

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z
ภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 :
กรณีศึกษา นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)*
Factors influencing generation Z students in selecting civil servant career after the
Covid-19 pandemic : A case study the faculty of political science,
Ramkhamhaeng University**

ชิดกมล ทองงาม**

Chidkamol Thongngam

6414832034@ruemail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จุดเด่นของหน่วยงานราชการที่สามารถดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ และข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการพัฒนาและดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้เข้าสู่ระบบราชการ ที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ กลุ่ม Generation Z ที่เป็นนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) รุ่นที่ 14 – 15 ที่มีอายุระหว่าง 24 – 27 ปี หรือเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2541 โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ แล้วนำข้อมูลมาสังเคราะห์จัดกลุ่มประเด็นเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 คือ ด้านความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า ด้านการดำรงชีพ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเวลาทำงาน (2) จุดเด่นของหน่วยงานราชการที่สามารถดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ คือ ด้านความมั่นคง ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเวลาทำงาน (3) ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการพัฒนาและดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้เข้าสู่ระบบราชการ ที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน พบว่า กลุ่ม Generation Z มีความต้องการอยากให้ระบบราชการมีการพัฒนาในด้านเทคโนโลยี ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านค่าตอบแทน

คำสำคัญ: Gen Z; อาชีพรับราชการ; เชื้อไวรัสโคโรนา 2019

Keywords: Generation Z; Civil servant career; Corona virus 2019

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 : กรณีศึกษา นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)

**นักศึกษาลูกสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงการประกาศให้ประเทศไทยก้าวสู่ยุค Thailand 4.0 คือ การนำไปสู่โครงสร้างเศรษฐกิจแบบ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” (Value-Based-Economy) โดยการเปลี่ยนจากการผลิตสินค้าบริโภคไปสู่สินค้าเชิงนวัตกรรม เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม รวมไปถึงเปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตไปสู่ภาคบริการ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีการเงิน เทคโนโลยีการศึกษา ฯลฯ (อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ ตันตยกุล, 2565, หน้า 22) ส่งผลทำให้ระบบราชการต้องมีการปรับเปลี่ยน ต้องมีการพัฒนา และยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถขับเคลื่อน หรือดำเนินภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพ จึงถือได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ประกอบกับประเทศไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติระบุว่า ประเทศไทยได้ถูกจัดให้เป็นประเทศที่อยู่ในสังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 กล่าวคือ ประเทศไทยจะมีประชากรผู้สูงอายุถึง 1 ใน 4 ของประชากรทั้งหมด ดังนั้น ประเทศไทยจะมีสัดส่วนของผู้สูงอายุหรือประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไปเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ขณะที่สัดส่วนของอัตราการเกิด และจำนวนประชากรในวัยทำงานลดน้อยลง ส่งผลทำให้จำนวนผู้เกษียณอายุราชการ และการรับข้าราชการใหม่ไม่สมดุล สัดส่วนการลาออกก็เพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจุบันโครงสร้างอายุของข้าราชการเข้าสู่ผู้สูงอายุ ทำให้ระบบราชการเข้าสู่การเป็น Aging Society จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้สรุปช่วงอายุเฉลี่ยของข้าราชการพลเรือนสามัญส่วนมากจะมีอายุระหว่าง 31 – 50 ปี รองลงมาคืออายุระหว่าง 51 – 60 ปี และน้อยสุดคืออายุต่ำกว่า 30 ปี

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในช่วงปี 2564 ส่งผลกระทบให้แรงงานทั่วไปถูกจ้างงานลดลง ผู้ว่างงานที่เป็นแรงงานจบใหม่ที่กำลังเข้าสู่ตลาดแรงงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มที่จบระดับอุดมศึกษา ซึ่งข้อมูลรายงานของสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ปี 2564 มีจำนวนผู้ว่างงานถึง 6.3 แสนคน (สำนักงานสภาพพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) ด้วยสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ที่ระบาดต่อเนื่องยาวนาน ส่งผลทำให้ภาคธุรกิจเอกชนจำนวนไม่น้อยได้รับผลกระทบจนต้องปิดกิจการ ยิ่งส่งผลให้อัตราการว่างงานสูงขึ้น ที่ประชุมคณะรัฐมนตรี (ครม.) จึงเห็นชอบข้อเสนอแนวทางการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง และกลไกการบริหารจัดการพนักงานราชการเฉพาะกิจเพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโควิด - 19 ด้วยการจ้างงานผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่จบใหม่ จำนวน 10,000 อัตรา เป็นพนักงานราชการเฉพาะกิจ โดยมีระยะเวลาการจ้างงาน 1 ปี (ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง, 2566) จากนโยบายจ้างพนักงานราชการเฉพาะกิจ จะเห็นว่าได้รับความสนใจจากเด็กจบใหม่เป็นจำนวนมาก ทำให้หน่วยงานราชการ มีบุคลากรรุ่นใหม่เข้าไปเป็นแรงสนับสนุนในการช่วยดำเนินงานตามภารกิจ ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อสังคม และเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก เป็นช่วงวัยที่กำลังเริ่มตัดสินใจในการเลือกประกอบอาชีพ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาคู่มือคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถให้เข้าสู่ระบบราชการมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจอยากที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบ แนวทางการสรรหา และรักษาคู่มือคนรุ่นใหม่ เพื่อทดแทนข้าราชการที่จะเกษียณอายุต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หนังสือ ตำราเอกสารประกอบการบรรยาย บทความทางวิชาการ วารสาร ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือแบบเป็นทางการ (Structured interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ นักศึกษาคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก)
2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้วิจัยได้มีการคัดเลือกโดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นกลุ่ม Generation Z ที่เป็นนักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคพิเศษ) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) รุ่นที่ 14 – 15 ที่มีอายุระหว่าง 24 – 27 ปี หรือเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538 – 2541 จำนวน 10 คน โดยแบ่งเป็นนักศึกษา รุ่นที่ 14 ห้อง 3 รุ่นที่ 14 ห้อง 4 รุ่นที่ 15 ห้อง 1 รุ่นที่ 15 ห้อง 2 รุ่นที่ 15 ห้อง 3 และรุ่นที่ 15 ห้อง 4

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

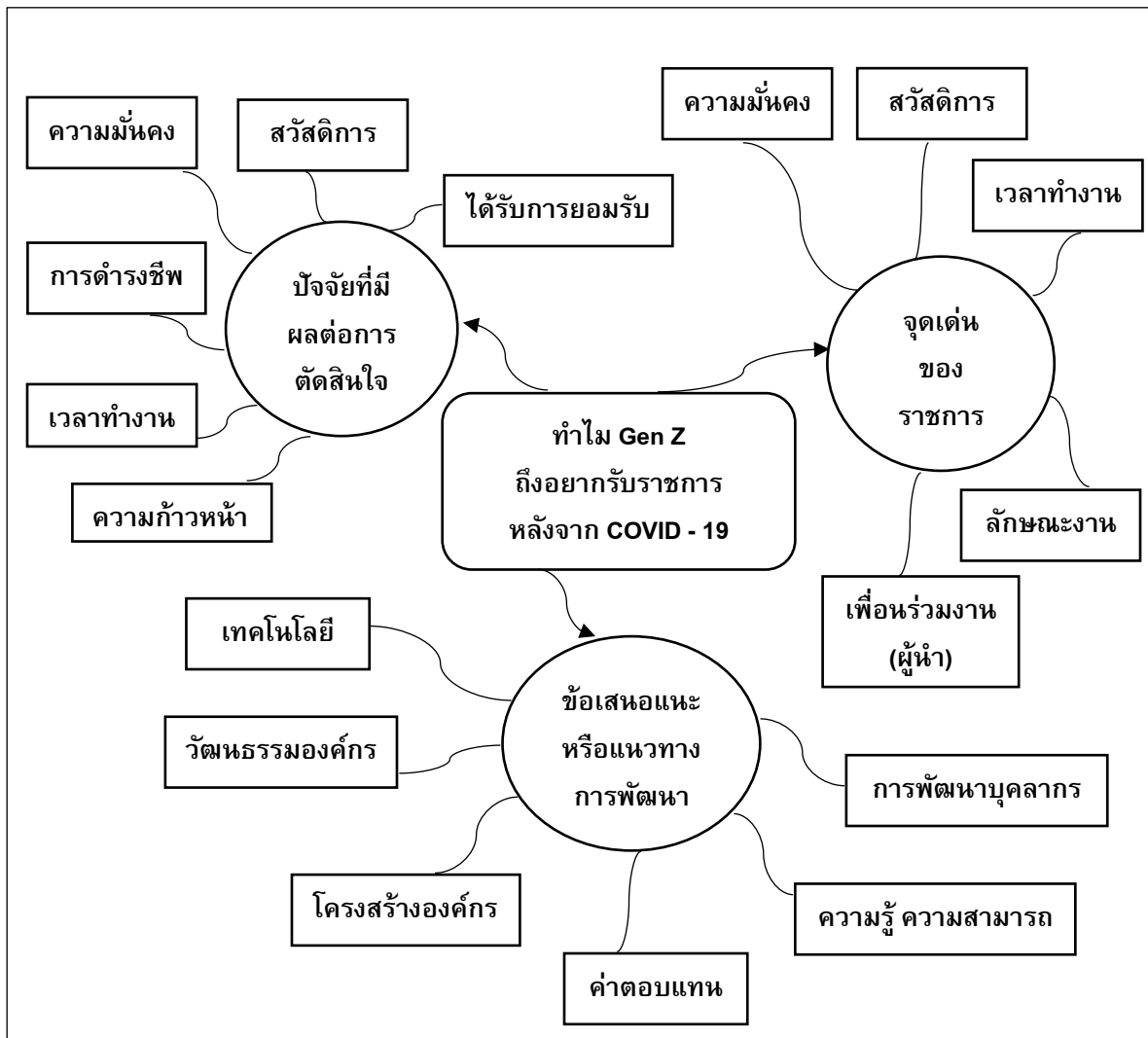
ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่มีผู้อื่นมีการบันทึกไว้แล้ว ได้แก่ หนังสือทั่วไป บทความทางวิชาการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สิ่งพิมพ์ รายงานการวิจัย และเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรายบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือแบบเป็นทางการ (Structured interview) ซึ่งการสร้างคำถามการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ใช้คำถามการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์รายบุคคลมาแยกประเด็น และนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์
2. นำข้อมูลที่ได้รับมาจากการสัมภาษณ์ นำมาเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามาหรือไม่ และง่ายต่อการจัดกลุ่มประเด็นในการอภิปรายผลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 จุดเด่นของหน่วยงานราชการที่สามารถดึงดูด กลุ่ม Generation Z ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ และข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการพัฒนาและดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้เข้าสู่ระบบราชการที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน โดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ มาสรุปผล ติดตามผล หลักการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยอ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง พร้อมนำเสนอในรูปแบบเชิงพรรณนา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพบริหารราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพบริหารราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เมื่อจัดกลุ่มประเด็นข้อมูลแล้ว พบว่ามีประเด็นข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 1 การจำแนกประเด็นคำสำคัญปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของ
กลุ่ม Generation Z ภายหลังจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ลำดับ ที่	ความมั่นคง	สวัสดิการ	ได้รับการ ยอมรับ	มีความ ก้าวหน้า	การดำรงชีพ (ความปลอดภัย)	เวลา ทำงาน
1	*	*				
2	*	*	*	*		
3	*	*			*	
4			*			
5	*	*		*		
6	*	*				
7	*				*	
8	*	*		*	*	
9	*					*
10	*		*			
รวม	9	6	3	3	3	1

ด้านความมั่นคงของอาชีพรับราชการ กลุ่ม Generation Z มีความเห็นว่าปัจจัยด้านความมั่นคงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ ภายหลังจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยเหตุผลส่วนมากที่กลุ่ม Gen Z กล่าวถึง คือมองว่าอาชีพรับราชการมีความเสี่ยงที่จะถูกไล่ออกจากงาน หรือถูกเลิกจ้างงานน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับงานเอกชน รวมถึงมองเรื่องของผลกระทบของหน่วยงานราชการที่ไม่ได้รับผลกระทบจากการระบาดของ COVID-19 เหมือนกับเอกชนที่มีการปิดกิจการลง ประกอบกับกลุ่ม Gen Z คือกลุ่มคนที่กำลังมองหาความสำเร็จจากการทำงาน หรืออยู่ในช่วงกำลังเริ่มมองหางานทำ จึงมองว่าการมีหน้าที่การงานที่มีความมั่นคง คือปัจจัยสำคัญในการเลือกประกอบอาชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน

ด้านสวัสดิการของอาชีพรับราชการ กลุ่ม Generation Z มีความเห็นว่าปัจจัยด้านสวัสดิการเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ ภายหลังจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 โดยกลุ่ม Gen Z มองว่าสวัสดิการของอาชีพรับราชการมีความครอบคลุมหลายด้านในช่วงสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร บำเหน็จบำนาญ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีพในระยะยาวที่ดี

ด้านความก้าวหน้าของอาชีพรับราชการ กลุ่ม Generation Z มีความเห็นว่าปัจจัยด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ ภายหลังจากการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากอาชีพรับราชการเป็นการทำงานตาม Career path มีเส้นทางของการทำงาน รวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน สามารถเติบโตไปตามตำแหน่ง ตามอายุของงานได้ และกลุ่ม Gen Z ยังมองว่าอาชีพรับราชการมีความกดดันไม่เท่ากับเอกชนที่อาจจะต้องมีการแข่งขันที่สูงกว่าในยุคปัจจุบัน

ด้านการดำรงชีพ กลุ่ม Generation Z มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ ภายหลังจากระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ก็เพื่อการดำรงชีพ โดยกลุ่ม Gen Z มองว่าอาชีพรับราชการ มีความมั่นคงและปลอดภัย สามารถทำให้รู้สึกปลอดภัยในเรื่องของการมีงานทำ มีเงินเดือน รวมถึงมีสวัสดิการที่ดี อาจจะช่วยเหตุผลเพราะว่า กลุ่ม Gen Z มองเรื่องของความมั่นคง และอยากมีชีวิตที่ประสบความสำเร็จเร็ว และ ไม่ต้องการความเสี่ยงมากเกินไป

ด้านการยอมรับนับถือของอาชีพรับราชการ ในช่วงที่มีการระบาด ของ COVID-19 ข้าราชการที่มีหน้าที่ ดูแลประชาชน แก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะยิ่งได้รับการยอมรับจากประชาชนมากยิ่งขึ้น อีกทั้งประชาชนที่ทำงานใน บ้านเกิดของตน มีความตั้งใจอยากจะทำบ้านเกิดของตน ด้วยการตั้งใจทำงานจนได้รับคำชื่นชมจากคนรอบข้าง รวมถึงได้รับคำชมจากคนในครอบครัวส่งผลทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับหน่วยงานราชการต่อไป

ด้านเวลาทำงานของอาชีพรับราชการ กลุ่ม Gen Z มองว่าเวลาทำงานของอาชีพรับราชการเป็น อีกปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังจากที่มีการระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา 2019 โดยกลุ่ม Gen Z มองว่าอาชีพรับราชการนอกจากจะมีเวลาการทำงานที่ชัดเจนแล้ว ยังมีเรื่องของ สิทธิในการลา เช่น ลาพักผ่อน ลากิจส่วนตัว ลาคลอดบุตร ฯลฯ เพราะกลุ่ม Gen Z ต้องการเวลาวางในการทำ กิจกรมอย่างอื่นที่นอกเหนือจากการทำงานประจำ

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 ศึกษาจุดเด่นของหน่วยงานราชการที่สามารถดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ ผลการวิจัยพบว่า จุดเด่นของหน่วยงานราชการที่กลุ่ม Generation Z มองว่าสามารถดึงดูดกลุ่ม Gen Z ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ เมื่อจัดกลุ่มประเด็นข้อมูลแล้ว พบว่ามีประเด็นข้อมูลสำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 2 การจำแนกประเด็นคำสำคัญจุดเด่นของหน่วยงานราชการที่สามารถดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ

ลำดับที่	เวลาทำงาน	สวัสดิการ	ความมั่นคง	ลักษณะของงาน	เพื่อนร่วมงาน (ผู้นำ)	ลักษณะขององค์กร
1				*		*
2	*					
3		*	*	*		
4		*	*			
5		*	*	*	*	*
6						*
7			*		*	*
8		*	*			
9				*		*
10		*	*			
รวม	1	5	6	4	2	5

ด้านความมั่นคงของอาชีพรับราชการ กลุ่ม Generation Z มองว่าอาชีพรับราชการมีจุดเด่นอยู่ที่ความมั่นคงเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในทุก ๆ สถานการณ์ โดยในช่วงการระบาดของ COVID 19 อาชีพรับราชการไม่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าวเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชน หรือพนักงานที่ทำงานเอกชน อีกทั้งกลุ่ม Gen Z ยังมองว่าอาชีพรับราชการมีสวัสดิการที่ครอบคลุมหลายด้านรวมไปถึงสามารถที่จะเติบโตก้าวหน้าไปตาม Career path เนื่องจากอาชีพรับราชการจะมีการกำหนดการทำงาน การเติบโตในแต่ละตำแหน่งงาน สายงานไว้อย่างชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามกลุ่ม Gen Z ก็ยังมองว่าอาชีพรับราชการในเรื่องของความมั่นคงยังไม่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ได้ เพราะระบบราชการยังมีปัญหาเรื่องของการทำงานที่ล่าช้า และไม่ทันสมัย ทำให้กลุ่ม Gen Z อาจจะไม่ตัดสินใจเลือกรับราชการ

ด้านลักษณะของหน่วยงานราชการ กลุ่ม Generation Z มีการพูดถึงลักษณะหน่วยงานที่สามารถดึงดูดกลุ่ม Gen Z คือ จะต้องเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง อาจจะเป็นชื่อเสียงในเรื่องของภารกิจงานที่น่าสนใจ รวมไปถึงจะต้องเป็นองค์กรที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมรอบบริเวณที่ตั้งของหน่วยงานให้น่าอยู่ นอกจากนี้กลุ่ม Gen Z ยังมองเรื่องของที่ตั้งสำนักงานของหน่วยงานราชการที่มีจำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชน ทำให้ข้าราชการสามารถโยกย้ายไปทำงานที่บ้านเกิดของตนเองได้

ด้านสวัสดิการของอาชีพรับราชการ กลุ่ม Generation Z มองว่าสวัสดิการ คือ จุดเด่นของอาชีพรับราชการที่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้ตัดสินใจเลือกรับราชการได้ เพราะอาชีพรับราชการนอกจากจะมีความมั่นคงยังมีสวัสดิการที่ครอบคลุมบุคคลในครอบครัวอีกด้วย จึงเป็นอีกจุดเด่นของอาชีพรับราชการที่จะสามารถดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ให้ตัดสินใจรับราชการมากขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน

ด้านลักษณะงานของอาชีพรับราชการ กลุ่ม Generation Z มองว่าลักษณะของงานราชการมีความท้าทายมากยิ่งขึ้นภายหลังการระบาดของ COVID 19 เพราะต้องมีการทำงานเชิงรุกมากยิ่งขึ้น ในการเข้าถึงประชาชน รวมถึงในการช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ประชาชนร้องขอ และกลุ่ม Gen Z ยังมีความพึงพอใจในเนื้องาน หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะได้ทำงานตรงกับสายที่เรียน และได้ทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน

ด้านเพื่อนร่วมงาน (ผู้นำ) กลุ่ม Generation Z มองว่าหลายหน่วยงานราชการเริ่มให้ความสำคัญในการสรรหาบุคลากรที่เป็นเด็ก ๆ ให้เข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ส่งผลทำให้บรรยากาศของการทำงานเต็มไปด้วยคนที่มีอายุใกล้เคียงกัน มีบรรยากาศที่ดีในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่หน่วยงานควรสร้างให้มีเพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาภายในองค์กรมากขึ้น รวมถึงกลุ่ม Gen Z มองว่าหน่วยงานราชการในหลายองค์กรมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี เก่ง และมีความตั้งใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง

ด้านเวลาทำงานของอาชีพรับราชการ การกำหนดวัน กำหนดชั่วโมงทำงาน เป็นจุดเด่นที่ทำให้กลุ่ม Gen Z ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ เพราะกลุ่ม Gen Z ต้องการความเป็นอิสระในบางเวลาเพื่อทำในสิ่งที่ตนเองชอบ และมองเรื่อง Work life balance ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากต้องการมีเวลาทำกิจกรรมอย่างอื่นที่นอกเหนือจากการทำงานหลัก

วัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการพัฒนาและดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้เข้าสู่ระบบราชการที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการพัฒนาและดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้เข้าสู่ระบบราชการ ที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน เมื่อจัดกลุ่มประเด็นแล้ว พบว่ากลุ่ม Gen Z ส่วนมากได้มีการแสดงความคิดเห็นในประเด็นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 การจำแนกประเด็นสำคัญเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ หรือคำแนะนำแนวทางในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงระบบราชการเพื่อดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน

ลำดับ ที่	โครงสร้าง องค์กร	ค่าตอบแทน	ความรู้ ความสามารถ	เทคโนโลยี	วัฒนธรรม องค์กร	พัฒนา บุคลากร
1				*	*	
2	*	*	*			
3	*			*	*	
4			*		*	*
5	*			*	*	*
6	*			*	*	*
7				*	*	
8	*			*		
9			*	*	*	
10			*	*		
รวม	5	1	4	8	7	3

ด้านเทคโนโลยี กลุ่ม Generation Z มีความต้องการอยากให้หน่วยงานราชการมีการปรับปรุงระบบการทำงานด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่น การนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยบริการประชาชน การลดการใช้กระดาษโดยเปลี่ยนมาทำงานผ่านรูปแบบออนไลน์ รวมไปถึงการประชุมระยะไกลผ่านรูปแบบออนไลน์ ฯลฯ นอกจากนี้จะทำให้การทำงานรวดเร็วมากยิ่งขึ้นแล้ว ยังทำให้องค์กรดูทันสมัยอีกด้วย

ด้านวัฒนธรรมองค์กร กลุ่ม Generation Z อยากให้หน่วยงานราชการมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ในเรื่องของการเปิดกว้างทางการแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากเด็กรุ่นใหม่ที่จะเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงาน รวมไปถึงต้องการพัฒนารูปแบบการทำงาน พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีความทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ และยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น

ด้านโครงสร้างองค์กร กลุ่ม Generation Z มีความต้องการอยากให้หน่วยงานราชการมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ ให้มีความกะทัดรัดมากยิ่งขึ้น ไม่ควรเป็นการบังคับบัญชาแบบ Top to down มากจนเกินไป อยากให้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้เกิดขึ้นในทุกระดับ และกลุ่ม Gen Z มีความต้องการอยากให้หน่วยงานราชการ มีการนำแนวทางการปฏิบัติงานของเอกชนในบางเรื่องมาปรับใช้เพื่อการทำงานที่รวดเร็ว และทันสมัยมากยิ่งขึ้น

ด้านการพัฒนาบุคลากร กลุ่ม Generation Z มองว่าหน่วยงานราชการควรให้ความสำคัญกับบุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น ควรมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมไปถึงหน่วยงานควรมีการสร้างความรู้ความตระหนักในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในเรื่องของจุดมุ่งหมายในการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรในเรื่องทักษะเทคโนโลยีในการทำงานเพื่อสามารถทำให้คนรุ่นเก่า และคนรุ่นใหม่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข รวมไปถึงมีการช่วยเหลือถ่ายทอดความรู้ระหว่างคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่า เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน

ด้านความรู้ความสามารถ กลุ่ม Generation Z ต้องการให้หน่วยงานราชการให้ความสำคัญในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมไปถึงการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน ก็ควรจะมีการประเมินจากความรู้ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงควรมีการประเมินแบบ 360 องศา คือหัวหน้าประเมินลูกน้อง ลูกน้องประเมินหัวหน้า เพื่อนร่วมงานประเมินเพื่อนร่วมงาน และลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการประเมินหน่วยงานหรือผู้ให้บริการ ภายใต้กฎระเบียบที่มีความถูกต้องและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทน กลุ่ม Generation Z ต้องการเสนอให้หน่วยงานราชการมีการทบทวนอัตราเงินเดือน โดยมีการมองสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ในปัจจุบันประกอบ เพื่อให้มีความเหมาะสม และดึงดูดให้คนรุ่นใหม่หันมาสนใจอาชีพรับราชการมากขึ้น เนื่องจากอาชีพรับราชการมีเงินเดือนที่น้อยกว่าเอกชน ทำให้คนรุ่นใหม่สนใจที่จะไปทำงานเอกชนในช่วงที่อายุยังน้อย และหันมาสนใจอาชีพรับราชการในช่วงที่อายุเยอะ เพราะมองสวัสดิการระยะยาว

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เมื่อจัดกลุ่มประเด็นข้อมูลแล้ว พบว่ามีประเด็นข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ความมั่นคง สวัสดิการ การได้รับการยอมรับ มีความก้าวหน้า เพื่อการดำรงชีพ (ความปลอดภัย) และเวลาทำงาน โดยผลการศึกษา พบว่า ความมั่นคงคือประเด็นที่กลุ่ม Gen Z ได้มีการกล่าวถึงมากที่สุดว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้อาชีพรับราชการมีความน่าสนใจมากขึ้น และมีผลทำให้กลุ่ม Gen Z ตัดสินใจที่จะเลือกอาชีพรับราชการ ภายหลังสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่วนประเด็นด้านความก้าวหน้าถือเป็นปัจจัยที่กลุ่ม Gen Z กล่าวถึงว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ ภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เนื่องจากอาชีพรับราชการเป็นการทำงานตาม Career path มีเส้นทางของการทำงาน รวมถึงเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญภา บุญหล้า ที่ได้ทำการศึกษาถึงการตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี โดยระบุว่า มีปัจจัย 2 ด้าน คือด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี นอกจากนี้ ประเด็นด้านสวัสดิการก็เป็นอีกปัจจัยที่กลุ่ม Gen Z กล่าวถึงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณคุณिता ไตรอังกูร

ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z โดยระบุว่า กลุ่ม Generation Z ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ในการเลือกสมัครหรือตัดสินใจเข้าทำงานโดยปัจจัยที่มีผู้เลือกมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ที่จะได้รับ นอกจากนี้ปัจจัยข้างต้นยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg ที่มีการอธิบายถึงปัจจัย 2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน ความพึงพอใจในงาน และเกิดแรงจูงใจในงาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ ความมั่นคง และสวัสดิการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ที่มีการอธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดการตอบสนอง หรือเกิดการตัดสินใจที่จะกระทำเพื่อสนองต่อความต้องการ ซึ่งความต้องการต่าง ๆ 5 ชั้น ได้แก่ ความสมบูรณ์ของชีวิต (self-actualization) ความเคารพนับถือ (esteem) มิตรภาพและความรัก (friendship and love) ความมั่นคงปลอดภัย (security) และความต้องการทางกายภาพ (physiological) และปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้กลุ่ม Gen Z ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ สอดคล้องกับกระทรวงแรงงานที่มีการอธิบายถึงสิ่งสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพ โดยระบุว่าปัจจัยภายนอก ได้แก่ ข้อมูลด้านอาชีพเป็นข้อมูลที่มีขอบข่ายกว้างขวางมาก เช่น รายได้ ลักษณะงาน ความมั่นคงของงาน ความก้าวหน้า ฯลฯ และปัจจัยภายใน ได้แก่ ค่านิยมของงาน ความมั่นคง อำนาจ เป้าหมายของอาชีพ ฯลฯ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 2 ศึกษาจุดเด่นของหน่วยงานราชการที่สามารถดึงดูดกลุ่ม

Generation Z ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ จุดเด่นของหน่วยงานราชการที่กลุ่ม Generation Z มองว่า สามารถดึงดูดกลุ่ม Gen Z ให้ตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ เมื่อจัดกลุ่มประเด็นข้อมูลแล้ว พบว่ามีประเด็นข้อมูล คำสำคัญ ได้แก่ เวลาทำงาน สวัสดิการ ความมั่นคง ลักษณะของงาน เพื่อนร่วมงาน (ผู้นำ) ลักษณะขององค์กร โดยประเด็นด้านความมั่นคงคือประเด็นที่กลุ่ม Gen Z ได้มีการกล่าวถึงมากที่สุด เนื่องจากกลุ่ม Gen Z มองว่า อาชีพรับราชการในปัจจุบันมีความมั่นคงครอบคลุมหลายด้าน และเป็นอาชีพที่สามารถช่วยเหลือครอบครัวให้อยู่รอดได้ในสถานการณ์ที่มีการระบาด จนถึงภายหลังการระบาดของ COVID 19 จึงส่งผลทำให้กลุ่ม Gen Z มองเรื่องความมั่นคงของอาชีพรับราชการว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต ในเรื่องของการมีงานทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow ที่มีการอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ด้านความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยซึ่งความต้องการความมั่นคงปลอดภัยจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น ถ้าไม่มีความมั่นคงปลอดภัยทาง เศรษฐกิจ เช่น เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ หรือการขาดโอกาสทางการงาน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้จะ ปรากฏออกมาในรูปของความต้องการในการมีงานที่มีความมั่นคง ส่วนลักษณะขององค์กรก็เป็นประเด็นที่มีการกล่าวถึงมากเช่นกันว่าเป็นจุดเด่นของหน่วยงานราชการที่ดึงดูดกลุ่ม Gen Z เพราะว่าคนยุคนี้ให้ความสนใจ หน่วยงานราชการเพราะว่าหน่วยงานราชการเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง รวมถึงมีภารกิจของงานที่น่าสนใจ เพราะ มีความสำคัญต่อประชาชนและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณคุณิตา ไตรอังกูร ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Gen Z โดยระบุว่า กลุ่ม Gen Z ให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านชื่อเสียงขององค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดลักษณะของคนยุค Gen Z คนยุคนี้จะแตกต่างจาก ยุคอื่นตรงที่จะมองเรื่องความมั่นคงของงานที่ทำ และพวกเขาจะพยายามเข้าไปอยู่ในหน่วยงานที่มีความมั่นคง ทั้งตัวงานที่ทำ และชื่อเสียงของหน่วยงาน นอกจากนี้กลุ่ม Gen Z ต้องการให้หน่วยงานราชการเริ่มให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่ที่ยังเป็นเด็กในการเข้ามาทำงานราชการเพิ่มมากขึ้น และบรรยากาศ ของการทำงานก็จะเต็มไปด้วยคนที่มียุคใกล้เคียงกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

คุณวิสุทธิณี และคนอื่น ๆ ที่ได้ทำการศึกษาทัศนคติของกลุ่ม Generation Z ที่มีต่อการทำงานราชการ พบว่า พฤติกรรมกลุ่มคน Gen Z มองงานราชการว่ามีบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน และงานราชการยังมีสวัสดิการที่ดี สามารถดึงดูดให้คนหันมาสนใจรับราชการในสถานการณ์ปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่ม Gen Z ที่มองว่าสวัสดิการอาชีพรับราชการของหน่วยงานราชการคือสิ่งที่ดึงดูดให้พวกเขาอยากรับราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของคุณวิสุทธิณี และคนอื่น ๆ เช่นเดียวกัน ที่ได้ระบุว่า ภาพรวมของทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการของกลุ่ม Gen Z อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการมีสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ 3 ศึกษาข้อเสนอแนะ หรือแนวทางในการดึงดูดกลุ่ม Generation Z ให้เข้าสู่ระบบราชการที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน เมื่อจัดกลุ่มประเด็นข้อมูลแล้ว พบว่ามีประเด็นข้อมูล คำสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร ค่าตอบแทน ความรู้ความสามารถ เทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาบุคลากร สำหรับข้อเสนอแนะที่กลุ่ม Gen Z ได้มีการกล่าวถึงมากที่สุด คือ ประเด็นเรื่องของเทคโนโลยี โดยกลุ่ม Gen Z มีความต้องการเสนอแนะให้หน่วยงานราชการมีการพัฒนารูปแบบของการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นตัวช่วยในการปฏิบัติงาน เพราะว่ากลุ่ม Gen Z ต้องการอยากเห็นระบบราชการ มีความทันสมัยมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้รวดเร็ว นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ดึงดูดกลุ่ม Gen Z ให้อยากเข้ามาทำงานในหน่วยงานราชการเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะคนในยุค Gen Z ว่าเป็นกลุ่มคนที่ต้องการได้รับความท้าทายในงานที่ทำ และได้อยู่ในองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ หรือองค์กรที่เกี่ยวกับนวัตกรรม เทคโนโลยี และสอดคล้องกับงานวิจัยของคุณอิสริย์เพชรโรจนกิตติ ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดกำลังคนคุณภาพในบริบทภาครัฐของประเทศไทย โดยระบุว่า การพัฒนาเพื่อให้งานราชการเป็น Employer of choice ของคนที่มีศักยภาพรุ่นใหม่จะต้องมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ อีกทั้งยังสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ได้มีการอธิบายถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยภาครัฐต้องปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ที่เน้นการปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความทันสมัย โดยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการงานให้มีความทันสมัย เลียนแบบวิธีการของภาคเอกชน และข้อเสนอแนะด้านการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ที่พยายามจะทำให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร เพื่อให้หน่วยงานมีขนาดเล็กลง และขณะเดียวกันเกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัย

1. จากการศึกษาวิจัย พบว่า ความมั่นคงของอาชีพรับราชการคือปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z อาจจะเป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้มีการศึกษาช่วงเวลาภายหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นวิกฤติที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้กลุ่ม Gen Z มองอาชีพรับราชการว่าเป็นอาชีพที่มีความน่าสนใจ และเป็นกระแสนิยม แต่อย่างไรก็ตามหากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยกลับสู่ภาวะปกติ และรุ่งเรืองมากขึ้นก็อาจจะทำให้กลุ่ม Gen Z เกิดการตัดสินใจในการเลือกอาชีพใหม่โดยมุ่งไปที่บริษัทเอกชน เพราะค่าตอบแทนที่สูงกว่า ดังนั้น ภาคราชการอาจจะต้องมีการทบทวนค่าตอบแทนของอาชีพข้าราชการใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน รวมทั้งอาจจะมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเพื่อจูงใจให้คนรุ่นใหม่หันมาสนใจในอาชีพรับราชการมากขึ้น

2. จากการศึกษาวิจัย พบว่า จุดเด่นของราชการ ที่กลุ่ม Gen Z มองว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการ คือ ความมั่นคง สวัสดิการ ชื่อเสียงของหน่วยงานราชการ ฯลฯ แต่อย่างไรก็ตาม กลุ่ม Gen Z บางกลุ่มก็ยังมองว่าภาคราชการยังไม่สามารถที่จะดึงดูดคนรุ่นใหม่ได้ดี เพราะวาระบบงานราชการยังทำงานล่าช้า มีโครงสร้างการบริหารงานที่ไม่กะทัดรัด และยังมีภาพลักษณ์ไม่ดีในเรื่องระบบอุปถัมภ์ ดังนั้น หน่วยงานราชการจึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการทำงานใหม่ โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการนำวิธีการทำงานของภาคเอกชนเข้ามาปรับใช้ รวมถึงมีการเน้นความรู้ความสามารถมากกว่าตัวบุคคลเพื่อดึงดูดกลุ่ม Gen Z ให้หันมาสนใจในอาชีพรับราชการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณร่วมด้วย เพื่อให้ผลการศึกษารอบคลุมทุกปัจจัย รวมถึงจะได้ทราบข้อมูลสถิติตัวเลขของความถี่ ร้อยละของข้อมูล
2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูล หรือกลุ่มตัวอย่างยังคงแคบ และมีจำนวนที่น้อย จึงควรมีการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอื่น เช่น นักศึกษาคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง (หัวหมาก) เพื่อจะได้มุมมองการตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการจากสายงานอื่นมาประกอบการวิจัยในครั้งนี้
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบระหว่าง ก่อนและหลังการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อจะได้ทราบถึงความแตกต่างของข้อมูลในแต่ละช่วงเวลา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน, (2566). *แนวทางในการตัดสินใจด้านอาชีพ*. ค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2566, จาก [https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4137](https://b.mol.go.th//คนหางาน-คนว่างงาน/แนะอาชีพ/การตัดสินใจเลือกอาชีพกิตติธัช พันธุ์เปรม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานบริษัทค้าปลีก ของ Generation Z ในประเทศไทย. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2566, จาก <a href=).
- คุณิตา ไตรอังกูร. (2562). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในองค์กรของกลุ่ม Generation Z*. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3090/1/TP%20HOM.008%202562.pdf>

- จักรภพ ธรรมณี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- จุมพล หนีพพานิช.(2550). *การบริหารจัดการภาครัฐใหม่ : หลักการ แนวคิด และกรณีตัวอย่างของไทย* (พิมพ์ครั้งที่2). นนทบุรี:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เพ็ญนภา บุญหล้า. (2563). *การตัดสินใจเลือกอาชีพรับราชการของกลุ่ม Generation Z ในจังหวัดปราจีนบุรี*. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2566, จาก http://www.advancedmba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/Publish/2_2562/prachinburi1/no-6124100217-PCB1.pdf
- รัฐศิริพันธ์ ว่างานนท์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารของค์การและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิสุทธิณี และคนอื่น ๆ. (2565). *ทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ*. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://li01.tcithaijo.org/index.php/crujournal/article/view/254370/176248>
- วีณา พิงวิวัฒน์กุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศิริลักษณ์ ตันตยกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเศรษฐกิจ การเมือง และการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง, (2566). *จับตา: เปิดรายละเอียดจ้างงาน ป.ตรี เป็นพนักงานข้าราชการเฉพาะกิจ สัญญาจ้าง 1 ปี เงินเดือน 18,000 บาท*. ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.tcijthai.com/news/2021/6/watch/11719>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580*. ค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2566, จาก <http://nscr.nesdc.go.th/ns/>
- สุพาณี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิสริย์ เพชรโรจนกิตติ. (2563). *การศึกษาปัจจัยที่ดึงดูดกำลังคนคุณภาพในบริบทภาครัฐของประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2566, จาก <https://repository.nida.ac.th/bitstream/handle/662723737/5647/b212333.pdf?sequence=1>
- Krungsri Guru, (2566). *6 สิ่งที่ต้องรู้เมื่อบุกตลาด Gen Z*. ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/6-techniques-to-approach-gen-z>