

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z)
ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ*
FACTORS AFFECTING GENERATION Z YOUTH'S EXPECTATIONS ON THE
PERFORMANCE OF DUTIES OF THE NATIONAL HUMAN RIGHTS
COMMISSION

นนทช ลิลาฐานะโรจนา, เอกลักษณ์ ไชยภูมิ

Nonthuch Leelathanarojana, Akekalak Chaiyapumee

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University

Corresponding Author E-mail: nonthuch.l@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เปรียบเทียบความคาดหวังของเยาวชนเจนซีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2. หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะองค์กรกับความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เยาวชนเจนซี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ เยาวชนเจนซี จำนวน 400 คน จากทุกภูมิภาคของประเทศไทย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยคำนวณอย่างสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และมีระดับความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับคาดหวังมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เยาวชนเจนซีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังโดยภาพรวมในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของสมรรถนะองค์กร

* Received July 22, 2025; Revised October 9, 2025; Accepted October 16, 2025

พบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และสมรรถนะเฉพาะมีความสัมพันธ์ในระดับมากต่อความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะเฉพาะทางกับความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ในด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ต่างก็มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับความคาดหวังของเยาวชนเจนซี

คำสำคัญ: ความคาดหวัง; สมรรถนะ; เจนซี; ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ; คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To compare the expectations of Gen Z youth towards the performance of the National Human Rights Commission (NHRC) classified by personal factors, and 2. To find the relationship between organizational competence and expectations for the performance of the National Human Rights Commission (NHRC) among Gen Z youth, conducted by the quantitative research with samples of 400 Gen Z youth from all regions of Thailand. The statistics used for data analysis included one-way analysis of variance and Pearson's Correlation Coefficient test. The statistical significance level used in this study was set at 0.05.

The research results were found that the sample group had an overall level of opinion on the competence of civil servants under the National Human Rights Commission Office at a high agreement level, and an overall level of expectation for the performance of the National Human Rights Commission Office had a high expectations level. The hypothesis testing results were found that Gen Z youth with different personal factors, including gender, age, and education level, had different overall expectations for the performance of the National Human Rights Commission (NHRC) at a statistically significant level of 0.05. Regarding organizational competence, core competence had a moderate relationship, and specific competence had a high relationship with expectations for the performance of the National Human Rights Commission (NHRC) at a



statistical significance level of 0 .01. In particular, the relationship between specific competence and overall expectations for the performance of the National Human Rights Commission (NHRC) in terms of human rights protection and promotion of respect for human rights both had highly relationships with Gen Z youth's expectations.

Keywords: Expectations; Competence; Gen Z; Civil Servants of the National Human Rights Commission Office; National Human Rights Commission

บทนำ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นหนึ่งในองค์กรอิสระของราชอาณาจักรไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 12 องค์กรอิสระ ส่วนที่ 6 กสม. มาตรา 247 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) กำหนดให้มีหน้าที่และอำนาจโดยสรุปดังนี้ 1. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอแนะแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน 2. จัดทำรายงานผลการประเมินสถานการณ์ประจำปีด้านสิทธิมนุษยชน 3. ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนผ่านแนวทาง มาตรการ กฎ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง 4. ชี้แจงและรายงานข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย 5. สร้างเสริมความตระหนักในสิทธิมนุษยชนโดยมีสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (สำนักงาน กสม.) ทำหน้าที่เป็นหน่วยธุรการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ยังมีบทบาทภารกิจหน้าที่ในฐานะสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยแบ่งกลุ่มภารกิจของสำนักงานออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ภารกิจคุ้มครองสิทธิมนุษยชน กลุ่มที่ 2 ภารกิจส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน กลุ่มที่ 3 ภารกิจการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน กลุ่มที่ 4 ภารกิจการบูรณาการทำงานสิทธิมนุษยชนหรืองานสนับสนุนการปฏิบัติราชการของกลุ่มภารกิจ 3 กลุ่มแรก ซึ่งในปัจจุบันมีการปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและสำนักงานพื้นที่ภาค ได้แก่ สำนักงาน กสม. พื้นที่ภาคใต้ สำนักงาน กสม. พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และสำนักงาน กสม. พื้นที่ภาคเหนือ ในทุกพื้นที่ล้วนแล้วแต่เผชิญกับบริบทสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ที่นำไปสู่ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนแตกต่างกัน บุคลากรของสำนักงาน กสม. จึงมีความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลางได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำคำอธิบายรายละเอียดความรู้ความสามารถ ทักษะ



และสมรรถนะ ตามกลุ่มลักษณะงาน (Job Family) เพื่ออธิบายรายละเอียด ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทักษะที่จำเป็นร่วม ทักษะเฉพาะในงาน และสมรรถนะเฉพาะ (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2567) ซึ่งมีความจำเป็นในการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. ผ่านสำนักงาน กสม. เพื่อเชื่อมโยงองค์ความรู้และปรับกระบวนการทำงานในอนาคตได้มีประสิทธิภาพและส่งประสิทธิผลต่อการขับเคลื่อนสังคมไทยผ่านมุมมอง ค่านิยม ทักษะ ทักษะคติ ให้เรื่องของสิทธิมนุษยชนในสังคมไทยมีพัฒนาการในเชิงบวก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการสอบถามความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z) ต่อเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ซึ่งจะเป็ข้อมูลส่วนหนึ่งในการพัฒนาเป้าหมายการปฏิบัติราชการของสำนักงาน กสม. ผ่านแนวทางการประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการสำนักงาน กสม.

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะองค์กรกับความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ เน้นการใช้ข้อมูลเชิงสถิติเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบ ผ่านเครื่องมือแบบปรนัยในการเก็บข้อมูล โดยควบคุมตัวแปรที่ต้องศึกษาในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ใช้วิธีการทางสถิติช่วยวิเคราะห์และประมวลข้อสรุปเพื่อให้เกิดความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยที่สุด (มนัส สุวรรณ, 2544)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างจำนวนเยาวชนเจนซี (Generation Z) จากทุกภูมิภาคของประเทศไทย จำนวน 12,182,248 คน (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดและกลุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Yamane (1973) กลุ่มตัวอย่างนี้ใช้วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่างแบบสะดวกสบาย (Convenience Sampling) สามารถเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเลือกเป้าหมายที่เป็นเยาวชนเจนซี (Generation Z) ได้จำนวน 400 ตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 สมรรถนะของข้าราชการสำนักงาน กสม. และส่วนที่ 3 ความคาดหวังของของเยาวชนเจนซี ในการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาสำหรับการศึกษาไปทดสอบความสมบูรณ์ด้านเนื้อหา (Content Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

การหาความแม่นยำ (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำตรงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อ ว่าคำถามต่าง ๆ ในแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่เพียงใด เมื่อได้รับการยอมรับร่วมกันแล้วจึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยแต่ละข้อคำถามจะต้องมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.7 ขึ้นไป

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 20 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีการของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form ระหว่างเดือนมกราคม - มิถุนายน 2568 ซึ่งรวบรวมได้ทั้งสิ้น 414 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่าที (T-test) กลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Fisher's Least Significance Difference (LSD)

และใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับใช้อธิบายความสัมพันธ์ของสมรรถนะองค์การกับความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ของเยาวชนเจนซี

ผลการวิจัย

1. เปรียบเทียบระดับความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ กสม.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
เพศ (ภาพรวม)	0.013*	✓	
เพศ (ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน)	0.246		✓
เพศ (ด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน)	0.008*	✓	
เพศ (ด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน)	0.023*	✓	
เพศ (ด้านการบูรณาการการทำงาน)	0.004*	✓	
อายุ (ภาพรวม)	0.003*	✓	
อายุ (ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน)	0.093		✓
อายุ (ด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน)	0.000*	✓	
อายุ (ด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน)	0.003*	✓	
อายุ (ด้านการบูรณาการการทำงาน)	0.025*	✓	

ตารางที่ 1 สรุปผลการเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ กสม.	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	
		ยอมรับ	ปฏิเสธ
ระดับการศึกษา (ภาพรวม)	0.035*	✓	
ระดับการศึกษา (ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน)	0.295		✓
ระดับการศึกษา (ด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน)	0.030*	✓	
ระดับการศึกษา (ด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน)	0.014*	✓	
ระดับการศึกษา (ด้านการบูรณาการการทำงาน)	0.220		✓

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมเยาวชนเจนซี (Generation Z) ที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. แตกต่างกัน และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่า เพศชายกับเพศหญิง มีความแตกต่างกันอยู่ 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน และด้านการบูรณาการการทำงาน อายุมีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 เยาวชนเจนซีที่มีช่วงอายุระหว่าง 13 – 17 ปี กับ 18 – 22 ปี คู่ที่ 2 เยาวชนเจนซีที่มีช่วงอายุระหว่าง 13 – 17 ปี กับ 23 – 27 ปี พบความแตกต่างกันอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ด้านที่ 2 ด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน และด้านที่ 3 ด้านการบูรณาการการทำงาน และระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน 2 คู่ คือ คู่ที่ 1 เยาวชนเจนซีที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลายกับเยาวชนเจนซีที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช./ปวส./

อนุปริญา คู่ที่ 2 เยาวชนเจนซีที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กับเยาวชนเจนซีที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบความแตกต่างกันอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน และด้านที่ 2 ด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะองค์กรกับความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม.

ตารางที่ 2 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) กับสมรรถนะองค์กร

สมรรถนะองค์กร	ความคาดหวัง ในการปฏิบัติหน้าที่ กสม.
สมรรถนะหลัก (ภาพรวม)	0.000* ✓
สมรรถนะหลัก (ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน)	0.000* ✓
สมรรถนะหลัก (ด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน)	0.000* ✓
สมรรถนะหลัก (ด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน)	0.000* ✓
สมรรถนะหลัก (ด้านการบูรณาการการทำงาน)	0.000* ✓
สมรรถนะเฉพาะทาง (ภาพรวม)	0.000* ✓
สมรรถนะเฉพาะทาง (ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน)	0.000* ✓
สมรรถนะเฉพาะทาง (ด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน)	0.000* ✓
สมรรถนะเฉพาะทาง (ด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน)	0.000* ✓
สมรรถนะเฉพาะทาง (ด้านการบูรณาการการทำงาน)	0.000* ✓

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง เป็นไปตามสมมติฐาน * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 เป็นการสรุปผลที่ได้จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาสมรรถนะองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. โดยเมื่อพิจารณาแบ่งเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะทาง พบว่า มีผลการวิจัยตามรายชื่อ ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) กับสมรรถนะหลักองค์กร จำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะหลักองค์กร	ค่า r	ระดับความคาดหวัง		
		น้อย	ปานกลาง	มาก
ความทุ่มเทและการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.235	✓		
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.274	✓		
จริยธรรมและการยึดมั่นในความถูกต้อง	0.279	✓		
การทำงานเป็นทีม	0.283	✓		
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	0.307		✓	

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยในระดับน้อย (ค่า r 0.10 – 0.29) ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่า r 0.30 – 0.49) และค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่า r 0.50 – 1.00)

ตารางที่ 4 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) กับสมรรถนะหลักองค์กร จำแนกตามรายชื่อ

สมรรถนะเฉพาะทางองค์กร	ค่า r	ระดับความคาดหวัง		
		น้อย	ปานกลาง	มาก
การดำเนินงานเชิงรุก	0.303		✓	
การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์	0.355		✓	
การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	0.395		✓	
ความเข้าใจผู้อื่น	0.399		✓	
การคิดสร้างสรรค์	0.416		✓	
การเจรจาโน้มน้าวใจ	0.423		✓	
การสืบเสาะหาข้อมูล	0.424		✓	
การประสานและสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วม	0.429		✓	
การมองภาพองค์รวม	0.443		✓	
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	0.555			✓

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยในระดับน้อย (ค่า r 0.10 – 0.29) ค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง (ค่า r 0.30 – 0.49) และค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่า r 0.50 – 1.00)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่หนึ่ง เพื่อเปรียบเทียบระดับความคาดหวังของเยาวชนเจนซี (Generation Z) ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อทำการวิเคราะห์ผลจากแบบสอบถามพบว่ามีความแตกต่างของความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามตัวแปร ดังนี้

1.1 จำแนกตามเพศ สามารถจำแนกได้เป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. การกิจด้านส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ประกอบไปด้วยภารกิจด้านการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและภารกิจด้านการเฝ้าระวังและประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน 2. การกิจด้านการปกป้องสิทธิมนุษยชน ประกอบไปด้วย ภารกิจด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและภารกิจด้านการบูรณาการการทำงาน ปรากฏว่า เมื่อจำแนกตามเพศความคาดหวังเกี่ยวกับภารกิจด้านการปกป้องสิทธิมนุษยชนไม่มีความแตกต่างกันแต่กลับมีความคาดหวังสูงขึ้นจากผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงในภารกิจด้านส่งเสริมสิทธิมนุษยชน เนื่องจากสตรีถือเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มประชากรเปราะบาง เช่นเดียวกับกับกลุ่มเด็ก คนชรา ผู้พิการ ขนกลุ่มน้อยทางสังคม โดยเฉพาะประเด็นสิทธิในการสร้างครอบครัวที่สตรีมีบทบาทค่อนข้างมากกว่าบุรุษ ตั้งแต่การเลี้ยงดูผู้เยาว์ในครอบครัว การดูแลความเรียบร้อยของครัวเรือน ไปจนถึงความคาดหวังในการดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว รวมถึงมีความเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพการใช้ชีวิตประจำวัน จึงแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงเกี่ยวกับสิทธิของแม่และเด็กที่สถานประกอบการจะต้องให้สิทธิในการลาเพื่อดูแลบุตรโดยได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด สอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องความคาดหวังของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำนวย ทองโปร่ง (2559) โดยเล่มการวิจัยนี้ ได้มีการใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวังของ Parasuraman et al. ซึ่งสามารถนำไปใช้เกี่ยวกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการหรือผู้บริโภค คาดหวังว่าจะได้รับจากสถานศึกษาตามแต่สภาพส่วนบุคคลของผู้นั้น เช่นเดียวกันกับการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. ที่จำเป็นต้องตอบสนองต่อประเด็น ปัญหาสิทธิมนุษยชนเป็นรายกรณี ก็ต้องมีข้อพึงระวังตอบสนองต่อปัจจัยแรงจูงใจที่ต่างกันไป

1.2 จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าเยาวชนเจนซีกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 18 – 22 ปี รองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 23 – 27 ปี และอายุ 13 – 17 ปี พบความคาดหวังต่ำที่สุด จึงพบว่าความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของ กสม. จะมีระดับต่ำในกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ระหว่างได้รับการศึกษาภาคบังคับ การศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย และ



จะเพิ่มสูงขึ้นเมื่อกำลังศึกษาอยู่ในระดับอุดมศึกษา ก่อนจะมีการลดลงอีกครั้งเมื่อเข้าสู่วัยทำงานในสถานะบุคลากรใหม่ (First Jobber) อันเนื่องมาจากสาเหตุของหลักสูตรการศึกษาของประเทศไทยในระดับการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะสถานศึกษาของรัฐ มักจะมุ่งเน้นเนื้อหาเชิงท่องจำมากกว่าการคิดวิเคราะห์ครอบคลุมในมิติทางประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม ศิลธรรม จารีตของสังคมไทย ในขณะที่การศึกษาในระดับอุดมศึกษานำองค์ความรู้ทางสังคมศาสตร์มาเปรียบเทียบเพื่อเรียนรู้เป็นกรณีศึกษามีส่วนช่วยสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน เกี่ยวกับรากฐานของ “สิทธิ” ในระดับปัจเจกชนโดยมีควบคู่ไปกับ “หน้าที่” ส่วนวัยทำงานที่มีความคาดหวังลดลงมีปัจจัยทางเศรษฐกิจมาเกี่ยวข้องประกอบกับอาชีพบางวิชาชีพ มีการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งในบางสาขาวิชามีองค์ความรู้ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เช่น วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ โบราณคดี แต่กลับไม่ได้เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ทางสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ จำแนกตามระดับการศึกษาเช่นเดียวกัน พบกลุ่มตัวอย่างเยาวชนเจนซีที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคาดหวังสูงสุด ตามองค์ความรู้เรื่องสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่สอง เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะองค์กรกับความคาดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของ (กสม.) ของเยาวชนเจนซี (Generation Z) จะแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ สมรรถนะหลักขององค์กรและสมรรถนะเฉพาะทางขององค์กร

2.1 การวิเคราะห์ทัศนคติต่อสมรรถนะของข้าราชการสำนักงาน กสม. ในส่วนของสมรรถนะหลักพบว่า เรื่องการทำงานเป็นทีมและการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเรื่องความทุ่มเทและมุ่งผลสัมฤทธิ์และจริยธรรมและการยึดมั่นความถูกต้อง เนื่องจากประเด็นเหล่านี้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 – 2570 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างมืออาชีพ กลยุทธ์ที่ 1.1 การวางระบบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล นำไปจัดทำโครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มีกำหนดดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบ โครงสร้างและมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ที่ 2.1 พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปจัดทำโครงการจัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) มีกำหนดดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ผสานกับการทำงานเป็นทีมซึ่งมีการระบุไว้ในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (DO)



ระบุว่ามีความรัก ความสามัคคี ทำงานเป็นทีม ทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน ในหัวข้อ S = Synergy ร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รับฟังความเห็นต่าง สร้างบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างเครือข่ายในการส่งเสริม คำนึงสิทธิมนุษยชนโดยประสานงานกับทั้งองค์กรภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม และชุมชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมองค์กร (RIGHTS) ในขณะเดียวกันในเรื่องจริยธรรมและการยึดมั่นความถูกต้องก็ยังคงเป็นสิ่งสำคัญตามข้อกำหนดทางจริยธรรมข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของสำนักงาน กสม. พ.ศ. 2561 (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2566)

2.2 การวิเคราะห์ทัศนคติต่อสมรรถนะของข้าราชการสำนักงาน กสม. ในส่วนของสมรรถนะเฉพาะทาง พบว่า มีความเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักในเรื่องของการทำงานเป็นทีมกับสมรรถนะเฉพาะทางเรื่องความเข้าใจผู้อื่น การประสานและสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วม และการเจรจาโน้มน้าวใจ โดยความเข้าใจในผู้อื่นจะมีส่วนช่วยการประสานและสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมมีความราบรื่น และเมื่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีความต้องการแก้ไข เยียวยา ฝ่าระงับการละเมิดซ้ำ สามารถสร้างบรรยากาศอันดีในการเจรจาปรับความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน จึงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะสะท้อนออกมาผ่านผลการประเมินการปฏิบัติราชการรายบุคคลตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการสำนักงาน กสม. และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสำนักงาน กสม. ภายใต้คำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน กสม. ซึ่งจะมีการกำหนดขึ้นตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทุก 6 เดือน เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานและติดตามประเมินผลตัวชี้วัดและเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของหน่วยงานภายใต้สังกัดสำนักงาน กสม. ให้บรรลุประสิทธิผล ส่วนในประเด็นของการดำเนินการเชิงรุกในอนาคตจะมีแนวโน้มดีขึ้นเนื่องจากมีการปรับปรุงโครงสร้างสำนักงาน กสม. โดยจัดตั้งกลุ่มงานตรวจเยี่ยมสถานที่ควบคุมตัวและการป้องกันการทรมาน ซึ่งถือเป็นมาตรการในการแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติราชการ ตามผลการวิจัยเรื่องบทบาทและแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของ กสม. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 เลิศพร อดุมพงษ์ (2565) ได้ระบุว่า ภาคประชาสังคมยังขาดความเชื่อมั่น โดยมีสาเหตุมาจากสถานการณ์ทางการเมืองที่ส่งผลต่อที่มาและกระบวนการสรรหา กสม. รวมถึงกฎหมายที่ขาดการให้อำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนในการปฏิบัติหน้าที่และขาดทรัพยากรในการดำเนินการในระดับภูมิภาค ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลต่อการเข้าถึงของประชาชนทั่วไป

เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานผ่านสื่อมวลชนอย่างสม่ำเสมอ โดยปัญหาที่กล่าวมานี้ได้รับการแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้วในปัจจุบัน โดยสำนักงาน กสม. เตรียมการจัดตั้งสำนักงาน กสม. ในภูมิภาคเพิ่มอีกหนึ่งแห่งในพื้นที่ภาคเหนือในไตรมาสที่ 4 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และพื้นที่ภาคกลางในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 เพื่อส่งเสริมการเข้าถึง กสม. ของประชาชน และประสานความร่วมมือกับเครือข่ายในพื้นที่ ยังมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่อง ความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายด้านการพัฒนา การมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองคอหงส์ จังหวัดสงขลา ญัฎฐณิชา ทิพย์สังข์ (2566) ผลการศึกษาเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีการบ่งชี้ว่า ความแตกต่างกันของพื้นที่พักอาศัย ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากการให้ความสำคัญกับปัญหาที่พบต่างกัน ฉะนั้น การตอบสนองต่อความคาดหวังจึงต้องปฏิบัติต่อกลุ่มเป้าหมายหลายประการพร้อมกันผ่านการเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน โดยเฉพาะพื้นที่นอกเขตชุมชน เช่นเดียวกันกับการสร้าง พื้นที่ทางวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนประเด็นสิทธิมนุษยชนในระดับภูมิภาค จึงต้องการอาศัย การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ทัศนคติต่อสมรรถนะของข้าราชการสำนักงาน กสม. พบว่า สมรรถนะเฉพาะทางมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าสมรรถนะหลัก เนื่องจากสมรรถนะหลักเป็นทักษะ

ที่ข้าราชการสำนักงาน กสม. พึ่งมีในทุกตำแหน่งและสายงาน ในขณะที่สมรรถนะเฉพาะทางเป็นทักษะที่พึ่งมีในลักษณะเชิงภารกิจของข้าราชการตามกลุ่มลักษณะงาน 8 กลุ่มสามารถจำแนกรายละเอียดได้ ตามภาพ ซึ่งในการจัดทำแนวปฏิบัติในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการสำนักงาน กสม. จะเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหาร บุคลากร เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เข้าใจกรอบการประเมินและนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นต้น ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างการดำเนินการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบการประเมินที่ 2 (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2568)



ภาพที่ 2 คำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบการประเมินที่ 2

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำนักงาน กสม. ควรมีการส่งเสริมทักษะ soft skill เช่น การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่วิธีการปฏิบัติราชการเชิงรุกผ่านการใช้อำนาจหน้าที่ของ กสม. ในการสร้างความตระหนักรู้ เรื่องสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย โดยริเริ่มจากเรื่องใกล้ตัว เช่น สิทธิทางการศึกษา สิทธิรับการสงเคราะห์จากภาครัฐ เพื่อให้เยาวชนเจนซีและเจนถัดไป มีโอกาสได้ร่วมจัดการและเข้าถึงทรัพยากรจากภาครัฐอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

เมื่อความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการสำนักงาน กสม. ตามกลุ่มลักษณะงาน (Job family) มีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการในอนาคต ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้มีการทบทวนเป็นระยะให้เท่าทันต่อประเด็นสิทธิมนุษยชนในระดับภูมิภาคและระดับสากลที่มีความเป็นพลวัต และทักษะการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาคั้งถัดไปจึงเสนอให้ทำการวิจัยแบบผสมผสานเพิ่มกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมทุกช่วงวัย เพื่อให้มุมมองประเด็นสิทธิมนุษยชน ได้รับการกลั่นกรอง ทบทวนพัฒนา โดยยึดถือผลลัพธ์พัฒนาการของสังคมในภาพรวม ไม่จำกัดอยู่ในกลุ่มเยาวชนเจนซี เพื่อเรียนรู้กระบวนการประนีประนอมซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมกันของผู้เห็นต่างในประเด็นสิทธิมนุษยชน

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2568). *สถิติทางการทะเบียนราษฎร (รายเดือน)*.

สืบค้น 21 กรกฎาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/tj7X9>

ณัฐธินิชา ทิพย์สังข์. (2566). *ความคาดหวังของประชาชนต่อนโยบายด้านการพัฒนากับการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองคอหงส์ จังหวัดสงขลา* (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

มนัส สุวรรณ. (2544). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮาส์.



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก. หน้า 72-73.

เลิศพร อุดมพงษ์. (2565). บทบาทและแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2566). คู่มือการเสริมสร้างค่านิยมองค์กร. สืบค้น 17 กรกฎาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/5mUMd>

_____. (2566). แผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2568, จาก <https://shorturl.asia/4BkXy>

_____. (2568). คำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงาน กสม. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รอบการประเมินที่ 2. สืบค้น 19 กรกฎาคม 2568 , จาก <https://www.nhrc.or.th/th/certification-of-official-performance/14512>

อำนวยการ ทองโปร่ง. (2559). ความคาดหวังของนักศึกษาสาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 6(3), 23-34.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.