

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี
ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS INFLUENCING CIVIL SERVANT CAREER SELECTION OF GENERATION Z
IN BANGKOK

นันทิยา แสงทา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

NUNTIYA SANGTHA

E-mail: noey.nuntiya226@gmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 17-29 ปี จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ W.G. Cochran (1953) ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD) (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการทดสอบแบบ T-test (Independent Sample T-test) สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า (1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน (2) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกสมัครงาน

ราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, งานราชการ, เจนเนอเรชัน ซี

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study civil servant career selection of Generation Z in Bangkok, classified by personal factors, (2) to study motivation factors influencing civil servant career selection of Generation Z in Bangkok, (3) to study hygiene factors influencing civil servant career selection of Generation Z in Bangkok. The sample for this study consisted of 400 Generation Z individuals (aged 17–29) in Bangkok. The sample size was determined using W.G. Cochran's (1953) formula, and a convenience sampling method was employed. Data were collected using a questionnaire as the primary research instrument. The data analysis was conducted in two parts (1) descriptive statistics, including percentage, mean (\bar{x}) and standard deviation (SD) and (2) inferential statistics including T-test and One-way ANOVA statistics and analyzing the relationships between variables using multiple regression analysis.

The results of hypothesis testing indicated that (1) the respondents with different personal factors, including age, education level and average monthly income were different in selection civil servant career of Generation Z in Bangkok. In contrast, the respondents with different gender and status were indifferent in selection civil servant career of Generation Z in Bangkok., (2) motivation factors, including achievement, recognition, the work itself, responsibility, and advancement influenced civil servant career selection of Generation Z in Bangkok., (3) Hygiene factors, including salary, relationship, status, job security, working condition, personal life, and company policy influenced civil servant career selection of Generation Z in Bangkok.

Keywords : Motivation factors, Hygiene factors, Civil servant career, Generation Z

บทนำ

ในปัจจุบันโครงสร้างประชากรของประเทศไทยอยู่ในช่วงการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญ โดยกลุ่มเจนเนอเรชัน ซี (Generation Z) ซึ่งหมายถึงผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2540–2552 กำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง ข้อมูลจากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ สิ้นปีงบประมาณ 2565 พบว่าประชากรกลุ่มเจนเนอเรชัน ซี มีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20.23 ของประชากรไทยทั้งหมด โดยปี พ.ศ. 2563 ถือเป็นปีแรกที่ประชากรกลุ่มเจนเนอเรชัน ซี เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานในฐานะกลุ่มคนที่พึงจบการศึกษาและเริ่มทำงานเป็นครั้งแรกอย่างเป็นทางการ และในระยะข้างหน้าจะกลายเป็นกำลังแรงงานสำคัญในประเทศ

อย่างไรก็ตาม ในช่วงที่ผ่านมา สถานะเศรษฐกิจของประเทศไทยอยู่ในภาวะชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบจากวิกฤตการณ์โควิด-19 ที่ทำให้ GDP ไทยในปี พ.ศ. 2563 หดตัวถึงร้อยละ 6.1 ซึ่งต่ำที่สุดในรอบ 22 ปี ส่งผลให้ธุรกิจภาคเอกชนจำนวนมากต้องปิดตัวลงหรือปลดพนักงานจำนวนมาก แม้เศรษฐกิจจะเริ่มฟื้นตัวในช่วงปีต่อมา แต่ก็ยังคงอยู่ในระดับต่ำ โดยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) รายงานว่า GDP ไทยในปี พ.ศ. 2567 ขยายตัวเพียงร้อยละ 2.9 ปี 2568 ขยายตัวร้อยละ 2.4 และในปี พ.ศ. 2569 คาดว่าจะขยายตัวอยู่ในช่วงเพียงร้อยละ 1.5–2.5 โดยมีค่ากลางการประมาณการที่ร้อยละ 2.0 เท่านั้น อีกทั้งศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ SCB EIC ได้ประเมินว่าตัวเลขดังกล่าวอาจต่ำถึงเพียงร้อยละ 1.5 นับเป็นครั้งแรกในรอบ 3 ทศวรรษที่เศรษฐกิจไทยจะขยายตัวต่ำกว่าร้อยละ 2 นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยเสี่ยงเพิ่มเติม ได้แก่ มาตรการกีดกันทางการค้าของสหรัฐอเมริกา การชะลอตัวของเศรษฐกิจโลก หนี้ครัวเรือนที่ยังอยู่ในระดับสูง และความผันผวนทางการเมืองภายในประเทศ

ผลกระทบของสถานะเศรษฐกิจดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อตลาดแรงงาน โดยเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชัน ซี ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ รายงานว่าในปี พ.ศ. 2567 กลุ่มเจนเนอเรชัน ซี มีอัตราการว่างงานสูงถึงร้อยละ 3.8 ซึ่งสูงกว่าทุกช่วงอายุในตลาดแรงงาน และสัดส่วนของผู้ว่างงานนานกว่า 1 ปี ในกลุ่มนี้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 1.2 ในปี พ.ศ. 2557 มาเป็นร้อยละ 13.6 ในปี พ.ศ. 2567 สอดคล้องกับผลสำรวจของ Deloitte ประเทศไทย ปี 2568 ที่พบว่าเจนเนอเรชัน ซี ร้อยละ 36 มีความกังวลเรื่องการว่างงาน และร้อยละ 37 กังวลเรื่องค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้คนรุ่นใหม่แสวงหาความมั่นคงในอาชีพมากยิ่งขึ้น

ด้วยความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจดังกล่าว งานราชการจึงกลายเป็นทางเลือกที่ได้รับความนิยมอย่างมากจากเจนเนอเรชัน ซี เนื่องจากระบบราชการมีจุดแข็งด้านความมั่นคงของรายได้ สวัสดิการที่ครอบคลุมตั้งแต่สิทธิรักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัว ไปจนถึงระบบบำเหน็จบำนาญที่รองรับเกษียณ รวมถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและมีระบบ ซึ่งแตกต่างจากภาคเอกชนที่มีความเสี่ยงสูงในช่วงเศรษฐกิจผันผวน ปรากฏการณ์นี้สะท้อนให้เห็นชัดเจนจากจำนวนผู้สมัครสอบภาค ก. ของสำนักงาน ก.พ. โดยในปี พ.ศ. 2564 มีผู้สมัครสูงถึง 719,805 คน และในช่วงต่อมาก็ยังคงสูงอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ปี 2565 จำนวน 500,000 คน ปี 2566 จำนวน 333,500 คน และปี 2567 จำนวน 384,906 คน กระทั่งในปี พ.ศ. 2568 สำนักงาน ก.พ. ได้เปิดรับสมัครสอบทั้งรูปแบบ e-Exam และ Paper & Pencil รวมกันถึง 450,000 ที่นั่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงกระแสความต้องการสมัครงานราชการที่ยังคงอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ เจนเนอเรชัน ซี ยังมีลักษณะและค่านิยมเฉพาะที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อนหลายประการ พวกเขาเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัลตั้งแต่แรกเกิด (Digital Natives) มีทักษะความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสูง ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Work-Life Balance) และมีเป้าหมายในการทำงาน

ที่ชัดเจน โดยผลสำรวจของ Deloitte พบว่าร้อยละ 96 ของ Gen Z ให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แม้กลุ่มนี้จะมีความใฝ่ฝันในอาชีพที่หลากหลาย แต่ผลสำรวจของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทยในปี 2567 พบว่า อาชีพครู/อาจารย์/ติวเตอร์ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงใกล้เคียงกับราชการ ยังคงติดอันดับ 1 ในอาชีพในฝันของเจนเนอเรชัน ซี สะท้อนให้เห็นว่าแม้ค่านิยมจะเปลี่ยนไป แต่ความต้องการความมั่นคงในอาชีพยังคงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับคนรุ่นนี้

กรุงเทพมหานครในฐานะศูนย์กลางทางการเมือง เศรษฐกิจ และการศึกษาของประเทศ เป็นพื้นที่ที่มีทั้งโอกาสในการทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนอย่างหลากหลาย ทำให้เจนเนอเรชัน ซี ในพื้นที่นี้มีทางเลือกในการประกอบอาชีพที่มากกว่าพื้นที่อื่น การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานราชการของกลุ่มคนรุ่นนี้ในเขตกรุงเทพมหานครจึงมีความสำคัญต่อการวางแผนและพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญในหลายมิติ ประการแรก ผลการวิจัยจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นทัศนคติ และปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐในการปรับกลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ประการที่สอง ข้อมูลที่ได้จะช่วยให้ภาครัฐสามารถออกแบบนโยบายและมาตรการที่เหมาะสมในการดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพเข้ามาทำงานในภาครัฐ ประการที่สาม การทำความเข้าใจปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ภาครัฐสามารถแข่งขันกับภาคเอกชนในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และประการสุดท้าย ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสนับสนุนการปฏิรูประบบราชการในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความทันสมัย โปร่งใส และยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของกำลังคนรุ่นใหม่ อันจะช่วยยกระดับขีดความสามารถของภาครัฐในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะและการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานครจึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบราชการและการบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยค่าจ้าง อันได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อการการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.1.3 ปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย เงินเดือน, ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และนโยบายและการบริหารงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ การเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 17-29 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 17-29 ปี ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 แต่เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน พ.ศ. 2569

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกรับราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร และสามารถนำข้อมูลจากการศึกษานี้ไปปรับใช้กับกระบวนการสรรหาบุคลากรเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความรู้ความสามารถให้เลื่องงานราชการเพิ่มมากขึ้น

2. หน่วยงานภาครัฐสามารถนำข้อมูลจากการศึกษานี้ไปปรับใช้กับกระบวนการรักษาบุคลากรเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่ในระบบราชการเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับประเทศต่อไป

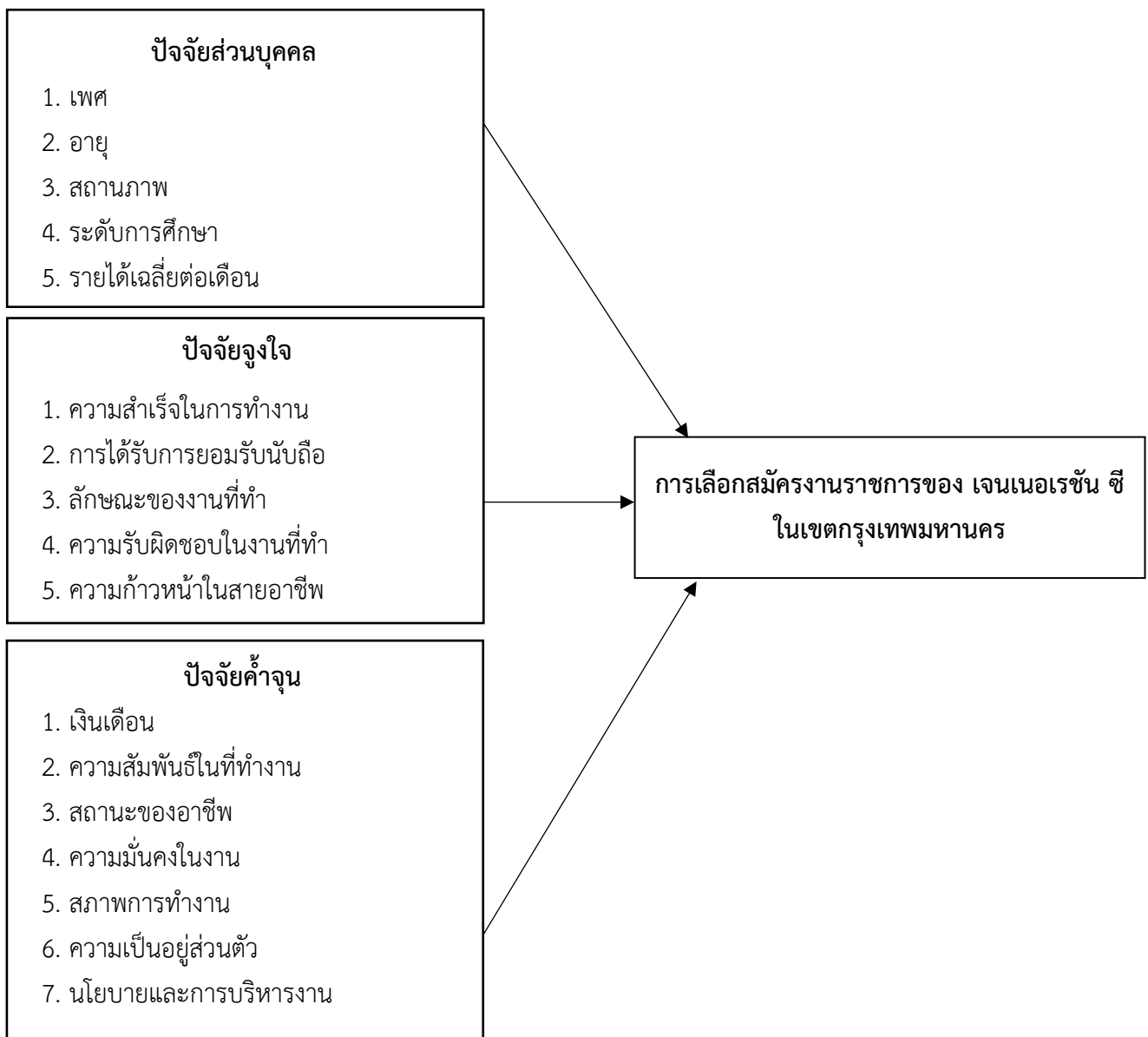
3. ผลการศึกษาสามารถนำไปสู่การคาดการณ์แนวโน้มการเลือกงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเตรียมพร้อมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

4. หน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายและกระบวนการบริหารงานให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปภาครัฐ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)

ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)



วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Herzberg (1959) ได้นำเสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation-Hygiene Theory) ซึ่งจำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานออกเป็นสองประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำให้ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในส่วนของปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สถานะของอาชีพ ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และนโยบายและการบริหาร

Maslow (1954) ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน 5 ลำดับชั้น ประกอบด้วย 1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำดื่ม การนอนหลับ อากาศหายใจ ที่อยู่อาศัย 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ทั้งร่างกาย จิตใจ การงาน และการเงิน 3) ความต้องการทางสังคม (Social / Love / Belonging Needs) ต้องการความรัก ความผูกพัน การยอมรับจากกลุ่มเพื่อน ครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงาน 4) ความต้องการการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) ความรู้สึกมีคุณค่า ความมั่นใจ การได้รับการยอมรับและเกียรติยศจากผู้อื่น 5) ความต้องการบรรลุศักยภาพสูงสุด (Self-Actualization Needs) คือการเป็นในสิ่งที่อยากเป็น การบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

Elton Mayo (1933) ได้อธิบายถึงแนวคิดมนุษยสัมพันธ์ โดยกล่าวว่าคนงานมีจิตใจ มีความต้องการทางสังคม และอารมณ์ ซึ่งส่งผลต่อผลผลิตมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การให้ความสำคัญกับความรู้สึก การสื่อสารที่ดี การทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานให้เพิ่มมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

Herbert A. Simon (1960) อธิบายว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดภายใต้ข้อจำกัดของข้อมูลและความสามารถของมนุษย์ โดยเน้นแนวคิด “ความมีเหตุผลจำกัด” (Bounded Rationality)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน ซี

เจนเนอเรชัน ซี (Generation Z) หมายถึง กลุ่มประชากรที่เกิดในช่วงประมาณปี พ.ศ. 2540–2555 มีอายุอยู่ในช่วง 17-29 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานและเริ่มมีบทบาททางเศรษฐกิจและสังคมอย่างชัดเจน โดยกลุ่มนี้เติบโตขึ้นในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต สมาร์ทโฟน และสื่อสังคมออนไลน์ ส่งผลให้มีความคุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีตั้งแต่วัยเด็ก มีทักษะในการเข้าถึงและจัดการข้อมูลข่าวสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยด้านลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา ด้านรายรับเฉลี่ยต่อเดือน และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านเพศและด้านอายุ ที่แตกต่างกัน

มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านการจูงใจ พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ปัจจัยด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน การเรียนรู้และพัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร และปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กร

ณัฐนรี จันทพิน (2568) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z แตกต่างกัน 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ได้แก่ ด้านชื่อเสียงขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านโอกาสก้าวหน้าและการเรียนรู้ และ 3) ปัจจัยด้านการค้ำจุนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสมดุลในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

กชพร ดุขุนทด (2567) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ: กรณีศึกษานักศึกษารป.ม รุ่น 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก ผลการศึกษาพบว่า 1) นักศึกษามีระดับความเห็นต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การตัดสินใจสามารถกระทำได้ตามความประสงค์ โดยได้รับการสนับสนุนจากทุกฝ่าย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ได้รับคะแนนสูง ได้แก่ การรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง มีระบบบำเหน็จบำนาญ และได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า นักศึกษาระดับมหาบัณฑิตให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากสังคม และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ เจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 17-29 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ เจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 17-29 ปี ซึ่งไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 384 คน

โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 แต่เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนั้นแบ่งออกได้เป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนคำถามทั้งหมด 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 21 ข้อ โดยแบ่งเป็น 7 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านนโยบายและการบริหารงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวนคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้รับการตรวจสอบเนื้อหาเพื่อพิจารณาว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนตามดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 ถือว่ามีความเที่ยงตรง สามารถใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงก่อนนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ 17-29 ปี ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) จากนั้น ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำมาประมวลผล โดยทำการส่งออก (Export) ข้อมูลจาก Google Form เป็นไฟล์ Excel และจัดรูปแบบข้อมูลตามหมวดหมู่เพื่อการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. การหาค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X})
4. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)
5. สถิติการทดสอบแบบ T-test (Independent Sample T-test)
6. สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)
7. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.75 มีอายุ 25 - 29 ปี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.75 มีสถานภาพโสด จำนวน 362 คน คิดเป็นร้อยละ 90.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 และมีรายได้ 15,000 - 25,000 บาท จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในส่วนด้านที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ

ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะเข้าสู่กระบวนการสอบแข่งขันเพื่อรับราชการ รองลงมาคือ ท่านมีความตั้งใจที่จะสมัครงานราชการในอนาคต ท่านมีการเตรียมตัวสอบหรือศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับงานราชการ ท่านมีความสนใจติดตามข่าวสารการเปิดรับสมัครงานราชการอยู่เสมอ ในส่วนของข้อที่มีระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ท่านมีแนวโน้มตัดสินใจเลือกทำงานราชการมากกว่างานภาคเอกชน และท่านมองว่างานราชการเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับตนเอง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการทดสอบ T-test เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สรุปผลวิเคราะห์ที่ได้ว่า ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา และปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี

ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในส่วนของปัจจัยด้านเพศ และปัจจัยด้านสภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีความสัมพันธ์แบบพหุกับการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.711 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยจูงใจกับการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 50.50 ($R^2 = 0.505$) โดยที่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านรับผิดชอบในงานที่ทำ ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์แบบพหุกับการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.708 และสามารถอธิบายความผันแปรของปัจจัยค้ำจุนกับการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คิดเป็นร้อยละ 50.20 ($R^2 = 0.502$) โดยที่ ปัจจัยด้านความมั่นคงมีอิทธิพลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ 15,000 – 25,000 บาท มีความตั้งใจสมัครงานราชการสูงกว่ากลุ่มอื่น อาจเป็นเพราะระดับรายได้นี้ใกล้เคียงกับ ฐานเงินเดือนราชการแรกเข้า แต่เมื่อบวกกับสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวแล้ว จึงมีความคุ้มค่ามากกว่าการทำงานเอกชนในระดับรายได้เดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปริศรา ธาณีใหญ่ (2565) ที่พบว่าปัจจัยด้านรายได้และสถานะเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสวงหาความมั่นคงในอาชีพของคนรุ่นใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนรี จันทพิน (2568) ที่พบว่า ระดับการศึกษาและอายุที่แตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่มเจนเนอเรชัน ซีที่แตกต่างกัน ในขณะที่เพศ และสภาพ ไม่มีส่วนต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน สะท้อนว่าความต้องการความมั่นคงในอาชีพเป็นค่านิยมร่วมของเจนเนอเรชัน ซี โดยไม่จำกัดเพศหรือสภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของกชพร ดุขุนทด (2567) ที่พบว่า เพศ และสภาพ ไม่ได้เป็นปัจจัยสำคัญ

ที่ส่งผลโดยตรงต่อการเลือกงานราชการในกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอาจมีความสนใจและเป้าหมายในวิชาชีพที่ชัดเจนอยู่แล้ว และตัดสินใจโดยพิจารณาจากแรงจูงใจอื่น เช่น ความมั่นคงของอาชีพ รายได้ และความก้าวหน้า มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลของตนเอง

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานทั้งหมด โดยที่ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีระดับความสำคัญสูงสุดในกลุ่มปัจจัยจูงใจ โดยเฉพาะการได้รับทุนการศึกษาต่อหรือการฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.71$) แสดงให้เห็นว่าเจนเนอเรชัน ซี มองว่าระบบราชการเป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพื่อสร้างมูลค่าให้กับตนเองได้ รองลงมาคือการได้รับการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าในผลงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ที่อธิบายว่าเมื่อความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ด้านร่างกายและความมั่นคงได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ การยอมรับจากสังคม และความสำเร็จในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับการที่ เจนเนอเรชัน ซี พิจารณาเลือกงานราชการไม่เพียงเพราะความมั่นคง (Safety Needs) แต่ยังรวมถึงโอกาสในการก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับในสังคม (Esteem Needs) ในส่วนของปัจจัยจูงใจด้านอื่น ๆ แม้ว่าจะไม่ได้มีอิทธิพลเทียบเท่าด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ แต่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความสำคัญมากที่สุด และมีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกัน โดยด้านลักษณะของงานที่ทำ ผลการวิจัยพบว่า เจนเนอเรชัน ซี ต้องการงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ ในส่วนของด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ กลุ่มตัวอย่างต้องการความไว้วางใจและอิสระในการตัดสินใจ สุดท้ายคือด้านความสำเร็จในการทำงาน แม้จะมีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายในกลุ่มนี้ แต่ยังอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ระบุไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการเลือกงานหรือดำรงอยู่ในอาชีพนั้น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกษพร ดุขุนทด (2567) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการสูงสุด ($\beta = 0.573$) และมีค่าเฉลี่ยความสำคัญในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1954) ที่ระบุว่าความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นพื้นฐานสำคัญ และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เจนเนอเรชัน ซี มีความกังวลเรื่องการว่างงานสูง เนื่องจากสถานะเศรษฐกิจชะลอตัว งานราชการจึงถูกมองว่าเป็นงานที่มั่นคงที่สุดในระยะยาว ในส่วนของปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีอิทธิพลเป็นอันดับ 2 ($\beta = 0.372$) สะท้อนค่านิยมเฉพาะของเจนเนอเรชัน ซี ที่ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มากกว่าการทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ณัฐนรี จันทพิน (2568) ที่พบว่า เจนเนอเรชัน ซี มีค่านิยมการใช้ชีวิตที่ให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวเท่ากับการทำงาน ในส่วนของความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผลวิจัยพบว่า เจนเนอเรชัน ซี ให้ความสำคัญกับการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังและให้คำปรึกษามากที่สุดในด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.64$) แสดงให้เห็นว่าเจนเนอเรชัน ซี ต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) มากกว่าการสั่งการแบบดั้งเดิม สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรของ Mayo ที่เน้นว่ากลุ่มสังคมและบรรยากาศการทำงานส่งผลต่อการตัดสินใจมากกว่าปัจจัยทางกายภาพ ในส่วนของปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ และปัจจัยด้านสภาพการทำงาน แม้จะมีอิทธิพลรองลงมาแต่ส่งผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ที่ระบุไว้ว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมจะช่วยลดความไม่พึงพอใจ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เจนเนอเรชัน ซี ตัดสินใจเข้าสู่ระบบราชการ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ซึ่งมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านอายุ หน่วยงานภาครัฐควรปรับกลยุทธ์การสื่อสารให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย เช่น กลุ่มอายุน้อย (เจนเนอเรชัน ซี ตอนต้น) ควรเน้นโอกาสในการเรียนรู้ การเติบโต และความท้าทายของงาน กลุ่มอายุมากขึ้น ควรเน้นความมั่นคง ความก้าวหน้า และสวัสดิการระยะยาว ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละช่วงวัยได้มากยิ่งขึ้น ด้านระดับการศึกษา หน่วยงานควรพัฒนาเส้นทางอาชีพให้สอดคล้องกับระดับการศึกษา เช่น ตำแหน่งที่ใช้ทักษะเฉพาะทางสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง จัดโครงการพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายงาน สร้างแรงจูงใจสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เลือกงานราชการ เช่น การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงยิ่งขึ้น การให้โอกาสก้าวหน้าอย่างรวดเร็วตามวุฒิการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานควรปรับโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จัดสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ค่าครองชีพ ค่าเดินทาง หรือสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และพัฒนาระบบค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance-based) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เจนเนอเรชัน ซี เลือกงานราชการมากยิ่งขึ้น

2. จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน โปร่งใส และยึดตามความสามารถ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นอนาคตของตนเองในองค์กร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรส่งเสริมระบบการยกย่องชมเชย เช่น การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณ และการให้ผลสะท้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ควรออกแบบงานให้มีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะหลากหลาย รวมถึงสนับสนุนการใช้

เทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ หน่วยงานควรมอบหมายงานที่มีความหมาย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และให้อิสระในการตัดสินใจในระดับที่เหมาะสม และด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรบรรลุเป้าหมาย เช่น การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน และให้ทรัพยากรที่เพียงพอ

3. จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการของเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านความมั่นคงในงานหน่วยงานภาครัฐควรเน้นการสื่อสารภาพลักษณ์ด้านความมั่นคงในอาชีพให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น ความมั่นคงในการจ้างงาน ความมั่นคงของรายได้ และสวัสดิการระยะยาว เพื่อสร้างแรงดึงดูดเจเนอเรชัน ซี ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาสู่ระบบราชการ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรมีนโยบายที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) หรือ Work from Home ในบางงานที่สามารถทำได้ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร เปิดกว้าง และให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน ด้านเงินเดือนควรมีการปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงเพิ่มสิทธิประโยชน์ที่ตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ เช่น ประกันสุขภาพที่ครอบคลุม หรือสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ด้านสถานะของอาชีพ ควรส่งเสริมภาพลักษณ์ของอาชีพราชการให้มีความน่าเชื่อถือ มีเกียรติ และเป็นที่ยอมรับในสังคม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเลือกงานราชการ ด้านนโยบายและการบริหาร หน่วยงานควรพัฒนานโยบายให้มีความชัดเจน โปร่งใส และยืดหยุ่น รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และด้านสภาพการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และลดขั้นตอนที่ซับซ้อน เช่น การนำระบบดิจิทัลมาใช้แทนงานเอกสาร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้การสัมภาษณ์เจาะลึกหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อศึกษาทัศนคติต่อระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นตัวแปรแฝงที่ไม่สามารถวัดได้อย่างละเอียดผ่านแบบสอบถาม ซึ่งอาจเป็นปัจจัยขัดขวางการเลือกสมัครงานราชการ
2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสมัครงานราชการเปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชัน ซี ในเขตกรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค เพื่อศึกษาว่าสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อค่านิยมและความต้องการเลือกสมัครงานราชการที่ต่างกันหรือไม่
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ทำให้เจนเนอเรชัน ซี ตัดใจลาออกจากงานราชการไปสู่งานเอกชน เพื่อให้ภาครัฐสามารถวางกลยุทธ์การรักษาบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
4. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรด้านการรับรู้ถึงการแทนที่ด้วยเทคโนโลยี (AI Replacement) ว่ามีส่วนทำให้เจนเนอเรชัน ซี มองว่างานราชการมีความมั่นคงมากกว่างานเอกชนหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2565). สถิติประชากรประเทศไทย พ.ศ. 2565. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). รายงานภาวะการทำงานของประชากร พ.ศ. 2567. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2568). รายงานภาวะเศรษฐกิจไทย ปี 2568. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2568). รายงานสถิติผู้สมัครสอบภาค ก. สำนักงาน ก.พ. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://catalog.ocsc.go.th/dataset/ds10>
- มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. (2567). ผลสำรวจอาชีพในฝันของคนรุ่นใหม่. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://www.utcc.ac.th/ม-หอการค้าไทย-เผย-10-อาชีพ-ป/ปรีศรา-ธานีใหญ่>.
- ปรีศรา ธานีใหญ่. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของคน Generation Z. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ณัฐนรี จันทพิน (2568). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานของ Generation Z ในจังหวัดสระบุรี. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์, 10(1), 23–38.
- กชพร ดุขุนทด. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกรับราชการ: กรณีศึกษา นักศึกษา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 17 มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนาคารไทยพาณิชย์. (2568). Economic outlook Thailand 2025–2026. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2569, จาก https://www.scbeic.com/th/eic_analysis/list/Outlook
- Deloitte. (2025). Global Gen Z and millennial survey 2025. ค้นเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2569, จาก <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennial-survey.html>
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1–6.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons. Inc.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- Simon, H. A. (1960). *The new science of management decision*. New York: Harper & Row.
- W.G. Cochran. (1953). *Sampling Techniques*. New York: John Wiley & Sons. Inc.