

แรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการของ Gen Z

ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Motivations Influencing the Intention to Take Examination

for Governmental Personnel of Gen Z in the Northeast

Region by Thai University Students

ณัฐญาณี จันทพลบูรณ์^{1*} และ จันทิรา โพธิบุญเรือง¹

Natthayanee Chantaplaboon^{1*} and Chantira Pothiboonrueng¹

¹ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิทยาเขตหนองคาย จังหวัดหนองคาย 43000

¹ Public Administration Program, Faculty of Interdisciplinary Studies, Khon Kaen

University (Nong Khai Campus), Nong Khai 43000

* Corresponding author: natthcha@kku.ac.th

Received: March 12, 2022; Revised: May 30, 2022; Accepted: May 30, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการสอบบรรจุรับราชการของเจนเอเรชั่นแซดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ สุ่มตัวอย่างจากกลุ่มคนเจนเอเรชั่นแซดที่มีความประสงค์จะสอบบรรจุรับราชการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 จังหวัด ใช้วิธีการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยกำหนดวิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) กระจายไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ รวม 500 ฉบับ และฟากลิงก์ในกลุ่มสอบราชการผ่านระบบออนไลน์ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการสอบรับราชการ และ ส่วนที่ 3 การสอบบรรจุรับราชการ เป็นมาตรวัด 5 ระดับแบบ Likert Scale มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า รวบรวมข้อมูลที่น่าไปวิเคราะห์ได้จำนวน 401 ชุด มีผลการวิจัย คือ เจเนอเรชันแซตมีแรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.51$, S.D. = 1.21) มีความประสงค์สอบบรรจุรับราชการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.71$, S.D. = 1.10) และแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการสอบบรรจุรับราชการ ได้แก่ แรงจูงใจด้านวัฒนธรรม (Beta = 0.26) แรงจูงใจส่วนบุคคล (Beta = 0.25) แรงจูงใจด้านจิตวิทยา (Beta = 0.24) และแรงจูงใจด้านสังคม (Beta = 0.16) มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ได้แก่ การปลูกฝังจากครอบครัวควรเป็นการปลูกฝังให้บุตรหลานรับราชการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับสังคมและประเทศต่อไป

คำสำคัญ: สอบราชการ เจเนอเรชันแซต แรงจูงใจ ตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The research aimed to study the motivations influencing the intention to take the examination to be governmental personnel of Generation Z in the Northeast Region of Thailand. The research was done quantitatively. The sample was Generation Z in the Northeast Region who intended to take the examination by applying the quota sampling method of 500 samples from education institutions in the 20 Northeastern provinces. The research instrument was a questionnaire, divided into 3 parts: the general information applied checklist method; the motivations and intention to take examination applied 5-scale of Likert scale. The questionnaire has a reliability value of 0.89. The data analysis was done using frequency, percentage, mean, and standard deviation for general information and the level of motivations and intention, and multiple regression analysis was applied to analyze the relationship between the motivations and intention to take the examination. There were 401 completed questionnaires that were taken for further analysis. The findings presented that Generation Z had the overall motivation to take the examination at the low level ($\bar{x} = 2.51$, S.D. = 1.21), and had the intention to take the examination at the medium level ($\bar{x} = 2.71$, S.D. = 1.10). The motivations influencing the intention to take the examination to be governmental personnel of Generation Z in the Northeast Region of Thailand were cultural motivation (Beta = 0.26), personal

motivation ($\text{Beta} = 0.25$), psychological motivation ($\text{Beta} = 0.24$), and societal motivation ($\text{Beta} = 0.16$). The suggestion was that the family played a very important role in Gen Z's decision and they should foster their children to serve in the public sector in order to make a change in the society and the country.

Keywords: Government Officer Examination, Generation Z, Motivation, Northeast Region

บทนำ

อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมั่นคงสำหรับคนไทยมาอย่างยาวนานและต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน สังเกตได้จากสถิติผู้สมัครสอบ ก.พ. ซึ่งเป็นก้าวแรกของการสอบบรรจุราชการ พบว่า ในปีพ.ศ. 2561 มีผู้สมัครสอบจำนวน 499,718 คน ปีพ.ศ. 2562 มีผู้สมัครสอบจำนวน 580,000 คน และปี พ.ศ. 2563 มีผู้สมัครสอบ 617,333 คน (ไทยรัฐออนไลน์, 2563; The Matter, 2563) จะเห็นได้ว่า การสอบบรรจุราชการได้รับความสนใจมายาวนาน และมีผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้นทุกปี

การแบ่งคนตามช่วงอายุหรือเจนเนอเรชัน (Generation หรือ Gen) นั้นทำให้ทราบถึงพฤติกรรมของคนในแต่ละวัย Strauss และ Howe (1991) แบ่งคนเป็น 4 กลุ่มด้วยกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด ทักษะคิด ลักษณะการทำงาน ฯลฯ เนื่องจากสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมที่คนแต่ละช่วงอายุประสบในชีวิต ได้แก่ 1) กลุ่ม Baby Boomers (Gen B) คือ คนที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2489 – 2508 คนในกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และหลังจากนั้น เป็นช่วงที่อัตราการเกิดสูง และเป็นช่วงที่ฟื้นฟูความเสียหายจากสงคราม ทำให้คนรุ่นนี้เกิดมาท่ามกลางการแข่งขัน ต้องแก่งแย่งทรัพยากร ในด้านลักษณะการทำงาน จะเน้นงานที่มีความมั่นคง และมีความตั้งใจในการทำงานสูง เพราะในช่วงนั้นสถานประกอบการหรือนายจ้างมีตัวเลือกมาก การแข่งขันด้านการทำงานสูง 2) กลุ่ม Generation X (Gen X) คือ กลุ่มที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2509 – 2522 คนในกลุ่มนี้เกิดมาในยุคที่มั่งคั่ง เทคโนโลยีได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น วีดีโอเกม คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ทำให้คนกลุ่มนี้ชอบทำอะไรที่ง่าย ๆ ไม่เป็นทางการ มีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานมักเน้นงานที่มั่นคง และให้ความสำคัญกับชีวิตครอบครัว ไม่ทำงานหนักเหมือนกลุ่ม Gen B 3) กลุ่ม Generation Y (Gen Y) คือ กลุ่มที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2523 – 2540 เป็นยุคที่โตมากับโลกดิจิทัล

มีความเป็นสากล และส่วนใหญ่เกิดจากพ่อแม่ที่เป็น Gen B จากความยากลำบากของคน Gen B มีการเลี้ยงดู Gen Y แบบตามใจ และเลี้ยงดูอย่างดี ไม่ให้ลำบากเหมือนตน ทำให้คน Gen Y นี้ มีความมั่นใจในตนเองสูง มีความชัดเจนในสิ่งที่ชอบหรือทำ เปลี่ยนงานบ่อยเพื่อหางานที่ตอบสนองความต้องการหรือความฝันของตนเองมากที่สุด และ 4) Generation Z (Gen Z) คือ กลุ่มที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2540 หรือหลังจากนั้น คนในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เกิดจากพ่อแม่ในกลุ่ม Gen X เป็นเด็กที่เกิดความพร้อมทั้งด้านความสะดวกต่าง ๆ มีเทคโนโลยีไร้สายที่เข้าถึงได้ ทำให้เด็กกลุ่มนี้ใช้เวลาอยู่กับเทคโนโลยี สมาร์ทโฟน หรืออยู่กับคนอื่น สิ่งอื่น มากกว่าพ่อแม่ ทำให้พฤติกรรมของคนกลุ่มนี้ ค่อนข้างมีโลกส่วนตัวสูง และเลือกรับสารในสิ่งที่ตนชอบเท่านั้นได้ ในเรื่องของการทำงาน คนกลุ่มนี้เพิ่งก้าวเข้าสู่การทำงาน ยังไม่มีความชัดเจนว่าลักษณะการทำงานของคนกลุ่มนี้เป็นอย่างไร ตามการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทย พัทธสิริ ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรกัศิธิสุข (2563) อธิบายว่า คนกลุ่ม Gen Z นี้ ส่วนมากเกิดจากพ่อแม่กลุ่ม Gen X ทำให้ความคิดและการกระทำมีความคล้ายคลึงกับคน Gen X ต้องการการทำงานที่มั่นคง และมีความตั้งใจในการทำงาน ดังนั้น อาจอนุมานได้ว่า อาชีพราชการ ถือเป็นอาชีพที่มั่นคง และอาจเป็นอาชีพที่คนกลุ่ม Gen Z ต้องการ งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาคนในกลุ่มนี้

นอกจากนี้ มีงานวิจัยหลายฉบับกล่าวถึง Generation ใหม่ คือ Generation Alpha คือ ผู้ที่เกิดประมาณปี พ.ศ. 2553 หรือหลังจากนั้น (Stefanov, Terziev, & Banabakova, 2018) ซึ่งคนกลุ่มนี้ได้รับการศึกษาถึงเรื่องพฤติกรรมการเรียนรู้ และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพโดยส่วนมาก

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของไทย หรือภาคอีสาน ประกอบด้วย 20 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น ชัยภูมิ นครพนม นครราชสีมา บึงกาฬ บุรีรัมย์ มหาสารคาม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด เลย ศรีสะเกษ สกลนคร สุรินทร์ หนองคาย หนองบัวลำภู อำนาจเจริญ อุตรดิตถ์ และอุบลราชธานี มีประชากรรวม 21,848,228 คน และยังเป็นพื้นที่ที่มีประชากรมากที่สุดของประเทศ (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2564) ส่วนใหญ่มิรายได้หลักจากการทำงานประจำ เช่น งานรับจ้าง ประกอบธุรกิจ และรับราชการ และมีการทำการเกษตรควบคู่กันไปด้วย แต่ก็มีบางส่วนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก รวมถึงมีลูกหลานที่ทำงานต่างจังหวัดและส่งเงินกลับมาให้ นอกจากนี้คนภาคอีสานยังให้ความสำคัญกับเครือข่ายทางสังคม โดยคนอีสานแต่เดิมมักมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือญาติ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านต่าง ๆ และส่งเสริมให้เกิดการมีเครือข่ายทางสังคมผ่าน

การประกอบอาชีพรับราชการ ด้านทุนทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นของคนอีสาน จะพบว่าคนอีสานถ่ายทอดความเชี่ยวชาญด้านการเกษตรของบรรพบุรุษ และสืบทอดมายังลูกหลาน แต่คนอีสานก็ให้ความสำคัญกับการศึกษา นิยมส่งบุตรหลานเรียนในเมือง ให้ได้รับการศึกษาที่ดี ไปจนถึงระดับปริญญาตรี และเข้าสู่อาชีพที่มั่นคงจากงานราชการ เพื่อนำมาพัฒนาหรือต่อยอด ยกระดับชีวิตในชุมชนของตน (ประภาพร สุปัญญา, 2564)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552) อธิบายพฤติกรรมการตัดสินใจของบุคคลว่าประกอบไปด้วย 4 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตที่สังคมปลูกฝังและส่งต่อรุ่นสู่รุ่น เพื่อให้ยึดถือและปฏิบัติตามในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ ประกอบไปด้วย ค่านิยม ทศนคติ การรับรู้ต่าง ๆ ที่ถูกหล่อหลอมด้วยวัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมของไทยที่เคารพด้วยการไหว้ เด็กต้องอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้ใหญ่ ศิระะถือเป็นของสูง ไม่เหมาะสมที่จะเล่นศิระะกัน เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ กลุ่มที่บุคคลเป็นส่วนหนึ่ง เช่น ครอบครัว เพื่อน ที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความคิดของบุคคล เช่น อาชีพของพ่อแม่ก็ส่งผลต่อความคิดในการประกอบอาชีพของลูกเช่นกัน พ่อแม่ที่เป็นแพทย์ ก็ปลูกฝังและทำให้ลูกอยากเป็นแพทย์ พ่อแม่ที่เป็นนักกีฬา ก็ปลูกฝังและทำให้ลูกอยากเป็นนักกีฬา โดยจะเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ก็ตาม แต่ด้วยปัจจัยด้านสังคมกลายเป็นส่วนหนึ่งของตัวบุคคลนั้น ๆ 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย รายได้หรือสวัสดิการ ตำแหน่ง การศึกษา ค่านิยมหรือคุณค่า เป็นความคิดและความต้องการส่วนบุคคล เช่น ภาพลักษณ์ส่วนบุคคล ความชอบ ความใฝ่ฝันที่อยากจะประกอบอาชีพใด ๆ หรือมีภาพลักษณ์ใด ๆ ในแบบที่ตนคาดหวังไว้ และ 4) ปัจจัยด้านจิตวิทยา เช่น การสนใจจากความต้องการภายในตัวบุคคลหรือจากภายนอก การรับรู้ การเรียนรู้ บุคลิกภาพ เป็นต้น จากปัจจัยทั้ง 4 ด้าน จะเห็นได้ว่าการที่ Gen Z มีแรงจูงใจในการสอบราชการ มาจากวัฒนธรรมไทย ที่อาชีพข้าราชการในสังคมไทยถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง มาจากสังคม การปลูกฝังจากพ่อแม่เกี่ยวกับอาชีพราชการ มาจากส่วนบุคคล เช่น การเห็นคุณค่า หรือความต้องการในรายได้หรือสวัสดิการของการเป็นข้าราชการ และมาจากจิตวิทยา อาทิ ความรู้สึกส่วนตัวที่ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ (เพ็ญภา บุญหล้า, 2559) คล้ายคลึงกับ คุณิศา ไตรอังกูร (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z พบว่า ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกทำงาน 5 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ปัจจัย

ด้านสถานที่ทำงาน และความสะดวกในการเดินทาง 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และ 5) ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร

นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเป็นสิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพ โดยทริคคัตต์ นิเมกัว และแกวตา ผู้พัฒนาพงศ์ (ม.ป.ป.) อธิบายความหมายของการจูงใจไว้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้า และแรงจูงใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง คณะผู้วิจัยอธิบาย ทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Clayton Alderfer ไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ความปลอดภัย ความมั่นคงในชีวิต เป็นต้น 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) หมายถึง ความต้องการในการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือความต้องการทางสังคม เช่น การมีเพื่อน การได้รับความรัก เป็นต้น และ 3) ความต้องการการเจริญเติบโต (Growth Needs) หมายถึง ความต้องการในการเติบโต อาจจะเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือการพัฒนาตนเอง เป็นต้น ซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้ หากได้รับการเติมเต็ม จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเป็นข้าราชการของ เบญจธรรม ดิสกุล และมณฑล สโรภิทธิกุล (2561) อธิบายเหตุผลของการเป็นข้าราชการไว้ว่า ผู้ที่เข้ามารับราชการนั้นมีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ เช่น การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ความรับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และความเสียสละ และอีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญ คือ สวัสดิการที่เป็นที่น่าสนใจในการรับราชการ อาทิ สิทธิประโยชน์ที่ตนเองและครอบครัวจะได้รับ ความมั่นคงในอาชีพ เป็นต้น คล้ายคลึงกับการศึกษาของ อภินันท์ ทรัพย์มาก และเนตรนภา ไวทย์เลิศศักดิ์ (ยานุชิตะ) (2559) ที่อธิบายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3 เรื่อง ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านภูมิหลัง เช่น อายุ การศึกษา อาชีพของบิดามารดา 2) ปัจจัยด้านครอบครัว เช่น ความคาดหวังจากครอบครัว ความมั่นคงในอาชีพของครอบครัว และ 3) ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการราชการ ความมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า Gen Z คือกลุ่มคนที่กำลังจะเข้าสู่ระบบราชการ และจะกลายเป็นกำลังสำคัญขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต่อไป ในภาคอีสาน มีการปลูกฝังลูกหลาน ค่านิยมเกี่ยวกับอาชีพรับราชการ ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการของ Gen Z ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนา

ปรับปรุงระบบราชการให้สัมพันธ์กับความต้องการหรือสร้างแรงจูงใจให้กับคนกลุ่ม Gen Z ซึ่งจะกลายมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร และประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

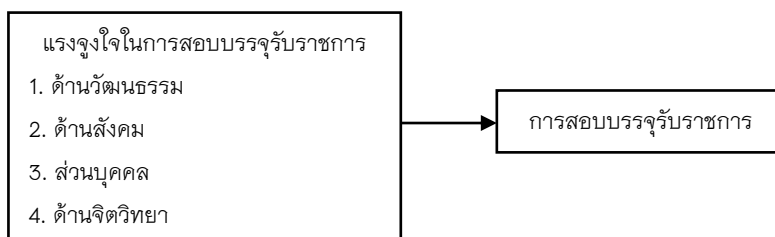
เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการของ Gen Z ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐาน

แรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการส่งผลต่อการสอบบรรจุรับราชการของ Gen Z

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการสอบบรรจุรับราชการมี 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยม การปลูกฝังของวัฒนธรรมท้องถิ่น วิถีชีวิตในภาคอีสาน 2) ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ ครอบครัว เพื่อน และการศึกษา 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภาพลักษณ์ ความรู้สึก และความต้องการที่เป็นเหตุผลส่วนบุคคล และ 4) ปัจจัยด้านจิตวิทยา ได้แก่ การรับรู้ การเรียนรู้ บุคลิกภาพ หรือสิ่งเร้าจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคล ส่งผลต่อการสอบบรรจุรับราชการ ซึ่งประกอบด้วย ความประสงค์และความตั้งใจในการสอบรับราชการ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม Gen Z ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นรวม 4,454,702 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง, 2564) แต่กลุ่ม Gen Z ที่มีความประสงค์จะสอบรับราชการ ไม่ทราบจำนวนประชากรแน่ชัด คณะผู้วิจัยจึงดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่มีประชากรขนาดใหญ่และไม่ทราบจำนวนประชากรของ Cochran โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ค่าระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 คำนวณแล้วได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 คน (Cochran, 1977)

2. การสุ่มตัวอย่าง คณะผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากร กอปรกับในช่วงระยะเวลาของการเก็บข้อมูลนั้นเกิดโรคระบาดโควิด จึงใช้วิธีการกำหนดโควตา (Quota Sampling) จากกลุ่ม Gen Z ที่เรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอาชีวศึกษา ระดับอุดมศึกษา และกลุ่มที่สำเร็จการศึกษา กระจายไปทุก ๆ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 20 จังหวัด โดยใช้หนังสือนำขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาช่วยกระจายแบบสอบถามให้กับนักเรียน นักศึกษา จังหวัดละ 5 แห่ง แห่งละ 5 ชุด เท่า ๆ กัน รวม 500 ฉบับ ที่สนใจจะสอบราชการ ช่วยตอบแบบสอบถาม และได้ฝากลิงก์แบบสอบถามในกลุ่มสอบราชการผ่านช่องทาง Social Media อีกทางหนึ่ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยหรือแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งจัดทำในรูปแบบออนไลน์ มี 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ในส่วนนี้จะมีคำถามเพื่อคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามว่าอยู่ในกลุ่ม Gen Z หรือไม่ เช่น อายุ ภูมิสำเนา ความประสงค์ในการสอบราชการ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์นั้นตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อมูลอื่น ๆ ทั่วไป รวม 6 ข้อ คำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการสอบรับราชการ จำนวน 12 ข้อ เป็นคำถามที่ใช้ Likert Scale ถามความคิดเห็น 5 ระดับ ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการสอบรับราชการ จำนวน 3 ข้อ มาตราวัด 5 ระดับ แบบ Likert Scale ข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เช่นกัน โดยเครื่องมือดังกล่าวผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) วิธีการคำนวณความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence หรือ IOC)

พบว่า มีค่าความสอดคล้องรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ไม่มีข้อคำถามใดมีค่าต่ำกว่า 0.5 ถือว่าใช้ได้ (สุรพล พรหมกุล, 2554) และนำไปทดลองเก็บข้อมูลกับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับตัวอย่างจำนวน 30 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.89 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี นำไปใช้ได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ, 2544)

4. การตรวจสอบข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และแบบฟอร์มออนไลน์ เพื่อตรวจสอบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามนั้นมีคุณสมบัติตรงกับกลุ่มที่ผู้วิจัยกำหนด ได้แก่ อายุอยู่ในกลุ่ม Gen Z มีความประสงค์จะสอบรับราชการ และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หากไม่เข้าเกณฑ์ ผู้วิจัยจะทำการคัดออกก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและแต่ละตัวแปรในเชิงพรรณนา โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00	หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20	หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40	หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60	หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจต่อการสอบรับราชการ

ผลการศึกษา

จากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และแบบออนไลน์ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 401 คนที่ข้อมูลเป็นไปตามเกณฑ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อได้ ซึ่งจำนวนดังกล่าวไม่น้อยกว่าจำนวนขั้นต่ำตามสูตรของ Cochran ที่คำนวณได้ 385 คน แบ่งการสรุปผลเป็น 3 ส่วน ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 401 คน พบว่า

1. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน (ร้อยละ 49.63) รองลงมาเป็นเพศชาย 143 คน (ร้อยละ 35.66) และเพศทางเลือก 59 คน (ร้อยละ 14.71)

2. ด้านอายุ พบว่า ส่วนมากอายุ 21–24 ปี จำนวน 293 คน (ร้อยละ 73.07) ตามด้วยอายุ 18–20 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 23.94) และอายุต่ำกว่า 18 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 2.99) ซึ่งเป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษา และมีความประสงค์ที่จะสอบบรรจุรับราชการในอนาคตต่อไป จึงเป็นกลุ่มที่น่ามาวิเคราะห์ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

3. ด้านภูมิลำเนา เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 42 คน (ร้อยละ 10.47) จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 41 คน (ร้อยละ 10.22) จังหวัดหนองคาย จำนวน 33 คน (ร้อยละ 8.23) จังหวัดอุดรธานี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 7.98) จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 28 คน (ร้อยละ 6.98) จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 27 คน (ร้อยละ 6.73) จังหวัดมหาสารคาม จำนวน 22 คน (ร้อยละ 5.49) จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดสกลนคร จังหวัดละ 21 คน (ร้อยละ 5.24) จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 18 คน (ร้อยละ 4.49) จังหวัดนครพนมและจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดละ 16 คน (ร้อยละ 3.99) จังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดละ 15 คน (ร้อยละ 3.74) จังหวัดมุกดาหาร จำนวน 12 คน (ร้อยละ 2.99) จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 11 คน (ร้อยละ 2.74) จังหวัดบึงกาฬและจังหวัดยโสธร จังหวัดละ 9 คน (ร้อยละ 2.24) จังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 1.75) และจังหวัดเลย จำนวน 6 คน (ร้อยละ 1.50) ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 314 คน (ร้อยละ 78.30) ตามด้วยระดับอนุปริญญา หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า จำนวน 44 คน (ร้อยละ 10.97) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า จำนวน 35 คน (ร้อยละ 8.73) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 2.00)

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 5,000–10,000 บาท จำนวน 193 คน (ร้อยละ 48.13) มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 136 คน (ร้อยละ 33.91) มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001–25,000 บาท จำนวน 53 คน (ร้อยละ 13.22) และรายได้มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 19 คน (ร้อยละ 4.74)

6. ความประสงค์ในการสอบบรรจุรับราชการ พบว่า หากมีการจัดสอบบรรจุรับราชการเร็ว ๆ นี้ ส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ จำนวน 274 คน (ร้อยละ 68.33) ไปสอบอย่างแน่นอน จำนวน 82 คน (ร้อยละ 20.45) และไม่ไปสอบในครั้งนี้ จำนวน 45 คน (ร้อยละ 11.22)

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจและการสอบบรรจุรับราชการ

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 401 คน ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในแต่ละด้านและการสอบบรรจุรับราชการไว้ วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลระดับแรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการ

แรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. แรงจูงใจด้านวัฒนธรรม			
1.1 การรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ	2.21	1.02	น้อย
1.2 การรับราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	2.87	1.27	ปานกลาง
1.3 การรับราชการจะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ	2.62	1.24	ปานกลาง
รวม	2.57	1.21	น้อย
2. แรงจูงใจด้านสังคม			
2.1 สมาชิกในครอบครัวรับราชการ เช่น พ่อ แม่ ฯลฯ	3.48	1.28	มาก
2.2 ครอบครัวอยากให้รับราชการ	3.10	1.29	ปานกลาง
2.3 มีบุคคลหรือกลุ่มข้าราชการที่เป็นแบบอย่างให้ปฏิบัติตาม	2.25	1.08	น้อย
รวม	2.94	1.32	ปานกลาง
3. แรงจูงใจส่วนบุคคล			
3.1 ต้องการที่จะได้รับบำนาญหลังจากเกษียณอายุราชการ	1.95	1.03	น้อย
3.2 ต้องการสวัสดิการราชการให้กับตนเองและครอบครัว	1.82	0.99	น้อย

แรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.3 อยากทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เพื่อสังคม	2.22	1.10	น้อย
3.4 อยากจะรับราชการเพราะเป็นความตั้งใจหรือความใฝ่ฝัน	2.28	1.17	น้อย
รวม	2.07	1.09	น้อย
4. แรงจูงใจด้านจิตวิทยา			
4.1 ต้องการสอบบรรจุรับราชการเพราะต้องการลองแนวข้อสอบ	2.59	1.13	น้อย
4.2 ต้องการสอบบรรจุรับราชการเพราะต้องการพัฒนาตนเอง	2.22	1.04	น้อย
รวม	2.41	1.10	น้อย
รวมแรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการ	2.51	1.21	น้อย

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.51$, S.D. = 1.21) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

1. ด้านสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.94$, S.D. = 1.32) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีสมาชิกในครอบครัวรับราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 1.28) ครอบครัวอยากให้รับราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.10$, S.D. = 1.29) และมีบุคคลหรือกลุ่มข้าราชการที่เป็นแบบอย่างให้ปฏิบัติตาม ($\bar{x} = 2.25$, S.D. = 1.08)

2. ด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.57$, S.D. = 1.21) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การรับราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.87$, S.D. = 1.27) การรับราชการจะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.62$, S.D. = 1.24) และ การรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.21$, S.D. = 1.02)

3. ด้านจิตวิทยา อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.41$, S.D. = 1.10) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ต้องการสอบบรรจุรับราชการเพราะต้องการลองแนวข้อสอบ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.59$, S.D. = 1.13) และต้องการสอบบรรจุรับราชการเพราะต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.22$, S.D. = 1.04)

4. ด้านส่วนบุคคล อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.07$, S.D. = 1.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยากจะรับราชการเพราะเป็นความตั้งใจหรือความใฝ่ฝัน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.28$, S.D. = 1.17) อยากทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เพื่อสังคมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.22$, S.D. = 1.10) ต้องการที่จะได้รับบำเหน็จบำนาญหลังจากเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.95$, S.D. = 1.03) และต้องการสวัสดิการราชการให้กับตนเองและครอบครัว อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.82$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลการสอบบรรจุรับราชการ

การสอบบรรจุรับราชการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์ในการสอบบรรจุรับราชการ	2.69	1.09	ปานกลาง
2. การจัดการสอบ ตั้งแต่ระบบการสมัครจนถึงสถานที่ในการจัดสอบ มีความสะดวกรวดเร็ว	2.69	1.09	ปานกลาง
3. ถ้ามีการสอบรับราชการเร็ว ๆ นี้ ท่านจะไปสอบโดยไม่ลังเล	2.76	1.14	ปานกลาง
รวม	2.71	1.10	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 การสอบบรรจุรับราชการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.71$, S.D. = 1.10) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ถ้ามีการสอบรับราชการเร็ว ๆ นี้ จะไปสอบโดยไม่ลังเล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.76$, S.D. = 1.14) และมีคุณสมบัติเข้าเกณฑ์ในการสอบบรรจุรับราชการ และการจัดการสอบ ตั้งแต่ระบบการสมัครจนถึงสถานที่ในการจัดสอบมีความสะดวกรวดเร็ว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.69$, S.D. = 1.09)

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการสอบบรรจุรับราชการ

การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการสอบบรรจุรับราชการของ Gen Z ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีรายละเอียดดังนี้

- 1. การตรวจสอบเงื่อนไขก่อนการดำเนินการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับตัวแปรตาม ตัวแปรอิสระเป็นอิสระต่อกันโดยมีค่าสหสัมพันธ์ (Correlations) แต่ละคู่ไม่เกิน 0.7 ค่าของตัวแปรตามมีการกระจายเป็นโค้งปกติ ค่าของตัวแปรตามมีความแปรปรวนคงที่ และค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 2.08 แสดงว่าไม่มีปัญหาค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน
- 2. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของแรงจูงใจต่อการสอบบรรจุรับราชการ ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการสอบบรรจุรับราชการ

Model	B	S.E.	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	0.56	0.98		5.71	<0.01**
แรงจูงใจด้านวัฒนธรรม (x ₁)	0.24	0.51	0.26	4.74	<0.01**
แรงจูงใจด้านสังคม (x ₂)	0.15	0.05	0.16	3.10	<0.01**
แรงจูงใจส่วนบุคคล (x ₃)	0.26	0.05	0.25	5.32	<0.01**
แรงจูงใจด้านจิตวิทยา (x ₄)	0.24	0.47	0.24	4.99	<0.01**
R = 0.78 R ² = 0.61 Adj. R ² = 0.60 S.E.-est = 0.61					

** แสดงค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการสอบบรรจุรับราชการ โดยภาพรวมพบว่า ตัวแปรแรงจูงใจในการสอบบรรจุรับราชการมีนัยสำคัญทางสถิติไม่น้อยกว่า 0.01 ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม (x₁) ด้านสังคม (x₂) ส่วนบุคคล (x₃) และด้านจิตวิทยา (x₄) แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การสอบบรรจุรับราชการของคนกลุ่ม Generation Z ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีอิทธิพลในทางบวก ยิ่งลำดับอิทธิพลจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม (x₁)

(Beta = 0.26) ด้านส่วนบุคคล (x_3) (Beta = 0.25) ด้านจิตวิทยา (x_4) (Beta = 0.24) และด้านสังคม (x_2) (Beta = 0.16)

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์โดยรวมพบว่า ตัวพยากรณ์ทั้งหมดมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 60 ($\text{Adj. } R^2 = 0.60$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.78 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error of the Estimate) เท่ากับ 0.61 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{y} = 0.56 + 0.24x_1 + 0.15x_2 + 0.26x_3 + 0.24x_4$$

อธิบายได้ว่า เมื่อแรงจูงใจด้านวัฒนธรรม (x_1) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ความประสงค์ในการสอบรับราชการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.24 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อแรงจูงใจด้านสังคม (x_2) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ความประสงค์ในการสอบรับราชการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.15 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อแรงจูงใจส่วนบุคคล (x_3) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ความประสงค์ในการสอบรับราชการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.26 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อแรงจูงใจด้านจิตวิทยา (x_4) เปลี่ยนไป 1 หน่วย ทำให้ความประสงค์ในการสอบรับราชการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.24 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายและสรุปผล

แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. แรงจูงใจในการสอบบรรจุราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า คน Gen Z ไม่ค่อยมีแรงจูงใจในการสอบรับราชการในปัจจุบัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) แรงจูงใจด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า คน Gen Z มีสมาชิกในครอบครัวที่มีอาชีพรับราชการ ได้รับการปลูกฝัง และคาดหวังจากครอบครัวที่อยากให้รับราชการ และการมีบุคคลหรือกลุ่มข้าราชการที่เป็นแบบอย่างให้ปฏิบัติตาม เช่นเดียวกับการศึกษาของ อภิรักษ์ ทรัพย์มาก และเนตรนภา ไวทยเลิศศักดิ์ (ยานุชิตะ) (2559) พบว่า ผู้ที่เข้ารับราชการส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลจากครอบครัวที่บิดามารดาเป็นข้าราชการ จึงทำให้

อยากเป็นข้าราชการเหมือนท่าน และบางส่วนที่มาจากครอบครัวที่บิดามารดาประกอบอาชีพอิสระ ชาติความมั่นคงในรายได้ จึงมีค่านิยมที่อยากให้ลูกหลานทำงานราชการเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว 2) แรงจูงใจด้านวัฒนธรรม อยู่ในระดับน้อย อธิบายได้ว่า คน Gen Z เห็นว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง และได้รับการยกย่องนับถือน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ พระครูปริยัติกิตติธำรง (2555) อธิบายว่า สังคมไทยมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เปลี่ยนไป แต่เดิมมีการยึดถือระบบศักดินา อำนาจ ทำให้หลายคนอยากรับราชการ ดังจะเห็นได้จากคำสอนของคนรุ่นก่อนที่สอนลูกหลานว่า เรียนสูงจะได้เป็นเจ้าคนนายคน แต่เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป สังคมให้ความสำคัญกับระบบศักดินาหรืออำนาจน้อยลง ความเท่าเทียมเพิ่มมากขึ้น เช่น การที่ชายและหญิงมีสิทธิได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การที่ลูกจ้างมีสิทธิเรียกร้องความเป็นธรรมจากนายจ้าง การที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปเช่นนี้ ทำให้คน Gen Z มีแรงจูงใจด้านวัฒนธรรมในการสอบบรรจุรับราชการน้อยลง 3) แรงจูงใจด้านจิตวิทยา อยู่ในระดับน้อย อธิบายได้ว่า การตัดสินใจสอบบรรจุรับราชการเพราะต้องการลองแนวข้อสอบ หรือต้องการพัฒนาตนเองนั้นอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวข้อสอบมีขายทั่วไป ไม่จำเป็นที่ Gen Z ต้องสมัครสอบ ซึ่งเสียทั้งเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อลองแนวข้อสอบ กอปรกับการพัฒนาตนเองของคน Gen Z นั้นมีหลากหลายวิธีจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่พวกเขาสามารถเลือกได้ตามความพึงพอใจของตนเอง ดังที่ ไปรยา อรรถนิตย์ (2561) ได้อธิบายลักษณะและพฤติกรรมของคน Gen Z ไว้ว่า เป็นรุ่นที่มีความเป็นปัจเจกชนค่อนข้างสูง ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มีความอดทนรอคอยต่ำ ชอบทำงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน เชื่อว่าความรู้หาได้ทุกที่ 4) แรงจูงใจส่วนบุคคล อยู่ในระดับน้อย อธิบายได้ว่า คน Gen Z อยากรับราชการเพราะเป็นความตั้งใจหรือความใฝ่ฝัน มีจิตอยากทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือต้องการบำเหน็จบำนาญหลังจากการเกษียณอายุราชการหรือสวัสดิการให้กับตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับน้อย อาจเป็นเพราะว่า เด็ก Gen Z ยังมีความหลากหลาย บางส่วนเพิ่งก้าวเข้าสู่ทำงาน บางส่วนกำลังหางานทำ และบางส่วนกำลังศึกษา ทำให้ยังไม่มีแรงจูงใจส่วนบุคคลในการสอบบรรจุรับราชการ ดังที่ ศิริจรรยา เจริญวิริยะพันธ์ และโอปอล์ สุวรรณเมฆ (2563) อธิบายลักษณะคน Gen Z ไว้ว่า คนกลุ่มนี้มีความเป็นตัวของตัวเองสูง เป็นกลุ่มคนที่เลือกการรับสารในแบบที่ตนเองต้องการได้อย่างอิสระ ชอบสื่อสารผ่านโซเชียลมีเดีย มากกว่าการปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในความเป็นจริง การเลือกทำงาน จะเลือกทำงานที่มีความสุขและสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต จึงทำให้การคิดหรือตัดสินใจต่าง ๆ มีความระมัดระวัง และคนกลุ่มนี้ จะเลือกเส้นทางที่ปลอดภัยให้กับตนเองและครอบครัว

2. ความประสงค์ในการสอบบรรจุรับราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า คนกลุ่ม Gen Z ยังไม่แน่ใจกับการสอบบรรจุรับราชการ จากทฤษฎีการเลือกอาชีพของ Schaffer (1972) ที่อธิบายว่า บุคคลเลือกอาชีพเพื่อสนองความต้องการของตนเอง โดยความต้องการมีหลายด้าน เช่น การยอมรับ ความนับถือ การช่วยเหลือผู้อื่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่า คนกลุ่ม Gen Z นั้นยังไม่ทราบว่าตนเองต้องการสิ่งใด หรือการทำงานนั้นจะตอบสนองความตนเองของตนเองมากน้อยเพียงใด เพราะกว่าจะเป็นข้าราชการได้ มีหลายขั้นตอนและมีการแข่งขันสูง ในขณะที่คนกลุ่ม Gen Z เกิดมาในยุคเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีพฤติกรรมชอบทำสิ่งต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว อาจไม่ชอบการรอคอย หรือการที่ต้องต่อสู้ดิ้นรนมากมายนัก คล้ายคลึงกับผลการศึกษาของ จิรพันธ์ ไวยศรีแสง (2552) ที่พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เลือกประกอบอาชีพเป็นพนักงานในบริษัทหรือห้างร้านเอกชนเป็นอันดับแรก และเลือกอาชีพอิสระ และอาชีพราชการเป็นอันดับรอง เนื่องจากการตัดสินใจเลือกอาชีพนั้นมาจาก ผลสัมฤทธิ์ ความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้า โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน องค์กรเน้นการมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ ส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์

3. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการสอบบรรจุรับราชการ แม้แรงจูงใจและความประสงค์ในการสอบบรรจุรับราชการนั้นจะอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง แต่แรงจูงใจในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม ด้านสังคม ส่วนบุคคล และด้านจิตวิทยาส่งผลต่อความประสงค์ในการสอบบรรจุรับราชการอย่างมีนัยสำคัญ สามารถอธิบายได้ว่า การที่คนกลุ่ม Gen Z นี้จะตัดสินใจสอบรับราชการ มีแรงจูงใจมาจากวัฒนธรรม สังคม ส่วนบุคคล และจิตวิทยาสอดคล้องกับ ประภาพร สุปัญญา (2564) ที่อธิบายถึงบริบทของสังคมอีสานในด้านพัฒนาการของแนวคิดทุน และอธิบายว่า ทุนทางสังคมของคนอีสาน คือ เครือข่ายทางสังคมที่มีความสัมพันธ์อันดี เหนียวแน่นระหว่างเครือญาติและคนในชุมชน ทุนวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้ลูกหลานได้รับการศึกษาสูง ๆ เพราะเชื่อว่าจะทำให้มีอาชีพที่ดี และอาชีพที่เป็นที่ต้องการของคนในครอบครัว คือ การรับราชการ เนื่องจากสภาวะสังคมที่เปลี่ยนแปลง เศรษฐกิจที่ไม่มั่นคง แต่เชื่อว่า การรับราชการนั้นจะช่วยให้ครอบครัวมีความมั่นคง และช่วยเหลือชุมชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น วัฒนธรรมที่ชาว Gen Z หล่อหลอมมา บวกกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่มีความไม่แน่นอนทำให้ Gen Z เกิดความคิดและทัศนคติที่คล้อยตามการหล่อหลอมเหล่านั้น ตามทฤษฎีจิตวิทยาแห่งการคล้อยตาม ที่กล่าวว่า หากกลุ่มมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ หรือ

ความคิดเห็นส่วนมากเป็นอย่างไร จะทำให้บุคคลเกิดการคล้อยตามและมีความคิดเห็นเช่นนั้น แต่หากความคิดของกลุ่มไม่เป็นเอกฉันท์ บุคคลจะแสดงความคิดเห็นของตนออกมา (Feldman, 2011) จึงสรุปได้ว่า หาก Gen Z ได้รับความคิดจากสังคมที่ตนแวดล้อมอยู่เป็นจำนวนมาก อาทิ ครอบครัว กลุ่มเพื่อน จะทำให้ Gen Z เกิดการคล้อยตาม และมีความประสงค์ที่จะสอบบรจรับราชการ เช่นเดียวกับคำอธิบายลักษณะคน Gen Z ของ ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และโอบอล สุวรรณเมฆ (2563) ที่กล่าวว่า คน Gen Z รักครอบครัว และครอบครัวมีอิทธิพลต่อความคิดของคน Gen Z เป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาและการอภิปรายผล แสดงให้เห็นว่า คนกลุ่ม Gen Z มีความสนใจในการสอบบรจรับราชการในระดับปานกลาง แม้จำนวนผู้สอบจะสูงขึ้นทุกปี แต่ไม่ได้หมายความว่า ทุกคนที่สอบจะเป็นคนที่มีความประสงค์จะบรจรับราชการ ดังนั้น ในสภาวะที่เข้าสู่สังคมสูงอายุนี้ Gen Z ถือเป็นกลุ่มกำลังสำคัญ เพราะมีทักษะในยุคดิจิทัลที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ หากเข้าไปอยู่ในหน่วยงานใด ก็จะช่วยให้หน่วยงานนั้น ๆ มีความทันสมัย ความก้าวหน้า ด้วยทักษะในยุคดิจิทัล และความคิดสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตาม ระบบราชการ เป็นระบบที่ใหญ่และมีคนจำนวนมาก หลากหลายช่วงวัย ประกอบกับการที่สำนักงาน ก.พ. ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป พ.ศ. 2552 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) จะทำให้ในหน่วยงานราชการมีช่องว่างระหว่างวัยที่มากขึ้น วัฒนธรรมที่ถูกหล่อหลอมมาอย่างยาวนาน อาทิ การเคารพอาวุโส การเชื่อฟังผู้ใหญ่ (ประภาพร สุปัญญา, 2564) อาจไม่เป็นที่น่าสนใจสำหรับคน Gen Z เพราะคน Gen นี้ต้องการการมีตัวตน เป็นตัวของตัวเองสูง หากต้องการคน Gen นี้เข้าสู่ระบบราชการนั้น ครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากครอบครัวมีอิทธิพลต่อความคิดของคน Gen Z แม้คน Gen Z จะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง แต่ก็มีความรักและกตัญญูต่อครอบครัวมาก (ไพบร อรรถนิตย์, 2561) ดังนั้นการที่คน Gen Z จะอยากสอบบรจรับราชการมาจากการปลุกฝังหรือความคาดหวังจากครอบครัว แต่การที่จะให้พวกเขามีจิตใจที่อยากจะสอบรับราชการอย่างแท้จริงนั้นควรมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมบางประการ จากเดิมที่ครอบครัวมักปลุกฝังอยากให้นุตรหลานได้มีการศึกษา เพื่อให้เป็นเจ้าคนนายคน ครอบครัวควรอธิบายหรือสร้างความเข้าใจที่ดีให้กับบุตรหลานเกี่ยวกับงานราชการ หน้าที่ของข้าราชการ และการสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อประเทศ เพราะลักษณะสำคัญประการหนึ่งของคน Gen Z คือ ความ

เชื่อมั่นว่าตนเองจะเปลี่ยนแปลงสังคมได้ การทำเช่นนี้ นอกจากจะตอบสนองความคาดหวังของครอบครัวแล้ว ยังทำให้ Gen Z ที่มีความประสงค์จะสอบบรรจุรับราชการและเป็นข้าราชการนั้นยึดมั่นในหน้าที่ สร้างประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศสืบไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรกำหนดกลุ่ม Gen Z ให้ชัดเจนขึ้น โดยอาจแบ่งตามระดับการศึกษา เป็นมัธยมศึกษาตอนปลาย อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เนื่องจากอายุ และระดับการศึกษามีผลต่อทัศนคติ ความคิด และความเห็นส่วนบุคคล นักศึกษาในระดับอาชีวศึกษาหรืออุดมศึกษา ส่วนใหญ่ตัดสินใจแล้วว่า จะประกอบอาชีพใดหลังสำเร็จการศึกษา ในขณะที่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาหลายส่วนยังไม่มีความคิดเรื่องประกอบอาชีพชัดเจนนัก นอกจากนี้ อาจศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบเหตุผลที่แท้จริงในการตัดสินใจสอบบรรจุรับราชการซึ่งอาจจะมีประเด็นน่าสนใจที่เป็นลักษณะเฉพาะสำหรับคน Gen Z

เอกสารอ้างอิง

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์รับราชการต่อไป (2562, 20 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 136, ตอนที่ 78 ก หน้า 13-14.
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z**. (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จิรนนท์ ไวยศรีแสง. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิศักดิ์ ฉิมแก้ว และแก้วดา ผู้พัฒนพงศ์. (ม.ป.ป.). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อกระบวนการตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1_1564637248.pdf.
- ไทยรัฐออนไลน์. (2563, 6 กุมภาพันธ์). **ถล่มทลาย! ยอดผู้สมัครสอบ ก.พ. 2563 ทะลุครึ่งล้าน**. จาก <https://www.thairath.co.th/news/local/bangkok/1766330>.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจธรรม ดิสกุล และ มณฑล สรไกรกิติกุล. (2561). เบื้องลึกของการเป็นข้าราชการ: แรงจูงใจในการบริหารสาธารณะและสวัสดิการ. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**, 10(1), 55–71.
- ประภาพร สุปัญญา. (2564). พัฒนาการของแนวคิดทุน: บริบทสังคมอีสาน. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี**, 9(1), 1–16. จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/UDRUJA/article/view/247100/168759>.
- ไพบรียา อรรถนิธย์. (2562). **ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งต่อ (Share) วิดีโอคอนเทนต์ออนไลน์ผ่านทางสื่อ Social Media (โซเชียลมีเดีย) ของวัยรุ่น Gen Z**. (การค้นคว้าอิสระ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พระครูปริยัตติกิตติธารัง. (2555). ค่านิยมเปลี่ยนแปลงเพราะสังคมเปลี่ยนไป. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 1(1), 13–29.
- พัชรี ชมภูคำ และ ณัฐธิดา จักรภักดิ์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเอเรชั่น Y และเจนเอเรชั่น Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**, 42(3), 1–18. จาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CBSReview/article/download/243001/164849/>.
- เพ็ญภา บุญหล้า. (2559). **การตัดสินใจเลือกบริหารราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี**. จาก http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/Publish/2_2562/prachinburi1/no-6124100217-PCB1.pdf.
- ศิริจรรยา เครือวิริยะพันธ์ และโอบอล สุวรรณเมฆ. (2563). รูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้บริโภคกลุ่มเจนเอเรชั่นแซท. **วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ**, 11(1), 23–43. จาก <http://ejournals.swu.ac.th/index.php/MBASBJ/article/view/13145/10736>.
- ศิรัชย์ กาญจนवासี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุข. (2544). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และศุภร เสรีรัตน์. (2552). **การบริหารการตลาดยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง. (2564). **สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร (รายเดือน)**. จาก

<https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMONTH/statmonth/#/mainpage>.

สุรพล พรหมกุล. (2554). **ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อภิณัฐ ทรัพย์มาก และ เนตรนา ไทย์เลิศศักดิ์ (ยาบุชิตะ). (2559). ปัจจัยจูงใจในการเลือกอาชีพรับราชการ ก่อนและหลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. **วารสารบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และการสื่อสาร**, 11(1), 83–97.

The Matter. (2563, 4 กันยายน). **สถิติคนสมัครสอบภาค ก. เป็นข้าราชการ เฉพาะปีนี้ พุ่งกว่า 6 แสนคน จนที่นั่งเต็ม เกินยอดที่รับสมัครได้เกือบแสนคน**. จาก

<https://thematter.co/brief/brief-1599231601/122797>.

Cochran, W.G. (1977). **Sampling techniques** (3rd Edition). New York: John Wiley & Sons.

Feldman, R.S. (2011). **Understanding Psychology** (10th Edition). New York: McGraw–Hill.

Schaffer, K. F. (1972). **Vocational Interests and Emotional Maladjustment**.

(Unpublished Ph.D. Dissertation, The Ohio State University).

Stefanov, S., Terziev, V., & Banabakova, V. (2018). The Understanding of Security in the Postmodern Society. **Proceedings of ADVED 2018 – 4th International**

Conference on Advances in Education and Social Sciences. Turkey: Istanbul.

Strauss, W. & Howe, N. (1991). **Generations: The History of America's Future**.

New York: William Morrow and Company, Inc.