

ทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ

วิสุทธิณี ธาณิรัตน์¹ ฮาซันอักริม ดงนะเต็ง¹ กิตติภณ คลิ่งเมือง¹ ปณณวิชญ์ รักชิตไธ¹ ศิครินทร์ บุญโชติ¹

ศิวกร หนูพุ่ม¹ อภิวัฒน์ เพชรภาค¹ ภูมิพัฒน์ ธรรมสิทธิ์บุรณ์¹ และ ศุภกิตต์ ทับทอง¹

¹หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงาน 2) ทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการของกลุ่มคน Generation Z สำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง จำนวน 400 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยภาพรวมของรูปแบบพฤติกรรมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.25$, $SD = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ การมีบรรยากาศร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน และมีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ชัดเจน ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการ พบว่า ภาพรวมของทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการอยู่ในระดับมาก ($M = 3.86$, $SD = 0.65$) โดยเฉพาะการมีสวัสดิการและผลประโยชน์ การสร้างความภูมิใจทั้งต่อตนเองและครอบครัว และการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานกับทัศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการพบว่า ความสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.65$, $p = .00$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.25–0.54

คำสำคัญ: ทัศนคติ กลุ่มคน Generation Z ระบบราชการ

Generation Z's Attitude towards Working in the Bureaucracy

Wisuttinee Taneerat¹ Hasan Akrim Dongnadeng¹ Kittipon Klingmueng¹

Pannawit Rukkhito¹ Sikarin Bunchot¹ Siwakorn Nuphum¹

Apiwat Phetkat¹ Pumipat Tammasitboon¹ and Supakit Thaptong¹

¹Public Administration Program, Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkla University, Trang Campus

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the working behavior 2) to examine attitude of Generation Z towards working in the bureaucracy and 3) to investigate the relationship between the working behavior of Generation Z and their attitude towards working in the bureaucracy. The sample consisted of 400 undergraduate students who were studying at Faculty of Commerce and Management, Prince of Songkhla University, Trang Campus. This research was quantitative study using questionnaire as a data collection tool. The statistical tools for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The result found that 1) the average of working behavior of Generation Z was ranked at the highest ($M = 4.25$, $SD = 0.50$); when considering each item, the first three items with the highest mean were found as follows: 1) the need to always get the job done, 2) cooperation atmosphere, and 3) career path development respectively. 2) The average of generation Z's attitude towards working in the bureaucracy was found ranked at high ($M = 3.86$, $SD = 0.65$), especially having welfare and benefits, self-esteem and family, and receiving compensation appropriate to the duties. 3) The relationship between the working behavior of Generation Z and their attitude towards working in the bureaucracy revealed that the overall relationship had a statistically significant positive relationship at the level of .01 ($r = 0.65$, $p = .00$) with the Correlation Coefficient value at between. 0.25–0.54, in other words, the working behavior were related to the attitude towards working in the bureaucracy among the generation z people.

Keywords: Attitude, Generation Z, Bureaucracy

บทนำ

จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสังคมโลกเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านของสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง จึงส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร และองค์กรได้ประโยชน์ที่สำคัญจากทรัพยากรมนุษย์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพบว่า คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมาก ต่างไม่สนใจทำงานประจำและไม่ต้องการอยู่ในกฎระเบียบ แต่กลับชื่นชอบการทำงานที่มีความอิสระ ดังนั้น จึงมักพบว่าในหลายองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาการลาออกจากงานประจำเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มคน Generation Z (McCann World Group, 2022) ซึ่งคนกลุ่มนี้ เป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2558 ปัจจุบันในปี พ.ศ. 2565 มีอายุอยู่ระหว่าง 7-27 ปี เกิดและเติบโตมาพร้อมกับสื่อเทคโนโลยีตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกรอบตัวมากมาย จึงเป็นกลุ่มที่มีความสามารถในการเรียนรู้การใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และใช้เวลาส่วนใหญ่บนโลกออนไลน์ (ชิตติมา ไชยมงคล, 2562)

จากข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติ ณ ปี พ.ศ. 2564 พบว่า ในประเทศไทยมีจำนวนประชากรกลุ่มนี้ประมาณ 8 ล้านคน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 25 ของจำนวนประชากรทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) โดยถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่กำลังเข้าสู่การเป็นวัยแรงงาน (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2564) สำหรับการทำงานในระบบราชการไทยนั้น เนื่องจากงานราชการมีความเกี่ยวข้องกับการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนจำนวนมาก และยังมีกฎระเบียบเข้ามาเกี่ยวข้องมากมาย นอกจากนี้ ยังมีประเด็นปัญหาความเหลื่อมล้ำในเรื่องรายได้และภาพลักษณ์ที่แย่งจากปัญหาการคอร์รัปชัน และการขาดประสิทธิภาพในการทำงานของระบบราชการ จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบปัญหาการขาดแคลนคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสนใจเข้ามารับราชการ (อภิณัฐ ทรัพย์มาก และ เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ), 2559) ทั้ง ๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วองค์กรภาครัฐก็มีความต้องการคนเก่งเข้ามาทำงานไม่น้อยไปกว่าองค์กรภาคเอกชนในการเข้ามาวางระบบ และปรับเปลี่ยนให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นความท้าทายต่อระบบราชการไทยเป็นอย่างมากในการจูงใจคนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาร่วมทำงาน (เพ็ญนภา บุญหล้า, 2563)

อย่างไรก็ดี เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ได้ส่งผลกระทบเป็นอย่างมากในหลากหลายมิติ ในส่วนประเทศไทยก็เป็นอีกประเทศหนึ่งที่ได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเศรษฐกิจ พบว่า

มีจำนวนกิจการที่ต้องปิดตัวลงในช่วงสถานการณ์การระบาด ถึง 5,709 แห่ง (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า, 2564) เนื่องจากไม่สามารถทนแบกรับภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ไหว หรือทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ จนทำให้ขาดรายได้มาจนเจือจรรอบครัวถึงแม้ว่ารัฐบาลจะมีมาตรการเยียวยาผู้ขาดรายได้ในหลาย ๆ รูปแบบ แต่ก็ไม่สามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายครัวเรือนทั้งหมดได้ โดยสภาพสังคมในปัจจุบันมีการเพิ่มขึ้นของการมีคนว่างงานจำนวนมาก เป็นจำนวนผู้ว่างงานในไตรมาสที่ 3 พ.ศ. 2564 มีจำนวนทั้งสิ้น 8.71 แสนคน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ดังนั้นจึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้การทำงานในระบบราชการเป็นตัวเลือกหนึ่งที่น่าสนใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน จนทำให้มีคนสมัครเข้าทำงานเพื่อสอบแข่งขันอย่างล้นหลาม เพราะการเข้าทำงานในระบบราชการ จะได้รับค่าตอบแทนประจำเดือนอย่างมั่นคง และมีการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนพร้อมทั้งมีสวัสดิการมากมายที่สามารถช่วยเหลือค่าใช้จ่ายครัวเรือน สำหรับคณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตามมติสภามหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 มีหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี จำนวน 9 หลักสูตร โดยมีวิสัยทัศน์ของคณะที่สำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์และสร้างนวัตกรรมการจัดการเพื่อขับเคลื่อนชุมชนอย่างยั่งยืน ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งถือได้ว่ามีส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติในการประกอบทำงานของกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป ที่พยายามมองหาการทำงานที่มีความมั่นคงมากขึ้น และการประกอบอาชีพรับราชการก็เป็นทางเลือกที่น่าสนใจ ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงทัศนคติของคนรุ่น Generation Z ที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ โดยเฉพาะจากกลุ่มนักศึกษาทางด้านบริหารธุรกิจและการจัดการรัฐกิจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเลือกประกอบอาชีพและปรับปรุงแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation Z
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation Z กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง จำนวน 9 หลักสูตร

ประกอบด้วย 1) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว 2) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัล 3) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตสาขาวิชาการเงิน ประกันภัยและการจัดการความเสี่ยง 4) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจดิจิทัล 5) หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด 6) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการรัฐกิจ 7) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ 8) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการออกแบบศิลปะการแสดงและนวัตกรรม (สาขาวิชาศิลปะการแสดงและการจัดการ) และ 9) หลักสูตรบัญชีบัณฑิต ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,740 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้ ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ขั้นที่ 2 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดโควตาการศึกษาในแต่ละหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 9 หลักสูตรที่เปิดสอนในคณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ขั้นที่ 3 สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในการเก็บตัวอย่าง

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

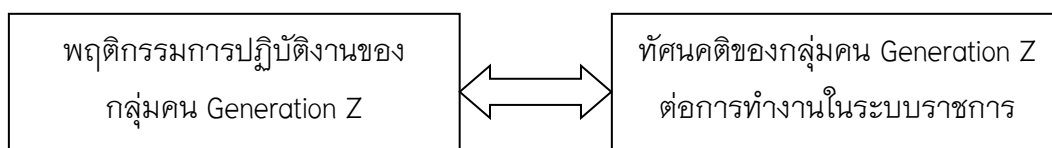
สาขาวิชา	จำนวนนักศึกษา (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. การจัดการสารสนเทศและคอมพิวเตอร์	120	28
2. การจัดการบัญชี	659	152
3. การประกันภัยและการจัดการความเสี่ยง	31	7
4. การจัดการการท่องเที่ยว	197	45
5. การจัดการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์	32	7
6. การตลาด	138	32
7. การจัดการรัฐกิจ	380	87
8. ภาษาอังกฤษธุรกิจ	167	38
9. ศิลปะการแสดงและการจัดการ	16	4
รวม	1,740	400

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation Z
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ (คักดี สุนทรเสณี, 2531) แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มคน Generation ต่าง ๆ และแนวคิดเกี่ยวกับระบบราชการ (อัมพร ชำรงลักษณ์, 2561) แล้วนำมาสู่การพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อศึกษาทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม Generation Z ซึ่งเป็นแบบสอบถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 รูปแบบพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Z ซึ่งเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale)

ส่วนที่ 3 ทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ ซึ่งเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale)

เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบพิจารณาความเหมาะสมหรือความสอดคล้อง (IOC) ให้มีความครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัยเป็นรายข้อ ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้แบบสอบถามของผู้วิจัยมีความชัดเจนและมีความสมบูรณ์ขึ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยได้มีการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่ม Generation Z จำนวน 30 คน นำคำตอบที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.94 และในส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.93 ดังนั้น แบบสอบถามจึงมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับยอดเยี่ยม (Cronbach, 1970)

การรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะจงเลือกกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 18-22 ปีที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีของคณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง ทุกหลักสูตรที่เปิดสอน

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยกำหนดโควตาของกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของนักศึกษาทุกหลักสูตร ทั้ง 10 หลักสูตร จำนวน 400 คน

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งได้กล่าวถึงประโยชน์ที่ได้รับให้กับกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 5 ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยใช้วิธีการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เสนอข้อมูลตามตัวอย่าง ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ของข้อมูลทั่วไปของกลุ่ม Generation Z โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Z และทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับการแปลผลจากค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด (จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย, 2558)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation Z กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation Z รายละเอียด ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่งเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.9) ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20-21 ปี (ร้อยละ 57) กำลังศึกษาอยู่ชั้น ปีที่ 2 มากที่สุด (ร้อยละ 34.8) และกลุ่มตัวอย่าง

กำลังศึกษาหลักสูตรบัญชีบัณฑิต สาขาการจัดการบัญชีมากที่สุด (ร้อยละ 36.1) รองลงมา คือ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการรัฐกิจ (ร้อยละ 27.1) ตามลำดับ สำหรับอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานโดยส่วนใหญ่ คือ อาชีพรับราชการ (ร้อยละ 54.5) ภูมิลาเนาของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ โดยจังหวัดตรัง เป็นจังหวัดที่มากที่สุด (ร้อยละ 27.6) อาชีพบิดาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 45.8) ส่วนอาชีพมารดาส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร (ร้อยละ 34.6) รายได้ของครอบครัวโดยเฉลี่ยส่วนใหญ่ประมาณ 6,000 ถึง 15,000 บาท (ร้อยละ 35.1) และระดับการศึกษาสูงสุดของบิดาส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) (ร้อยละ 46.5) ส่วนระดับการศึกษาสูงสุดของมารดาส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) (ร้อยละ 44.8) สำหรับอาชีพของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำงานโดยส่วนใหญ่ คือ อาชีพรับราชการ (ร้อยละ 54.5)

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Z พบว่า ภาพรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Z อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.25$, $SD = 0.50$) ซึ่งมีประเด็นพฤติกรรม ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ความต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ	4.55	0.63	มากที่สุด
2. การร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน	4.50	0.69	มากที่สุด
3. มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน	4.49	0.71	มากที่สุด
4. ประกอบอาชีพที่มีความเป็นอิสระ	4.45	0.68	มากที่สุด
5. ต้องการความสุขจากการทำงาน	4.42	0.73	มากที่สุด
6. ต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด	4.38	0.69	มากที่สุด
7. มีความความรับผิดชอบในการทำงานสูง	4.33	0.69	มากที่สุด
8. ต้องการแสดงความสามารถอย่างเต็มที่	4.32	0.72	มากที่สุด
9. เป็นคนที่น่าฟังและไว้วางใจได้เสมอ	4.31	0.73	มากที่สุด
10. มีความความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.22	0.73	มากที่สุด
11. ชอบทำงานท้าทายและพบสิ่งใหม่ ๆ	4.20	0.78	มาก
12. ต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	4.16	0.76	มาก
13. ต้องการประกอบอาชีพที่อาชีพนั้นได้รับความนิยมจากสังคมและวัฒนธรรม	4.01	0.91	มาก
14. ต้องการประกอบอาชีพที่มีบทบาททางสังคม	3.94	0.93	มาก
15. ต้องการประกอบอาชีพที่บิดามารดา/ญาติ	3.42	1.20	มาก
รวม	4.25	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ ($M = 4.55$, $SD = 0.63$) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การขึ้นชอบบรรยากาศการร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน ($M=4.50$, $SD=0.69$) ความต้องการประกอบอาชีพที่มีความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่ชัดเจนตามตำแหน่งงานที่ทำ ($M = 4.49$, $SD = 0.71$) ความต้องการประกอบอาชีพที่มีความเป็นอิสระ ($M = 4.45$, $SD = 0.68$) ความต้องการความสุขจากการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น ๆ ($M = 4.42$, $SD = 0.73$) และความต้องการเงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด ($M = 4.38$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 ทศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ พบว่า ภาพรวมทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการของกลุ่ม Generation Z อยู่ในระดับมาก ($M = 3.86$, $SD = 0.65$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการ

ทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการ	M	SD	ระดับความคิดเห็น
1. มีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ดี	4.40	0.70	มากที่สุด
2. สร้างความภูมิใจทั้งต่อตนเองและครอบครัว	4.24	0.86	มากที่สุด
3. ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่	4.24	0.93	มากที่สุด
4. มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	4.20	0.82	มาก
5. มีโอกาสได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ	4.09	0.90	มาก
6. เป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี	4.06	0.86	มาก
7. มีโอกาสทำประโยชน์ต่อสังคม	4.01	0.96	มาก
8. มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากกว่าอาชีพอื่น	4.00	0.95	มาก
9. สถานที่ทำงานของระบบราชการมีจำนวนมาก	3.97	0.95	มาก
10. มีระบบการประเมินผลอย่างเป็นธรรม	3.95	0.98	มาก
11. ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม	3.82	1.22	มาก
12. มีระเบียบ ขั้นตอนในการทำงานที่ล่าช้า	3.74	1.23	มาก
13. มีบุคคลที่รู้จักทำงานอยู่ในระบบข้าราชการ	3.66	1.16	มาก
14. มีบุคคลต้นแบบ (Idol) เป็นข้าราชการ	3.56	1.24	มาก
15. ไม่มีแรงจูงใจหรือทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย	3.43	1.29	มาก
16. ไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	3.39	1.30	ปานกลาง
17. ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมาก	3.37	1.37	ปานกลาง
18. เป็นอาชีพที่มีการทุจริต โกงกินได้ง่าย	3.34	1.57	ปานกลาง
รวม	3.86	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ดี ($M = 4.40$, $SD = 0.70$) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ สร้างความภูมิใจทั้งต่อตนเองและครอบครัว ($M = 4.24$, $SD = 0.86$) ได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ ($M = 4.24$, $SD = 0.93$) มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ($M = 4.20$, $SD = 0.82$) มีโอกาสได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ($M = 4.09$, $SD = 0.90$) และเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ($M = 4.06$, $SD = 0.86$) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation z กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation Z กับทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการ

ทัศนคติต่อการทำงาน	พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่ม Generation Z		
	Pearson	Sig	ระดับ
	correlation	(2tailed)	ความสัมพันธ์
1. เป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี	0.54**	0.00	ปานกลาง
2. มีโอกาสทำประโยชน์ต่อสังคม	0.53**	0.00	ปานกลาง
3. มีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ดี	0.52**	0.00	ปานกลาง
4. มีโอกาสได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ	0.51**	0.00	ปานกลาง
5. สร้างความภูมิใจทั้งต่อตนเองและครอบครัว	0.50**	0.00	ต่ำ
6. ได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่	0.49**	0.00	ต่ำ
7. สถานที่ทำงานของระบบราชการมีจำนวนมาก	0.46**	0.00	ต่ำ
8. มีบุคคลต้นแบบ (Idol) เป็นข้าราชการ	0.45**	0.00	ต่ำ
9. มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	0.45**	0.00	ต่ำ
10. สามารถมีเวลาอยู่กับครอบครัวมากกว่าอาชีพอื่น ๆ	0.43**	0.00	ต่ำ
11. มีระบบการประเมินผลอย่างเป็นธรรม	0.41**	0.00	ต่ำ
12. มีบุคคลที่รู้จักทำงานอยู่ในระบบราชการ	0.41**	0.00	ต่ำ
13. ได้รับคำตอบแทนที่ไม่เหมาะสม	0.35**	0.00	ต่ำ
14. มีระเบียบ ขั้นตอนในการทำงานที่ล่าช้า	0.31**	0.00	ต่ำ
15. ไม่ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่	0.28**	0.00	ต่ำ
16. ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมาก	0.26**	0.00	ต่ำ
17. ไม่มีแรงจูงใจหรือทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย	0.26**	0.00	ต่ำ
18. เป็นอาชีพที่มีการทุจริต โกงกินได้ง่าย	0.25**	0.00	ต่ำ
รวม	0.65**	0.00	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation Z กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ พบว่า ความสัมพันธ์โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.65$, $p = .000$) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.25-0.54

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation Z ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากตามลักษณะของกลุ่มคน Generation Z เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดและเติบโตด้วยสภาพแวดล้อมที่พร้อมพรุ่งไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มากมาย รวมทั้งมีอุปกรณ์เทคโนโลยีสื่อสารที่สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว จึงเป็นกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมในการรับข่าวสารทางสื่อสังคมออนไลน์บ่อยที่สุด และมากกว่ากลุ่มช่วงวัยอื่น ๆ (เสมอ นิ่มเงิน, 2564) ดังนั้นจึงส่งผลให้กลุ่มคน Generation Z เป็นกลุ่มคนที่มีความต้องการเป็นศูนย์กลางของนวัตกรรม ต้องรู้ลึกกว่าได้ทำทนายตัวเองและได้พัฒนาตัวเองในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมอ และไม่ชอบการนิยามตัวเองให้อยู่ในกรอบ ไม่ชอบสิ่งที่ทำให้ขาดการเคารพตัวเองในทุก ๆ เรื่อง (Patitta, 2564) โดยลักษณะดังกล่าวนี้ ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน เพราะว่าเมื่อไม่มีคำนิยามที่เป็นกรอบให้กับตัวเองแล้ว ทำให้ชีวิตของคนในกลุ่มนี้มีอิสระมากขึ้น กล่าวที่จะเรียนรู้และได้ลองเจอกับสิ่งใหม่ แล้วจึงค่อย ๆ สร้างจนเป็นตัวเองขึ้นมา ซึ่งสามารถพิจารณาได้อีกแง่หนึ่งว่า สำหรับความเป็นตัวตนของคนในกลุ่มนี้จะมีความหลากหลายเป็นอย่างมาก แต่คนกลุ่มนี้ก็ไม่ได้มองว่าสิ่งแตกต่างดังกล่าวจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้กลุ่มคน Generation Z กล่าวที่แตกต่าง โดยพร้อมจะเอาตัวเองเข้าไปพบเจอกับสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ และมักจะทำความเข้าใจกับสิ่งที่แตกต่างจากตัวเอง ด้วยเหตุนี้ ผลจากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานจึงสอดคล้องกับลักษณะนิสัยและพฤติกรรมโดยพื้นฐานของกลุ่มคน Generation Z ด้วย ไม่ว่าจะเป็นประเด็นความต้องการให้งานเสร็จอยู่เสมอ บรรยากาศ การร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การประกอบอาชีพที่มีความเป็นอิสระ ความสุขจากการทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้างมากที่สุด ความรับผิดชอบในการทำงานสูง หรือแม้แต่การได้มีโอกาสในการได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วแต่สะท้อนให้เห็นถึงความเป็นอัตลักษณ์ของคนกลุ่มนี้

อย่างไรก็ดี คนกลุ่มนี้ถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก (สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง, 2564) โดยสอดคล้องกับการศึกษาของกันต์ ทาตาคิ (2561 อ้างถึงใน คุณिता ไตรอังกูร, 2562) ที่ได้ระบุว่า คนกลุ่ม Generation Z คือ กลุ่มคนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนอนาคตและมีแรงบันดาลใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้

เป็นอย่างดีและจะมีความแตกต่างกับคนยุคอื่นตรงที่จะมองความมั่นคงของงานที่ทำเป็นหลัก และยังรวมถึงบทบาทที่มีผลต่อคนกลุ่มนี้ คือ การได้ทำงานที่ท้าทาย มีความสนุก ได้ใช้ความคิด ที่มีความสร้างสรรค์ และมีอิสระในการทำงาน เหนือสิ่งอื่นใด คือ ได้ทำงานอยู่ในองค์กร ที่มีวิสัยทัศน์ที่ตรงตามตำแหน่งงานที่ทำ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรภัทร ทองคำ และวลัยพร รัตนเศรษฐ (2564) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Z โดยพบว่าคนที่คนกลุ่มนี้จะสามารถได้รับแรงจูงใจในการทำงานนั้นเกิดจากการมี เพื่อนร่วมงานหรือการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสูงสุด และผลรองลงมา คือ การมีอิสระในการทำงานสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้คนกลุ่มนี้ได้โดยตรงถึงเป็น สิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดแรงผลักดันให้การทำงานให้สำเร็จและเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ทักษะของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้วยเหตุที่ค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ตั้งแต่ในอดีตกับการทำงาน ในระบบ ราชการถือเป็นสิ่งที่ควบคู่กันมาอย่างยาวนาน โดยมักจะมีการปลูกฝังให้บุตรหลานของตนเอง เข้ารับราชการ เนื่องจากเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคมว่ามีเกียรติ มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคง มีสวัสดิการและหลักประกันตลอดชีวิต (ปริญญ์ วัฒนกุล, 2560) ซึ่งค่านิยม ดังกล่าวมักจะมีการถ่ายทอดกันจากรุ่นสู่รุ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดของ ไวรัสโคโรนา-19 ขึ้นด้วยแล้ว ก็ยิ่งทำให้กลุ่มวัยทำงานในช่วงอายุต่าง ๆ ก็ต้องการการทำงาน ที่มีความมั่นคง รวมถึงกลุ่ม Generation Z ดังนั้น การทำงานในระบบราชการจึงกลายเป็นทางเลือก ที่ดีอีกทางเลือกหนึ่งภายใต้สถานการณ์ดังกล่าว เพราะการทำงานในระบบราชการ มีทั้งระบบ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ดี การสร้างความภูมิใจทั้งต่อตนเองและครอบครัว การได้รับ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในการประกอบอาชีพมากกว่าอาชีพอื่น ตลอดจนจนการมีโอกาสได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถนั่นเอง ซึ่งลักษณะดังกล่าวถือได้ว่าเป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยของมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow (Maslow, 1943) ซึ่งสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการรับราชการสามารถ ตอบสนองความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญจธรรม ดิสกุล (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการรับราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ พบว่า สวัสดิการจากองค์กรภาครัฐถือเป็นแรงจูงใจสำคัญ ไม่ว่าจะเป็น 1) ด้านครอบครัว เกี่ยวกับการ ใช้สิทธิรักษาพยาบาลของข้าราชการกับบุคคลในครอบครัวได้ และ 2) ด้านความมั่นคงในชีวิต หลังเกษียณอายุราชการ ประกอบด้วย เงินบำเหน็จบำนาญที่ข้าราชการได้รับหลังเกษียณอายุ ออกจากราชการ การแบ่งเบาค่าครองชีพ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยสามารถตอบสนอง ความต้องการในการบรรเทาความเดือดร้อนในชีวิต ช่วยเหลือด้านสุขภาพ การกู้เงิน การเบิก

ค่าเรียนบุตร นอกจากนี้ กลุ่ม Generation Z ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานที่ได้ใช้ความคิด และได้สมดุลชีวิต และปัจจัยจูงใจที่เป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความสุขของตนเอง (พัชสิรี ชมพุดำ และ ณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข, 2563)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มคน Generation Z กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้ ด้านอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี และได้รับการเคารพยกย่องจากคนในสังคม ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งความต้องการตามธรรมชาติของมนุษย์ในด้านความต้องการมีเกียรติยศ โดยเป็นความต้องการที่ผู้ที่อยู่ในสังคมที่ต้องการที่จะได้รับ การยกย่อง สรรเสริญว่าเป็นคนดี คนเด่น เป็นบุคคลที่ได้รับการเคารพจากผู้อื่นและมีชื่อเสียงในสังคมนั้น ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชณัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์ (2561) สำหรับในการทำงานรับราชการนั้น ถือได้ว่าเป็นงานที่มีโอกาสทำประโยชน์ต่อสังคม โดยการบริหารราชการในปัจจุบันเน้นการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และมุมมองในการดำเนินงานของภาครัฐที่ต้องสร้างความพึงพอใจต่อประชาชน ผู้รับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับขมาวีร์ จันทรอารีย์ และ ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปริดา (2562) อย่างไรก็ตามไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ เพ็ญญา บุญหล้า (2563) ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการทำงานของระบบราชการนั้นเป็นไปในรูปแบบของการบริการประชาชน การทำนุบำรุงสิ่งก่อสร้างหรือสิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงการจัดโครงการหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักประโยชน์ต่อประชาชน ดังนั้น กลุ่ม Generation Z อาจจะไม่ค่อยอยากทำงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสาธารณะเท่าใดนัก ในส่วนของประเด็นด้านการมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ดีนั้น ถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ส่งผลทำให้มีคนจำนวนมากตัดสินใจเข้าทำงานในระบบราชการ ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับระบบสวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูลเอาไว้ว่าเป็นค่าตอบแทนที่จัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกองค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน นอกจากนี้ จากการที่สังคมไทยได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของไวรัสโควิด-19 มาตลอดระยะเวลาเกือบ 2 ปี ก็ยิ่งส่งผลให้การมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ดี เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในช่วงที่เศรษฐกิจซบเซา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อภิญญา ทรัพย์มาก และ เนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ (ยานุชิตะ) (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการจูงใจให้คนเลือกอาชีพรับราชการ

นอกจากนี้ สำหรับกลุ่ม Generation Z การได้มีโอกาสทำงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของตนเอง ก็ยังเป็นประเด็นที่คนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญ เนื่องจากกลุ่ม Generation Z เป็นคนที่มีการแสดงออกถึงความต้องการของตนเองอย่างชัดเจน เน้นการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา

ด้วยเหตุนี้ หากระบบราชการไม่มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้ทันสมัยแล้ว คนกลุ่มนี้ ก็อาจจะตัดสินใจไม่เลือกทำงานในระบบราชการก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญภา บุญหล้า (2563) ที่ระบุว่าปัจจัยค่าจ้างที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับราชการของกลุ่มคน Generation Z คือ ด้านการมีโอกาสได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ดังนั้น เพื่อเป็นการ ปลุกฝังให้กับกลุ่ม Generation Z มีพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ดีขึ้นต่องานราชการ หลักสูตรจึงควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้นักศึกษาได้นำความรู้ ความสามารถ มาประยุกต์ใช้กับปรับปรุงการดำเนินงานของระบบราชการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มเติมองค์ความรู้ให้กับนักศึกษาในกลุ่มคน Generation Z ที่จะประโยชน์สำหรับการนำไป ปรับใช้ในการทำงาน เช่น การฝึกสหกิจศึกษาหรือการจัดทำโครงการเพื่อช่วยในการพัฒนา การทำงานของระบบราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. สถาบันการศึกษาและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีการให้ความสำคัญกับการปลุกฝัง เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี เช่น การให้บริการที่เท่าเทียม มีจิตใจรักบริการ และการลดการทุจริต คอรัปชันในหน่วยงานราชการ เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านการทำงานที่โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถสร้างได้ตั้งแต่สังคมขนาดเล็กในระดับหลักสูตรคณะ และมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา ระบบราชการอย่างสร้างสรรค์ตามความคิดของ กลุ่มคน Generation Z เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานของระบบราชการ
2. การดำเนินการวิจัยและเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ดำเนินการในช่วงระหว่างสถานการณ์ การระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่งอาจส่งผลต่อพฤติกรรมและทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการ ที่มีความเหมาะสมกับบริบทในขณะดังกล่าว ดังนั้น จึงควรมีการเก็บข้อมูลในสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า. (2564, 31 ธันวาคม). *รายชื่อนิติบุคคลจัดตั้งใหม่และเลิกปี พ.ศ. 2564*.
https://www.dbd.go.th/news_view.php?nid=469412361
- คุณिता ไตรอังกูร. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิตติรัตน์ แสงเลิศอุทัย. (2558). เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 12(5), 22-33.
- ชนัญญา อมรวงศ์ไพบุลย์. (2561). การตัดสินใจเข้ารับราชการของนิสิตชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 7(1), 178-187.
- ธิติมา ไชยมงคล. (2562, 19 ตุลาคม). *รู้ทันปัญหา Gen Z เป็นเรื่องง่าย ๆ แค่เข้าใจ*.
<https://www.prachachat.net/csr-hr/news-382415>
- ธีรภัทร ทองคำ และวลัยพร รัตนเศรษฐ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่น X Y และ Z ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*, 9(3), 56-68.
- เบญจธรรม ดิศกุล. (2558). *การรับราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริญญช วัฒนกุล. (2560). *ค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการยุคใหม่ในบริบทของความเปลี่ยนแปลง* (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- พัชสิรี ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเอเรชั่น Y และเจนเอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 42(165), 1-18.
- เพ็ญนภา บุญหล้า. (2563). *การตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). *เจตคติ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- ษมาวีร์ จันทร์อารีย์ และภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปรีดา. (2562). ระบบราชการไทยกับข้าราชการในประเทศไทย 4.0. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 4(2), 218-232.
- เสมอ นิมเงิน. (2564, 1 ธันวาคม). *Generation กับพฤติกรรมกรรมการรับข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ*.
http://edoc.mrta.co.th/HRD/Attach/1566372710_1.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (ม.ป.ป.) *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
การปฏิบัติงานของกลุ่มคน Generation z กับทัศนคติที่มีต่อการทำงานในระบบราชการ.*
<https://shorturl.asia/W6Ed9>

สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง. (2564, 30 พฤศจิกายน). *บทบาทของกลุ่ม
Generation Z ต่อการพัฒนาประเทศ.* <http://www.fpo.go.th>.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564, 15 ตุลาคม). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร
ทั่วราชอาณาจักรไตรมาสที่ 3 : กรกฎาคม-กันยายน 2564.*
จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/32564/full_report_q3_64.pdf

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565, 31 ธันวาคม). *จำนวนประชากรประจำปี พ.ศ. 2564 จำแนกตามอายุ.*
<http://www.nso.go.th>

อภินันท์ ทรัพย์มาก และเนตรนภา ไวยสิทธิ์ศักดิ์ (ยาบุชิตะ). (2559). ปัจจัยจูงใจในการเลือก
อาชีพรับราชการ ก่อนและหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2552 : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวง
ศึกษาธิการ. *วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์และการสื่อสาร*, 11(1), 83-97.

อัมพร อารังลักษณ์. (2561). *องค์การ : ทฤษฎี โครงสร้างและการออกแบบ* (พิมพ์ครั้งที่ 3).
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological test* (5th ed.). Harper Collins.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

McCann World Group. (2022, September 30). *The truth about Gen Z.*

<https://truthaboutgenz.mccannworldgroup.com/p/1>

Patitta, T. (2564, 9 กรกฎาคม). *พฤติกรรมของ GENERATION Z ในบทบาทใหม่กับการขับเคลื่อน
ทางสังคม.* <https://www.zipeventapp.com>

Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.