

BE-023

## ผลกระทบของ AI ต่อการเลือกอาชีพของเจนเอเรชั่น Z

### The Impact of AI on Career Choices of Generation Z

นิตยา คลังเพชร<sup>1,\*</sup>, วณัญญา ทองทิพย์<sup>2</sup> และ วิรัตน์ ใจสา<sup>3</sup>

Nitaya Khlangpetch<sup>1,\*</sup>, Wananya Thongthip<sup>2</sup> and Virat Jhaisa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>สาขาวิชาการตลาดดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

<sup>1,2,3</sup>Digital Marketing Department, School of Business Administration, Sripatum University, Khon Kaen

\*Corresponding author's e-mail: nitaya.kh@spu.ac.th

#### บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งศึกษาผลกระทบของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่มีต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของเจนเอเรชั่น Z ซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่เติบโตมาพร้อมกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีดิจิทัล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทัศนคติ และการรับรู้ของเจนเอเรชั่น Z ต่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) 2) วิเคราะห์ผลกระทบของ AI ต่อตลาด แรงงานและการตัดสินใจเลือกอาชีพของเจนเอเรชั่น Z 3) ศึกษาบทบาทของสถาบันการศึกษาและแนวทางที่เกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมให้กับเจนเอเรชั่น Z และ 4) เสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเจนเอเรชั่น Z มีทัศนคติเชิงบวกต่อ AI โดยมองว่าเป็นเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างโอกาสใหม่ในอาชีพ อย่างไรก็ตาม พวกเขายังตระหนักถึงความเสี่ยงจากการที่ AI อาจเข้ามาแทนที่งานบางประเภท จึงมีแนวโน้มเลือกอาชีพที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางที่ยากต่อการทดแทน เช่น งานในสายดิจิทัล งานสร้างสรรค์ และงานอิสระที่มีความยืดหยุ่น บทความยังเน้นย้ำถึงบทบาทของสถาบันการศึกษาในการส่งเสริมทักษะที่ AI ไม่สามารถแทนที่ได้ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และทักษะทางสังคม รวมถึงเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแนะแนวอาชีพที่ยืดหยุ่น และการส่งเสริมศักยภาพในการปรับตัวของเจนเอเรชั่น Z ให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** ปัญญาประดิษฐ์, เจนเอเรชั่น Z, การเลือกอาชีพ, ตลาดแรงงานดิจิทัล, การศึกษา

## ABSTRACT

This article aims to examine the impact of artificial intelligence (AI) on career decision-making of Generation Z, a demographic cohort that has grown up alongside digital technological advancements. The objectives of the study are to: 1) explore Generation Z's attitudes and perceptions toward AI; 2) analyze the influence of AI on the labor market and the career decisions of this generation; 3) investigate the role of educational institutions and relevant strategies in preparing Generation Z for the future workforce; and 4) propose policy-oriented recommendations to support their effective integration into the labor market. The findings indicate that Generation Z generally holds a positive attitude toward AI, viewing it as a technology that enhances work efficiency and creates new career opportunities. However, they are also aware of the risks posed by AI in potentially replacing certain job roles, leading them to gravitate toward professions that require specialized, non-automatable skills—such as digital, creative, and flexible forms of work. The study emphasizes the crucial role of educational institutions in fostering future-ready competencies, including creativity, complex problem-solving, and social intelligence. It also presents policy recommendations that highlight the importance of lifelong learning, adaptive career guidance, and support for Generation Z's ability to navigate the rapidly evolving digital labor market in a sustainable and resilient manner.

**Keywords:** Artificial Intelligence, Generation Z, Career Choice, Digital Labor Market, Education

## บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ ทั้งในด้านการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงาน ความก้าวหน้าของ AI ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลอย่างมากต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z ซึ่งเกิดระหว่างปี ค.ศ. 1995-2012 (Pinzaru et al., 2016) และเติบโตมาพร้อมกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีดิจิทัล

เจนเนอร์ชั่น Z ถือเป็นกลุ่มคนรุ่นแรกที่เติบโตมาในโลกดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้พวกเขามีความสัมพันธ์ที่แตกต่างกับเทคโนโลยีและแพลตฟอร์มดิจิทัลเมื่อเทียบกับคนรุ่นก่อนหน้า (Pinzaru et al., 2022) พวกเขา มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้ด้านเทคโนโลยี เป็นอย่างดี (Elayan, 2022) ส่งผลให้มีประสบการณ์ ความเชื่อ และมุมมองที่แตกต่างเมื่อนำมาสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้ พวกเขายังมีความคาดหวังใหม่ๆ ในที่ทำงาน เช่น ความต้องการความยืดหยุ่น สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี และงานที่มีความหมายซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมของพวกเขา การทำความเข้าใจมุมมองของเจนเนอร์ชั่น Z ต่อ AI และผลกระทบต่อการเลือกอาชีพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในบริบทของเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วพร้อมกับความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นสำหรับองค์กรต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ (Leslie et al., 2021)

องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับลักษณะของงานที่เปลี่ยนแปลงไปในโลกดิจิทัลและความต้องการของพนักงานเจนเนอร์ชั่น Z (Dolot, 2018) ที่สามารถนำ เทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ มาผลักดันความต้องการทักษะและความสามารถใหม่ๆ และองค์กรต้องพร้อมที่จะให้การฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องแก่พนักงานของตน (Vasilyeva et al., 2020)

จากบริบทดังกล่าว การทำความเข้าใจเจนเนอร์ชั่น Z ในฐานะกลุ่มแรงงานสำคัญในอนาคตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านทัศนคติและการรับรู้ที่มีต่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการตัดสินใจวางแผนอาชีพและการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การศึกษาในครั้งนี้จึงมีเป้าหมายเพื่อสำรวจประเด็นสำคัญ ได้แก่ มุมมองของเจนเนอร์ชั่น Z ที่มีต่อ AI ผลกระทบของ AI ต่อลักษณะของงานและการเลือกอาชีพ รวมถึงบทบาทของสถาบันการศึกษา และแนวทางที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความพร้อมให้เจนเนอร์ชั่น Z สามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

### วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาทัศนคติและการรับรู้ของเจนเนอร์ชั่น Z ต่อเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI)
- 2) เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของ AI ต่อตลาดแรงงานและการตัดสินใจเลือกอาชีพของเจนเนอร์ชั่น Z
- 3) เพื่อศึกษาบทบาทของสถาบันการศึกษาและนโยบายในการเตรียมความพร้อมให้กับเจนเนอร์ชั่น Z
- 4) เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายในการเตรียมความพร้อมให้เจนเนอร์ชั่น Z สามารถก้าวเข้าสู่

ตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## เนื้อหา

### 1. ทักษะและการรับรู้ของเจน Z ต่อ AI

เจนเอเรชั่น Z เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัลและการพัฒนาของ AI จึงมีความคุ้นเคยกับเทคโนโลยีและมีทัศนคติที่แตกต่างจากเจนเอเรชั่นอื่นๆ ผลการศึกษาของ Lazar, Zbuckea และ Pinzaru (2023) พบว่าเจนเอเรชั่น Z มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ความยืดหยุ่น และความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมที่เข้มแข็ง ซึ่งเป็นลักษณะที่โดดเด่นของกลุ่มคนรุ่นนี้

ในด้านทัศนคติต่อ AI เจนเอเรชั่น Z มีมุมมองที่หลากหลาย แต่โดยส่วนใหญ่มองว่า AI เป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการใช้ชีวิต การศึกษาของ Pazer (2024) ได้สำรวจความคิดเห็นของเจนเอเรชั่น Z เกี่ยวกับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลต่ออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า 36.8% ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ โดยบทบาทเฉพาะ เช่น ผู้สร้างคอนเทนต์/อินฟลูเอนเซอร์ (12 ราย) ผู้จัดการสื่อสังคมออนไลน์ (11 ราย) และสตรีมเมอร์/ยูทูบเบอร์ (9 ราย) ถูกเน้นย้ำ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการใช้สื่อสังคมออนไลน์และความใฝ่ฝันในอาชีพในสาขาดิจิทัล

อย่างไรก็ตาม เจนเอเรชั่น Z ก็มีความตระหนักถึงความเสี่ยงที่ AI อาจนำมาสู่ตลาดแรงงาน Chan, Hu, และ Lee (2023a) พบว่าเจนเอเรชั่น Z มีความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพเนื่องจากความก้าวหน้าของ AI และความจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

โดยสรุป ทักษะและการรับรู้ของเจนเอเรชั่น Z ต่อ AI มีความซับซ้อนและหลากหลาย ในขณะที่พวกเขาส่วนใหญ่มองว่า AI เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น พวกเขาก็ตระหนักถึงความเสี่ยงและความท้าทายที่ AI นำมาสู่ตลาดแรงงาน ความเข้าใจเกี่ยวกับทัศนคติเหล่านี้มีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจว่า AI ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานของเจนเอเรชั่น Z อย่างไร

### 2. ผลกระทบของ AI ต่อตลาดแรงงาน

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อตลาดแรงงานทั่วโลก โดยเปลี่ยนแปลงลักษณะงานที่มีอยู่และสร้างโอกาสการทำงานรูปแบบใหม่ Chassignol, Khoroshavin, Klimova และ Bilyatdinova (2018) ชี้ให้เห็นว่า AI ไม่เพียงแต่เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของมนุษย์เท่านั้น แต่ยังกำลังเปลี่ยนแปลงประเภทของงานที่มีอยู่ในตลาดและทักษะที่จำเป็นสำหรับงานเหล่านั้นอีกด้วย

การวิเคราะห์ของ Frey และ Osborne (2017, อ้างถึงใน Pazer, 2024) เกี่ยวกับผลกระทบของ AI ต่อการจ้างงานพบว่า งานที่ต้องใช้ทักษะแบบเดิมๆ และสามารถทำตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ล่วงหน้าได้ มีความเสี่ยงสูงที่จะถูกแทนที่ด้วย AI ซึ่งรวมถึงงานในสาขาการผลิต การให้บริการลูกค้า และงานด้านการเงิน

บางประเภท ในทางกลับกัน งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และทักษะทางสังคม มีความเสี่ยงน้อยกว่าที่จะถูกแทนที่

นอกจากนี้ การเติบโตของเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม (platform economy) ที่ขับเคลื่อนด้วยระบบอัตโนมัติ AI และเศรษฐกิจกิ๊ก (gig economy) กำลังเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงานแบบดั้งเดิม การศึกษาระบุว่าเมื่อโครงสร้างการจ้างงานแบบดั้งเดิมมีความมั่นคงน้อยลง คนรุ่นใหม่จะมีแนวโน้มที่จะแสวงหาโอกาสการเป็นผู้ประกอบการและการทำงานอิสระมากขึ้น ซึ่งมักได้รับการสนับสนุนจากแพลตฟอร์มดิจิทัล (Pazer, 2024) การเปลี่ยนแปลงนี้เห็นได้ชัดจากจำนวนคนเจน Z ที่แสดงทัศนคติชื่นชอบการทำงานระยะไกลหรืองานที่ไม่ขึ้นอยู่กับสถานที่มากขึ้น โดยมองว่าเป็นวิธีที่จะนำไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนบุคคลที่มีอิสระมากขึ้น

ในแง่ของทางเลือกในการจ้างงาน AI ยังสร้างความต้องการทักษะและอาชีพใหม่ๆ Sanusi และคณะ (2022, อ้างถึงใน Lazar et al., 2023) ระบุว่ามีความหลากหลายของอาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้น ซึ่งต้องการทักษะและการฝึกอบรมที่อาจทำให้หลายธุรกิจประหลาดใจ อาชีพที่เกิดขึ้นใหม่และกำลังพัฒนาเหล่านี้เป็นผลมาจาก AI ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาด้านบริหารธุรกิจคือการปรับปรุงหรือปรับหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นเหล่านี้มักจะตามไม่ทันตลาดจริง (Sollosy & McInerney, 2022 อ้างถึงใน Lazar et al., 2023) ความต้องการนี้รวมถึงทักษะความเชี่ยวชาญในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การเรียนรู้ของเครื่อง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ AI ซึ่งเป็นทักษะที่มีความต้องการสูงในตลาดแรงงานปัจจุบัน

โดยสรุป ผลกระทบของ AI ต่อตลาดแรงงานมีทั้งการสร้างโอกาสและความท้าทาย ในขณะที่งานบางประเภทอาจถูกทดแทนด้วย AI แต่งานใหม่ๆ ก็เกิดขึ้นเช่นกัน การเปลี่ยนแปลงนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อเจนเนอเรชั่น Z ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงาน และมีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของพวกเขา

การพัฒนาของเทคโนโลยี AI มีผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ตามที่ Faulds และ Raju (2020) ได้ชี้ให้เห็นว่า AI จะส่งผลกระทบต่อโครงสร้างของตลาดแรงงานในหลายภาคส่วน เช่นเดียวกับเทคโนโลยีที่เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในอดีต ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มรายได้และนำไปสู่การขยายตัวและความหลากหลายของรูปแบบการบริโภค

ผลกระทบของ AI ต่อตลาดแรงงานสามารถพิจารณาได้ใน 3 มิติหลัก:

**2.1 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างงาน:** AI มีความสามารถในการทำงานที่เป็นกิจวัตรและมีการคาดการณ์ได้ ซึ่งเคยเป็นงานที่ทำโดยมนุษย์ เช่น งานธุรการ การประมวลผลข้อมูล และงานผลิตที่ซ้ำซาก ตามที่ Chassignol et al. (2018) ได้อธิบายไว้ว่า "วิสาหกิจและตลาดต้องการนำ AI มาใช้ในการดำเนินงานเพราะมันทำได้ เนื่องจากต้องการทรัพยากรมนุษย์น้อยลงและจ่ายเงินเดือนน้อยลง" การเปลี่ยนแปลงนี้อาจนำไปสู่การลดลงของความต้องการแรงงานในบางสาขา ในขณะที่ความต้องการในสาขาอื่น โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและดูแล AI จะเพิ่มขึ้น

2.2 **การเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน:** AI ไม่เพียงแต่จะแทนที่งานบางประเภท แต่ยังเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานที่มนุษย์ทำได้ ตามที่ Wilson และ Daugherty (2018) ได้อธิบายไว้ว่า "ระบบ AI สามารถเพิ่มทักษะการวิเคราะห์และการตัดสินใจของบุคคลและช่วยให้พวกเขาตัดสินใจได้ดีขึ้น" ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มี AI สนับสนุน มนุษย์จะมุ่งเน้นไปที่งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และทักษะทางสังคม ในขณะที่ AI จัดการกับงานที่เป็นกิจวัตรและการวิเคราะห์ข้อมูล

2.3 **การเปลี่ยนแปลงทักษะที่ต้องการ:** การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการจ้างงานและลักษณะงานนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในทักษะที่เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงาน ตามที่ Sanusi et al. (2022) ได้ระบุว่า "งานวิจัยจำนวนมากระบุว่ากำลังเกิดประเภทอาชีพใหม่ๆ ประเภทใหม่เหล่านี้ต้องการทักษะและการฝึกอบรมที่อาจทำให้ธุรกิจหลายแห่งประหลาดใจ" ทักษะที่กำลังได้รับความต้องการมากขึ้นรวมถึงความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ตลอดจนทักษะเชิงสังคมและอารมณ์ เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ การทำงานเป็นทีม และความเห็นอกเห็นใจ

ข้อมูลจาก Sollosy และ McInerney (2022) ยังชี้ให้เห็นว่าการศึกษาในโรงเรียนธุรกิจมักจะตามไม่ทันความต้องการของตลาดที่เพิ่มขึ้นเหล่านี้ เนื่องจากการปรับหรือปรับตัวของหลักสูตรเพื่อให้ตรงกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นเหล่านี้มักจะตามไม่ทันตลาดจริง ซึ่งเป็นความท้าทายสำหรับเจเนอเรชัน Z ที่กำลังเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ ตลาดแรงงานยังเผชิญกับความท้าทายในการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุค AI ตามที่ Brezeanu Stăiculescu (1995) ได้อธิบายไว้ว่า "วิกฤตการณ์การจ้างงานในปัจจุบันสามารถเห็นได้ในหลายประเทศกำลังพัฒนาทั่วโลก ซึ่งอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านทางสังคมและเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อ การเข้าสู่ตลาดแรงงานของเจเนอเรชัน Z บริการที่ไม่มั่นคงแทนที่งานที่มั่นคงที่เราเคยรู้จัก" สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนนี้ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเลือกอาชีพของเจเนอเรชัน Z ซึ่งกำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ซับซ้อนและไม่คุ้นเคย

ในภาพรวม ผลกระทบของ AI ต่อตลาดแรงงานมีทั้งโอกาสและความท้าทาย ในขณะที่ AI อาจนำไปสู่ การสูญเสียงานในบางสาขา แต่ก็สร้างโอกาสใหม่ในสาขาอื่น ความท้าทายสำหรับเจเนอเรชัน Z คือการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้และพัฒนาทักษะที่จะทำให้พวกเขายังคงมีคุณค่าในตลาดแรงงานที่มี AI เป็นส่วนหนึ่ง

### 3. ผลกระทบของ AI ต่อการเลือกอาชีพของคนเจเนอเรชัน Z

การเติบโตของเทคโนโลยี AI ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของเจเนอเรชัน Z ในหลายมิติ การศึกษาของ Pazer (2024) พบว่าเจเนอเรชัน Z มีความสนใจอย่างมากในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับ ดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ โดย 36.8% ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าพวกเขาต้องการทำงานในอาชีพ

เหล่านี้ ความสนใจนี้สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของ AI และการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่มีต่อความคาดหวังและความใฝ่ฝันในอาชีพของคนรุ่นใหม่

นอกจากนี้ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพของ Pazer (2024) ยังระบุว่าแรงจูงใจสำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเลือกอาชีพของเจนเนอเรชั่น Z ได้แก่ อิสรภาพและความยืดหยุ่น (81.6%) การบรรลุศักยภาพของตนเอง (74.7%) และความต้องการมีตัวตนในโลกดิจิทัล (71.3%) ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงจากลำดับความสำคัญในอาชีพแบบดั้งเดิม เช่น ความมั่นคงในงานและเงินเดือน ไปสู่แนวทางที่เน้นไลฟ์สไตล์มากขึ้น คำกล่าวของผู้เข้าร่วมการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความเป็นอิสระและการสร้างสรรค์ในอาชีพด้านอาชีพของเจนเนอเรชั่น Z เช่น "ฉันต้องการอิสระในการเดินทางและยังคงสามารถทำงานทางไกลได้" (หญิง, 22) และ "ฉันไม่ต้องการติดอยู่ในงานเดียวกันเป็นเวลา 40 ปีเหมือนพ่อแม่ของฉัน" (หญิง, 17)

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สื่อสังคมออนไลน์และความทะเยอทะยานในอาชีพด้านดิจิทัลยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเลือกอาชีพของเจนเนอเรชั่น Z การศึกษาของ Pazer (2024) พบความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญระหว่างความถี่ของการใช้สื่อสังคมออนไลน์และความใฝ่ฝันในอาชีพดิจิทัล ( $r = 0.68, p < .001$ ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมกับสื่อสังคมออนไลน์ที่สูงขึ้นสัมพันธ์กับความเป็นไปได้ที่จะมุ่งมั่นในอาชีพดิจิทัลและที่เกี่ยวข้องกับสื่อสังคมออนไลน์

อีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของเจนเนอเรชั่น Z คือความต้องการงานที่ไม่ขึ้นอยู่กับสถานที่ การศึกษาพบว่าเจนเนอเรชั่น Z ชื่นชอบรูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและอิสระสูง โดยคะแนนเฉลี่ยของความสำคัญของการทำงานทางไกลอยู่ที่ 4.2 จาก 5 คะแนน (Pazer, 2024) ความชื่นชอบนี้สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของเจนเนอเรชั่น Z ในการมีอิสระในการทำงานและไลฟ์สไตล์

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าอาชีพด้านดิจิทัลจะมีความน่าดึงดูดใจ แต่การรับรู้ความเป็นไปได้ของอาชีพเหล่านี้มีแนวโน้มลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น Pazer (2024) พบความสัมพันธ์เชิงลบระหว่างอายุและการรับรู้ความเป็นไปได้ของอาชีพเป็นอินฟลูเอนเซอร์ ( $r = -0.45, p < .001$ ) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ความเชื่อในความเป็นไปได้ของอาชีพอินฟลูเอนเซอร์มีแนวโน้มลดลง การเปลี่ยนแปลงนี้อาจสะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความท้าทายของการสร้างอาชีพในเศรษฐกิจดิจิทัล

นอกจากนี้ การศึกษาของ Lazar และคณะ (2023) ยังชี้ให้เห็นว่าเจนเนอเรชั่น Z มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการและเต็มใจที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการทำงานร่วมกันและให้อำนาจ พวกเขาต้องการโครงสร้างองค์กรแบบราบและต้องการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการตัดสินใจ (Graczyk-Kucharska & Erickson, 2020 อ้างถึงใน Lazar et al., 2023) นอกจากนี้ พวกเขายังมีความสะดวกสบายกับเทคโนโลยีและคาดหวังให้ผู้นำของพวกเขามีความรู้ด้านเทคโนโลยี (Nadya & Farozin, 2021 อ้างถึงใน Lazar et al., 2023)

ความเสี่ยงและความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพดิจิทัลเป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของเจนเนอเรชั่น Z Duffy (2017, อ้างถึงใน Pazer, 2024) ชี้ให้เห็นว่าแม้ว่าการเป็นผู้ประกอบการดิจิทัลจะเสนอโอกาสที่ไม่เคยมีมาก่อนสำหรับการบรรลุศักยภาพของตนเองและความสำเร็จทางการเงิน แต่ความเป็นจริงมักซับซ้อนกว่า การอึดตัวของเนื้อหาดิจิทัลและการแข่งขันบนแพลตฟอร์มเช่น YouTube, Instagram และ TikTok เป็นอุปสรรคสำคัญในการเข้าถึงและมีเพียงส่วนน้อยของผู้สร้างเนื้อหาที่สามารถสร้างรายได้ที่ยั่งยืน (Duffy, 2017; van Dijck, 2013 อ้างถึงใน Pazer, 2024)

โดยสรุป AI มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการเลือกอาชีพของเจนเนอเรชั่น Z โดยสร้างทั้งโอกาสและความท้าทาย ในขณะที่เจนเนอเรชั่น Z มีความสนใจอย่างมากในอาชีพที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลและ AI แต่ก็ตระหนักถึงความเสี่ยงและความท้าทายที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจเลือกอาชีพของพวกเขาได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความต้องการอิสรภาพและความยืดหยุ่น ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความต้องการมีตัวตนในโลกดิจิทัล

#### 4. บทบาทของการศึกษาและนโยบายในการเตรียมความพร้อมให้คนเจน Z สำหรับความต้องการของตลาดแรงงาน

การเตรียมความพร้อมให้เจนเนอเรชั่น Z สำหรับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งในด้านการศึกษาและนโยบาย Chassignol และคณะ (2018) ชี้ให้เห็นว่า AI ในด้านการศึกษาเป็นทั้งโอกาสและความท้าทาย พวกเขาไม่ปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงที่เทคโนโลยี AI นำมาสู่การศึกษา อย่างไรก็ตาม พวกเขาระบุว่าต้องพิจารณาประเด็นต่างๆ ในการศึกษาด้าน AI เช่น ความเป็นธรรมและการมีส่วนร่วม

ในบริบทของการเตรียมความพร้อมให้เจนเนอเรชั่น Z สำหรับตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลง บทบาทของสถาบันการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง Vasilyeva และคณะ (2020) เน้นย้ำความจำเป็นในการปรับหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานดิจิทัล โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับงานที่เกี่ยวข้องกับ AI เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การเรียนรู้ของเครื่อง และการคิดเชิงวิเคราะห่นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นต้องสร้างความตระหนักเกี่ยวกับโอกาสและความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพดิจิทัลเพื่อให้นักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างมีข้อมูล

Pazer (2024) เสนอแนะว่าสถาบันการศึกษาสามารถมีบทบาทสำคัญโดยการบูรณาการการรู้เท่าทันดิจิทัล การเป็นผู้ประกอบการ และการคิดเชิงวิพากษ์เข้าไปในหลักสูตร ความคิดริเริ่มดังกล่าวจะช่วยให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นในการนำทางเศรษฐกิจดิจิทัลและตัดสินใจเกี่ยวกับอาชีพอย่างมีข้อมูล นอกจากนี้ การส่งเสริมมุมมองที่สมดุลของความสำเร็จในอาชีพที่รวมถึงไม่เพียงแต่ความสำเร็จทางการเงินแต่ยังรวมถึง

ความเป็นอยู่ที่ดีส่วนบุคคล ความคิดสร้างสรรค์ และความกังวลเกี่ยวกับไลฟ์สไตล์ ก็มีความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพที่ยั่งยืน

นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นในการให้คำปรึกษาด้านอาชีพที่เป็นจริงซึ่งนอกเหนือจากแนวทางอาชีพแบบดั้งเดิมเพื่อร่วมกันหารือเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการดิจิทัล การทำงานอิสระ และเศรษฐกิจกิจที่ที่ปรึกษาควรช่วยคนหนุ่มสาวพัฒนาความเข้าใจที่เป็นจริงเกี่ยวกับความต้องการและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับอาชีพดิจิทัล รวมถึงความท้าทายของความไม่มั่นคงของรายได้ การแข่งขันด้านเนื้อหา และความจำเป็นในการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง (Kuhn, 2016 อ้างถึงใน Pazer, 2024)

ในด้านนโยบาย มีความจำเป็นต้องมีมาตรการที่รับประกันมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม เสถียรภาพของรายได้ และการเข้าถึงสวัสดิการสังคมสำหรับคนงานที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิม Schmidt (2017, อ้างถึงใน Pazer, 2024) เน้นย้ำความสำคัญของนโยบายที่รับรองการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนงานในเศรษฐกิจแพลตฟอร์ม โดยเฉพาะเมื่อมีคนหนุ่มสาวจำนวนมากขึ้นเลือกอาชีพดิจิทัลและมีความยืดหยุ่น

นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นต้องมีนโยบายที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะสำหรับคนงานในทุกช่วงอายุ เมื่อเทคโนโลยี AI ยังคงพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงาน คนงานจำเป็นต้องสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ได้ นโยบายที่ส่งเสริมการเข้าถึงการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องสามารถช่วยให้คนงานปรับตัวเข้ากับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงได้

วิธีการที่ครอบคลุมสำหรับการเตรียมความพร้อมให้เจนเนอเรชัน Z ควรรวมถึงการพัฒนาทักษะต่อไปนี้อย่างที่ระบุโดย Sanusi และคณะ (2022 อ้างถึงใน Lazar et al., 2023):

- 3.1 ความสามารถทางปัญญา: มุ่งเน้นการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา
- 3.2 การทำงานเป็นทีม: ส่งเสริมความร่วมมือและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 3.3 ความสามารถด้านทักษะ: พัฒนาชุดทักษะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ
- 3.4 ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง: ส่งเสริมความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีการชี้แนะจากภายนอก
- 3.5 การทำงานร่วมกันของมนุษย์: ช่วยให้ผู้บุคคลเข้าใจการทำงานร่วมกับกับทั้งคนและเทคโนโลยี

การวิจัยของ Wei (2020, อ้างถึงใน Lazar et al., 2023) และข้อค้นพบของเขาเน้นย้ำความจำเป็นสำหรับผู้ปฏิบัติงานและนักวิชาการในการทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่คาดหวังในภาคการศึกษา

โดยสรุป บทบาทของการศึกษาและนโยบายในการเตรียมความพร้อมให้เจเนอเรชัน Z สำหรับความต้องการของตลาดแรงงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง สถาบันการศึกษาและผู้กำหนดนโยบายควรทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาวิธีการแบบองค์รวมที่พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับเศรษฐกิจดิจิทัล ให้ความรู้แก่เจเนอเรชัน Z เกี่ยวกับโอกาสและความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับอาชีพดิจิทัล และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอาชีพที่ยั่งยืน

## บทสรุป

ผลการศึกษารอบคอบประเด็นสำคัญ 4 ด้านที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของ AI ต่อการเลือกอาชีพของเจเนอเรชัน Z ประการแรก พบว่าเจเนอเรชัน Z มีทัศนคติเชิงบวกต่อ AI โดยมองว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันก็มีความตระหนักถึงความเสี่ยงจากการแทนที่แรงงานมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ ประการที่สอง AI ได้เปลี่ยนแปลงลักษณะของตลาดแรงงาน ไม่เพียงแค่เปลี่ยนวิธีทำงานเท่านั้น แต่กำลังปฏิวัติโครงสร้างตลาดแรงงานทั้งหมด งานที่ทำซ้ำ ๆ และคาดเดาได้กำลังหายไป ขณะที่ทักษะใหม่ ๆ กลับเป็นที่ต้องการมากขึ้น เช่น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การตีความข้อมูล และทักษะทางอารมณ์ที่ AI ยังไม่สามารถเลียนแบบได้ นอกจากนี้ รูปแบบการทำงานก็กำลังเปลี่ยนแปลงไป จากงานประจำที่มั่นคงแบบเดิม สู่การทำงานอิสระและงานในเศรษฐกิจกิ๊ก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและอิสระในการทำงานมากกว่าคนรุ่นก่อน ประการที่สาม สถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้คนเจเนอเรชันนี้ โดยควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่ไม่สามารถถูกแทนที่ด้วย AI ได้แก่ ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และทักษะทางสังคม ประการสุดท้าย ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายควรมุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การแนะแนวอาชีพที่ยืดหยุ่น และการสนับสนุนการปรับตัวของแรงงานรุ่นใหม่ให้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดแรงงาน

## ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับภาคการศึกษา

1.1 สถาบันการศึกษาควรปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล โดยเน้นทักษะที่ไม่สามารถถูกแทนที่ด้วย AI เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และทักษะทางสังคม

1.2 ควรส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) เช่น โครงการฝึกงาน ในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยี AI เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้การทำงานในบริบทจริง

1.3 ควรพัฒนาแนวทางแนะแนวอาชีพที่ยืดหยุ่นและตอบโจทย์รายบุคคล โดยใช้เทคโนโลยีมา ช่วยวิเคราะห์ศักยภาพและความถนัดของนักศึกษา เพื่อวางแผนอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง

1.4 ควรส่งเสริมทักษะการรู้เท่าทัน AI (AI Literacy) ให้กับคนเจน Z โดยเน้นการสอนให้พวกเขา รู้จักประเมินทั้งข้อดี ข้อเสีย และประเด็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับ AI

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับภาครัฐ

2.1 ภาครัฐควรส่งเสริมนโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มศักยภาพของแรงงานทุกช่วงวัยให้ สามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

2.2 ควรออกมาตรการสนับสนุนระบบสวัสดิการแรงงานสำหรับกลุ่มอาชีพในเศรษฐกิจแบบ ตลาดแรงงานเสรีและผู้ประกอบการดิจิทัล เพื่อเสริมความมั่นคงในอาชีพ

2.3 ควรสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลให้ทั่วถึงและเท่าเทียม เพื่อเปิดโอกาสให้ เยาวชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการเรียนรู้และอาชีพดิจิทัลได้อย่างมีคุณภาพ

## 3. ข้อเสนอแนะสำหรับภาคเอกชน

3.1 ภาคเอกชนควรมีบทบาทร่วมกับสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร และสนับสนุน โครงการฝึกอบรมหรือฝึกงานที่เน้นทักษะแห่งอนาคต

3.2 ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น เพื่อดึงดูดแรงงานรุ่นใหม่ที่ทำให้ ความสำเร็จกับสมดุลชีวิตและการทำงานที่มีความหมาย

3.3 ควรสนับสนุนการสร้างแพลตฟอร์มหรือระบบสนับสนุนผู้ประกอบการดิจิทัลและฟรีแลนซ์รุ่น ใหม่ เช่น โปรแกรมเมนเทอร์ หรือแหล่งเงินทุนเริ่มต้น

## ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบของ AI ต่อสุขภาวะจิตใจของคนเจน Z โดยเฉพาะ ความเครียดและแรงกดดันที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีและการแข่งขันในโลกออนไลน์

2. สนับสนุนการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชัน Z ในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศพัฒนา แล้ว เพื่อให้เข้าใจความแตกต่างในทัศนคติและผลกระทบของ AI ในบริบททางวัฒนธรรมที่ต่างกัน

## กิตติกรรมประกาศ

บทความวิชาการฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตขอนแก่น

## เอกสารอ้างอิง

- Aleksić, P., & Nedelko, Z. (2022). Generation Z Through the Prism of Management. *In 6th FEB International Scientific Conference*. <https://doi.org/10.18690/um.epf.5.2022.45>
- Chan C., Lee K. (2023). The AI generation gap: Are Gen Z students more interested in adopting generative AI such as ChatGPT in teaching and learning than their Gen X and Millennial Generation teachers? *arXiv preprint arXiv:2305.02878*.
- Chan, C. K. Y., & Hu, W. (2023). Students' voices on generative AI: Perceptions, benefits, and challenges in higher education. *arXiv preprint arXiv:2305.00280v1*. <https://doi.org/10.xxxx/arxiv.2305.00280v1>
- Chassignol, M., Khoroshavin, A., Klimova, A., & Bilyatdinova, A. (2018). Artificial Intelligence trends in education: a narrative overview. *Procedia Computer Science*, 136, 16-24. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.08.233>
- Dolot, A. (2018). *The characteristics of Generation Z. E-mentor*, 74(2), 44-50.
- Elayan, M. B. (2022). The new world of work and digital learning: Millennials and Generation Z. *Webology*, 19(2).
- Graczyk-Kucharska, M., & Erickson, S. (2020). A Person-Organization Fit Model of Generation Z: Preliminary Studies. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 16(4), 149-176. <https://doi.org/10.7341/20201645>
- Lazar, M. A., Zbucnea, A., & Pinzaru, F. (2023). The Emerging Generation Z Workforce in the Digital World: A Literature Review on Cooperation and Transformation. *Proceedings in Business and Economics*, 17, Article 0175. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-0175>
- Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Overly, A., Gentry, C., Callahan, C., & King, J. (2021). Generation Z Perceptions of a Positive Workplace Environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33(1), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2>

- Nadya, A., & Farozin, M. (2021). Career Guidance Conceptualization to Improve Career Adaptability for Generation Z. *ProGCouns: Journal of Professionals in Guidance and Counseling*, 2(1), 20-26. <https://doi.org/10.21831/progcouns.v2i1.39906>
- Ng, D. T. K., Leung, J. K. L., Su, J., Ng, R. C. W., & Chu, S. K.W. (2023). Teachers' AI digital competencies and twenty-first century skills in the post-pandemic world. *Educational technology research and development*, 71(1), 137-161.
- Pazer, S. (2024). Career Aspirations of Generation Z in the Digital Age: A Mixed-Methods Study on the Influence of Digitalization. *International Journal of All Research Education and Scientific Methods (IJARESM)*, 12(10), 1133-1139.
- Pînzaru, F., Mihalcea, A., & Zbucea, A. (2017). Recruiting and motivating millennials: Empirical insights for managers. In *Proceedings of the 11th international management conference - The Role of Management in the Economic Paradigm of the XXIst Century* (pp. 729-737).
- Pînzaru, F., Vatamanescu, E.-M., Mitan, A., Vitelar, A., Savulescu, R., Noaghea, C., & Balan, M. (2016). Millennials at work: Investigating the specificity of Generation Y versus other generations. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 4(2), 173–192.
- Pînzaru, F., Dima, A., Zbucea, A., & Veres, Z. (2022). Adopting Sustainability and Digital Transformation in Business in Romania: A Multifaceted Approach in the Context of the Just Transition. *Amfiteatru Economic*. 24(59), 27-44.  
<https://doi.org/10.24818/EA/2022/59/28>
- Sanusi, I. T., Olaleye, S. A., Agbo, F. J., & Chiu, T. K. (2022). The role of learners' competencies in Artificial Intelligence Education. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 3, 100098. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2022.100098>
- Sollosy, M., & McInerney, M. (2022). Artificial Intelligence and Business Education: What should be taught. *The International Journal of Management Education*, 20(3), 100720. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100720>
- Van Dijck, J. (2013). The culture of connectivity: A critical history of social media. Oxford University Press.

- Vasilyeva, O. A., Dovzhik, G. V., & Musatova, S. A. (2020, May). Work motivational factors of generation Z in the digital economy. *In 2nd International Scientific and Practical Conference "Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth" (MTDE 2020)* (pp. 1018-1024).
- Wei, Y. (2020). Research on the construction of online learning education space under the background of artificial intelligence + education. *In 2020 International Conference on Big Data & Artificial Intelligence & Software Engineering (ICBASE)*.  
<https://doi.org/10.1109/ICBASE51474.2020.00044>