

ปัจจัยด้านการจูงใจและความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

วโรภาส ลักขร¹
ปิยะมาศ สือสวัสดิ์วิชัย²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z สำหรับการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาระดับปริญญาตรี ในเขตจังหวัดสุรินทร์ ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2541 ถึง ปีพ.ศ.2548 จำนวน 400 คน ซึ่งได้จากการคำนวณด้วยสูตรของ Cochran, W.G. (1963) วิเคราะห์ ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

- ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา โดยรวม ส่งผลไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z
- ปัจจัยด้านการจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยเฉพาะ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.57) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า $F = 71.706$, Sig. = .000, $R^2 = 0.476$) โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านค่านิยมในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- ปัจจัยด้านความคาดหวัง โดยรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” โดยเฉพาะด้านความคาดหวังของครอบครัว (ค่าเฉลี่ยสูงสุด = 4.68) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า $F = 49.222$, Sig. = .000, $R^2 = 0.384$) โดยเฉพาะด้านความคาดหวังของครอบครัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การจูงใจ, ความคาดหวัง, การตัดสินใจ, ระบบราชการ, Generation Z

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Motivational factors and expectations affecting the decision to choose to work in the government sector among Generation Z people

Warokad Lakkasorn¹

Piyamas Suesawadwanit²

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1. to study demographic factors that affect the decision of Generation Z to choose to work in the civil service, 2. to study motivation factors that affect the decision of Generation Z to choose to work in the civil service, and 3. to study expectation factors that affect the decision of Generation Z to choose to work in the civil service. This was a Quantitative Research study, using a questionnaire to collect data from a sample group of 400 undergraduate students in Surin Province, born between the years 2541 B.E. (1998 A.D.) and 2548 B.E.(2005 A.D.) . The sample size was calculated using the formula of Cochran, W.G. (1963). The data were analyzed using descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics, including t-test, and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that:

1. Overall, demographic factors such as gender, age, and educational level do not significantly affect Generation Z's decision to seek employment in the civil service.

2. Overall, the motivation factors were at the "Highest" level, especially compensation and welfare (highest mean =4.57), followed by job security and job characteristics. These factors significantly influenced the decision to work in the civil service at the 0.05 level of statistical significance ($F = 71.706$, $Sig. = .000$, $R^2 = 0.476$). Specifically, compensation and welfare, job security, and work values were variables that significantly influenced the decision to work in the civil service.

3. Overall, the expectation factors were at the "Highest" level, especially family expectation (highest mean = 4.68), work environment, and relationship with the supervisor. These factors significantly influenced the decision to work in the civil service at the 0.05 level of statistical significance ($F = 49.222$, $Sig. = .000$, $R^2 = 0.384$). Specifically, family expectation, work environment, and relationship with the supervisor were variables that significantly influenced the decision to work in the civil service.

Keywords: Motivation, Expectation, Decision-making, Civil Service, Generation Z

¹Master's degree student, Business Administration Program, Management Department, Ramkhamhaeng University.

²Adisor. Dr. Faculty of Business Administration Program, Management Department, Ramkhamhaeng University.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน กลุ่มคน Generation Z คือ ผู้คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2540-2552 (16-28 ปี) กลุ่มคนที่เติบโตมากับเทคโนโลยีที่กำลังพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เป็นคนที่เกิดมาในยุคเทคโนโลยีรุ่งเรือง เต็มไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกสบายที่มาในรูปแบบดิจิทัล ทำให้คน Generation Z มีความเชี่ยวชาญและชำนาญการใช้เทคโนโลยี และมีค่านิยมและมุมมองต่อการทำงานที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน โดยให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน (Work-Life Balance) ความมั่นคงในอาชีพ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ซึ่งกลุ่มคน Generation Z กำลังก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างเต็มตัว และจากผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568 พบว่าผู้มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 59.45 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานหรือผู้ที่พร้อมจะทำงาน 40.74 ล้านคน ซึ่งประกอบด้วยผู้มีงานทำ 40.34 ล้านคน ผู้ว่างงาน 0.33 ล้านคน และผู้ที่รอฤดูกาล 0.07 ล้านคน ส่วนผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน หรือผู้ที่ไม่พร้อมทำงาน 18.71 ล้านคน เช่น แม่บ้าน นักเรียน ยังเด็ก/ชรา ป่วย/พิการ เป็นต้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจ และสังคม, 2568)

ประเทศไทยใน ปี พ.ศ. 2566 มีจำนวนประชากร 66.05 ล้านคน 1 ในจำนวนนี้ประกอบด้วยประชากรที่เป็นกำลังแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) จำนวน 40.67 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 61.57 ของจำนวนประชากร โดยกำลังแรงงานนี้เป็นกำลังคนภาครัฐ 3.04 ล้านคน (คิดเป็นร้อยละ 7.47 ของกำลังแรงงานในประเทศ) หรือคิดเป็นกำลังคนภาครัฐ 1 คน ต่อประชากร 22 คน เมื่อพิจารณาจากแนวโน้มการบรรจุเข้ารับราชการในภาพรวมจะเห็นได้ว่าช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 -2561 สัดส่วนการบรรจุเข้ารับราชการของ Generation Z ไม่เกินร้อยละ 45 ของจำนวน ผู้ได้รับการบรรจุทั้งหมดในแต่ละปี และช่วง 5 ปีหลัง (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2566) มีแนวโน้มการบรรจุเข้ารับราชการที่เพิ่มสูงขึ้นจากที่ผ่านมา (บรรจุเฉลี่ยสูงกว่า ร้อยละ 45) และกลุ่ม Generation Z มีการเข้าสู่ระบบราชการเพิ่มสูงขึ้น อาจเนื่องมาจากสภาวะวิกฤติทางการเมืองประกอบกับช่วงเวลาของการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย การจ้างงานในภาคเอกชนได้รับผลกระทบมากกว่าภาครัฐ มีการเลิกจ้างค่อนข้างสูงในหลายกลุ่มธุรกิจ ทำให้คนหันมามองอาชีพรับราชการว่าเป็นอาชีพที่มีความน่าสนใจและเป็นอีกทางเลือกหนึ่ง อีกทั้ง ยังมีกลุ่มคน Gen อื่น ๆ ที่โดนเลิกจ้างจากภาคเอกชนเข้ามาสู่ภาครัฐ ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มากขึ้นด้วย จึงทำให้สัดส่วน Generation Z ลดลงในช่วงเวลาดังกล่าว อย่างไรก็ตามจากผลการบรรจุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีอัตราการบรรจุเข้ารับราชการของ Generation Z เริ่มจะลดลง อาจมาจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยกลับสู่ภาวะปกติ ทำให้กลุ่ม Generation Z เกิดการตัดสินใจในการเลือกอาชีพใหม่ที่มีค่าตอบแทนที่สูงกว่าหรือสวัสดิการที่ดีกว่า ยืดหยุ่นกว่าระบบราชการ ดังนั้นหน่วยงานราชการจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการทำงานใหม่ อาจจะต้องมีการทบทวน หรือมีมาตรการรองรับปรับเปลี่ยนระบบราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมในยุคปัจจุบัน เพื่อจูงใจให้คนรุ่นใหม่หันมาสนใจในอาชีพรับราชการมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566)

ขณะเดียวกัน ระบบราชการไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในโครงสร้างหลักของประเทศ มีความจำเป็นต้องดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะสอดคล้องกับยุคสมัย โดยเฉพาะในช่วงที่กำลังเผชิญกับการเกษียณอายุของบุคลากรรุ่นเก่า และการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการบริหารภาครัฐ หากกลุ่ม Generation Z ไม่ให้ความสนใจหรือไม่มองว่าระบบราชการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของตนได้ ก็อาจทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรคุณภาพ และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะในอนาคต

ดังนั้นงานวิจัยในครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาถึงปัจจัยด้านการจูงใจและความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z จึงมีความสำคัญ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านการจูงใจ (Motivation) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งสอดคล้องกับ ความสนใจ เป้าหมายของกลุ่มคน Generation Z ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ นำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง และช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถออกแบบนโยบายการสรรหาและรักษาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของคนรุ่นใหม่ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ตอบโจทย์ทั้งด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพและเพิ่มแรงจูงใจ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความต่อเนื่องในการพัฒนาประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรตัวอย่างในการศึกษา คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในเขตจังหวัดสุรินทร์ ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2541 ถึง ปีพ.ศ.2548 ซึ่งมีจำนวนที่ไม่ทราบแน่นอน

กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ คอแครน Cochran, W.G. (1963) ได้กลุ่มตัวอย่าง 384.16 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างเท่ากับ 400 ตัวอย่าง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลวิเคราะห์การศึกษาวิจัยที่ครอบคลุมชัดเจน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจและความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้างาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านค่านิยมในการทำงาน

ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้างาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัว ความคาดหวังของตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2568

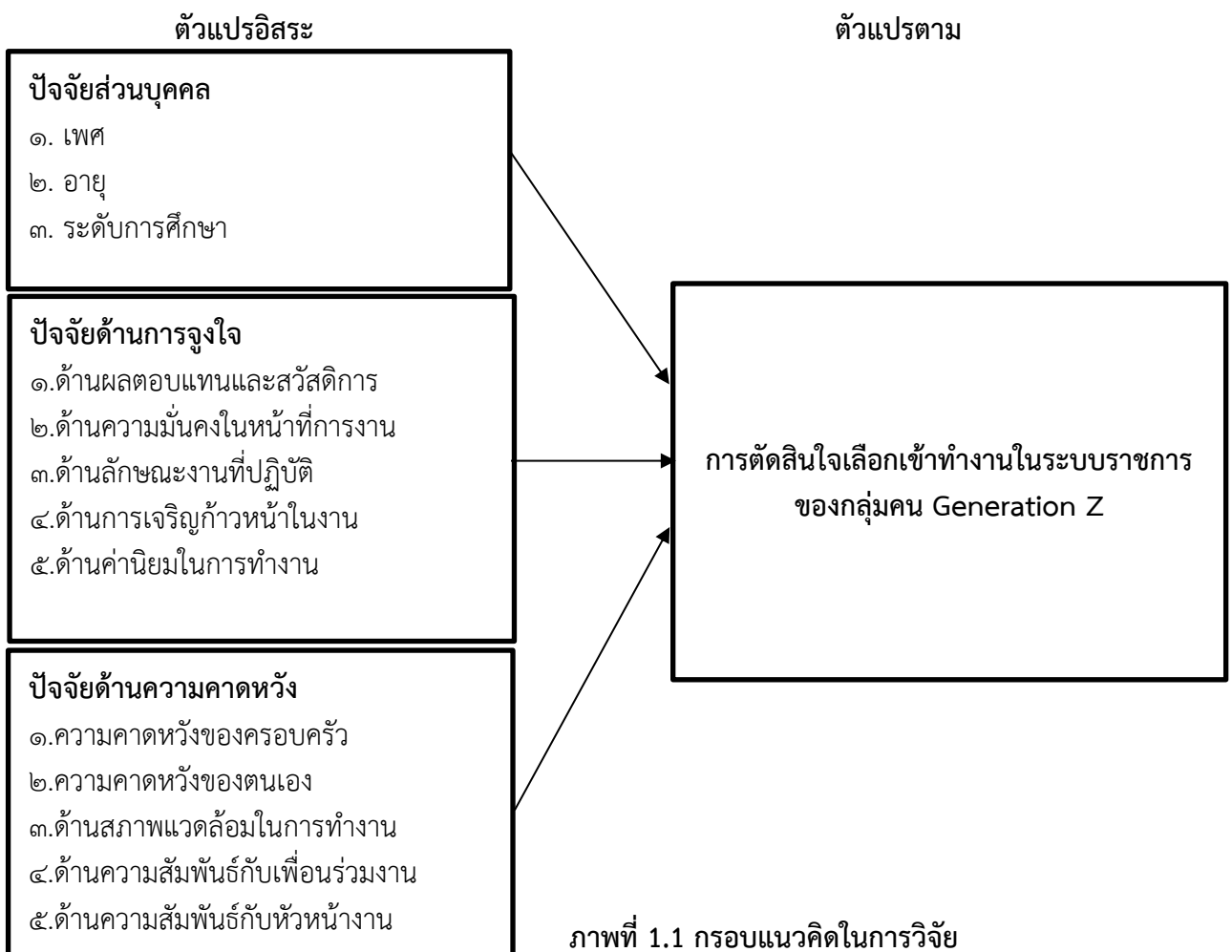
สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z
3. ปัจจัยด้านความคาดหวัง ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับภาคเอกชน และเสริมสร้างแรงดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านการจูงใจ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสะท้อนแนวคิด ค่านิยม และแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ ซึ่งสามารถนำไปปรับรูปแบบในการบริหารงาน และการพัฒนา ระบบราชการให้ทันสมัยยิ่งขึ้น
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านความคาดหวัง ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางประกอบการวางแผนนโยบาย การสรรหาและรักษาบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มคน Generation Z

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจและความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก เป็นแนวคิดที่เห็นว่าความพึงพอใจในงานได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัย Nickerson (2025)

1. ปัจจัยด้านการจูงใจ มีความจำเป็นต่อการปรับปรุงความพึงพอใจในงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่อยู่ในตัวงานและนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากแรงจูงใจเหล่านี้ตอบสนองความต้องการในการเติบโตและการบรรลุศักยภาพของตนเอง เช่น ความก้าวหน้า เนื้องาน ความเป็นไปได้สำหรับการเติบโต ความรับผิดชอบ การยอมรับ และความสำเร็จ

2. ปัจจัยด้านสุขอนามัย เป็นสิ่งที่ลดความไม่พอใจในงาน และปัจจัยด้านสุขอนามัยเป็นปัจจัยภายนอกงานและหน้าที่โดย ต้องการหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง แต่จะเกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงบริบท เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเงินเดือน นโยบายและการบริหารของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และสภาพการทำงานชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะ และความมั่นคงในการทำงาน

ชัยญกร ถนอมพันธุ์ (2567) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการระดับ P3 - P9 ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจและความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการทดสอบสมมติพบว่า

วัตถุประสงค์แรกเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นไปได้ใน การเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน และด้านความสำเร็จ ดังนี้ ด้านความก้าวหน้า โดยที่แรงจูงใจของพนักงานจะเลือกทำงานในองค์กรที่ให้โอกาสในการ ได้รับการอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในระดับเดียวกัน มีความเท่าเทียมและทั่วถึง, ด้านลักษณะงาน โดยที่แรงจูงใจของพนักงาน ต้องการงานที่มีลำดับขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน, ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต โดยแรงจูงใจของพนักงาน มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น, ด้านความรับผิดชอบ โดยแรงจูงใจของพนักงาน ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย, ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน โดยแรงจูงใจของพนักงาน ได้รับการยอมรับและชื่นชมเมื่อทำงานได้ดี, ด้านความสำเร็จ โดยแรงจูงใจของพนักงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง

วัตถุประสงค์ที่สอง เพื่อศึกษาความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากผลการศึกษา พบว่า ความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนี้ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ โดยที่ความคาดหวังของพนักงานจะคิดว่าสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ทำให้ท่านตัดสินใจเลือก

สมัครเข้าทำงาน, ด้านความมั่นคงในงาน โดยที่ความคาดหวังของพนักงานจะมีความเชื่อมั่นว่าอยากจะทำงานที่นี้จนเกษียณอายุ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยที่ความคาดหวังของพนักงานจะคิดว่าสถานที่ทำงานที่นี้ มีความปลอดภัยและเดินทางสะดวกสบายที่สุด, ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยที่ความคาดหวังของพนักงานจะคิดว่า จะได้รับ ความยุติธรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน, ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยที่ความคาดหวังของพนักงานจะมีความคาดหวังว่ามีการทำงานเป็นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ที่สาม เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ความคาดหวัง และการตัดสินใจสมัครงานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสาย ปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าพนักงานมีแรงจูงใจที่เกิดขึ้น ในแต่ละบุคคลเป็นกระบวนการที่บุคคลนั้น เลือกลงตัดสินใจแสดงพฤติกรรมออกมาให้ปรากฏอย่างไร เนื่องจากความคาดหวังในองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ความคาดหวังว่ามีโอกาสมากน้อยแค่ไหนที่จะ ได้ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนบางสิ่งบางอย่างจากการทำงานของตน และผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ คาดหวังว่าจะได้รับจากการปฏิบัติ นั้น บุคคลแต่ละคนรู้สึกรู้สึกว่ามีความสำคัญหรือพึงพอใจมากเพียงใดสรุปได้ว่า หากบุคคลคาดหวังว่ามีโอกาสมากที่จะได้รับผลลัพธ์หรือผลตอบแทนจากการทำงาน และ ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนนั้น เขาารู้สึกว่ามีความสำคัญ และเขาพึงพอใจ บุคคลนั้นก็จะมีแรงจูงใจมาก พอที่จะทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงไป ในทางกลับกันหากบุคคลคาดหวังว่าเขาไม่มีโอกาสหรือมีโอกาสน้อย ที่จะได้รับผลหรือผลตอบแทนจากการทำงานอย่างหนึ่งหรือว่ามีโอกาสอยู่มาก ที่จะได้รับแต่ ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนที่ไม่มีความสำคัญหรือเขาไม่พึงพอใจบุคคลนั้น ก็จะมีพฤติกรรมการทำงาน ออกมาไม่ดี หรือกล่าวว่ามีแรงจูงใจตนเอง ดังนั้นแรงจูงใจ ความคาดหวัง และการตัดสินใจสมัคร งานเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงมีความสัมพันธ์กัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในเขตจังหวัดสุรินทร์ ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2541 ถึง ปีพ.ศ.2548

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัย ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ในเขตจังหวัดสุรินทร์ ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2541 ถึง ปีพ.ศ.2548 ซึ่งมีจำนวนที่ไม่ทราบแน่นอน ทางผู้วิจัย จึงได้ใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณกรณีที่ไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากรของคอคแรน Cochran, W.G. (1963) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และค่าความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้อยู่ที่ไม่เกิน 5 %

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้ใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการจูงใจและความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z โดยแบ่งรายละเอียดของแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ตามรายละเอียดดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น เป็นคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามเบื้องต้น คือ ช่วงปีเกิด โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำถามส่วนนี้เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended Question) ที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบได้เพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice) ซึ่งในแต่ละข้อคำถามจะมีระดับในการวัดข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่วนบุคคลต่างๆ โดยประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z โดยประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านค่านิยมในการทำงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความคาดหวัง เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z โดยประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัว ความคาดหวังของตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

แบบสอบถามส่วนที่ 5 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

โดยคำถามในส่วนที่ 3,4,5 นี้ เป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เช่นเดียวกับแบบสอบถามส่วนที่ 3 ในการวัดระดับข้อมูลตามแบบ Likert Scale ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินคำตอบ โดยแบ่งระดับความเห็นออกเป็น 5 ระดับ จากน้อยไปมาก (Five-Point Likert Scale) โดยลักษณะข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลที่เป็นสเกลอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน	ระดับความสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
ระดับ 5	หมายถึง ระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง ระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง ระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง ระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อีกำหนดระดับจากค่าเฉลี่ยคะแนนในการประเมินและแปลผลแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจและความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้ทำการวิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายด้วยแหล่งข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary data) โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามแบบออนไลน์ (Google Form) ให้กลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทาง Social media network ต่างๆ ซึ่งมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงเดือนสิงหาคม 2568 ถึงเดือนธันวาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาวิจัยนี้ ผู้ทำวิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์และประเมินผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรวมทางสถิติ โดยมารถแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ตามรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วนตามแบบสอบถาม ได้แก่

แบบสอบถามส่วนที่ 2 อธิบายและวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และอัตราร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 อธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์และประเมินผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples T-Test) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เพื่อทดสอบว่าปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านอายุ และปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z แตกต่างกันหรือไม่

2.2 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ในการศึกษาวิจัยนี้คือ ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านค่านิยมในการทำงาน และปัจจัยด้านความคาดหวัง ได้แก่ ความคาดหวังของครอบครัว ความคาดหวังของตนเอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z และตัวแปรตาม ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มคน Generation Z พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการมีค่า F 71.706 1 และค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรด้านการจูงใจโดยรวมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแบบการถดถอย ที่ได้มีค่า R = 0.690 R² = 0.476 และ Adjusted R² = 0.470 หมายความว่าตัวแปรด้านการจูงใจทั้ง 5 ด้านมีความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการได้ร้อยละ 47.6 เมื่อตรวจสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ค่า B = 0.256, Sig. = 0.000) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (B = 0.108, Sig. = 0.025) และด้านค่านิยมในการทำงาน (ค่า B = 0.273, Sig. = 0.000) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน ไม่พบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
3. ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการมีค่า F 49.222 และค่า Sig. = .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าตัวแปรด้านความคาดหวังโดยรวมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแบบการถดถอยที่ได้มีค่า R = 0.620 R² = 0.384 และ Adjusted R² = 0.377 หมายความว่าตัวแปรด้านความคาดหวังทั้ง 5 ด้านมีความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการได้ร้อยละ 38.4 เมื่อตรวจสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัว พบว่า ด้านความคาดหวังของครอบครัว (ค่า B = 0.349, Sig. = 0.000) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่า B = 0.147, Sig. = 0.003) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่า B = 0.150, Sig. = 0.002) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความคาดหวังของตนเอง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่พบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการจูงใจและความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ ของกลุ่มคน Generation Z สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน ของกลุ่มคน Generation Z

จากการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ทั้งเพศ อายุ ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน ของกลุ่มคน Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($Sig < 0.05$ ในทุกปัจจัย)

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มคน Generation Z พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า F 71.706 1 และค่า Sig. = 0.000 โดยมีตัวแปร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ (ค่า B = 0.256, Sig. = 0.000) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน (B = 0.108, Sig. = 0.025) และด้านค่านิยมในการทำงาน (ค่า B = 0.273, Sig. = 0.000) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านการเจริญก้าวหน้าในงาน ไม่พบว่ามีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การจูงใจโดยรวมของกลุ่มคน Generation Z มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ กล่าวคือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน และด้านค่านิยมในการทำงาน เป็นปัจจัยแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดสำหรับกลุ่ม Generation Z ซึ่งสะท้อนถึงธรรมชาติของคนรุ่นนี้ที่มองหาความมั่นคงพื้นฐานและผลตอบแทนที่คุ้มค่าในที่ทำงาน รวมถึงการให้ความสำคัญกับผลของงาน มากกว่าตัวบุคคลหรือลำดับความอาวุโส ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ “ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow’s Hierarchy of Needs)” ซึ่งระบุว่าความต้องการพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงทางการเงิน มีบทบาทสำคัญในการผลักดันพฤติกรรมของบุคคล โดยเฉพาะในกลุ่มที่เพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานและให้ความสำคัญกับปัจจัยพื้นฐาน มากกว่าปัจจัยเชิงคุณภาพ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าความเสถียรทางการเงิน ยังคงมีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มนี้ชัดเจน

3. การศึกษาปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยด้านความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่า F 49.222 และค่า Sig. = .000 โดยมีตัวแปร ด้านความคาดหวังของครอบครัว (ค่า B = 0.349, Sig. = 0.000) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่า B = 0.147, Sig. = 0.003) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่า B = 0.150, Sig. = 0.002) มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านความคาดหวังของตนเอง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่พบว่าอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความคาดหวังโดยรวมของกลุ่มคน Generation Z ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ โดยมีอิทธิพลจากภายนอก โดยเฉพาะ ความคาดหวังของครอบครัว นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ เมื่อความคาดหวังของครอบครัวเพิ่มขึ้น การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นด้วย รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคาดหวังต่อสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย หรือเป็นที่ต้องการ (เช่น ความยืดหยุ่น, ความทันสมัย, หรือวัฒนธรรมองค์กรที่ดี) และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ Gen Z นำมาพิจารณาในการตัดสินใจ การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน หรือความคาดหวังว่าจะมีหัวหน้างานที่ดี มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวชญัญกร ถนอมพันธุ์ (2567) พบว่า ความคาดหวังของพนักงานจะ คิดว่าจะได้รับความ ยุติธรรม และการสนับสนุนจากหัวหน้างาน รองลงมาคือ คิดว่าจะได้รับการสื่อสารที่เปิดกว้าง และ ตรงไปตรงมาจากหัวหน้างาน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านการจูงใจและความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ ของกลุ่มคน Generation Z ผู้ศึกษาวิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. หน่วยงานควรเน้นการสื่อสารความสำคัญของ "ครอบครัว" ในการประชาสัมพันธ์เนื่องจากความคาดหวังของครอบครัว มีอิทธิพลสูงสุดต่อการตัดสินใจ หน่วยงานราชการควรปรับกลยุทธ์การสรรหา โดยอาจมีการจัดกิจกรรมที่เชิญชวนผู้ปกครองเข้าร่วม หรือเน้นย้ำถึง ความมั่นคงทางสังคม และความภาคภูมิใจ ที่อาชีพราชการมอบให้แก่ครอบครัว เพื่อให้ผู้ปกครองเป็นผู้สนับสนุน (Influencer) ในการตัดสินใจของบุตรหลานที่เป็น Generation Z

2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรให้ทันสมัยและมีความยืดหยุ่นสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีนัยสำคัญต่อการตัดสินใจ หน่วยงานราชการควรพิจารณาปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสบาย ทันสมัย (เช่น การใช้อุปกรณ์ดิจิทัล, พื้นที่ทำงานร่วมกัน) รวมถึงการส่งเสริม ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexible Work Arrangement) เพื่อดึงดูดและรักษาคน Generation Z ที่ให้ความสำคัญกับ Work-Life Balance

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมจากแบบสอบถามอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งข้อมูลสำคัญบางอย่างหรือรายละเอียดเชิงลึกอาจต้องใช้การเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth Interview) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพิ่มเติมจากการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม อีก ทั้งระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามค่อนข้างจำกัด (ระหว่างเดือนสิงหาคม 2568 ถึง เดือนธันวาคม 2568) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ได้จึงอาจสามารถเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้

2. จากการศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจและความคาดหวังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในระบบราชการ ของกลุ่มคน Generation Z อาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเช่นกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยการจูงใจและความคาดหวังในการเลือกเข้าทำงานใน ภาคเอกชน หรือ องค์กรไม่แสวงหากำไร (NGOs) เพื่อระบุว่าปัจจัยใดเป็นเอกลักษณ์ของการเลือกงานราชการ และปัจจัยใดเป็นปัจจัยร่วมของการเลือกอาชีพโดยรวมของ Generation Z

บรรณานุกรม

ชัยญกร ถนอมพันธ์ (2567) แรงจูงใจและความคาดหวังที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเข้าทำงานที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรณีศึกษา พนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2566) กำลังคนภาครัฐ 2566 สืบค้นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2568 จาก <https://www.ocsc.go.th/>

สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจ และสังคม (2568) สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2568 สืบค้นเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2568 จาก <https://www.nso.go.th/>

Charlotte Nickerson (2025) Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene.

Saul McLeod, PhD (2015) Maslow's Hierarchy of Needs
<https://www.simplypsychology.org/maslow.html>