุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 ราย วิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 30-40 ปี การศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ประเภทของธุรกิจบริษัทจำกัด เจ้าของหรือผู้ถือหุ้นหลักเป็นชาวไทย มีจำนวนบุคลากร 100-300 คน และระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากกว่า 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดการความรู้ ด้านการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการบริหารทรัพยากร และด้านการบริหารทรัพยากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความแตกต่าง ผลเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนก ตามลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจ พบว่า เจ้าของหรือผู้ถือหุ้นหลักและระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจไม่มีความแตกต่างส่วนประเภทของธุรกิจและจำนวนบุคลากรมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีข้อน่าสนใจและสรุปปรับดังนี้

1. จากผลวิจัยพบว่า ทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัลของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากที่สุด คือ ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์รองลงมา คือ ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media และทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ตามลำดับ ดังนั้น ข้อเสนอแนะใหม่โดยอิงจากผลการวิจัยนี้ เห็นได้ว่ามีความจำเป็นมากในการทำงานในยุคดิจิทัล ควรพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนทางด้านทักษะและนำไปปรับใช้กับการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อส่งเสริมเพิ่มทักษะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และเท่าทันสื่อต่าง ๆ ในยุคดิจิทัล เพื่อการปรับใช้ในชีวิตประจำวันพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน จำเป็นต้องต้องอาศัยการฝึกฝนสั่งสมประสบการณ์ ยังเป็นทักษะที่ทำได้เป็นอย่างดี ดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาใช้ เข้าไปช่วยแก้ปัญหา และกำหนดเป้าหมายให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุผลตามที่ประสงค์

2. สำหรับการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล การวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อ พิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ รองลงมา คือ การปรับตัว ด้านอัตมโนทัศน์ การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่ การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์ตามลำดับ ดังนั้นเพื่อให้ทราบความต้องการว่ามีปัญหาตรงไหนหรือควรแก้ไขในด้านใดเพื่อนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ นั้นมีขอบเขตไม่เหมือนกัน จึงทำให้สามารถเข้าใจในข้อมูลผ่านมุมมองที่หลากหลายนอกเหนือจากทักษะความชำนาญเฉพาะที่เรามีอยู่แล้ว บุคคลจะปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างมีประสิทธิภาพหรือสามารถปรับตัวได้แต่อย่างไรก็ตามระดับความสามารถในการปรับตัวได้โดยการแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นั้นเพิ่มขึ้นได้ กระบวนการเป็นความต้องการเพื่อเรียนรู้การปรับตามสภาพแวดล้อมและสังคม เพื่อให้เกิดความสำเร็จในชีวิต บุคคลต้องมีการปรับตัวเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ยังไม่มีการโปรแกรมให้รู้จักการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือรับมือกับการเปลี่ยนแปลง หรือการปรับโครงสร้างการทำงานใหม่ ฉะนั้นการพร้อมปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และในทุกบทบาทของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม

5.4 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อ 1 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อ 2 คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัลแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรส่งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและปรับตัวในยุคดิจิทัลมากขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและรับมือในยุคดิจิทัลมากขึ้น

2. ควรศึกษาด้วยวิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น และเปิดใจให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ขันติยา สุกุณา. (2559). *พฤติกรรมกรรมการปรับตัวด้านการทำงานของแรงงานในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดปทุมธานีภายหลังเข้าสู่ประชาคมอาเซียน* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3021>
- จันทร์จิรา เหลลาราช. (2564). การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและผลกระทบต่อองค์กร. *มนุษยศาสตร์สาร*, 22(1), 227-240.
- ชนิสรา ฌนิกทอง และ จริญญา ปานเจริญ. (2564). *การเปลี่ยนแปลงตนเองของบุคลากรในยุค Digital transformation ประชาชนวัยทำงานกรุงเทพมหานคร*. วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. <https://ciba.dpu.ac.th/wp-content/plugins/ciba-article/article/article/mba-2563/12.pdf>
- คนัย เทียนพุ่ม. (2537). *กลยุทธ์การพัฒนาคคน: สิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัฐนันท์ ภูสวาสดี. (2563). กลยุทธ์การปรับตัวเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลของอุตสาหกรรมผลิตไฟฟ้าในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม*, 2(2), 1-19. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/iba/article/view/249078/167763>
- วรินทร์ พูลผล และ ธันย์พัทธ์ ไคว้วานิช. (2564). การปรับตัวทางเทคโนโลยีภายหลังโควิด-19:กรณีศึกษานักศึกษาในระดับอุดมศึกษา. ใน *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16 ปีการศึกษา 2564* (น. 2030-2042). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สาโรช วิรัตน์พรกุล. (2555). *การศึกษามลกระทบของความสอดคล้องกันระหว่างกลยุทธ์ทางด้านธุรกิจและการพัฒนาระบบสารสนเทศและประสิทธิภาพของระบบสารสนเทศที่มีผลต่อความสามารถในการปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย]. คลังข้อมูลนักวิจัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. <https://scholar.utcc.ac.th/server/api/core/bitstreams/1cb18d7e-6f1c-4972-aaab-37644088c591/content>
- สุกัญญา มิตรเมฆ และ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (ม.ป.ป.). การปรับตัวของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชุมพร ภายใต้ นโยบายไทยแลนด์ 4. ใน *การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับนานาชาติ ครั้งที่ 13* (น. 988-1004). *มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่*. <http://bitly.ws/KMdU>
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร.(2545). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม* (พิมพ์ครั้งที่ 3). วี.เจ. พรินตติ้ง.
- Akaraborworn, C. (2006). *Create a person to create a portfolio*. K. polprint.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ทักษะการทำงานที่จำเป็นและการปรับตัวในโลกยุคดิจิทัลในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัยของนักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้ เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด และคำถามแต่ละข้อสามารถเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1) เพศ

- ชาย หญิง

2) อายุ

- 20-29 ปี 30-39 ปี 40-49 ปี 50-60 ปี

3) ระดับระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4) อาชีพ

- ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน นักเรียน/นักศึกษา
 รับจ้างทั่วไป ประกอบธุรกิจส่วนตัว อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5) รายได้ต่อเดือน

- ไม่เกิน 15,000 บาท 15,001-30,000 บาท 30,001-45,000บาท
 45,001-60,000บาท มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป

6) สถานภาพสมรส

- โสด สมรส หย่า/หม้าย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

คำชี้แจง : ท่านคิดว่าทักษะเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับใด ทั้งนี้พิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง จำเป็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง จำเป็นมาก
- 3 หมายถึง จำเป็นปานกลาง
- 2 หมายถึง จำเป็นน้อย
- 1 หมายถึง จำเป็นน้อยที่สุด

ด้านทักษะในการทำงานในยุคดิจิทัล	ระดับความจำเป็น				
	5	4	3	2	1
1. ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์ ปรับตัวได้ทุกสถานการณ์					
1.1 ทักษะด้านความคิดแบบประยุกต์					
1.2 ทักษะความคิดเชิงวิเคราะห์					
1.3 ทักษะด้านความคิดในเชิงสร้างสรรค์					
1.4 ทักษะการรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย					
2. ทักษะด้านการปรับตัวตอบรับปรากฏการณ์ New Media					
2.1 ทักษะด้านความรู้ ข้อมูลข่าวสาร					
2.2 ทักษะด้านการสืบค้นข้อมูล					
2.3 ทักษะการรู้เท่าทันสื่อ					
2.4 ทักษะการสืบค้นข้อมูลความบันเทิง					
3. ทักษะด้านเรียนรู้และเข้าใจศาสตร์ที่หลากหลาย					
3.1 ทักษะความชำนาญการเฉพาะทาง					
3.2 ทักษะการเรียนรู้ข้อมูลหลากหลาย					
3.3 ทักษะการเปิดกว้างความรู้ใหม่ ๆ					
3.4 ทักษะด้านการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อโลก					
4. ทักษะด้านการออกแบบความคิดเชิงเหตุผลและอารมณ์					
4.1 ทักษะด้านเชิงเหตุผล					
4.2 ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล					
4.3 ทักษะด้านเชิงอารมณ์					
4.4 ทักษะความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน					

5. ทักษะด้านมีศักยภาพในการต่อรองเพื่อรับมือกับปัญหาต่าง ๆ					
5.1 ทักษะด้านความรู้สึกในการต่อรองการแก้ไข้ปัญหา					
5.2 ทักษะความคิดในการต่อรองการแก้ไข้ปัญหา					
5.3 ทักษะความเข้าใจในการต่อรองการแก้ไข้ปัญหา					
5.4 ทักษะการคิดค้นทางออก					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล

ชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และ ขอความกรุณา ตอบคำถามแต่ละข้อได้เพียงคำตอบเดียว โดยพิจารณาให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติเลย
- 2 หมายถึง เกือบไม่เคยปฏิบัติ
- 3 หมายถึง ปฏิบัติบ้างเป็นบางครั้ง
- 4 หมายถึง ปฏิบัติบ่อย
- 5 หมายถึง ปฏิบัติเป็นประจำ

ด้านการปรับตัวในการทำงานในยุคดิจิทัล	ระดับการปฏิบัติ				
	5	4	3	2	1
1. การปรับตัวด้านร่างกาย					
1.1 ท่านมีการออกกำลังกายเพียงพอในแต่ละวันหลังจากการทำงาน					
1.2 ท่านมีการบริหารเวลาในการทำงานและการพักผ่อนอย่างเหมาะสม					
1.3 ท่านเอาใจใส่กับการดูแลสุขภาพตนเองเป็นอย่างดี					
1.4 ท่านรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายในแต่ละวันหลังจากการทำงาน					
1.5 หลังจากเหนื่อยล้าในการทำงาน ท่านมักจะหากิจกรรมต่าง ๆ ทำในเวลาว่างเพื่อให้รู้สึกผ่อนคลาย เช่น ฟังเพลง ดูโทรทัศน์ ปลูกต้นไม้ ทำงานบ้าน เป็นต้น					
2. การปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์					
2.1 ท่านมักจะแยกแยะปัญหาส่วนตัวกับการทำงานได้อย่างดี					
2.2 ท่านรู้สึกดีกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน					
2.3 ท่านมีการตั้งเป้าหมายในชีวิตที่ชัดเจนเพื่อช่วยให้มีแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงาน					

2.4 เมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ ทั้งในเรื่องการทำงานและการใช้ชีวิต ท่านพยายามที่จะคิดบวกอยู่เสมอ					
2.5 ท่านรู้สึกภูมิใจกับงานที่ทำสำเร็จและมีกำลังใจกับงานที่ทำอยู่เสมอ					
3. การปรับตัวด้านบทบาทหน้าที่					
3.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีทั้งภายในและภายนอกสถานที่					
3.2 ท่านทำงานได้ทุกที่ ทุกเวลาโดยการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น สมาร์ทโฟน หรือแท็บเล็ต					
3.3 ท่านสามารถทำงานพร้อม ๆ กับให้เวลากับครอบครัว					
3.4 ท่านได้แสวงหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการทำงานอยู่เสมอ					
3.5 ท่านยังคงแสดงบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรได้เป็นอย่างดี					
4. การปรับตัวด้านการปรับตัวระหว่างกัน					
4.1 ท่านเอาใจใส่และคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ					
4.2 ท่านได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวในการทำงาน					
4.3 ท่านสามารถจัดการกับปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์					
4.4 ท่านสามารถจัดการชีวิตตนเอง ชีวิตครอบครัว และชีวิตในการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
4.5 ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....