



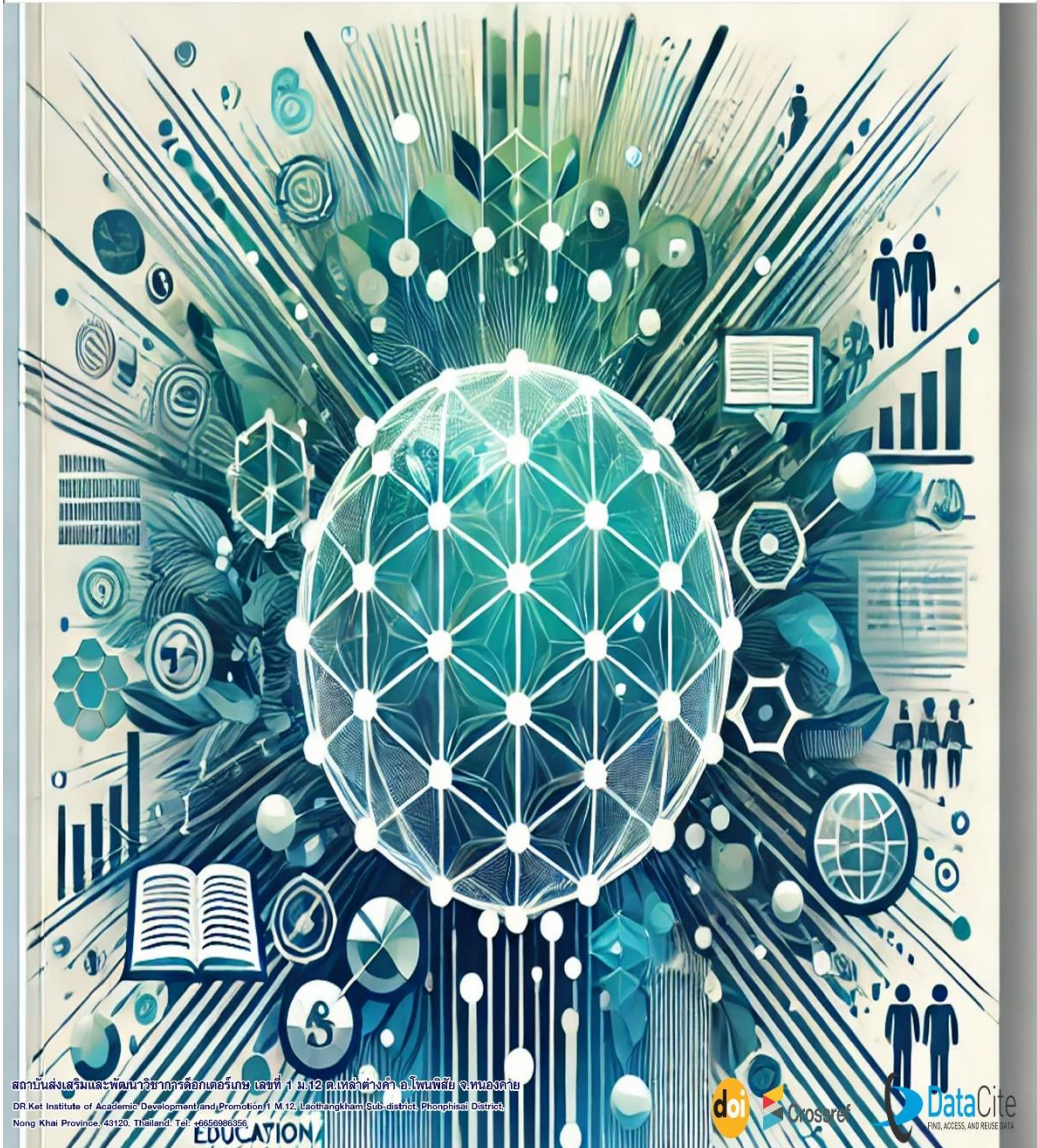
Journal of Social Sciences Innovations (jssi)

วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 - กรกฎาคม - สิงหาคม 2567

Vol.1 No.4 - July - August 2024

ISSN : 3057-0948 (Online)



สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการศรีสะเกษ เลขที่ 1 ม.12 ต.เหล่าคำ อ.โพธิ์ชัย จ.หนองคาย
DR Ket Institute of Academic Development and Promotion 1 M.12, Laothaengkham Sub-district, Phonphisan District,
Nong Khai Province, 43120, Thailand. Tel: +6650986356

EDUCATION





วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

Journal of Social Sciences Innovations

ปีที่ 1 ฉบับที่ 4 (กรกฎาคม - สิงหาคม 2567)

Vol 1 No.4 (July - August 2024)

ISSN : 3057-0948 (Online)

_ * ***** _

📖 วัตถุประสงค์

วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์ (Journal of Social Sciences Innovations) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่องค์ความรู้ งานวิจัย และบทความวิชาการที่มุ่งเน้น “นวัตกรรม” ในมิติของสังคมศาสตร์ ทั้งในเชิงแนวคิด ทฤษฎี วิจัย นโยบาย และการประยุกต์ใช้ในบริบทสังคมร่วมสมัย โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. นวัตกรรมทางสังคม (Social Innovation) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม ความเหลื่อมล้ำ คุณภาพชีวิต ความยั่งยืนของชุมชน และการพัฒนาสังคมอย่างมีส่วนร่วม

2. การเมือง การปกครอง และนโยบายสาธารณะเชิงนวัตกรรม (Politics, Governance, and Innovative Public Policy) การเมืองการปกครองร่วมสมัย การกระจายอำนาจ การบริหารภาครัฐแนวใหม่ นโยบายสาธารณะ นโยบายเชิงนวัตกรรม และธรรมาภิบาล

3. การบริหารรัฐกิจและการจัดการภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม (Public Administration and Management of Public, Private, and Civil Society Sectors) การบริหารองค์กรภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management / New Public Service) และการบริหารเชิงเครือข่าย

4. เศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Economy, Society, and Sustainable Development) เศรษฐกิจชุมชน เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เศรษฐกิจดิจิทัล เศรษฐกิจพอเพียง และการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม

5. การศึกษา นวัตกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาทุนมนุษย์ (Education, Learning Innovation, and Human Capital Development) นโยบายการศึกษา การบริหารการศึกษา นวัตกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาครู ผู้บริหาร และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

6. กฎหมาย สังคม และความยุติธรรม (Law, Society, and Justice) กฎหมายกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิทธิมนุษยชน ความยุติธรรมทางสังคม กฎหมายกับเทคโนโลยี และการคุ้มครองสิทธิในสังคมร่วมสมัย

7. วัฒนธรรม อัตลักษณ์ และสังคมร่วมสมัย (Culture, Identity, and Contemporary Society) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์ทางสังคม ความหลากหลายทางวัฒนธรรม สื่อ วาทกรรม และสังคมดิจิทัล

8. เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และสังคมศาสตร์ (Digital Technology, Artificial Intelligence, and Social Sciences) ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ต่อสังคม การเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา กฎหมาย และพฤติกรรมมนุษย์

9. การวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์ (Interdisciplinary Research in Social Sciences) งานวิจัยที่บูรณาการศาสตร์ด้านสังคมศาสตร์กับศาสตร์อื่น เช่น มนุษยศาสตร์ นิติศาสตร์ การศึกษา บริหารธุรกิจ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม

10. บทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความปริทัศน์เชิงนวัตกรรม (Academic Articles, Research Articles, and Innovative Review Articles) ครอบคลุมบทความวิจัย (Research Article) บทความวิชาการ (Academic Article) บทความปริทัศน์ (Review Article) และบทความวิเคราะห์เชิงนโยบายหรือเชิงแนวคิดที่มีคุณค่าทางวิชาการและสังคม

บทความที่ได้รับการพิจารณาให้ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (TCI) เพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสาร

ทัศนะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา

กำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ เป็นราย 2 เดือน

ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน

ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 4 เดือนกรกฎาคม - สิงหาคม

ฉบับที่ 5 เดือนกันยายน - ตุลาคม

ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม

เจ้าของ

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดีออกเตอร์เกซ เลขที่ 1 หมู่ที่ 12 ตำบลเหล่าต่างคำ

อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย 43120 โทร 061-0186156, 042-650099

Email: socialscienceinnovation.12@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/photo/?fbid=683892851318394&set=a.683893031318376>

Website: <https://iadp-institute.org/index.html>

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดำเนิน

สมาคมนักวิจัยแห่งประเทศไทย

E-mail: Somchai.dam@mcu.ac.th

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษฎา ผาทอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ความเชี่ยวชาญ: รัฐศาสตร์และการเมืองการปกครอง, การบริหารรัฐกิจและการจัดการภาครัฐ, กฎหมาย สังคม และกระบวนการยุติธรรม, นวัตกรรมสังคมและการพัฒนาชุมชน, การศึกษา และการพัฒนาภาวะผู้นำ, การวิจัยทางสังคมศาสตร์และสหวิทยาการ, การพัฒนาองค์ความรู้ และการจัดการวารสารวิชาการ

E-mail: ketsada.iadp@gmail.com

กองบรรณาธิการ

บรรณาธิการส่วนนวัตกรรมทางสังคม

รองศาสตราจารย์ ดร.คิต วรुณดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความเชี่ยวชาญ: การจัดการเชิงนวัตกรรม, การพัฒนากลยุทธ์องค์กร, การจัดการแบบมีส่วนร่วม, การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการ, การจัดการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

E-mail: dr.kidvarundee@gmail.com

บรรณาธิการส่วนการเมือง การปกครอง และนโยบายสาธารณะเชิงนวัตกรรม

รองศาสตราจารย์ ดร.วินิจ ผาเจริญ

มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ความเชี่ยวชาญ: รัฐศาสตร์และการเมืองการปกครอง, นโยบายสาธารณะและการบริหารรัฐกิจ, การปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาพื้นที่, ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วม และภาคประชาสังคม, การวิจัยทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์เชิงนโยบาย, จริยธรรมทางการเมืองและความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

E-mail: winit.phacharuen@gmail.com

บรรณาธิการส่วนการบริหารรัฐกิจและการจัดการภาครัฐ เอกชน ประชาสังคม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ พิพัฒน์เอกสกุล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ความเชี่ยวชาญ: การบริหารรัฐกิจและการจัดการภาครัฐ, การจัดการภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม, นโยบายสาธารณะและการพัฒนาองค์กร, การปกครองท้องถิ่นและการพัฒนาพื้นที่, การจัดการทรัพยากรมนุษย์และภาวะผู้นำองค์กร, การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการ

E-mail: sompong.ke@rmutsb.ac.th

บรรณาธิการส่วนเศรษฐกิจ สังคม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญจิรา วิจิตรวัชรารักษ์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ความเชี่ยวชาญ: เศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน, เศรษฐกิจสังคมและความเป็นธรรมทางสังคม, การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น, นโยบายสาธารณะด้านเศรษฐกิจและสังคม, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมแห่งการเรียนรู้, การวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านเศรษฐกิจและสังคม

E-mail: kanjira9@gmail.com

บรรณาธิการส่วนการศึกษา นวัตกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาทุนมนุษย์

ผศ. ดร.เชวงศักดิ์ พฤกษ์เทเวศ

วิทยาลัยพิษณุพนธ์

ความเชี่ยวชาญ: การสร้างนวัตกรรมการบริหาร, การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการศึกษา, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, การบริหารจัดการด้วยข้อมูล, การพัฒนาคุณภาพและความยั่งยืน

E-mail: chawengsak@gmail.com

บรรณาธิการส่วนกฎหมาย สังคม และความยุติธรรม

ดร.เด่นคุณ ธรรมนิตยชัยุต

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ความเชี่ยวชาญ: กฎหมายกับสังคม, กระบวนการยุติธรรมและความยุติธรรมทางสังคม, กฎหมายมหาชนและสิทธิมนุษยชน, กฎหมายอาญาและอาชญาวิทยาเชิงสังคม, กฎหมายเทคโนโลยี และสังคมดิจิทัล, นโยบายกฎหมายและการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม, การวิจัยทางนิติศาสตร์และสหวิทยาการ

E-mail: denkhun.thummanitchayuth@gmail.com

บรรณาธิการส่วนวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และสังคมร่วมสมัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูมิภควัธจ์ ภูมิพงศ์คชศร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

ความเชี่ยวชาญ: วัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม, อัตลักษณ์ทางสังคมและความหลากหลายทางวัฒนธรรม, สื่อ วาทกรรม และการสื่อสารในสังคมร่วมสมัย, สังคมดิจิทัลและวัฒนธรรมออนไลน์, วัฒนธรรม ท้องถิ่น และการพัฒนาชุมชน, สังคมร่วมสมัยกับประเด็นทางสังคมใหม่, การวิจัยทางวัฒนธรรมศึกษาและสหวิทยาการ

E-mail: eitsthailand64@gmail.com

บรรณาธิการส่วนเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และสังคมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความเชี่ยวชาญ: เทคโนโลยีดิจิทัลกับสังคมศาสตร์, ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กับสังคมและนโยบายสาธารณะ, สังคมดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม, การวิเคราะห์ข้อมูลและการวิจัยเชิงดิจิทัลด้านสังคมศาสตร์, นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน, จริยธรรม กฎหมาย และธรรมาภิบาลด้านเทคโนโลยีและ AI, การวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและสังคมศาสตร์

E-mail: w.paisarn@gmail.com

บรรณาธิการส่วนการวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความเชี่ยวชาญ: การวิจัยเชิงสหวิทยาการด้านสังคมศาสตร์, ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์, การวิจัยเชิงนโยบายและการพัฒนาพื้นที่, การวิจัยเชิงประยุกต์และนวัตกรรมทางสังคม, การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์และการบูรณาการองค์ความรู้, จริยธรรมการวิจัยและมาตรฐานวิชาการ, การพัฒนาและบริหารจัดการงานวิจัย

E-mail: zumsa_17@hotmail.com

บรรณาธิการส่วนบทความวิชาการ บทความวิจัย และบทความปริทัศน์เชิงนวัตกรรม

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะธิดา ปัญญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ความเชี่ยวชาญ: การพัฒนาบทความวิชาการและบทความวิจัย, บทความปริทัศน์และการสังเคราะห์องค์ความรู้เชิงนวัตกรรม, มาตรฐานการประเมินและกระบวนการพิจารณาบทความ, ระเบียบวิธีวิจัยและการนำเสนอผลการวิจัย, จริยธรรมการวิจัยและการป้องกันการคัดลอกผลงาน, นวัตกรรมการสื่อสารทางวิชาการและการเผยแพร่ความรู้, การบริหารจัดการวารสารและการพัฒนาคุณภาพสิ่งพิมพ์วิชาการ

E-mail: dr.piyatida@gmail.com

ผู้ช่วยกองบรรณาธิการ

อาจารย์ สุปัตรา สันติรุ่งโรจน์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

E-mail: supattra.tinn@gmail.com

ฝ่ายประสานงานและจัดการ

วรรณภา นุปผาโสภา

โทร.061-0186156, Line ID: Ketsada11

E-mail: ketsada.iadp@gmail.com

☞ ฝ่ายกฎหมาย

นายชัยวิทย์ ฤทธิพิชัยวัฒน์

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

☞ พิสูจน์อักษร

สมศักดิ์ พะปะเสน

โรงเรียนพระเทพบพิณจิตวิธานุสรณ์ จังหวัดหนองคาย

☞ ออกแบบปก

นายสุริยาทิศ โพธิ์ประสิทธิ์

นักวิชาการอิสระ

☞ จัดรูปเล่ม

ศุภมงคล ศรีพิกุล

สถาบันส่งเสริมและพัฒนาวิชาการด็อกเตอร์เกษ

☞ พิมพ์ที่

ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์ เลขที่ 1 หมู่ 20 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี 13180 โทรศัพท์ 0 2529 0574 7, 0 2909 1633 www.vru.ac.th

บทบรรณาธิการ

วารสารนวัตกรรมการสังคมศาสตร์ เป็นฉบับที่ 4 ประจำปีพุทธศักราช 2567 มีจำนวนบทความทั้งหมด จำนวน 5 เรื่อง เป็นบทความวิจัย จำนวน 2 เรื่อง บทความวิชาการ จำนวน 3 เรื่อง วารสารกำลังพัฒนาปรับปรุงรูปแบบและประเด็นหลักเพื่อเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI เพื่อรองรับการประเมินจากศูนย์ดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย (Thai Journal Citation Index-TCI) และเพื่อให้คุณภาพของบทความเป็นไปตามเงื่อนไข และกติกาสากล จึงเปิดโอกาสให้นักวิชาการ นักวิจัยและนักศึกษาระดับทุกระดับ ได้เผยแพร่บทความทางวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกระบวนการเชิงหลักการเผยแพร่บทความตามเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาทุกประการ

กองบรรณาธิการวารสารนวัตกรรมการสังคมศาสตร์ ขอขอบคุณผู้นิพนธ์บทความ ท่านสมาชิกและท่านผู้อ่านที่ให้ความสนใจและไว้วางใจวารสารของเราเป็นอย่างดีและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความที่ได้เลือกสรรมาตีพิมพ์มีประโยชน์ต่อผู้อ่านทุกท่าน บรรณาธิการขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอ่านและแนะนำการปรับแก้บทความวิจัยให้มีคุณภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้กองบรรณาธิการหวังอย่างยิ่งว่าเนื้อหาในวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านบ้างตามสมควร หากผู้อ่านจะมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงวารสารนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น กองบรรณาธิการขอน้อมรับไว้ด้วยความยินดียิ่ง

บรรณาธิการ

สารบัญ

บรรณาธิการ	(ก)
บทบรรณาธิการ	(ข)
สารบัญ	(ช)
ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร	1-17
NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL ADMINISTRATION OF SCHOOL THE SECONDARY ADMINISTRATORS SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, SI SA KET YASOTHON	
พัชรินทร์ สอนศรี, ศรีเพ็ญ พลเดช และ วินิรณี ทักณะเทพ	
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน	18--34
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL IN OFFICE OF THE SECRETARY, ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT	
สาธิตา บุญสอาด และ พนิดา นิลอรุณ	
การเมืองเชิงอัตลักษณ์: การกำหนดบทบาทในสังคมร่วมสมัย	35-46
IDENTITY POLITICS: DEFINING ROLES IN CONTEMPORARY SOCIETY	
สัญญา เคนมาภูมิ และ ศรีเสด็จ กองแกน	
ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศในบริบทวัฒนธรรมและการพัฒนา	47-56
GENDER INEQUALITY IN THE CONTEXT OF CULTURE AND DEVELOPMENT	
นัสชนะ ส่างช้าง	
การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมผ่านนโยบายสาธารณะ	57-66
ACHIEVING SOCIAL JUSTICE THROUGH PUBLIC POLICY	
พระครูโสภณธรรมโชติ (สัมพันธ์ สิริโรจน์บริรักษ์)	
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน	67-91

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร*

NEEDS FOR THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL ADMINISTRATION
OF SCHOOL THE SECONDARY ADMINISTRATORS SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, SI SA KET YASOTHON

พัชรินทร์ สอนศรี¹, ศรีเพ็ญ พลเดช² และ วินิรณี ทศนะเทพ³

Phatcharin Sonsri¹, Sripen Poldech² and Winiranee Thassanathep³

¹⁻³มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

¹⁻³Buriram Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: Phatcharin2531.maprang@gmail.com

วันที่รับบทความ : 20 มิถุนายน 2567; วันที่แก้ไขบทความ 22 สิงหาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 23 สิงหาคม 2567

Received 20 June 2024; Revised 22 August 2024; Accepted 23 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้

Citation:



* พัชรินทร์ สอนศรี, ศรีเพ็ญ พลเดช และ วินิรณี ทศนะเทพ. (2567). ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 1(4), 1-17.

Phatcharin Sonsri, Sripen Poldech and Winiranee Thassanathep. (2024). Needs for the Development of Personnel Administration of School the Secondary Administrators Secondary Educational Service Area Office, Si Sa Ket Yasothon. Journal of Social Sciences Innovations, 1(4), 1-17.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2024.16>

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

เป็นครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำนวน 429 คน ได้มาจากการกำหนดขนาด ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนแล้วทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ อย่างมีสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.926 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาและธำรงรักษานุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการสรรหาและแต่งตั้ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขนาดใหญ่แตกต่างกัน

3. ศึกษาแนวทางการต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ามีความคิดเห็นโดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขนาดใหญ่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ความต้องการ, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to study the personnel management needs of school administrators under the secondary educational service area office, Sisaket Yasothon. The objectives were : (1) To investigate the current state of

personnel management by school administrators under the secondary educational service area office, Sisaket Yasothon, (2) To compare the desired state of personnel management based on educational qualifications, experience, and school size, and (3) To assess the personnel management needs of school administrators. The sample consisted of 429 teachers and school administrators selected through stratified random sampling based on school size, following Krejcie and Morgan's table. A questionnaire with a reliability coefficient of 0.926 was used to collect data. The statistics used included percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using t-tests and one-way ANOVA, followed by pairwise comparisons using Scheffé's method when differences were found.

The research findings indicated that:

1.The overall personnel management needs of school administrators were high, with the highest-rated need in personnel development and retention, followed by performance evaluation, and the lowest in recruitment and appointment.

2.Significant differences were found in personnel management needs based on educational qualifications, with statistically significant differences at the 0.05 level.

3.Experts' opinions on the personnel management needs also revealed significant differences across various areas, with statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Needs, Personnel management, School administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย การศึกษาไทยมีประวัติการพัฒนามาอย่างยาวนานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการเรียนการ

สอนในประเทศไทยในภาพรวม และในปัจจุบันมีสถานการณ์ที่เป็นความท้าทาย ต่างๆ เกิดขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านการศึกษาที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อรองรับความท้าทายที่เกิดขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษา การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการจัดการศึกษาตามแนวทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป็นการมุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ควบคู่ไปกับการยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย อย่างมีคุณภาพ เท่าเทียมกันในทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 : 228)

การบริหารสถานศึกษาเป็นภาระกิจหลักของผู้อำนวยการสถานศึกษาที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่างๆในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญคือระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญคือเป็นผู้นำทางการศึกษา รับผิดชอบในการบริหารงานด้าน ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร โดยกระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 : 22)

การบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งในปัจจุบันจำเป็นต้องทำการพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารสถานศึกษา และทำให้สามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การบริการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุค

ของเทคโนโลยีการเชื่อมโยงข้อมูล ต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาและการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยคุณลักษณะของผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการนักรสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ และทักษะสำหรับผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ ทักษะมนุษยสัมพันธ์และคุณธรรมจริยธรรม (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559 : 6)

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรจะต้องมีมิติในการบริหารงานที่หลากหลายมิติ ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์สูง ในการบริหารงานและประสานคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีพฤติกรรมการบริหารที่เน้นการจูงใจเพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในการบริหารงาน อาทิ เช่น การให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจ ให้การยอมรับบุคลากร ให้ความเป็นอิสระ พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม กระตุ้นให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนและส่งเสริมให้บุคลากรริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบ มีภาวะผู้นำ ก็ทำให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ มีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงสุด (วิโรจน์ สารัตนะ, 2555 : 175)

จากความเป็นมาและความสำคัญ ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาความต้องการจำเป็นในงานการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล 1.3 หลักการบริหารงานบุคคล 1.4 กระบวนการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.2 หลักการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2.4 แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3.1 การกำหนดความต้องการของบุคลากร 3.2 การตอบสนองความต้องการของบุคลากร 3.3 การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร 3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น 4.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น 4.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น 4.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น 4.4 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น
5. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครู และผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2565 จำนวน 429 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. 2565 : 4)

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากประชากรโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น จำนวน 209 คน จำแนกเป็นสุ่มแบบชั้น ภูมิ ให้กระจายไปด้วยการจับสลากตามสัดส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือ มีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผลปรากฏว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครู จำนวน 30 คน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองภายในระยะเวลาที่กำหนด กรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลกลับคืนมาได้ 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ความต้องการจำเป็นในการบริหารบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่มีต่อความต้องการจำเป็นในการบริหารบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยการ
หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และจัดอันดับ
เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

การศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร
ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงาน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ
ยโสธร จำแนกตามระดับคุณวุฒิทางการศึกษา

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณวุฒิทางการศึกษา			
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.84	0.39	3.84	0.83
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	4.80	0.47	3.72	0.89
3. ด้านการพัฒนาและการดำรงรักษาบุคลากร	4.92	0.31	3.69	0.83
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.88	0.33	3.78	0.87
รวมเฉลี่ย	4.86	0.38	3.76	0.86

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการ
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามระดับคุณวุฒิทางการศึกษา มีการปฏิบัติโดยรวมแตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวม
และรายด้านจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ความต้องการจำเป็นในการ

บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แตกต่างกัน เมื่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้วิธีการของ Scheffe

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง	4.84	0.39	มาก	3
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	4.80	0.47	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร	4.92	0.31	มาก	1
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	4.88	0.33	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.24	0.58	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$; S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการพัฒนาและการธำรงรักษาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.92$; S.D. = 0.31) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.88$; S.D. = 0.33) ส่วนด้านการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.80$; S.D. = 0.47)

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปรากฏดังตาราง 2

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านความต้องการจำเป็น เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
	$\bar{X}$	3.44	3.81	3.66	3.57
เล็ก	3.44	-	0.37*	0.22*	-
กลาง	3.81	-	-	0.15	-
ใหญ่	3.66	-	-	-	-
ใหญ่พิเศษ	3.57	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความต้องการจำเป็นจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูในโรงเรียนขนาดกลาง และครูในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ส่วนครูในโรงเรียนขนาดกลางกับครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร อภิปรายผลได้ ดังนี้

ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์การบริหาร งานบุคคลในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้และ

ประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วารดา ณ ลานคา (2560 : 82) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้แผนปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน มีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ตรงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิพย์ เอี่ยมมาลา (2556 : 67) ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลตาม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา มีการสรรหาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้ มีการกำหนดขั้นตอนอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559 : 51) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา พบว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารดา ณ ลานคา (2560 : 84) ได้ศึกษาการบริหาร งานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

3. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยรวมมีระดับการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการจัดการอบรมเพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ ระเบียบ หลักเกณฑ์ รวมถึงการจัดการศึกษาดูงาน ให้ ความรู้ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งาน ขอนหนังสือรับรอง งานขออนุญาตในกรณีต่างๆ การจัดให้มีสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ เกิดทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กัลยาณี เลขลบ (2559 : 52) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยม ศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร

4. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหาแนวทางใน การกำหนดรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจนและมีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560 : 120) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2559 : 108) ได้ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

1. บริบทและความสำคัญของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

-สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของพื้นที่ชนบทและพื้นที่เศรษฐกิจใหม่

-การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การสรรหาและคัดเลือกครู การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจ และการแก้ไขข้อขัดแย้งในองค์กร

-ความต้องการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการศึกษา และสร้างคุณภาพการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

2. ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคล

2.1 การพัฒนาทักษะและความสามารถของผู้บริหาร

-**ความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์:** การวางแผนกำลังคน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและรักษาบุคลากร

-**ทักษะการสื่อสารและเจรจา:** การสร้างความเข้าใจในทีมงานและการจัดการความขัดแย้ง

-**ความเป็นผู้นำ:** การสร้างแรงจูงใจและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย

2.2 การจัดการบุคลากรเชิงกลยุทธ์

-การคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพสูง

-การวางแผนพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับครูและเจ้าหน้าที่

-การสร้างระบบประเมินผลที่ยุติธรรมและโปร่งใส

2.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้

-การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม

-การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรผ่านกิจกรรมอบรม สัมมนา และเวิร์กช็อป

-การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนในพื้นที่เดียวกัน

3. ความท้าทายและแนวทางแก้ไข

ความท้าทาย

- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในพื้นที่ชนบท
- งบประมาณที่จำกัดในการพัฒนาบุคลากร
- ระบบการบริหารงานบุคคลที่ล้าสมัยหรือไม่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

แนวทางแก้ไข

- การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารงานบุคคล เช่น ระบบ e-HRM
- การพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น มหาวิทยาลัยหรือองค์กรเอกชน
- การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การศึกษาของประเทศ

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- ความพึงพอใจของบุคลากรในด้านการบริหารงานบุคคล
- อัตราการคงอยู่ของครูและบุคลากรในโรงเรียน
- คุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่เพิ่มขึ้น
- ความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน

องค์ความรู้เหล่านี้สามารถนำไปปรับใช้ในเชิงปฏิบัติเพื่อเพิ่มศักยภาพของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร และยกระดับคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้านมาเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดมาตรฐานคุณภาพงานของข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ควรมีการชี้แจงหรือเรียกประชุมให้ความรู้และความเข้าใจ และรับฟังความเห็นของครูเพื่อนำมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไข

1.2 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งไม่มีข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษากระทำความผิดถึงขั้นให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่ผู้บริหารควรมีการป้องกันเพื่อมิให้เกิดเหตุ

1.3 ด้านการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ความรู้ด้านงานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น โดยแจ้งระเบียบ หลักเกณฑ์ ขั้นตอนการดำเนินการ ในการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารับทราบ เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีกระบวนการในการตรวจสอบการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเรียกประชุมเพื่อทำความเข้าใจในเรื่องการตรวจสอบการทำงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใสกับทุกฝ่าย

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาการบริหารงานบุคคลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น เพื่อนำมาพัฒนาการบริหารงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี เลขล (2559). สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่21. ใน รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติคุรุศาสตร์ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.
- เตือนใจ คล้ายแก้ว. (2560). แนวทางการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในจังหวัดพิจิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรคุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- แผนการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ. 2560 – 2579. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานแผนการศึกษาแห่งชาติ.
- พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. ใน วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยบุรีรัมย์.
- มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วาราตา ณ ลานคา. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. ใน วิทยานิพนธ์. ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- ศิริรัตน์ มกรพฤกษ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร. (2564). *จุดเน้นเพื่อการพัฒนา
คุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28*. ยโสธร:
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ศรีสะเกษ ยโสธร.

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน*
HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AFFECTING PERFORMANCE
EFFICIENCY OF PERSONNEL IN OFFICE OF THE SECRETARY, ROYAL
IRRIGATION DEPARTMENT

สาธิตา บุญสอาด¹ และ พนิดา นิลอรุณ²

Satita Bunsard¹ and Panida Ninaroon²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

¹⁻²Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: s65567810005@ssru.ac.th

วันที่รับบทความ : 20 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 12 สิงหาคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ : 23 สิงหาคม 2567

Received 20 July 2024; Revised 12 August 2024; Accepted 23 August 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน จำนวน 138 คน ประกอบด้วย 1) ลูกจ้างชั่วคราว 2) ข้าราชการ 3) พนักงานราชการ และ 4) ลูกจ้างประจำ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Citation:



* สาธิตา บุญสอาด และ พนิดา นิลอรุณ. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 1(4), 18-34.

Satita Bunsard and Panida Ninaroon. (2024). Human Resource Development Affecting Performance Efficiency of Personnel in Office of the Secretary, Royal Irrigation Department. Journal of Social Sciences Innovations, 1(4), 18-34.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2024.17>

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

การทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสมการถดถอยเชิงพหุและ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์-โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านการศึกษา และด้านการอบรม ตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน รองลงมา ด้านเวลาในการทำงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ 3) ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนา สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 69.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สำนักงานเลขานุการ

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of human resource development and the performance efficiency of personnel in Department Secretary Office, Royal Irrigation Department and 2) to study human resource development affecting the performance of personnel in office of the secretary of the department, Royal Irrigation Department. The sample were 138 personnel of the departmental secretariat, Royal Irrigation Department. 1) They status were temporary employees, 2) government employees, 3) government official; and 4) permanent employees The instrument was questionnaire Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. Analyze the rational relationship between independent variables using Multiple Regression analysis and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results found that 1) The overall level of human resource development was at a high level and considering each aspect of the human resource development as follows the development, the education and the training respectively.:- 2) The overall level of performance efficiency was at the highest level and considering each aspect of performance efficiency as follow: quality of work , working time and workload respectively. –Finally 3) the variables of human resource development affecting the performance efficiency of personnel in the office of the secretary, Royal Irrigation Department, in descending order of relationship as follows: training, and development could explain 69.7 percent, with statistical significance at the .05 level. Therefore, human resource development can affect the work efficiency of personnel.

Keywords: Human resource development, Performance Efficiency, Office of the secretary

บทนำ

ปัจจุบันโลกของเรามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก การเปลี่ยนแปลงของโลกภายในระยะเวลาไม่เกิน 10 ปี จะเป็นไปในทิศทางที่ใกล้เคียงกับการเปลี่ยนแปลงในช่วงการระบาดของโรคโควิด 19 โดยจะมีความชัดเจนมากขึ้นในทุก ๆ ด้าน ทั้งเทคโนโลยี การปฏิบัติงาน กฎระเบียบข้อบังคับ และอื่น ๆ ทุกๆอาชีพอาจจะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะฉะนั้นการทำความเข้าใจ การเตรียมพร้อมในการปรับตัว และการพัฒนาจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็น ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับองค์กร ต้องตื่นตระหนกที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้องค์กรสามารถอยู่รอดได้อย่างยั่งยืนตลอดไป

เทคโนโลยีได้กลายเป็นส่วนสำคัญของสถานที่ทำงานยุคใหม่ ซึ่งขับเคลื่อนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนวัตกรรม ในขณะที่เทคโนโลยียังคงพัฒนาไปอย่างรวดเร็วอย่างไม่เคยมีมาก่อน

องค์กรและพนักงานจึงจำเป็นต้องปรับตัวและยอมรับความก้าวหน้าเหล่านี้เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัล อย่างเช่นทุกวันนี้การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระบบ AI ที่เข้ามาช่วยประมวลผลต่าง ๆ ให้รวดเร็วขึ้น หรือจะเป็นการประชุมเสมือนจริงที่กลายเป็นเรื่องปกติไปแล้ว โดยเฉพาะเมื่อทำงานจากระยะไกล สภาพแวดล้อม ด้วยแพลตฟอร์มการประชุมทางวิดีโอและเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ทีมสามารถเชื่อมต่อและหารือเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ แบบเรียลไทม์ได้อย่างราบรื่น ส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันเป็นเอกภาพและการทำงานร่วมกัน แม้จะอยู่ห่างไกลกันก็ตาม

ทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จ และเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาเรียนรู้ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นแนวทางสำคัญที่องค์กรจะกำหนดวิธีการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางขององค์กรและความต้องการบุคลากรก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณงาน และเวลา เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามไปด้วย และเมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการหรือไม่ (อรุณ รักธรรม, 2537)

ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พุทธศักราช 2557 สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปและปฏิบัติงานสารบรรณ และอาคารสถานที่ของกรม
2. ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสาร กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้าและผลงานของกรม
4. ดำเนินการเกี่ยวกับงานโรงพิมพ์ของกรม
5. ดำเนินการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการใดของกรม
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรภายในองค์กรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมายในส่วนต่างๆ ของสำนัก เลขานุการกรมจึงได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของตนเองและส่งเสริมพัฒนาการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ซึ่งจะ

ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน และศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน

สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการกรม

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560 : 62) กล่าวว่าไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดี
จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย ด้านการฝึกอบรม
ด้านการพัฒนา ด้านการให้การศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความชำนาญให้บุคลากร
ปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาเพิ่มพูนความรู้
ความสามารถและศักยภาพในการทำงานและก้าวทันต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง

Leonard Nadler and Zeace Nadler (1980) ให้ความหมายของการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ว่า หมายถึง การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ (Learning) ให้แก่บุคลากรของตน
ในช่วงระยะเวลาใด เวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า
ของบุคลากร (อ้างใน สุจิตรา ธนันทน์, 2551 : 21)

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2558) เรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดระยอง

โดยผลวิจัยพบว่า ปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเช่นกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560 : 4) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นและให้ได้ งานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถวัดได้จาก 4 ด้านคือ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณ และด้านค่าใช้จ่าย

สิริวดี ชูเชิด (2559) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและบรรลุผลที่มุ่งหวัง โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และรวมถึง ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฏฐวัฒน์ ภควันฉัตร (2565 : 29-38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัย ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับรายได้เฉลี่ย/เดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ต่างกัน และพนักงานในองค์กรภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี ไม่ต่างกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการศึกษา รองมาคือ ด้านการพัฒนา และสุดท้ายคือ ด้านการฝึกอบรม นอกจากนี้การพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ด้านการศึกษาและด้านการพัฒนาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชน จังหวัดชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน จำนวน

215 คน โดยใช้วิธีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนที่แน่นอนของ Krejcie & Morgan (1970) เพื่อประมาณค่าสัดส่วนประชากร จากการคำนวณด้วยตารางการสุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Mogan (1970) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณทั้งหมดไม่ต่ำกว่า 138 คน

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมาจากหลากหลายลำดับชั้นในการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้นำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (*Stratified Random Sampling*) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากร ที่มีจำนวนมากและมีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ (*Stratum*) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้นี้มีความครบถ้วนและครอบคลุม จะต้องดำเนินการสุ่มตัวอย่างจากชั้นภูมิดังนี้

ตารางที่ 1 การแบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

จำนวน ประชากร ทั้งหมด (คน)	ประชากร	จำนวน (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
215	ชั้นภูมิที่ 1 ลูกจ้างชั่วคราว	14	10
	ชั้นภูมิที่ 2 ข้าราชการ	57	36
	ชั้นภูมิที่ 3 พนักงานราชการ	70	45
	ชั้นภูมิที่ 4 ลูกจ้างประจำ	74	47
	รวม	215	138

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้จัดสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ประเภทบุคลากร เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ มีจำนวน 6 ข้อ (ใช้มาตราวัดแบบ Nominal Scale, Ordinal Scale)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เลขานุการกรม กรมศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน จำนวน 15 ข้อ
ในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ (ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

การพัฒนาด้านการฝึกอบรม	จำนวน 5 ข้อ
การพัฒนาทางการศึกษา	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการพัฒนา—	จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรของบุคลากร กรมศึกษา :
สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน มีจำนวน 9 ข้อในองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่
(ใช้มาตรวัดแบบ Interval Scale)

ด้านคุณภาพของงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านเวลาในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
ด้านปริมาณงาน	จำนวน 3 ข้อ

โดยคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของ
ลิเคิร์ท (Likert's scale, 1976) ที่มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนในการตอบคำถามแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความ
คิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 5
ระดับมาก	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 4
ระดับปานกลาง	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 3
ระดับน้อย	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 2
ระดับน้อยที่สุด	ให้น้ำหนักหรือคะแนนเป็น 1

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนน
เฉลี่ย (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายถึง เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการคำนวณค่าสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงปริมาณใช้ค่าสูงสุด (Maximum) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการตรวจสอบสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัว ตามเงื่อนไขที่วางเกณฑ์ไว้ในข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ด้วยคนสมการถดถอยเชิงเส้น (Liner Regression Analysis) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ ตรวจสอบความเหมาะสมตัวของแบบสอบถาม โดยใช้ ค่า VIF (Variance Inflation Factor) มีค่าไม่เกิน 5 และค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า 0.2 เพื่อให้ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันและไม่เกิดความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัย (Multicollinearity)

3. การวิเคราะห์ตัวของแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยนำตัวแปรเข้าไปพยากรณ์ในตัวแบบ (Model) ทีละตัว

ในสร้างตัวของแบบสอบถาม โดยใช้สมการ (1) ดังนี้

$$\begin{aligned} Y &= a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e \quad (1) \\ \text{แทนค่า} \quad Y &= \text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม} \\ &\quad \text{กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน} \\ a &= \text{ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์} \\ b_1, b_2, b_3, b_4 &= \text{ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์} \\ X_1 &= \text{ด้านการฝึกอบรม} \\ X_2 &= \text{ด้านการศึกษา} \end{aligned}$$

X_3 = ด้านการพัฒนา
e = ค่าความคลาดเคลื่อน

ผลการวิจัย

1. ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน
ตารางที่ 2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการ
กรม กรมชลประทาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านการฝึกอบรม	4.05	0.602	มาก
2. ด้านการศึกษา	4.08	0.603	มาก
3. ด้านการพัฒนา	4.09	0.596	มาก
รวม	4.07	0.540	มาก

พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.540) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ด้านการพัฒนา อยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.596) รองลงมา ด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.603)
ส่วนลำดับสุดท้าย ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.602) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน
ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงาน
เลขาธิการ กรมชลประทาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการ กรมชลประทาน	$\bar{X}$	SD	แปลผล
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.35	0.512	มากที่สุด
2. ด้านเวลาในการทำงาน	4.29	0.445	มากที่สุด
3. ด้านปริมาณงาน	4.22	0.496	มากที่สุด
รวม	4.29	0.401	มากที่สุด

พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.= 0.401) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ ลำดับแรก ปัจจัยด้านการคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.512) รองลงมา ปัจจัยด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.29, S.D.= 0.445) ส่วนลำดับสุดท้าย ปัจจัยด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.496) ตามลำดับ 3. ผลการวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน

ตารางที่ 4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน						
	B	S.E.	T	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.318	0.234	1.360	0.176**		
ด้านการฝึกอบรม (x_1)	0.532	0.092	5.789	0.001*	0.309	3.238
ด้านการศึกษา (x_2)	-.055	0.071	-.774	0.441**	0.378	2.642
ด้านการพัฒนา (x_3)	0.427	0.073	5.876	0.001**	0.400	2.499
R= 0.835, R ² = 0.697, Adj R ² = 0.690, SE= 0.332						

พบว่าระดับการพัฒนาทักษะในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม (x_1) ด้านการพัฒนา (x_3) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน (y) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.532 0.427 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าหากองค์กรฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการศึกษา (x_2) ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน (y) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งเมื่อพิจารณาร่วมกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จึงสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาอาจไม่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร

ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Adjust R^2) เท่ากับ .690 แสดงว่าระดับการพัฒนาทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม: (X_1) ด้านการศึกษา (X_2): และด้านการพัฒนา: (X_3) สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา : สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 69.0 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Standard Error of Estimate) เท่ากับ 0.332

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ในสำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาในระดับมากในเรื่องของการพัฒนาตนเอง ด้านการปฏิบัติงานโดยการเรียนรู้จากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ จารุเนตร เกื้อภักดี (2559) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อประกอบการปฏิบัติงาน ตามความสนใจและความต้องการของแต่ละคนโดยศึกษาจากคู่มือปฏิบัติงาน หรือเอกสารอื่น ๆ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ความทันสมัย การใช้ เทคโนโลยี รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม และการทำงาน ซึ่งวิธีการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องเรียนรู้ ลองผิดลองถูก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ในเรื่อง การเลือกสาขาวิชาในการศึกษาต่อที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Leonard Nadler (1980) อ้างถึงในจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรงเพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับบุคคล และสำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม ในระดับมากในเรื่องสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงาน ได้แสดงศักยภาพความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่

2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ในสำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ มินตา ขวัญงาม (2562,น.9) กล่าวไว้ว่า คุณภาพหมายถึงการเน้นการทำงานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ด้านเวลา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรเต็มใจที่จะอุทิศเวลาเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวินิตา วงศ์สร้างทรัพย์ (2557,น.6) กล่าวไว้ว่า เวลาในการทำงานหมายถึงการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายโดยงานมีคุณภาพและเสร็จตามเวลาที่กำหนด ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรมีการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่สำนักงานกำหนดอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ (2560, น.4) กล่าวไว้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ หมายถึง ปริมาณของผลงานให้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

3. ผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน พบว่าระดับการพัฒนาทักษะในการทำงานประกอบด้วย ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.532 0.427 ตามลำดับ ส่วนด้านการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรมมีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องมาจากการฝึกอบรมเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยการเอาใจใส่ที่ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงานปัจจุบัน เป้าหมายของการฝึกอบรม คือ เพื่อให้พนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกิดความมั่นใจ ว่าทักษะของพวกเขาที่ใช้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับคุณภาพ (Bowin & Harvey, 2001 : 157)

สรุปความสำคัญของการฝึกอบรมคือการที่องค์กรจะรับพนักงานเข้าทำงานก็ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติที่ตรงกับลักษณะงานแต่ก็อาจจะไม่ได้แบบที่ตรงกับลักษณะงานเสมอไป

จึงต้องมีการ ฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมชลประทาน มีดังนี้

1. บริบทและความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในกรมชลประทาน

-กรมชลประทานมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการน้ำของประเทศ การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

-สำนักงานเลขานุการกรมมีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานภายในองค์กรให้ราบรื่น โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมจะช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1 การเสริมสร้างความรู้และทักษะ

-การฝึกอบรมด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้อง เช่น การใช้เทคโนโลยีการบริหารจัดการน้ำ หรือการจัดการเอกสารดิจิทัล

-การอบรมด้านทักษะทั่วไป เช่น การแก้ไขปัญหา การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม

-การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำสำหรับผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง

2.2 การพัฒนาในเชิงพฤติกรรมและทัศนคติ

-การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความรับผิดชอบและความโปร่งใส

-การสร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

-การพัฒนาทัศนคติที่ยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2.3 การสร้างระบบสนับสนุนการพัฒนา

-การจัดตั้งระบบให้คำปรึกษาและโค้ชชิ่ง (Coaching)

-การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลและความรู้ได้ตลอดเวลา

-การกำหนดแผนการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

3. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

3.1 การพัฒนาบุคลากรในเชิงรุก

-การวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบันและอนาคต

-การสร้างโปรแกรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร

3.2 การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนา

-การใช้ระบบ e-Learning และแอปพลิเคชันเพื่อการเรียนรู้

-การใช้ Big Data และ AI ในการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการพัฒนา

บุคลากร

3.3 การวัดผลและประเมินผล

การกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ (Key Performance Indicators: KPIs) ที่ชัดเจน
สำหรับการพัฒนา

-การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อโปรแกรมการพัฒนา

-การติดตามผลลัพธ์ในเชิงคุณภาพ เช่น ความสามารถในการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่ดีขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการ กรมชลประทาน เนื่องด้วยภาระหน้าที่ของบุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม มีหลายส่วน มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกัน บุคลากรก็ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานได้ตั้งเป้าหมายไว้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ควรสนับสนุนการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอหัวข้อการอบรมที่ตนเองสนใจและสอดคล้องกับขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ

2. องค์กรควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนาตนเองที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้านมากขึ้นกว่าเดิม

3. องค์กรมีคู่มือการปฏิบัติงาน กระบวนการทำงาน โดยมีหลายละเอียดเกี่ยวข้องกับแนวทาง การปฏิบัติงานในองค์กรให้ชัดเจน เพื่อที่บุคลากรจะได้ศึกษาทำความเข้าใจได้ด้วยตนเอง

4. แนะนำให้องค์กรจัดการฝึกอบรมแบบ พี่สอนน้อง คือการที่รุ่นพี่ที่ปฏิบัติงานอยู่ก่อนแล้ว เข้ามาเป็นคนสอนรุ่นน้องที่เข้ามาทำงานใหม่ เกี่ยวกับขั้นตอนการทำงาน การปฏิบัติตนในที่ทำงาน เทคนิคต่างๆที่ได้มาจากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่นคุณภาพชีวิต เป็นต้น

2. ควรมีการขอเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์กรแบบเชิงลึก โดยการขอสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน

3. ควรขยายตัวแปรตัวอื่น ๆ ที่ควรศึกษาเพิ่มเติม ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่ หรือสังคมเพื่อร่วมงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

จุฑารัตน์ เพ็ชรสุวรรณ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมบางกอกเซ็นเตอร์. ใน *การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มินตา ขวัญงาม. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานภาคเอกชนกรุงเทพมหานคร. ใน *บทความวิชาการค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วนิดา วงศ์สร้างทรัพย์. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอส จี เซ็นเตอร์ จำกัด. ใน *การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สุจิตรา ธนารักษ์. (2551). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพี เอ็น เพรส.

สมิทร สุวรรณ (2561) กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำแพงแสน.

สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน. (2567). *หน้าที่ความรับผิดชอบ*. เรียกใช้เมื่อ 9 กันยายน 2567, จาก <http://secretary.rid.go.th/>

อาภาพร ฐรี (2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์. ใน *บทความวิชาการค้นคว้าอิสระ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Leonard, Nadler. And Garland D. Wiggs (1989). *Managing Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass

การเมืองเชิงอัตลักษณ์: การกำหนดบทบาทในสังคมร่วมสมัย*

IDENTITY POLITICS: DEFINING ROLES IN CONTEMPORARY SOCIETY

สัญญา เคนาภูมิ¹ และ ศรีเสด็จ กองแกน²

Sanya Kenaphoom¹ and Srisadet Kongkan²

¹⁻²คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

¹⁻²Faculty of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University, Thailand

Corresponding Author's Email: zumsa_17@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 5 กรกฎาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 15 สิงหาคม 2567; วันตอบรับบทความ : 23 สิงหาคม 2567

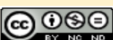
Received 5 July 2024; Revised 15 August 2024; Accepted 23 August 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้ศึกษาการเมืองเชิงอัตลักษณ์ในสังคมร่วมสมัย โดยเน้นการกำหนดบทบาทของอัตลักษณ์ทางสังคมในกระบวนการทางการเมืองและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม การเมืองเชิงอัตลักษณ์เกี่ยวข้องกับการที่กลุ่มหรือบุคคลใช้และแสดงออกถึงอัตลักษณ์ต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ เพศ ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อเรียกร้องสิทธิและความเท่าเทียมในสังคม แม้ว่าการเมืองเชิงอัตลักษณ์จะมีผลดีในการสร้างความหลากหลายและการยอมรับ แต่ยังมีความเสี่ยงที่จะสร้างความขัดแย้งและการแบ่งแยกระหว่างกลุ่มอัตลักษณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความเชื่อ บทความนี้เสนอแนวทางในการบริหารจัดการความหลากหลายทางอัตลักษณ์ รวมถึงการศึกษาและวิจัยในอนาคตเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมและการยอมรับความหลากหลายทางสังคม

คำสำคัญ: การเมืองเชิงอัตลักษณ์, ความหลากหลาย, อัตลักษณ์ทางสังคม, ความเท่าเทียม, สังคมร่วมสมัย

Citation:



* สัญญา เคนาภูมิ และ ศรีเสด็จ กองแกน. (2567). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมชลประทาน. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 1(4), 35-46.

Sanya Kenaphoom and Srisadet Kongkan. (2024). Identity Politics: Defining Roles in Contemporary Society. Journal of Social Sciences Innovations, 1(4), 35-46.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2024.18>

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

Abstract

This paper examines identity politics in contemporary society, focusing on the role of social identities in political processes and their impacts on society. Identity politics involves groups or individuals using and expressing various identities such as race, gender, religion, and culture to advocate for rights and equality within society. While identity politics has positive effects in promoting diversity and recognition, it also carries the risk of fostering conflict and division among different identity groups, particularly in multicultural and ideologically diverse societies. This paper suggests approaches for managing identity diversity, as well as future research directions to promote equality and acceptance of diversity in society.

Keyword: Identity politics, Diversity, Social identity, Equality, Contemporary society

บทนำ

การเมืองเชิงอัตลักษณ์ (Identity Politics) เป็นแนวคิดที่มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมและการเมืองในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในยุคที่โลกเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เทคโนโลยี และสังคมที่มีความหลากหลายมากขึ้น อัตลักษณ์ซึ่งครั้งหนึ่งอาจถูกมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัว กลายเป็นประเด็นทางสาธารณะที่ส่งผลกระทบต่อ การกำหนดนโยบาย การจัดการความหลากหลาย และการสร้างพื้นที่สำหรับกลุ่มที่ถูกกดทับในอดีต การเมืองเชิงอัตลักษณ์ทำให้กลุ่มที่มีความแตกต่าง เช่น ชนชาติพันธุ์ เพศสภาพ ศาสนา และความเชื่อ สามารถรวมพลังเพื่อเรียกร้องความยุติธรรมและสิทธิที่พวกเขาควรได้รับ (Crenshaw, 1991) ตัวอย่างเช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่ม LGBTQ+ ในประเทศไทย แสดงให้เห็นถึงการ ใช้การเมืองเชิงอัตลักษณ์เป็นเครื่องมือในการสร้างพื้นที่และต่อรองกับรัฐ (ชนิดา จิตตรัตน์, 2563) การศึกษาประเด็นนี้จึงมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจบทบาทของอัตลักษณ์ในสังคมร่วมสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

จะเห็นได้ว่าการเมืองเชิงอัตลักษณ์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของสังคมร่วมสมัย โดยเปิดโอกาสให้กลุ่มที่มีความหลากหลายสามารถแสดงออกถึงอัตลักษณ์และ

เรียกร่องสิทธิที่พึงมี อัตลักษณ์ในเชิงส่วนตัวและสาธารณะมีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน และสามารถสร้างพลังเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมในเชิงบวก เช่น การเพิ่มความเท่าเทียมและความยุติธรรม อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งที่เกิดจากการเมืองเชิงอัตลักษณ์ก็เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม

การศึกษานี้เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสมดุลระหว่างการยอมรับความหลากหลายและการดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีในสังคม การพัฒนานโยบายที่คำนึงถึงอัตลักษณ์และการสร้างพื้นที่สำหรับการแสดงออกอย่างเสรี เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและยั่งยืน

ความสำคัญของการศึกษา

การเมืองเชิงอัตลักษณ์ (Identity Politics) เป็นประเด็นที่มีความสำคัญและได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในสังคมโลกปัจจุบัน อัตลักษณ์ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเพียงการแสดงออกของตัวตนส่วนบุคคล แต่ยังสะท้อนถึงการรวมกลุ่มและการต่อรองในมิติทางการเมืองที่ซับซ้อน การกำหนดบทบาททางอัตลักษณ์มีความเกี่ยวข้องกับการเรียกร่องสิทธิ การสร้างความยุติธรรม และการกำหนดนโยบายที่ตอบสนองต่อความหลากหลายทางสังคม เช่น อัตลักษณ์ทางเชื้อชาติ เพศสภาพ ศาสนา และวัฒนธรรม

ในบริบทปัจจุบัน อัตลักษณ์ส่วนบุคคลและอัตลักษณ์สาธารณะมีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างลึกซึ้ง การเมืองเชิงอัตลักษณ์ช่วยให้กลุ่มที่เคยถูกมองข้ามหรือกดทับสามารถแสดงออกถึงตัวตนในพื้นที่สาธารณะได้ อย่างไรก็ตาม การเมืองเชิงอัตลักษณ์ยังสามารถนำไปสู่ความขัดแย้งและการแบ่งแยกในสังคมหากไม่มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม การศึกษาเรื่องนี้จึงมีความสำคัญต่อการเข้าใจบทบาทของอัตลักษณ์ในการสร้างสังคมร่วมสมัยที่มีความเป็นธรรมและยั่งยืน

บทบาทของการเมืองเชิงอัตลักษณ์ในสังคมโลกปัจจุบัน

การเมืองเชิงอัตลักษณ์มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการเรียกร่องความเท่าเทียมในระดับโลก ตัวอย่างเช่น ขบวนการ #MeToo และ Black Lives Matter ที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา แสดงให้เห็นถึงพลังของการรวมกลุ่มทางอัตลักษณ์ในการผลักดันให้

เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเมืองเชิงอัตลักษณ์ไม่ได้เป็นเพียงการแสดงออกของความแตกต่าง แต่ยังเป็นกลยุทธ์ที่กลุ่มต่าง ๆ ใช้ในการเจรจาต่อรองกับรัฐและสถาบันทางสังคม

ในขณะเดียวกัน ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ในหลายประเทศ เช่น อินเดียและอินโดนีเซีย ได้แสดงให้เห็นถึงความท้าทายในการสร้างความสมดุลระหว่างการยอมรับความหลากหลายและการดำรงไว้ซึ่งความสามัคคีในสังคม การเมืองเชิงอัตลักษณ์จึงต้องอาศัยการจัดการที่ละเอียดอ่อนและมองการณ์ไกล

ความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์ส่วนบุคคลและอัตลักษณ์สาธารณะในบริบททางการเมือง

อัตลักษณ์ส่วนบุคคลและอัตลักษณ์สาธารณะมีความสัมพันธ์แบบสองทิศทาง โดยอัตลักษณ์ส่วนบุคคลได้รับอิทธิพลจากบริบททางสังคมและการเมือง ในขณะที่อัตลักษณ์สาธารณะเป็นผลลัพธ์ของการรวมตัวของกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Tajfel, 1982) อัตลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น เพศชาติพันธุ์ และความเชื่อทางศาสนา อาจกลายเป็นเครื่องมือทางการเมืองที่ใช้ในการสร้างแรงผลักดันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวอย่างในประเทศไทย เช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่ม LGBTQ+ ในการเรียกร้องสิทธิทางกฎหมายเกี่ยวกับสมรสเท่าเทียม ได้สะท้อนถึงพลังของอัตลักษณ์ส่วนบุคคลที่ถูกขยายสู่เวทีสาธารณะ (ชนิดา จิตรัตน์, 2563) การเชื่อมโยงนี้แสดงให้เห็นว่าการเมืองเชิงอัตลักษณ์เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างพื้นที่ใหม่ ๆ สำหรับการแสดงออกและการต่อรองในสังคมร่วมสมัย

กล่าวโดยสรุปการเมืองเชิงอัตลักษณ์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของสังคมร่วมสมัย โดยเฉพาะในยุคที่ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์มีความสำคัญมากขึ้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตลักษณ์ส่วนบุคคลและสาธารณะช่วยให้เราเข้าใจถึงวิถีที่การเมืองเชิงอัตลักษณ์สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงเชิงบวก เช่น การเพิ่มพื้นที่ให้กับกลุ่มที่เคยถูกกดทับ ในขณะเดียวกันยังเตือนให้เราตระหนักถึงความเสี่ยงของการแบ่งแยกและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น หากไม่มีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

การสร้างความสมดุลระหว่างการยอมรับความหลากหลายและการส่งเสริมความสามัคคีจึงเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับสังคมในอนาคต

กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเมืองเชิงอัตลักษณ์

ความหมายและขอบเขตของ “การเมืองเชิงอัตลักษณ์”

การเมืองเชิงอัตลักษณ์ (Identity Politics) หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลหรือปัจเจกชนใช้ลักษณะเฉพาะตัว เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา หรือชนชั้น เพื่อเรียกร้องสิทธิ ความเท่าเทียม และความยุติธรรมในสังคม แนวคิดนี้สะท้อนถึงการแสวงหาการยอมรับและการสร้างพื้นที่ในโครงสร้างทางสังคมที่อาจไม่ครอบคลุมหรือกดทับกลุ่มดังกล่าว (Crenshaw, 1991)

ขอบเขตของการเมืองเชิงอัตลักษณ์มีตั้งแต่ระดับปัจเจกที่มุ่งเน้นการแสดงออกถึงตัวตน ไปจนถึงระดับกลุ่มที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์และการต่อรองกับรัฐในเชิงนโยบาย การเมืองเชิงอัตลักษณ์สามารถเป็นเครื่องมือที่ช่วยเปิดโอกาสให้กลุ่มที่เคยถูกมองข้ามสามารถสร้างบทบาทในพื้นที่สาธารณะได้ แต่ในขณะเดียวกันก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางสังคม หากขาดการจัดการที่เหมาะสม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคม (Social Identity Theory)

Tajfel และ Turner (1982) เสนอว่าอัตลักษณ์ทางสังคมเกิดจากการที่บุคคลจัดหมวดหมู่ตนเองและผู้อื่นในสังคม บุคคลมีแนวโน้มที่จะนิยามตัวเองผ่านกลุ่มที่เขาสังกัด เช่น ชาติพันธุ์หรือศาสนา ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวและการแสวงหาการยอมรับจากกลุ่ม

2. ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory)

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้ถึงความเป็นธรรมและความสมดุลในสังคม หากบุคคลหรือกลุ่มรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเท่าเทียม พวกเขาอาจจะเคลื่อนไหวทางการเมืองเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความยุติธรรม

2. บทบาทของอัตลักษณ์ในกระบวนการทางการเมือง

การกำหนดอัตลักษณ์ในระดับบุคคลและสาธารณะ

อัตลักษณ์ในระดับบุคคลถูกกำหนดโดยปัจจัยเช่นครอบครัว การศึกษา และวัฒนธรรมส่วนบุคคล ในขณะที่อัตลักษณ์ในระดับสาธารณะมักถูกกำหนดโดยบริบททางสังคมและการเมือง (Taylor, 1994) ตัวอย่างเช่น การนิยามอัตลักษณ์ของกลุ่ม LGBTQ+ ไม่ได้เกิดขึ้น

จากความเข้าใจภายในกลุ่มเพียงอย่างเดียว แต่ยังได้รับอิทธิพลจากการรับรู้และการตอบสนองของสังคมรอบข้าง

การสร้างและการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ผ่านการเมือง

กระบวนการทางการเมืองมีบทบาทสำคัญในการสร้างและเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ของบุคคลและกลุ่ม ตัวอย่างเช่น การที่รัฐบาลประกาศใช้กฎหมายที่รับรองสิทธิสมรสของคู่รักเพศเดียวกันในหลายประเทศ ทำให้กลุ่ม LGBTQ+ สามารถนิยามอัตลักษณ์ของตนในเชิงบวกและได้รับการยอมรับมากขึ้น

ในประเทศไทย การเคลื่อนไหวของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ชายแดนภาคเหนือเพื่อเรียกร้องสิทธิการเข้าถึงทรัพยากร เป็นตัวอย่างของการใช้อัตลักษณ์ในระดับสาธารณะเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในนโยบายของรัฐ (ธนศ อภรณ์สุวรรณ, 2545)

กล่าวโดยสรุป กรอบแนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับการเมืองเชิงอัตลักษณ์ช่วยให้เข้าใจถึงกระบวนการที่บุคคลและกลุ่มใช้ลักษณะเฉพาะตัวเพื่อสร้างพื้นที่ในโครงสร้างทางสังคมและการเมือง การเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีอัตลักษณ์ทางสังคมและทฤษฎีความเท่าเทียมสะท้อนให้เห็นถึงแรงผลักดันที่บุคคลต้องการได้รับการยอมรับและความเป็นธรรม การสร้างและเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ในกระบวนการทางการเมืองจึงไม่เพียงแต่ส่งผลต่อปัจเจกบุคคล แต่ยังสะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างทางสังคม

การกำหนดบทบาทในสังคมร่วมสมัย

สังคมร่วมสมัยเป็นผลลัพธ์ของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในหลายมิติ ทั้งด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร และวัฒนธรรม ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้โครงสร้างทางสังคมซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะในแง่ของอัตลักษณ์ที่ไม่เพียงแต่เป็นตัวกำหนดตัวตนของปัจเจกบุคคล แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและการกำหนดนโยบายในระดับรัฐ การศึกษาบทบาทของอัตลักษณ์ในสังคมร่วมสมัยจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อทำความเข้าใจความซับซ้อนนี้

1. ลักษณะของสังคมร่วมสมัย

ความเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างสังคม

1.1 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น โซเชียลมีเดีย และอินเทอร์เน็ต ทำให้การสื่อสารระหว่างบุคคลและกลุ่มเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Castells, 2000) การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่ช่วยให้กลุ่มที่มีความหลากหลายสามารถสร้างเครือข่ายและแสดงออกถึงอัตลักษณ์ของตน แต่ยังสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดการเคลื่อนไหวทางการเมืองในระดับโลก

1.2 ความหลากหลายทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์

ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการอพยพของประชากรทำให้สังคมทั่วโลกมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น (Taylor, 1994) การยอมรับและจัดการกับความหลากหลายนี้จึงกลายเป็นประเด็นสำคัญในการสร้างความสามัคคีในสังคม

2. บทบาทของอัตลักษณ์ในการเมืองร่วมสมัย

การกำหนดบทบาทของกลุ่มอัตลักษณ์ทางสังคม

2.1 อัตลักษณ์ทางเพศ

ในหลายประเทศ กลุ่ม LGBTQ+ ได้เคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิเท่าเทียม เช่น สิทธิในการสมรส ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของอัตลักษณ์ทางเพศในกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (ซินิดา จิตรัตน์, 2563)

2.2 อัตลักษณ์ทางเชื้อชาติและศาสนา

การเคลื่อนไหวของกลุ่มชาติพันธุ์และศาสนา เช่น ขบวนการ Black Lives Matter ในสหรัฐอเมริกา เป็นตัวอย่างของการใช้อัตลักษณ์เพื่อผลักดันความยุติธรรมและลดความเหลื่อมล้ำ

กรณีศึกษาเกี่ยวกับการเมืองเชิงอัตลักษณ์ในประเทศต่าง ๆ

1. สหรัฐอเมริกา

ขบวนการ Black Lives Matter แสดงให้เห็นถึงบทบาทของอัตลักษณ์ทางเชื้อชาติในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและวัฒนธรรม

2. อินเดีย

การเมืองเชิงอัตลักษณ์ในอินเดียสะท้อนผ่านการต่อสู้ของกลุ่มชนชั้นวรรณะ (Dalit) เพื่อเรียกร้องสิทธิเสมอภาคในสังคมที่ยังคงมีระบบวรรณะ

3. ประเทศไทย

การเคลื่อนไหวของกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่ชายแดนภาคเหนือ เช่น กลุ่มกะเหรี่ยง ในการเรียกร้องสิทธิที่ดินและทรัพยากร เป็นตัวอย่างของการใช้อัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมในการต่อรองกับรัฐ (จิเนศ อาภรณ์สุวรรณ, 2545)

กล่าวโดยสรุป สังคมร่วมสมัยมีลักษณะที่ซับซ้อนและหลากหลาย ซึ่งอัตลักษณ์ในเชิงบุคคลและสาธารณะมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของการเมืองและสังคม ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวัฒนธรรมช่วยเปิดโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ สามารถแสดงออกถึงตัวตนและเรียกร้องสิทธิได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความขัดแย้งที่อาจเกิดจากความหลากหลายทางอัตลักษณ์ก็เป็นสิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการที่เหมาะสม

ผลกระทบของการเมืองเชิงอัตลักษณ์

1. ผลกระทบในเชิงบวก

การสร้างพื้นที่ในการแสดงออกของกลุ่มที่มีความหลากหลาย

การเมืองเชิงอัตลักษณ์เปิดโอกาสให้กลุ่มที่เคยถูกกดทับสามารถแสดงออกถึงตัวตนและความต้องการของพวกเขาในพื้นที่สาธารณะ ตัวอย่างเช่น การเคลื่อนไหวของกลุ่ม LGBTQ+ ที่ผลักดันให้เกิด Pride Parades ในหลายประเทศ แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความหลากหลายในระดับสังคมและรัฐ (Crenshaw, 1991)

การส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคม

การเมืองเชิงอัตลักษณ์ช่วยส่งเสริมการสร้าง ความเท่าเทียมในหลายมิติ เช่น การยอมรับสิทธิทางเพศ การปฏิรูปกฎหมายเพื่อยกเลิกการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ หรือการสนับสนุนการศึกษาที่เคารพความหลากหลายทางวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น การบังคับใช้กฎหมายที่ป้องกันการเลือกปฏิบัติในสหรัฐอเมริกา เช่น *Civil Rights Act* ปี 1964 ทำให้กลุ่มชาติพันธุ์และเพศต่าง ๆ ได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียม (Taylor, 1994)

2. ผลกระทบในเชิงลบ

ความขัดแย้งทางอัตลักษณ์และการแบ่งแยกในสังคม

แม้ว่าการเมืองเชิงอัตลักษณ์จะส่งเสริมความหลากหลาย แต่ก็อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มที่มีอัตลักษณ์ต่างกัน เช่น ความขัดแย้งทางศาสนาระหว่างกลุ่มชนต่างศาสนาในอินเดีย หรือความขัดแย้งทางชาติพันธุ์ในหลายประเทศในแอฟริกา (Tajfel & Turner, 1982) ความพยายามในการส่งเสริมอัตลักษณ์ของกลุ่มหนึ่งอาจถูกมองว่าเป็นการคุกคามต่อกลุ่มอื่น

การใช้การเมืองเชิงอัตลักษณ์เป็นเครื่องมือสร้างความขัดแย้ง

ในบางกรณี การเมืองเชิงอัตลักษณ์ถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมืองเพื่อสร้างความขัดแย้ง ตัวอย่างเช่น การเลือกตั้งที่ใช้การแบ่งแยกทางเชื้อชาติหรือศาสนาเป็นประเด็นหาเสียง ในหลายประเทศ การกระทำดังกล่าวสามารถนำไปสู่ความรุนแรงหรือการแบ่งแยกในสังคมมากขึ้น เช่น กรณีความขัดแย้งระหว่างชาวมุสลิมและชาวฮินดูในอินเดีย

กล่าวโดยสรุป การเมืองเชิงอัตลักษณ์มีผลกระทบทั้งในเชิงบวกและลบ ด้านบวก การเมืองเชิงอัตลักษณ์ช่วยส่งเสริมความเท่าเทียมและเปิดโอกาสให้กลุ่มที่มีความหลากหลายสามารถแสดงออกและมีบทบาทในสังคม ด้านลบ ความพยายามในการเน้นอัตลักษณ์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและการแบ่งแยกในสังคม หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม การเมืองเชิงอัตลักษณ์อาจถูกใช้ในเชิงลบเพื่อผลประโยชน์ทางการเมือง

ข้อเสนอแนะสำหรับการสร้างสังคมที่เท่าเทียม

1. แนวทางในการบริหารจัดการความหลากหลายทางอัตลักษณ์

การส่งเสริมความเข้าใจระหว่างกลุ่มอัตลักษณ์

ความเข้าใจและการยอมรับระหว่างกลุ่มอัตลักษณ์ต่าง ๆ เป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสังคมที่เท่าเทียม หนึ่งในแนวทางที่สำคัญคือการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและประสบการณ์ระหว่างกลุ่ม เช่น โครงการชุมชนสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ ได้พูดคุยและแสดงออกถึงมุมมองของตน การใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความเข้าใจ

เช่น การเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบวิดีโอหรือบทความที่เน้นเรื่องความหลากหลาย เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สามารถเพิ่มความตระหนักรู้ในวงกว้าง (Crenshaw, 1991)

การสร้างนโยบายที่สนับสนุนความหลากหลาย

รัฐบาลและองค์กรต่าง ๆ ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและป้องกันการเลือกปฏิบัติ เช่น การออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของกลุ่ม LGBTQ+ การปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้ครอบคลุมประเด็นความหลากหลายทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ การกำหนดมาตรการส่งเสริมความหลากหลายในสถานที่ทำงาน เช่น การสร้างระบบโควตาสำหรับกลุ่มที่ด้อยโอกาส เพื่อให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในสังคมอย่างเท่าเทียม (Taylor, 1994)

2. การศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต

การวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์เฉพาะกลุ่มการศึกษาในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่อัตลักษณ์ของกลุ่มที่ยังไม่ได้รับความสนใจในวงกว้าง เช่น กลุ่มคนพิการทางรายได้ยิน หรือกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีประชากรน้อย เพื่อทำความเข้าใจปัญหาและความต้องการเฉพาะของพวกเขา และช่วยในการออกแบบนโยบายที่ตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลต่อการเมืองเชิงอัตลักษณ์

เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น โซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มออนไลน์ มีบทบาทสำคัญในกระบวนการสร้างและเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ การวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและการก่อตัวของอัตลักษณ์ในโลกออนไลน์อย่างไร เช่น การเคลื่อนไหว #MeToo ที่เกิดขึ้นและเติบโตผ่านโซเชียลมีเดีย

กล่าวโดยสรุปการสร้างสังคมที่เท่าเทียมต้องอาศัยการส่งเสริมความเข้าใจและการยอมรับความหลากหลาย ทั้งผ่านการจัดกิจกรรม การออกแบบนโยบาย และการใช้เทคโนโลยีในเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้ การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลุ่มอัตลักษณ์เฉพาะและผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อการเมืองเชิงอัตลักษณ์ยังเป็นหัวข้อสำคัญที่จะช่วยพัฒนาสังคมให้ครอบคลุมและเท่าเทียมมากยิ่งขึ้น

สรุป

การเมืองเชิงอัตลักษณ์ เป็นกระบวนการที่อัตลักษณ์ของกลุ่มหรือบุคคล เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือวัฒนธรรม ถูกนำมาใช้เพื่อสร้างการยอมรับในสิทธิและความเท่าเทียมในสังคม โดยมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบ ในเชิงบวก การเมืองเชิงอัตลักษณ์เปิดพื้นที่ให้กลุ่มที่เคยถูกกดทับสามารถแสดงออกและมีส่วนร่วมในกระบวนการทางสังคมและการเมือง เช่น การเรียกร้องสิทธิของกลุ่ม LGBTQ+ หรือการเคลื่อนไหวเพื่อความยุติธรรมทางเชื้อชาติ ในขณะที่เดียวกัน ยังช่วยสร้างความเท่าเทียมและการยอมรับความหลากหลายในระดับสากล อย่างไรก็ตาม ในเชิงลบ การเมืองเชิงอัตลักษณ์อาจกลายเป็นเครื่องมือสร้างความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม หรือถูกใช้ในเชิงการเมืองเพื่อแบ่งแยกและแสวงหาผลประโยชน์ เช่น การสร้างความเกลียดชังระหว่างชาติพันธุ์หรือศาสนา

เอกสารอ้างอิง

- ชนิดา จิตตรัตน์. (2563). การเมืองของความหลากหลาย: กรณีศึกษา LGBTQ+ ในประเทศไทย. *วารสารการเมืองและสังคม*, 2(2), 25.
- ธเนศ อาภรณ์สุวรรณ. (2545). *ความคิดเรื่องชาติพันธุ์และอัตลักษณ์ในสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- Bonilla-Silva, E. (2010). *Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in America*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Castells, M. (2000). *The Information Age: Economy, Society, and Culture. Volume I: The Rise of the Network Society*. Blackwell Publishers.
- Crenshaw, K. (1991). *Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color*. Stanford Law Review.
- Tajfel, H. (1982). *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1982). *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge University Press.

Taylor, C. (1994). *Multiculturalism and "The Politics of Recognition"*. Princeton University Press.

ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศในบริบทวัฒนธรรมและการพัฒนา*

GENDER INEQUALITY IN THE CONTEXT OF CULTURE AND DEVELOPMENT

สุกิจ ชัยมุสิก¹ และ ธฐากร หอมกลิ่น²

Sukit Chaimusik¹ and Thakoon Homklin²

¹⁻²มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

¹⁻²Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding Author's Email: s.chaimusik1@gmail.com

วันที่รับบทความ : 25 กรกฎาคม 2567; วันที่แก้ไขบทความ 24 สิงหาคม 2567; วันที่รับบทความ : 25 สิงหาคม 2567

Received 25 July 2024; Revised 24 August 2024; Accepted 25 August 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศในบริบททางวัฒนธรรมและการพัฒนา โดยเน้นการสำรวจผลกระทบของความเหลื่อมล้ำทางเพศต่อสังคมและเศรษฐกิจ รวมถึงการเสนอแนวทางการแก้ไขและลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในกระบวนการพัฒนา การศึกษาพบว่า ความเหลื่อมล้ำทางเพศมีผลกระทบต่อการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสต่างๆ ของทั้งชายและหญิง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การออกแบบนโยบายที่คำนึงถึงเพศและการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทั้งชายและหญิงในกระบวนการพัฒนาคือกุญแจสำคัญในการลดช่องว่างทางเพศในสังคม นอกจากนี้ การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาอาชีพที่เท่าเทียมจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนา การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างสังคมที่ยั่งยืนและเท่าเทียม

Citation:



* สุกิจ ชัยมุสิก และ ธฐากร หอมกลิ่น. (2567). ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศในบริบทวัฒนธรรมและการพัฒนา. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 1(4), 47-56.

Sukit Chaimusik and Thakoon Homklin. (2024). Gender Inequality in the Context of Culture and Development. Journal of Social Sciences Innovations, 1(4), 47-56.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2024.19>

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

คำสำคัญ: ความเหลื่อมล้ำทางเพศ, การพัฒนา, ความเท่าเทียม, วัฒนธรรม, นโยบายเพศ

Abstract

This article aims to study and analyze the issue of gender inequality in the context of culture and development, with a focus on exploring the impacts of gender inequality on society and the economy. It also proposes strategies to reduce gender inequality in the development process. The study found that gender inequality affects access to resources and opportunities for both men and women, which acts as a significant barrier to economic and social development. Designing gender-sensitive policies and enhancing the participation of both men and women in the development process are key strategies to reduce gender gaps in society. Additionally, promoting equitable education and career development will help empower women and increase access to essential resources for development. These actions will contribute to building a sustainable and equitable society.

Keyword: Gender inequality, Gevelopment, Equality, Culture, Gender policies

บทนำ

ความเหลื่อมล้ำทางเพศ (Gender Inequality) หมายถึงการไม่เท่าเทียมกันในโอกาสและการกระทำที่เกิดขึ้นระหว่างเพศต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตในด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ การศึกษา สังคม และการเมือง (Sen, 1999) โดยความเหลื่อมล้ำทางเพศเกิดจากค่านิยมและกรอบความเชื่อที่มีอยู่ในสังคมที่ทำให้บุคคลหนึ่งได้รับสิทธิและโอกาสที่ไม่เท่ากันในด้านต่างๆ ตามเพศของพวกเขา การศึกษาความเหลื่อมล้ำทางเพศจึงจำเป็นต้องพิจารณาในมุมมองทั้งทางวัฒนธรรมและการพัฒนา โดยเฉพาะในสังคมที่มีกระบวนการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ความเหลื่อมล้ำทางเพศมีผลกระทบต่อการเติบโตและความยั่งยืนของสังคมในระดับใหญ่

ความสำคัญของการศึกษาในประเด็นนี้ในบริบททางวัฒนธรรมและการพัฒนา

การศึกษาเรื่องความเหลื่อมล้ำทางเพศมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเข้าใจวิธีการที่ค่านิยมและบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมส่งผลกระทบต่อบทบาทของเพศในสังคม การศึกษาในประเด็นนี้ช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและการพัฒนา ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรและโอกาสในสังคมในลักษณะที่ไม่เท่าเทียมกัน ตัวอย่างเช่น การศึกษาทางสังคมวิทยาในบริบทของประเทศไทย พบว่าในหลายๆ พื้นที่ที่มีค่านิยมที่มองบทบาทของผู้หญิงในครอบครัวและสังคมในลักษณะที่จำกัด และมักจะทำให้ผู้หญิงถูกจำกัดสิทธิในการเข้าถึงการศึกษา การทำงาน หรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง (Chant, 2016)

ในบริบทของการพัฒนา ความเหลื่อมล้ำทางเพศสามารถส่งผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว หากไม่มีการแก้ไข ความเหลื่อมล้ำทางเพศอาจเป็นอุปสรรคสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนา

เป้าหมายของบทความและกรอบการวิเคราะห์ที่ใช้

บทความนี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศในบริบทของวัฒนธรรมและการพัฒนา โดยจะพิจารณาถึงผลกระทบของความเหลื่อมล้ำทางเพศต่อกระบวนการพัฒนาในมิติต่างๆ เช่น การศึกษา การทำงาน การมีส่วนร่วมทางการเมืองและสังคม รวมถึงการทบทวนกลยุทธ์และแนวทางในการแก้ไขความเหลื่อมล้ำทางเพศในระดับสากลและท้องถิ่น โดยใช้กรอบการวิเคราะห์ที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎีทางสังคมวิทยาและเศรษฐศาสตร์การพัฒนา โดยเฉพาะทฤษฎีการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Theory) และทฤษฎีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality Theory) ที่ จะช่วยให้สามารถประเมินความเหลื่อมล้ำทางเพศในหลากหลายมิติ

การศึกษาเรื่องความเหลื่อมล้ำทางเพศในบริบทวัฒนธรรมและการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญในการเข้าใจปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศในสังคมที่กำลังพัฒนาและอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและสังคม การแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมและกรอบความเชื่อในสังคม รวมถึงการสร้างระบบที่ส่งเสริมความเท่าเทียมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การพัฒนาที่ยั่งยืนสามารถเกิดขึ้นได้

ความเหลื่อมล้ำทางเพศในเชิงทฤษฎี

ความเหลื่อมล้ำทางเพศ (Gender Inequality) ไม่ใช่เพียงแค่ปัญหาของการขาดการเท่าเทียมทางโอกาสเท่านั้น แต่ยังเป็นการสะท้อนถึงโครงสร้างสังคมที่มีอิทธิพลต่อการจัดสรรทรัพยากรและบทบาทในสังคมผ่านมุมมองของเพศต่างๆ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเหลื่อมล้ำทางเพศสามารถช่วยให้เราเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศในสังคมและการแบ่งแยกทรัพยากรต่างๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาและความเจริญของสังคม การวิเคราะห์ทฤษฎีเหล่านี้จะช่วยให้เห็นถึงกลไกที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเพศในหลายมิติ รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมให้ความเหลื่อมล้ำทางเพศยังคงมีอยู่ในสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางเพศจากมุมมองต่างๆ

1. ทฤษฎีการเป็นเจ้าของทรัพยากร (Resource Control Theory)

ทฤษฎีนี้มองว่าความเหลื่อมล้ำทางเพศเกิดจากการควบคุมทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียมกันในสังคม ซึ่งอาจรวมถึงทรัพยากรทางเศรษฐกิจ การศึกษา หรือแม้แต่โอกาสทางการเมืองในสังคม ทรัพยากรที่ถูกควบคุมโดยเพศหนึ่งมักจะทำให้เพศอื่นไม่สามารถเข้าถึงโอกาสหรือทรัพยากรเหล่านั้นได้ ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมทั้งในระดับบุคคลและสังคม ตัวอย่างเช่น ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาและการทำงานในหลายประเทศที่มักจะเป็นปัญหาหลักที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเพศ

2. ทฤษฎีทางสังคม (Social Theory)

ทฤษฎีทางสังคมมองว่าความเหลื่อมล้ำทางเพศเป็นผลจากโครงสร้างทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล ซึ่งมีการสร้างบรรทัดฐานทางเพศที่ทำให้ผู้ชายและผู้หญิงมีบทบาทที่แตกต่างกันอย่างชัดเจนในสังคม เช่น การที่ผู้ชายมักถูกคาดหวังให้เป็นผู้ให้และเป็นผู้ผู้นำในสังคม ขณะที่ผู้หญิงมักจะถูกมองว่าเป็นผู้ดูแลครอบครัวและบ้านเรือน ทฤษฎีนี้เชื่อว่าค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคมที่มีอยู่ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการกระจายทรัพยากรและโอกาส

3. ทฤษฎีการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Theory)

ทฤษฎีการพัฒนาที่ยั่งยืนมองว่า ความเหลื่อมล้ำทางเพศเป็นอุปสรรคสำคัญในการบรรลุการพัฒนาอย่างยั่งยืน เนื่องจากการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและสังคมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่หากไม่สามารถสร้างความเท่าเทียมให้กับทุกเพศ โดยเฉพาะการให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าถึงทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาเช่นเดียวกับผู้ชาย

ตัวอย่างเช่น หากผู้หญิงไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าการศึกษาหรือการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจอย่างเต็มที่ การพัฒนาทางเศรษฐกิจจะไม่สามารถดำเนินไปอย่างยั่งยืนได้

แนวโน้มและปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคมมีหลายประการ โดยหนึ่งในปัจจัยหลักคือค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ยึดถือบทบาททางเพศที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะในสังคมที่มีค่านิยมทางวัฒนธรรมที่มองว่าเพศชายเป็นผู้นำและผู้ตัดสินใจในขณะที่เพศหญิงมักถูกมองว่าเป็นผู้ตามหรือผู้ที่อยู่ภายใต้การดูแลของเพศชาย (Hossain & Quadir, 2015) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาหรือการทำงานในหลายภาคส่วน ซึ่งส่งผลต่อการเติบโตและการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกระบวนการพัฒนา

กล่าวโดยสรุปการวิเคราะห์ความเหลื่อมล้ำทางเพศจากมุมมองทางทฤษฎีช่วยให้เราเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่เป็นต้นเหตุของความไม่เท่าเทียมในสังคม ความเหลื่อมล้ำทางเพศมีผลกระทบต่อการพัฒนาของสังคมในหลายๆ ด้าน โดยเฉพาะการเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนา ทฤษฎีต่างๆ ที่ได้กล่าวถึงช่วยเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศเพื่อให้กระบวนการพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืนและครอบคลุมทุกภาคส่วนในสังคม

บริบททางวัฒนธรรมและผลกระทบต่อความเหลื่อมล้ำทางเพศ

ความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคมมักได้รับอิทธิพลจากความเชื่อและค่านิยมทางวัฒนธรรมที่มีการสืบทอดกันมาในสังคมต่างๆ วัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่สร้างกรอบการกระทำและบทบาททางเพศที่ไม่เท่าเทียมกัน ส่งผลให้ผู้ชายและผู้หญิงมีโอกาสดังกล่าวแตกต่างกันในหลายด้าน เช่น การศึกษา การทำงาน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การเข้าใจความเชื่อและค่านิยมที่มีผลต่อความเหลื่อมล้ำทางเพศเป็นสิ่งสำคัญในการศึกษาปัญหานี้ เพื่อหาวิธีการปรับเปลี่ยนกรอบวัฒนธรรมที่มีแนวโน้มส่งเสริมการแบ่งแยกทางเพศ

การวิเคราะห์ความเชื่อและค่านิยมทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อบทบาทของเพศในสังคม

ในหลายๆ สังคมมีค่านิยมที่กำหนดบทบาทของผู้ชายและผู้หญิงอย่างชัดเจน โดยมักจะมีการแบ่งแยกหน้าที่และบทบาทตามเพศ เช่น ในหลายประเทศเอเชีย การมองว่าผู้ชายเป็นผู้นำหลักในครอบครัว และผู้หญิงเป็นผู้ดูแลบ้านเรือนหรือเป็นผู้รับผิดชอบในงานที่ไม่เกี่ยวกับการสร้างรายได้ทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังมีความเชื่อที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำและการ

ตัดสินใจ ซึ่งมักจะถูกกำหนดให้เป็นบทบาทของผู้ชาย ในขณะที่ผู้หญิงถูกมองว่าเหมาะสมที่จะทำงานในบ้านหรือเป็นผู้ติดตามการตัดสินใจของผู้ชายเท่านั้น (Chant, 2016)

ค่านิยมเหล่านี้มีผลกระทบในหลายด้าน โดยเฉพาะในการตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาและอาชีพของผู้หญิงในสังคมที่มีกรอบการคิดแบบดั้งเดิม ซึ่งส่งผลให้ผู้หญิงมีโอกาเข้าถึงการศึกษาและการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในโลกสมัยใหม่ได้น้อยกว่าผู้ชาย

ตัวอย่างของประเพณีหรือกรอบวัฒนธรรมที่ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางเพศ

หนึ่งในตัวอย่างของประเพณีที่ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมทางเพศในหลายสังคม คือ การแต่งงานตามประเพณี ที่มักจะมีการบังคับให้ผู้หญิงแต่งงานในวัยที่ยังเยาว์ หรือในบางกรณีมีการจัดการแต่งงานเพื่อให้ผู้หญิงตกอยู่ในสถานะที่ผู้ชายสามารถควบคุมได้ เช่นในบางพื้นที่ของอินเดีย การบังคับให้ผู้หญิงแต่งงานในวัยเด็กยังคงเป็นเรื่องที่พบเห็นได้ในบางชุมชน (UN Women, 2018)

นอกจากนี้ยังมีประเพณีที่ยอมรับการมีอำนาจของผู้ชายในครอบครัวหรือในชุมชน เช่น ในบางสังคมที่ผู้ชายเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องการเงิน หรือการเลือกทางการศึกษาของลูกๆ ทั้งบทบาทของผู้หญิงก็สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเหล่านี้ได้

ผลกระทบที่เกิดจากการบังคับใช้วัฒนธรรมที่มีแนวโน้มส่งเสริมการแบ่งแยกทางเพศ

การบังคับใช้วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการแบ่งแยกทางเพศมีผลกระทบต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว ตัวอย่างเช่น การที่ผู้หญิงไม่สามารถเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกับผู้ชาย ส่งผลให้พวกเธอขาดทักษะที่จำเป็นในการแข่งขันในตลาดแรงงานหรือการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ การขาดโอกาสในด้านการศึกษาและการทำงานทำให้ผู้หญิงมีสถานะทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งสามารถเป็นปัญหาในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

อีกประการหนึ่งคือการขาดการสนับสนุนในด้านการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในกระบวนการทางการเมือง เช่น การที่ผู้หญิงถูกจำกัดบทบาททางการเมืองหรือการตัดสินใจในเรื่องของรัฐธรรมนูญและนโยบาย ทำให้เสียงของผู้หญิงไม่ถูกสะท้อนในกระบวนการพัฒนา ทำให้การพัฒนาที่เกิดขึ้นอาจไม่ได้สะท้อนความต้องการหรือประโยชน์ที่แท้จริงของผู้หญิงในสังคม (Sen, 1999)

กล่าวโดยสรุปบริบททางวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม การที่มีค่านิยมและประเพณีที่ส่งเสริมการแบ่งแยกบทบาทตามเพศทำให้ผู้หญิงขาดโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและสิทธิในหลายๆ ด้าน ผลกระทบจากการบังคับใช้วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการแบ่งแยกทางเพศนั้นสามารถทำลายโอกาสในการพัฒนาและการเจริญเติบโตของสังคมได้ในระยะยาว การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในบริบททางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและพัฒนาอย่างครอบคลุม

ความเหลื่อมล้ำทางเพศในกระบวนการพัฒนา

การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่คำนึงถึงความเหลื่อมล้ำทางเพศอาจนำไปสู่การสร้างความไม่เท่าเทียมในโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรและสิทธิของประชาชนในสังคม ความเหลื่อมล้ำทางเพศไม่เพียงแต่มีผลกระทบต่อผู้หญิงโดยตรง แต่ยังมีผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาโดยรวมในทุกๆ ด้าน การพัฒนาที่ไม่คำนึงถึงความเหลื่อมล้ำทางเพศสามารถทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการกระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ การศึกษา การทำงาน และการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเติบโตและความยั่งยืนของสังคม ในบทความนี้จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเหลื่อมล้ำทางเพศและการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงการวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาที่ไม่คำนึงถึงเพศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างความเหลื่อมล้ำทางเพศและการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

ความเหลื่อมล้ำทางเพศมีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม การไม่ให้ออกาสที่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรและการพัฒนาของผู้หญิงมักทำให้สังคมไม่สามารถใช้ประโยชน์จากศักยภาพทั้งหมดของประชากรได้ ตัวอย่างเช่น ในหลายประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำทางเพศสูง ผู้หญิงมักไม่ได้รับการสนับสนุนในการเข้าถึงการศึกษา และการฝึกอบรม ทำให้ขาดทักษะที่จำเป็นในการเข้าร่วมในตลาดแรงงานหรือในการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ (World Bank, 2012)

ในหลายกรณี การไม่คำนึงถึงความเท่าเทียมทางเพศในการวางแผนและออกแบบนโยบายการพัฒนา ส่งผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากการกระจายทรัพยากรและโอกาสที่ไม่เท่าเทียม

การวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาที่ไม่คำนึงถึงเพศและผลกระทบที่เกิดขึ้น

ในหลายกรณี นโยบายการพัฒนามักจะถูกออกแบบโดยไม่มีการพิจารณาถึงปัจจัยทางเพศ ทำให้เกิดการละเลยสิทธิและโอกาสของผู้หญิงในการเข้าถึงทรัพยากรสำคัญ เช่น การศึกษาหรือการพัฒนาทักษะทางอาชีพ ตัวอย่างเช่น นโยบายการพัฒนากิจกรรมในบางประเทศมักเน้นการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ผู้ชายในครอบครัวสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้มากกว่า ในขณะที่ผู้หญิงที่รับผิดชอบงานในบ้านหรือเกษตรกรรมขนาดเล็กมักไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าถึงเทคโนโลยีหรือทรัพยากรทางการเงินที่จำเป็นในการพัฒนาผลผลิต (Chant, 2016)

นอกจากนี้ยังพบว่าในบางประเทศที่มีการพัฒนาหรือฟื้นฟูเศรษฐกิจโดยการเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานหรืออุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ผู้หญิงมักจะไม่ได้รับการคำนึงถึงในกระบวนการนี้ ซึ่งส่งผลให้ผู้หญิงไม่สามารถเข้าถึงการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมหรือการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ ซึ่งเป็นการตัดโอกาสในการพัฒนาของผู้หญิงในภาคเศรษฐกิจที่สำคัญ

ตัวอย่างกรณีศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำทางเพศในโครงการพัฒนา

หนึ่งในกรณีศึกษาที่แสดงถึงความเหลื่อมล้ำทางเพศในโครงการพัฒนาคือโครงการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรมในประเทศอินเดีย ซึ่งมีการมุ่งเน้นให้เกษตรกรชายได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการเกษตรใหม่ๆ โดยไม่คำนึงถึงบทบาทของผู้หญิงในภาคเกษตรกรรม ผู้หญิงส่วนใหญ่ในชนบทยังคงทำงานในฟาร์มและมีบทบาทสำคัญในกระบวนการเกษตรกรรม แต่เนื่องจากการฝึกอบรมและการสนับสนุนที่ไม่มุ่งเน้นถึงความต้องการของผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงในพื้นที่เกษตรกรรมเหล่านี้ไม่ได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจในภาคการเกษตรมากเท่าผู้ชาย (Dufllo, 2012)

อีกตัวอย่างหนึ่งคือในโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในหลายประเทศที่มุ่งเน้นการสร้างถนนและโครงสร้างพื้นฐานทางการขนส่งที่มักไม่พิจารณาถึงความต้องการในการเดินทางของผู้หญิง โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเหลื่อมล้ำทางเพศสูง ผู้หญิงอาจจะต้องเผชิญกับปัญหาในการเข้าถึงพื้นที่การศึกษาหรือการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาของผู้หญิงในสังคม

กล่าวโดยสรุปความเหลื่อมล้ำทางเพศมีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การออกแบบนโยบายการพัฒนาที่ไม่คำนึงถึงเพศสามารถทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมในการกระจายทรัพยากรและโอกาส การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่สามารถรองรับความต้องการของทั้งผู้ชายและผู้หญิงอย่างเท่าเทียมอาจส่งผลให้การพัฒนานั้นไม่ยั่งยืนหรือไม่ครอบคลุมทุกภาคส่วน ตัวอย่างกรณีศึกษาต่างๆ ที่ได้กล่าวถึงในบทความนี้ช่วยให้เห็น

ถึงความสำคัญของการพิจารณาความเท่าเทียมทางเพศในการออกแบบนโยบายการพัฒนา เพื่อให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาได้อย่างเต็มที่

แนวทางการแก้ไขและลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ

ความเหลื่อมล้ำทางเพศเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างรุนแรง การลดความเหลื่อมล้ำทางเพศจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจัง ผ่านการสร้าง ความเท่าเทียมในทุกๆ ด้าน เช่น การศึกษา การทำงาน และการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา การเสนอแนวทางและกลยุทธ์ในการลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคมจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับนโยบายและการสร้างวัฒนธรรมความเท่าเทียม การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนานโยบายที่คำนึงถึงเพศ รวมถึงการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทั้งชายและหญิงในกระบวนการพัฒนา จะช่วยสร้างความยั่งยืนและพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกภาคส่วนของสังคม

การเสนอแนวทางและกลยุทธ์ในการลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม

การลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคมต้องการการดำเนินการในหลายระดับ โดยเริ่มต้นจากการปรับเปลี่ยนทัศนคติและค่านิยมที่ไม่เท่าเทียมต่อเพศ การสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของความเท่าเทียมทางเพศในทุกภาคส่วนของสังคมเป็นสิ่งจำเป็น นอกจากนี้การส่งเสริมสิทธิและโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ เช่น การศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับทุกคน การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ และโอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม และการเมืองสามารถช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเพศได้ (UN Women, 2019)

อีกหนึ่งแนวทางที่สำคัญคือการออกแบบนโยบายการพัฒนาที่คำนึงถึงเพศ โดยเฉพาะในภาคการศึกษาและการฝึกอบรมอาชีพ เพื่อให้ผู้หญิงสามารถเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาอาชีพได้อย่างเท่าเทียมกับผู้ชาย (World Bank, 2012) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองและเศรษฐกิจของผู้หญิงจะช่วยเสริมสร้างการพัฒนาที่ครอบคลุมและยั่งยืน

การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนานโยบายที่คำนึงถึงเพศ

การศึกษาคือเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ การให้โอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมสำหรับทั้งชายและหญิงสามารถช่วยเสริมสร้างทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาในยุคปัจจุบัน การจัดตั้งโปรแกรมการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับ

ผู้หญิงและเด็กหญิง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลหรือในสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำทางเพศสูง จะสามารถลดช่องว่างระหว่างเพศและเสริมสร้างศักยภาพให้กับผู้หญิงในการพัฒนาอาชีพและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจทางสังคม

นอกจากนี้ การพัฒนานโยบายที่คำนึงถึงเพศต้องเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์การพัฒนาทางเศรษฐกิจ โดยการออกแบบนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจสำหรับผู้หญิงในทุกภาคส่วน เช่น การสนับสนุนผู้หญิงในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน หรือการส่งเสริมธุรกิจของผู้หญิงในภาคต่างๆ (Sen, 1999) โดยการใช้มุมมองทางเพศในการออกแบบนโยบายจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในเชิงโครงสร้างและเพิ่มโอกาสให้ผู้หญิงเข้าถึงโอกาสต่างๆ

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทั้งชายและหญิงในกระบวนการพัฒนา

การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทั้งชายและหญิงในกระบวนการพัฒนามีความสำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืนและครอบคลุม ในหลายสังคม การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการตัดสินใจของผู้หญิงยังคงมีข้อจำกัด การสร้างช่องทางให้ผู้หญิงสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนานโยบายจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนให้ผู้หญิงมีบทบาทในภาคธุรกิจ การเมือง และองค์กรสาธารณะ การส่งเสริมให้ผู้ชายมีบทบาทในการดูแลครอบครัวและสนับสนุนการทำงานของผู้หญิงในตลาดแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา (Chant, 2016)

การส่งเสริมให้ทั้งชายและหญิงร่วมมือกันในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในระดับสังคมและภาคธุรกิจ การมีส่วนร่วมของทั้งสองเพศในทุกๆ ด้านของการพัฒนาจะทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรและศักยภาพของประชากรในสังคมอย่างเต็มที่

สรุปการลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในกระบวนการพัฒนาต้องอาศัยการดำเนินงานที่ครอบคลุมและมีความยั่งยืน ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมการศึกษา การพัฒนานโยบายที่คำนึงถึงเพศ และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทั้งชายและหญิงในกระบวนการพัฒนา การดำเนินการเหล่านี้ไม่เพียงแต่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเพศในสังคม แต่ยังช่วยเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนและครอบคลุมทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

สรุป

บทความนี้ได้เสนอการวิเคราะห์ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศในบริบทต่างๆ ทั้งทางวัฒนธรรมและการพัฒนา โดยได้อธิบายถึงทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความเหลื่อมล้ำทางเพศในมุมมองต่างๆ รวมทั้งการสำรวจผลกระทบของความเหลื่อมล้ำทางเพศต่อสังคมและเศรษฐกิจ การวิจัยในบทความได้ชี้ให้เห็นว่า ความเหลื่อมล้ำทางเพศไม่เพียงแต่เกิดจากปัจจัยทางวัฒนธรรม แต่ยังมีผลมาจากกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่คำนึงถึงเพศ ซึ่งทำให้เกิดการละเลยและขัดขวางการเข้าถึงโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับทั้งชายและหญิง

ในด้านการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศ บทความได้เสนอแนวทางที่สำคัญในการลดช่องว่างทางเพศ ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนานโยบายที่คำนึงถึงเพศ การสร้างความตระหนักรู้ในสังคมเกี่ยวกับความสำคัญของความเท่าเทียมทางเพศ และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทั้งชายและหญิงในกระบวนการพัฒนา นอกจากนี้ การพัฒนานโยบายที่คำนึงถึงเพศและการให้โอกาสผู้หญิงเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสทางเศรษฐกิจ เป็นวิธีที่สำคัญในการขจัดความเหลื่อมล้ำทางเพศที่ยังคงมีอยู่ในหลายประเทศ

ท้ายที่สุด การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางเพศต้องการความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และสังคมเพื่อสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนและเท่าเทียม โดยการพิจารณาและปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาให้สอดคล้องกับความเท่าเทียมทางเพศเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกคนในสังคม

เอกสารอ้างอิง

- สุนีย์ หัตถโกวิท. (2557). ความเหลื่อมล้ำทางเพศในประเทศไทย: บทบาทของสตรีในสังคมไทย. *วารสารการพัฒนาสังคม*, 24(1), 15-32.
- Chant, S. (2016). *Gender and Development: Theories, Debates and Policies*. Routledge.
- Duflo, E. (2012). Women Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051-1079.

Hossain, N., & Quadir, F. (2015). *Gender Inequality in South Asia: A Sociological Analysis*. Routledge.

Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

UN Women. (2019). *Gender Equality and Women's Empowerment*. Retrieved from <https://www.unwomen.org>.

World Bank. (2012). *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. The World Bank.

การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมผ่านนโยบายสาธารณะ*

ACHIEVING SOCIAL JUSTICE THROUGH PUBLIC POLICY

พระครูโสภณธรรมโชติ (สัมพันธ์ สิริโรจน์บริรักษ์)

Phrakhrusophonthammachot (Sampan Siriroteboriruk)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Mahamakut Buddhist University, Thailand

Corresponding author E-mail: sompongek@gmail.com

วันที่รับบทความ : 1 กรกฎาคม 2567; วันแก้ไขบทความ 20 สิงหาคม 2567; วันตอบรับบทความ : 22 สิงหาคม 2567

Received 1 July 2024; Revised 20 August 2024; Accepted 22 April 2024

บทคัดย่อ

การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน บทความนี้มุ่งเน้นการศึกษาแนวทางการพัฒนานโยบายสาธารณะที่สามารถลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันในสังคม โดยใช้กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เช่น ทฤษฎีการกระจายทรัพยากร ทฤษฎีความเท่าเทียม และทฤษฎีการรวมพลัง นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์อุปสรรคที่สำคัญ เช่น การเมืองและอิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ ทรัพยากรที่จำกัด และความซับซ้อนของปัญหา บทความได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนานโยบาย ได้แก่ การพัฒนากลไกการกำกับดูแลและความโปร่งใส การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนและกลุ่มเปราะบาง และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม โดยสรุป บทความนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของนโยบายสาธารณะในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคมและการพัฒนาที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ความเป็นธรรมทางสังคม, นโยบายสาธารณะ, ความเหลื่อมล้ำ, ความโปร่งใส, การพัฒนาที่ยั่งยืน

Citation:



* พระครูโสภณธรรมโชติ (สัมพันธ์ สิริโรจน์บริรักษ์). (2567). การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมผ่านนโยบายสาธารณะ. วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์, 1(4), 57-66.

Phrakhrusophonthammachot (Sampan Siriroteboriruk). (2024). Achieving Social Justice through Public Policy. Journal of Social Sciences Innovations, 1(4), 57-66.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jssi.2024.20>

<https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi>

Abstract

Social justice is a critical issue in national development and improving the quality of life for citizens. This article focuses on examining public policy development strategies to reduce inequality and promote equal opportunities in society, employing relevant concepts and theories such as Distributive Justice, Equality, and Inclusion. Furthermore, the article analyzes significant obstacles, including political influences, resource constraints, and the complexity of social issues. The proposed strategies for policy development include enhancing governance mechanisms and transparency, empowering communities and vulnerable groups, and fostering collaboration among government, private sectors, and civil society. In conclusion, this article emphasizes the pivotal role of public policies in fostering social justice and achieving sustainable development.

Keyword: Social justice, Public policy, Inequality, Transparency, Sustainable development

บทนำ

ความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) หมายถึง สถานะของสังคมที่ทรัพยากร โอกาส และสิทธิขั้นพื้นฐานถูกแจกจ่ายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมในทุกมิติ เช่น ด้าน เศรษฐกิจ การศึกษา การสาธารณสุข และสิทธิทางการเมือง (Rawls, 1971) ความเป็นธรรมนี้ ครอบคลุมทั้งการลดความเหลื่อมล้ำและการเสริมสร้างความเท่าเทียมในโอกาสและผลลัพธ์ที่ แต่ละบุคคลได้รับ (Sen, 2009) ในบริบทของสังคมไทย ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและ สังคมเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการพัฒนาที่ยั่งยืน (สุธี สุขสากล, 2560)

การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมไม่ได้เป็นเพียงการจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจ เท่านั้น แต่ยังหมายถึงการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน กระบวนการตัดสินใจ และการเข้าถึงโอกาสที่เท่าเทียม ซึ่งทั้งหมดนี้จำเป็นต้องอาศัยกลไกที่ ชัดเจนผ่านนโยบายสาธารณะ

บทบาทของนโยบายสาธารณะในการส่งเสริมความเป็นธรรม

นโยบายสาธารณะ (Public Policy) เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดระเบียบสังคมและส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคม (Dye, 2013) โดยผ่านการกำหนดแนวทางที่มีเป้าหมายเพื่อจัดการกับความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ เช่น การจัดเก็บภาษีเพื่อการกระจายรายได้ การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษาและสาธารณสุข และการกำหนดกฎหมายที่สนับสนุนสิทธิมนุษยชน

ตัวอย่างเช่น ประเทศแถบสแกนดิเนเวียได้ออกแบบนโยบายที่ส่งเสริมระบบรัฐสวัสดิการซึ่งช่วยลดช่องว่างทางเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Esping-Andersen, 1990) สำหรับประเทศไทย นโยบายบัตรสวัสดิการแห่งรัฐและการลงทุนในโครงการ “30 บาทรักษาทุกโรค” เป็นตัวอย่างของการพยายามลดความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงทรัพยากรพื้นฐาน (ธงชัย วงศ์ชัย, 2562)

วัตถุประสงค์และขอบเขตของบทความ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของนโยบายสาธารณะในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคม โดยมุ่งเน้นถึงหลักการ แนวทาง และกรณีศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จและความท้าทายในการดำเนินนโยบาย ขอบเขตของบทความจะครอบคลุมถึงการเปรียบเทียบแนวทางจากประเทศต่าง ๆ และประยุกต์ใช้ในบริบทของสังคมไทย

นโยบายสาธารณะมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคมผ่านการจัดการความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมในสังคม อย่างไรก็ตาม การออกแบบและดำเนินนโยบายต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น อิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์และข้อจำกัดของทรัพยากร การแก้ไขปัญหาความไม่เป็นธรรมจึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม เพื่อสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเรื่องความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice)

ความเป็นธรรมทางสังคม (Social Justice) หมายถึง การสร้างความเท่าเทียมในโอกาส การกระจายทรัพยากร และการรับรองสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของชีวิต เช่น ด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และสุขภาพ (Rawls, 1971) แนวคิดนี้เน้นความสำคัญของการสร้างสังคม

ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสได้อย่างเท่าเทียม โดยไม่ถูกกีดกันจากเพศ ชาติพันธุ์ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ (Sen, 2009)

ในบริบทของประเทศไทย แนวคิดความเป็นธรรมทางสังคมยังเกี่ยวข้องกับการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เช่น การกระจายรายได้ที่เป็นธรรม การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา และการลดช่องว่างทางสุขภาพ (ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์, 2559)

ตัวชี้วัดความเป็นธรรมทางสังคม

ตัวชี้วัดความเป็นธรรมทางสังคมสามารถแบ่งออกเป็นหลายมิติ ได้แก่:

มิติด้านเศรษฐกิจ: การกระจายรายได้ที่สมดุล เช่น ดัชนี Gini Coefficient

มิติด้านการศึกษา: ความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา เช่น อัตราการลงทะเบียนเรียน

มิติด้านสุขภาพ: การเข้าถึงบริการสุขภาพพื้นฐานอย่างเท่าเทียม เช่น อัตราการตายของแม่และเด็ก

มิติด้านสิทธิและการเมือง: การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจ เช่น ดัชนีการมีส่วนร่วมทางการเมือง (Fraser, 1997)

2. ทฤษฎีทางนโยบายสาธารณะที่ส่งเสริมความเป็นธรรม

ทฤษฎีการกระจายทรัพยากร (Distributive Justice)

ทฤษฎีนี้มุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรในสังคมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (Rawls, 1971) หลักการพื้นฐานคือการสร้าง "โอกาสที่เท่าเทียม" โดยเฉพาะสำหรับผู้ที่อยู่ในกลุ่มเปราะบาง ตัวอย่างเช่น นโยบายการจัดเก็บภาษีแบบก้าวหน้าและการสนับสนุนสวัสดิการสำหรับผู้ด้อยโอกาส

ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equality)

แนวคิดนี้เน้นความเสมอภาคในโอกาสและผลลัพธ์ (Sen, 1992) โดยเฉพาะในด้านการเข้าถึงบริการสาธารณะ เช่น การศึกษาและสุขภาพ ตัวอย่างของนโยบายที่สะท้อนแนวคิดนี้คือโครงการ “30 บาทรักษาทุกโรค” ของประเทศไทย ซึ่งช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงบริการสุขภาพ

ทฤษฎีการรวมพลัง (Inclusion)

ทฤษฎีการรวมพลังมุ่งเน้นการสร้างพื้นที่ให้ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่มักถูกกีดกัน เช่น ชนกลุ่มน้อยหรือผู้พิการ มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ (Young, 2000)

ตัวอย่างของการนำแนวคิดนี้ไปใช้คือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในโครงการพัฒนาท้องถิ่น

กล่าวโดยสรุปแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความเป็นธรรมทางสังคมและนโยบายสาธารณะสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสังคมที่ให้โอกาสและทรัพยากรอย่างเท่าเทียม ทฤษฎีต่าง ๆ เช่น การกระจายทรัพยากร ความเท่าเทียม และการรวมพลังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบนโยบายสาธารณะ เพื่อแก้ไขความเหลื่อมล้ำและสร้างความยั่งยืนในสังคม

บริบทของปัญหาความเป็นธรรมทางสังคมในปัจจุบัน

1. สถานการณ์และปัญหาที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศและสากล

ความเป็นธรรมทางสังคมเป็นหนึ่งในประเด็นที่ทั่วโลกเผชิญในศตวรรษที่ 21 ปัญหาหลักที่ส่งผลต่อความไม่เป็นธรรมทางสังคมในระดับสากล ได้แก่ ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลกระทบไม่เท่าเทียม และการเข้าถึงทรัพยากรในพื้นที่ต่าง ๆ (Oxfam, 2022)

สำหรับประเทศไทย ความเหลื่อมล้ำเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่มีมานาน แม้ว่าจะมีนโยบายต่าง ๆ เช่น การกระจายรายได้และการพัฒนาระบบสวัสดิการ แต่ช่องว่างระหว่างกลุ่มรายได้สูงและรายได้ต่ำยังคงกว้างขึ้น (ธงชัย วงศ์ชัย, 2562) การกระจุกตัวของทรัพย์สินในกลุ่มชนชั้นนำเป็นตัวอย่างของความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้น

2. ความเหลื่อมล้ำด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และสาธารณสุข

ด้านเศรษฐกิจ

ความเหลื่อมล้ำด้านเศรษฐกิจเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญของความไม่เป็นธรรมทางสังคม ประเทศไทยถูกจัดว่าเป็นประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำทางรายได้สูงที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดย 1% ของประชากรถือครองทรัพย์สินถึง 67% ของทรัพย์สินทั้งหมดในประเทศ (Credit Suisse, 2020)

ด้านการศึกษา

ความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาเกิดจากการกระจายทรัพยากรที่ไม่เท่าเทียม โดยเฉพาะในชนบทที่เด็กยังคงขาดแคลนโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาคุณภาพสูง ส่งผลให้ช่องว่างระหว่างกลุ่มชนบทและในเมืองยังคงเพิ่มขึ้น (สุธี สุขสากล, 2560)

ด้านสาธารณสุข

การเข้าถึงบริการสาธารณสุขยังคงเป็นปัญหา โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ห่างไกล แม้โครงการ "30 บาทรักษาทุกโรค" จะช่วยลดอุปสรรคในเรื่องค่าใช้จ่าย แต่ปัญหาคุณภาพของบริการและจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ยังคงเป็นข้อจำกัด

3. ผลกระทบจากความไม่เป็นธรรมทางสังคม

ความไม่เป็นธรรมทางสังคมมีผลกระทบที่หลากหลาย ตั้งแต่ปัญหาความยากจน ความไม่สงบในสังคม ไปจนถึงการขาดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของประชากร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (UNDP, 2021) สำหรับประเทศไทย ความไม่เป็นธรรมยังส่งผลต่อความเชื่อมั่นในระบบการเมืองและการบริหารของรัฐ ทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ไว้วางใจในสถาบันต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปปัญหาความไม่เป็นธรรมทางสังคมในปัจจุบันเป็นผลมาจากความเหลื่อมล้ำในมิติต่าง ๆ ที่สะสมมายาวนาน ทั้งในระดับประเทศและสากล การแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการออกแบบนโยบายที่มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคม

บทบาทของนโยบายสาธารณะในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคม

1. การออกแบบนโยบายเพื่อความเป็นธรรม

การออกแบบนโยบายสาธารณะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคม โดยต้องคำนึงถึงมิติของความเท่าเทียม การเข้าถึง และความยั่งยืนในระยะยาว

การประเมินผลกระทบทางสังคม (Social Impact Assessment)

กระบวนการประเมินผลกระทบทางสังคม (SIA) เป็นขั้นตอนสำคัญในการออกแบบนโยบายเพื่อประเมินผลกระทบของนโยบายที่มีต่อกลุ่มเปราะบางและชุมชนต่าง ๆ (Vanclay, 2003) ตัวอย่างเช่น การประเมินผลกระทบของโครงการพัฒนาสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ เช่น โครงการเขื่อนหรือโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคม เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายจะไม่สร้างความเสียหายหรือเพิ่มความเหลื่อมล้ำในสังคม

2. กรณศึกษาที่ประสบความสำเร็จในระดับประเทศและนานาชาติ

ประเทศไทย

โครงการ "30 บาทรักษาทุกโรค" เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของนโยบายสาธารณะที่ช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงบริการสาธารณสุข โครงการนี้ได้รับการยอมรับในระดับ

นานาชาติว่าเป็นหนึ่งในนโยบายที่ช่วยลดอุปสรรคด้านค่าใช้จ่ายและเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพสำหรับประชาชนทุกกลุ่ม (World Health Organization, 2010)

ประเทศสวีเดน

สวีเดนเป็นตัวอย่างของประเทศที่มีระบบรัฐสวัสดิการที่แข็งแกร่ง โดยเฉพาะในด้านการศึกษาที่ให้โอกาสเท่าเทียมแก่ประชาชนทุกคนผ่านการจัดการศึกษาฟรีตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย รวมถึงการให้เงินสนับสนุนเพื่อช่วยเหลือครอบครัวที่มีรายได้ต่ำ (Esping-Andersen, 1990)

3. กลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบาย

การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมผ่านนโยบายสาธารณะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน กลไกการมีส่วนร่วม เช่น การเปิดรับความคิดเห็น การปรึกษาหารือ และการใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมข้อมูลจากประชาชน เป็นวิธีการที่ช่วยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและออกแบบนโยบาย (Arnstein, 1969)

ในประเทศไทย การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นผ่านคณะกรรมการพัฒนาชุมชนเป็นตัวอย่างของการรวมพลังประชาชนในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญกระทบโดยตรง

โดยบทสรุปบทบาทของนโยบายสาธารณะในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมการเข้าถึงโอกาสอย่างเท่าเทียม กระบวนการออกแบบนโยบายที่มุ่งเน้นการประเมินผลกระทบทางสังคม การเรียนรู้จากกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยให้การดำเนินนโยบายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อุปสรรคและความท้าทายในการสร้างความเป็นธรรมทางสังคม

1. การเมืองและอิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์

การเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินนโยบายสาธารณะ โดยเฉพาะในบริบทที่มีกลุ่มผลประโยชน์เข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย ทำให้นโยบายที่ควรมุ่งเน้นความเป็นธรรมทางสังคมอาจถูกเบี่ยงเบนเพื่อตอบสนองต่อกลุ่มที่มีอำนาจ (Stiglitz, 2012) ในประเทศไทย การแทรกแซงจากกลุ่มธุรกิจและชนชั้นนำบางกลุ่มส่งผลให้ทรัพยากรและสิทธิ

ประโยชน์ถูกกระจายไปในทางที่ไม่เป็นธรรม ตัวอย่างเช่น นโยบายสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม

2. ทรัพยากรที่จำกัดและการจัดสรรงบประมาณ

ทรัพยากรที่จำกัดเป็นอุปสรรคสำคัญในการดำเนินนโยบายเพื่อความเป็นธรรมทางสังคม ประเทศกำลังพัฒนามักประสบปัญหางบประมาณไม่เพียงพอในการจัดทำโครงการสาธารณประโยชน์ เช่น การศึกษา สุขภาพ และสวัสดิการ (World Bank, 2020) ในประเทศไทย การจัดสรรงบประมาณยังคงมีข้อจำกัดในการกระจายทรัพยากรไปยังพื้นที่ห่างไกลหรือกลุ่มคนที่ด้อยโอกาส ทำให้เกิดความไม่สมดุลในด้านการพัฒนาระหว่างพื้นที่ชนบทและในเมือง

3. ความซับซ้อนของปัญหาและความไม่สอดคล้องกันของนโยบาย

ปัญหาความไม่เป็นธรรมทางสังคมมีความซับซ้อน เนื่องจากเกี่ยวข้องกับหลายมิติ เช่น เศรษฐกิจ การศึกษา สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม นโยบายที่มุ่งแก้ไขปัญหานี้อาจส่งผลกระทบต่อปัญหาอื่นหากไม่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Bardach, 2000) ตัวอย่างในประเทศไทยคือการพัฒนากระบวนทัศน์โครงสร้างพื้นฐานที่ขาดการประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างชุมชนและรัฐ

กล่าวได้ว่าการสร้างความเป็นธรรมทางสังคมเผชิญกับอุปสรรคและความท้าทายที่สำคัญ ซึ่งรวมถึงอิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์ การจำกัดทรัพยากร และความซับซ้อนของปัญหาที่เกี่ยวข้อง การแก้ไขปัญหานี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ และการปรับปรุงกระบวนการออกแบบนโยบายให้สอดคล้องกับเป้าหมายของความเป็นธรรม

แนวทางในการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคม

การพัฒนานโยบายเพื่อสร้างความเป็นธรรมทางสังคมเป็นกระบวนการที่ต้องมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาโครงสร้าง ความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสที่เท่าเทียมกันในสังคม แนวทางเหล่านี้สามารถดำเนินการผ่านกลไกที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ

1. การพัฒนากลไกการกำกับดูแลและความโปร่งใส

กลไกการกำกับดูแลที่โปร่งใสช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจในนโยบายสาธารณะ การปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบและการรายงานผลของนโยบายสามารถลดการทุจริตและการ

ใช้ทรัพยากรที่ไม่เหมาะสม (Transparency International, 2020) ตัวอย่างที่น่าสนใจคือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการตรวจสอบโครงการสาธารณะ เช่น ระบบ e-Government ของเอสโตเนียที่ช่วยเพิ่มความโปร่งใสและลดต้นทุนในการบริหารจัดการ

2. การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนและกลุ่มเปราะบาง

การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนและกลุ่มเปราะบางช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการที่จำเป็น การอบรมทักษะ การจัดตั้งโครงการพัฒนาชุมชน และการสนับสนุนเงินทุนขนาดเล็กเป็นแนวทางที่ช่วยสร้างความเข้มแข็งในระดับฐานราก (Chambers, 1983) ในประเทศไทย โครงการ "โคก หนอง นา" เป็นตัวอย่างของการพัฒนาที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน

3. การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม

การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาครัฐที่มีบทบาทในเชิงนโยบาย ภาคเอกชนที่สามารถสนับสนุนทรัพยากรและเทคโนโลยี และประชาสังคมที่เป็นตัวแทนเสียงของประชาชน (Putnam, 2000) ตัวอย่างของความร่วมมือที่ประสบความสำเร็จคือโครงการพัฒนาชุมชนในประเทศเนเธอร์แลนด์ที่มีการสร้างความร่วมมือระหว่างรัฐบาลท้องถิ่น ธุรกิจ และองค์กรไม่แสวงหากำไรในการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปแนวทางในการพัฒนานโยบายเพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมทางสังคมจำเป็นต้องคำนึงถึงกลไกการกำกับดูแลที่โปร่งใส การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชน และความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ การดำเนินการเหล่านี้ไม่เพียงช่วยลดความเหลื่อมล้ำแต่ยังส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

สรุป

การสร้างความเป็นธรรมทางสังคมผ่านนโยบายสาธารณะเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันในสังคม โดยมีหลักการสำคัญคือการออกแบบนโยบายที่ตอบสนองต่อปัญหาโครงสร้าง ความโปร่งใสในการกำกับดูแล การเสริมสร้างศักยภาพของชุมชน และการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย วงศ์ชัย. (2562). นโยบายสาธารณะกับการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย. วารสารการเมืองและนโยบายสาธารณะ, 12(1), 45-62.
- สุธี สุขสากล. (2560). การลดความเหลื่อมล้ำด้านการศึกษาในชนบท. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2559). การลดความเหลื่อมล้ำ: แนวทางสู่สังคมที่เป็นธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Arnstein, S. R. (1969). *A Ladder of Citizen Participation*. Journal of the American Institute of Planners, 35(4), 216–224.
- Bardach, E. (2000). *A Practical Guide for Policy Analysis: The Eightfold Path to More Effective Problem Solving*. CQ Press.
- Chambers, R. (1983). *Rural Development: Putting the Last First*. Longman.
- Dye, T. R. (2013). *Understanding Public Policy*. Pearson Education.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton University Press.
- Fraser, N. (1997). *Justice Interruptus: Critical Reflections on the "Postsocialist" Condition*. Routledge.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Sen, A. (2009). *The Idea of Justice*. Harvard University Press.
- Stiglitz, J. E. (2012). *The Price of Inequality: How Today's Divided Society Endangers Our Future*. W.W. Norton & Company.
- Transparency International. (2020). *Corruption Perceptions Index 2020*. Berlin: Transparency International.

- Vanclay, F. (2003). *International Principles for Social Impact Assessment*. Impact Assessment and Project Appraisal, 21(1), 5–11.
- World Bank. (2020). *World Development Report 2020: Trading for Development in the Age of Global Value Chains*.
- Young, I. M. (2000). *Inclusion and Democracy*. Oxford University Press.

วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

Journal of Social Science Innovation

1. นโยบายการตีพิมพ์ในวารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

วารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์ เป็นวารสารในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า และเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย บทความวิชาการ บทความปริทัศน์ บทความหนังสือแก่นักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ นักศึกษาทุกระดับ และผู้สนใจทั่วไป ในมิติทางด้านศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ใน 3 ท่าน ในลักษณะปกปิดรายชื่อ (Double blind peer-reviewed) เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยรับพิจารณาตีพิมพ์ต้นฉบับของบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ผลงานที่ส่งมาจะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบการอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารที่คณะและข้อคิดเห็นที่ปรากฏในบทความวารสาร ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนบทความนั้น มิใช่ความคิดของคณะผู้จัดทำ และไม่ถือเป็นทัศนะและความรับผิดชอบของกองบรรณาธิการ ทั้งนี้กองบรรณาธิการไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการคัดลอก แต่ให้อ้างอิงแสดงที่มา ทางวารสารกำหนดออกวารสารปีละ 6 ฉบับ (ราย 2 เดือน) ดังนี้ ฉบับที่ 1 เดือน มกราคม - กุมภาพันธ์, ฉบับที่ 2 เดือน มีนาคม - เมษายน, ฉบับที่ 3 เดือน พฤษภาคม - มิถุนายน, ฉบับที่ 4 เดือน กรกฎาคม - สิงหาคม, ฉบับที่ 5 เดือน กันยายน - ตุลาคม และ ฉบับที่ 6 เดือน พฤศจิกายน - ธันวาคม

2. ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

1) บทความวิจัย (Research Article) เป็นบทความที่นำเสนอการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับศาสนาและปรัชญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสน

ศาสตร์ การศึกษา สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา รวมทั้งสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2) บทความวิชาการ (Academic Article) เป็นบทความวิเคราะห์ วิจัยหรือเสนอแนวคิดใหม่

3) บทความปริทัศน์ (Review Article) เป็นบทความที่เขียนขึ้นจากการทบทวนเอกสารวิชาการ ทั้งทางด้านทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งที่กำหนดไว้ โดยมีการทบทวนวรรณกรรมค้นคว้า รวบรวม ข้อมูลที่มีอยู่แล้วจากแหล่งต่างๆ และนำมาประมวลเรียบเรียงในรูปแบบความ

4) บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) เป็นการค้นหาข้อดีและข้อไม่ดีของเรื่องที่จะวิจารณ์ชี้ให้เห็นข้อบกพร่อง พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นการวิจารณ์เพื่อสร้างสรรค์

3. รูปแบบของการจัดเตรียมต้นฉบับ

1) ต้นฉบับบทความต้องมีความยาว 8 - 12 หน้ากระดาษ A4 (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) พิมพ์บนกระดาษหน้าเดียว ใช้ตัวอักษรแบบ THSarabunPSK ตั้งค่านำกระดาษโดยเว้นขอบบน ขอบซ้าย 1 นิ้ว และขอบขวา ขอบล่าง 1 นิ้ว กำหนดระยะห่างระหว่างบรรทัดเท่ากับ 1 และเว้นบรรทัดระหว่างแต่ละย่อหน้า การนำเสนอรูปภาพและตาราง ต้องนำเสนอรูปภาพและตารางที่มีความคมชัดพร้อมระบุหมายเลขกำกับรูปภาพไว้ด้านล่าง พิมพ์เป็นตัวหนาเช่นตารางที่ 1 หรือ Table 1 และ ภาพที่ 1 หรือ Figure 1 รูปภาพที่นำเสนอต้องมีรายละเอียดของข้อมูลครบถ้วนและเข้าใจได้โดยไม่จำเป็นต้องกลับไปอ่านที่เนื้อความอีก ระบุลำดับของรูปภาพทุกรูปให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่อยู่ในต้นฉบับ โดยคำอธิบายต้องกระชับและสอดคล้องกับรูปภาพที่นำเสนอ

2) ชื่อเรื่องต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พิมพ์ไว้ตรงกลางหน้าแรก

3) ชื่อผู้เขียน ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ พร้อมระบุชื่อสังกัดหรือหน่วยงาน

4) มีบทคัดย่อภาษาไทย จำนวนคำอยู่ที่ 250-400 คำ

5) กำหนดคำสำคัญ (Keywords) 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

6) การเรียงหัวข้อ หัวข้อใหญ่สุด ให้พิมพ์ชิดขอบด้านซ้าย หัวข้อย่อยเว้นห่างจากหัวข้อใหญ่ 3-5 ตัวอักษร และหัวข้อย่อยขนาดเดียวกัน ต้องพิมพ์ให้ตรงกัน เมื่อขึ้นหัวข้อใหญ่ให้เว้นระยะห่าง 1 บรรทัด

7) การใช้ตัวเลข คำย่อ และวงเล็บ ควรใช้ตัวเลขอารบิกทั้งหมด ใช้คำย่อที่เป็นสากลเท่านั้น (ระบุคำเต็มไว้ในครั้งแรก) การวงเล็บภาษาอังกฤษ ควรใช้ดังนี้ (Student centred learning)

บทความวิจัย ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ
- 3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)
- 5) บทคัดย่อ (Abstract) เสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัยและผลการวิจัยโดยสรุป สั้นกะทัดรัดได้ใจความ
- 6) บทนำ (Introduction) ระบุความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาในการวิจัยและระบุวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 7) วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 8) สมมติฐาน (ถ้ามี)
- 9) การทบทวนวรรณกรรม
- 10) วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) ระบุแบบแผนการวิจัยที่ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างและการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
- 11) ผลการวิจัย (Results) เสนอผลที่พบตามวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับอย่างชัดเจน ควรเสนอในรูปตารางหรือแผนภูมิ
- 12) อภิปรายผล (Discussion) เสนอเป็นความเรียง ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของผลการวิจัยกับกรอบแนวคิด และงานวิจัยที่ผ่านมา ไม่ควรอภิปรายเป็นข้อ ๆ แต่ชี้ให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด
- 13) องค์ความรู้ใหม่ (ถ้ามี) (Originality and Body of Knowledge) ระบุองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย สังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจง่าย
- 14) สรุป (Conclusion) / ข้อเสนอแนะ (Recommendation) ระบุข้อสรุปที่สำคัญและข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นสำหรับการวิจัยต่อไป

15) เอกสารอ้างอิง (References) ต้องเป็นรายการอ้างอิงที่มีปรากฏในบทความเท่านั้น

บทความวิชาการ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ
- 3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)
- 5) บทคัดย่อ (Abstract)
- 6) บทนำ (Introduction)
- 7) เนื้อเรื่อง (Content) แสดงสาระสำคัญที่ต้องการนำเสนอตามลำดับ
- 8) สรุป (Conclusion)
- 9) เอกสารอ้างอิง (Reference)

บทความปริทัศน์และบทวิจารณ์หนังสือ ให้เรียงลำดับสาระ ดังนี้

- 1) ชื่อเรื่องภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 2) ชื่อผู้เขียนและผู้ร่วมเขียนบทความ
- 3) สถาบันภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 4) Corresponding Author's Email (อีเมลผู้ติดต่อประสานบทความ)
- 5) ข้อมูลส่วนประกอบของหนังสือที่วิจารณ์ ดังนี้

- 5.1 ภาพปกหนังสือ
- 5.2 แปลจากหนังสือ:
- 5.3 ผู้เขียน:
- 5.4 ผู้แปล:
- 5.5 สำนักพิมพ์:
- 5.6 ปีที่พิมพ์:
- 5.7 จำนวนหน้า:

- 6) บทนำ (Introduction)

- 7) เนื้อเรื่อง (Content)
- 8) บทวิจารณ์
- 9) สรุป (Conclusion)
- 10) เอกสารอ้างอิง (Reference)

4. ระบบการอ้างอิงและเอกสารอ้างอิงทางวิชาการ

เอกสารที่นำมาใช้ในการอ้างอิงบทความ ควรมีที่มาจากแหล่งตีพิมพ์ที่ชัดเจน และมีความน่าเชื่อถือ สามารถสืบค้นได้ เช่น หนังสือ วารสาร หรืองานวิจัย เป็นต้น ผู้เขียนบทความจะต้องตรวจสอบความถูกต้องของรายการอ้างอิง เพื่อป้องกันความล่าช้าในการตีพิมพ์บทความ เนื่องจากบทความที่มีการอ้างอิงไม่ถูกต้อง จะไม่ได้รับการส่งต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จนกว่าการอ้างอิงเอกสารจะได้รับการแก้ไขให้สมบูรณ์

การอ้างอิงในเนื้อหาบทความ

รูปแบบการอ้างอิงในเนื้อเรื่องและท้ายเล่มใช้วิธีการอ้างอิงระบบนาม – ปี ตามรูปแบบของ American Psychological Association (APA) ให้ใช้ระบบตัวอักษรโดยใช้วงเล็บ เปิด-ปิด แล้วระบุชื่อ-นามสกุลของผู้เขียนและปีที่ตีพิมพ์ กำกับท้ายเนื้อความที่ได้อ้างอิง ตัวอย่างเช่น การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ภาครัฐและภาคอุตสาหกรรมจะต้องเตรียมพร้อมในหลาย ๆ ด้านและสิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือ การเตรียมพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับอุตสาหกรรมใหม่และเศรษฐกิจยุคใหม่ เป็นการพัฒนาคอนสู่อุตสาหกรรมอนาคต เชื่อมโยงทรัพยากรบุคคล ความรอบรู้ นวัตกรรมทางความคิด และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นหนึ่งเดียวกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรม (ธนิต โสรัตน์, 2559) โดยเอกสารอ้างอิงที่ใช้ในการอ้างอิงในบทความ จะต้องปรากฏในเอกสารอ้างอิงท้ายบทความทุกรายการ โดยรูปแบบของเอกสารอ้างอิง มีดังนี้

อ้างอิงจากเอกสารภาษาไทย

1) พระไตรปิฎกและอรรถกถาให้อ้างชื่อคัมภีร์ / เล่มที่/ข้อที่/เลขหน้า แล้วตามด้วยชื่อหน่วยงานผู้จัดทำ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) พร้อมปีที่พิมพ์ ตัวอย่าง เช่น “ภิกษุทั้งหลาย รูปเวทนา สัญญา สังขาร และวิญญาณ เป็นอนัตตา ภิกษุทั้งหลาย ถ้ารูปเวทนา สัญญา สังขาร

วิญญาณนี้จักเป็นอิตตาแล้วไซ้รูปเวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณนี้ไม่พึงเป็นไปเพื่ออาหาร” (วิ.ม. 4/20/27) (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) ผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลผู้แต่ง แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (เกสวดี เชี่ยวชาญ, 2557)

3) ผู้แต่งสองราย ให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งทั้งสองรายโดยใช้คำว่า “และ” ในการเชื่อมผู้เขียนทั้งสองแล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (นิรมัย คัมภีร์รักษา และอัจฉิมา ศิริพิบูลย์ผล, 2560)

4) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างชื่อ-นามสกุลของผู้แต่งรายแรก แล้วเพิ่มคำว่า “และคณะ” แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และตามด้วยปีที่พิมพ์ เช่น (ทศพร คำผลศิริ และคณะ, 2560)

5) กรณีที่เนื้อความเป็นเรื่องเดียวกัน หรือผลการวิจัยเหมือนกัน แต่มีผู้อ้างอิงหลายคน ให้ใช้รายการอ้างอิงที่ใกล้เคียงกับปีปัจจุบันมากที่สุด (ค้นพบล่าสุด) หรือหากเป็นแนวคิดทฤษฎี ก็ควรอ้างอิงเจ้าของแนวคิดทฤษฎี หรือบุคคลผู้เป็นที่ยอมรับของวงการวิชาการส่วนใหญ่เป็นสำคัญ

อ้างอิงจากเอกสารภาษาอังกฤษ

1) ถ้ามีผู้แต่งหนึ่งราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่ง ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Phathong, K., 2007)

2) ถ้ามีผู้แต่งสองราย ให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษ ตามด้วยเครื่องหมายแอนด์ (&) คั่นกลาง ตามด้วยนามสกุลของผู้แต่งรายที่สอง และตามด้วยอักษรย่อของชื่อภาษาอังกฤษ แล้วตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Werker, J. F. & Desjardins, R. N, 2004)

3) ถ้ามีผู้แต่งมากกว่า 2 รายให้อ้างนามสกุลของผู้แต่งรายแรก ตามด้วยอักษรตัวย่อของชื่อภาษาอังกฤษตามด้วย et al. ตามด้วยเครื่องหมายจุลภาค (,) และปีที่พิมพ์ เช่น (Bloom, B. S., et al.)

เอกสารอ้างอิงท้ายเล่ม

(1) พระไตรปิฎก อรรถกถา

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อพระไตรปิฎกอรรถกถา.// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(2) หนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อหนังสือ.// (ครั้งที่พิมพ์).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษรา ผาทอง. (2548). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิสิษฐ์ไทย ออฟเซต.

(3) บทความในหนังสือ

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ใน ชื่อบรรณาธิการ (บรรณาธิการ).// ชื่อเรื่อง/ (เลขหน้าที่อ้างอิง).// สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

ชลิตา บัณฑวงศ์. (2556) ข้าวและชาวนาไทยในกระแสการเปลี่ยนแปลง ใน พจนก กาญจนจันทร์ (บรรณาธิการ), คน ข้าว นา ควาย ในวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (หน้า 39-68). กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.

(4) บทความจากวารสาร

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อบทความ.// ชื่อวารสาร.// ปีที่/ (ฉบับที่), /เลขหน้าแรก ที่ตีพิมพ์-เลขหน้าสุดท้ายที่ตีพิมพ์.

ตัวอย่าง :

เกษงา ฆาทอง และคณะ. (2562). พระพุทธศาสนากับการเมือง. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทรรศน์, 3(2), 16-31.

(5) บทความในสารานุกรม

รูปแบบ :

ผู้แต่ง. //(ปีที่พิมพ์). //ชื่อบทความ. //ใน ชื่อสารานุกรม, /(เล่มที่อ้าง, หน้า เลขหน้าที่อ้าง).
สถานที่พิมพ์: /สำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์.

ตัวอย่าง :

สนิทธาจพันธ์. (2537). หม้อคอควย. ใน สารานุกรมของใช้พื้นบ้านไทยในอดีตเขต หัวเมืองฝ่ายเหนือ, (หน้า 274-275). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้น.

(6) หนังสือพิมพ์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง. //(วันที่ เดือน ปีที่พิมพ์). //ชื่อบทความ. //ชื่อหนังสือพิมพ์, /เลขหน้า.

ตัวอย่าง :

สุชาติ เผือกสกนธ์. (9 มิถุนายน 2549). ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. ผู้จัดการรายวัน, น.13.

(7) สารนิพนธ์, วิทยานิพนธ์, ดุษฎีนิพนธ์, รายงานการวิจัย

รูปแบบ :

ผู้แต่ง. //(ปีที่พิมพ์). // ชื่อวิทยานิพนธ์. //ใน ระดับวิทยานิพนธ์ สาขา. /ชื่อมหาวิทยาลัยที่พิมพ์.

ตัวอย่าง :

พรไทย ศิริสาธิตกิจ. (2558). การพัฒนารูปแบบการปรับตัวของชาวนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลา. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นายมนัส ภาควมิ. (2540). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน. ใน รายงานการวิจัย. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

(8) สัมภาษณ์

รูปแบบ:

ชื่อผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์.// (วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์).// ชื่อเรื่องที่สัมภาษณ์.// (ชื่อผู้สัมภาษณ์)

ตัวอย่าง :

ไชยศิริ ลีศิริกุล. (5 พ.ย. 2562). *วิธีการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานข้าว*. (พระมหาปรีชญ์ อุตถาพร, สัมภาษณ์)

(9) สื่อออนไลน์

รูปแบบ :

ผู้แต่ง.// (ปีที่เผยแพร่).// ชื่อเรื่อง.// เรียกใช้เมื่อ/ จาก แหล่งที่มาของข้อมูล (URL)

ตัวอย่าง :

ฤทัยชนก จริ่งจิตร. (2555). *กลยุทธ์ข้าวไทยบนฐาน AEC เพื่อก้าวสู่การเป็น Trading Nation* เรียกใช้เมื่อ 1 สิงหาคม 2563 จาก <http://www.tpso.moc.go.th/sites/default/files/862-img.pdf>

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2561). *เลื่อนข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน คำสั่งสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ 593/2562* . เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2562 จาก <http://www.onab.go.th/category/news/คำสั่ง-ประกาศ/>

(10) ราชกิจจานุเบกษา

รูปแบบ:

ชื่อกฎหมาย.// (ปีที่พิมพ์).// ชื่อเรื่อง(ถ้ามี).// ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่/ตอนที่/หน้า/(วันเดือนปี).

ตัวอย่าง:

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49* (1 พฤษภาคม 2562).

ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2562). เรื่อง กำหนดประเภทและขนาดของโครงการหรือกิจการซึ่งต้องจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม และหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบปฏิบัติ และแนวทางการจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบสิ่งแวดล้อม. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 129 ตอนที่พิเศษ 97 ง หน้า 1 (20 มิถุนายน 2555).

ตัวอย่างเอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- เกษภา ผาทอง. (2564). *ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐศาสตร์ : แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประภัสสร ปรีเอี่ยม และธรรมณูญ รวีผ่อง. (2554). ผลการส่งเสริมพัฒนาการ กล้ามเนื้อมัดเล็กสำหรับเด็กพัฒนาการช้าโดยพ่อแม่ของเด็กที่มีความต้องการพิเศษใน จังหวัดมหาสารคาม. ใน *รายงานการวิจัย*. สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- พระสุตรักษ์ วิสุทโธ และเดชชาติ ตรีทรัพย์. (2561). บทบาทของผู้สูงอายุในการพัฒนาชุมชนในตำบลทรายขาว อำเภอดงหลวง จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 2(2), 8-13
- พระสถาพร ปุณณนนโท (ร่ำจวนจระ) และคณะ. (2562). การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการทำงานจิตอาสา ของชุมชนวัดสระเกษ อำเภอมือง จังหวัดสงขลา. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 3(2), 16-31.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4). (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก หน้า 49 (1 พฤษภาคม 2562).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.(2535). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก 2500*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานสาธารณสุขอ่างทอง. (2560). *รายงานการก้น้ำหนักน้อยกว่า 2,500 กรัม ได้รับการคัดกรองพัฒนาการ DSPMปีงบประมาณ 2560 (อินเทอร์เน็ต)*. เรียกใช้เมื่อ 15 มิถุนายน 2562 จาก <http://atg.hdc.moph.go.th>

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดพัทลุง. (2563). *ศิลปะการแห่งโนราห์*. เรียกใช้เมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2563 จาก https://www.m-culture.go.th/phatthalung/ewt_news.php?nid=508&filename=index.

Elizabet, B. (1990). *Ecotourism: The Potentials and Pitfalls*. Vol.1 and 2. World Wildlife Fund. Washington, D.C.

Dunst, C. J. & Triette, C. M. (1996). Empowerment, effective helpgiving practices and family-Centered care. *Pediatr Nurs*, 22(2), 334-337.

5. หลักเกณฑ์การส่งต้นฉบับบทความเพื่อได้รับการตีพิมพ์

การส่งในระบบ (Online Submission) สามารถส่งเข้าระบบออนไลน์ได้เว็บไซต์ของวารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์ ได้ที่ <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jssi> เมื่อส่งเข้าระบบสำเร็จให้แจ้งข้อมูลเพิ่มเติมทาง Email : socialscienceinnovation.12@gmail.com

6. ขั้นตอนการนำบทความลงตีพิมพ์ลงในวารสารนวัตกรรมสังคมศาสตร์

ต้นฉบับบทความที่เสนอเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารให้อยู่ในรูปแบบของไฟล์เอกสาร *.docx ของ Microsoft Word Version 2010 หรือมากกว่า หากต้นฉบับประกอบด้วยภาพ ตาราง หรือสมการ ให้ส่งแยกจากไฟล์เอกสาร ในรูปแบบไฟล์ภาพ สกุล *.PDF*.JPG*.GIF หรือ *.bmp ความยาวของต้นฉบับต้องไม่เกิน 12 หน้า (ไม่รวมเอกสารอ้างอิง) กองบรรณาธิการจะพิจารณาบทความเบื้องต้น เกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบทั่วไป ถ้าไม่ผ่านการพิจารณาจะส่งกลับไปแก้ไข ถ้าผ่านจะเข้าสู่การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิเมื่อผลการประเมินผ่านหรือไม่ผ่านหรือมีการแก้ไข จะแจ้งผลให้ผู้เขียนทราบ โดยการพิจารณาบทความเพื่อลงตีพิมพ์ได้จะคำนึงถึงความหลากหลายและความเหมาะสม

7. สิทธิของบรรณาธิการ

ในกรณีที่กองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้รับเชิญให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินบทความมีความเห็นว่าควรแก้ไข กองบรรณาธิการจะส่งคืนเพื่อให้เจ้าของบทความแก้ไข โดยจะยึดถือข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ตรวจประเมินเป็นเกณฑ์หลัก และหรือขอ

สงวนสิทธิ์ที่จะพิจารณาไม่ตีพิมพ์ ในกรณีที่รายงานการวิจัย บทความทางวิชาการหรือบทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ไม่ตรงกับแนวทางของวารสารนวัตกรรมการสังคมศาสตร์ หรือไม่ผ่านการพิจารณาของกองบรรณาธิการหรือผู้เชี่ยวชาญเมื่อบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ผู้เขียนจะได้รับวารสารสิ่งฉบับที่นำบทความลงตีพิมพ์ พร้อมกับหนังสือรับรองการตีพิมพ์บทความในวารสารนวัตกรรมการสังคมศาสตร์

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิจัย

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (250-400 คำ)

(16 pt).....วัตถุประสงค์ของการวิจัย ระบุประเภทของวิจัย ประชากรกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย ที่พบ (เลือกนำเสนอเฉพาะผลการวิจัยที่มีความน่าสนใจมากที่สุด).....

.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

.....(16 pt) ให้ตรงตามบทคัดย่อภาษาไทย.....

.....
.....
.....
.....

Keywords: 3-5 words

บทนำ (18 pt) (ไม่ควรเกิน 4 ย่อหน้า)

.....(16 pt) 1. กล่าวถึงความเป็นมาแล้วความสำคัญของปัญหา โดยกว้าง ๆ (อ้างนโยบาย กฎหมาย หรือแนวคิดทฤษฎีมารองรับ).....

.....2. กล่าวถึงสภาพปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้น (อ้างงานวิจัยหรือทฤษฎีมารองรับ).....

.....3. กล่าวถึงสภาพปัญหาของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา.....

.....4. สรุปความเป็นมาทั้งหมดชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (18 pt)

1..... (16 pt).....

2..... (16 pt).....

3..... (16 pt).....

สมมติฐานการวิจัย (18 pt) (ถ้ามี)

1..... (16 pt).....

2..... (16 pt).....

3..... (16 pt).....

การทบทวนวรรณกรรม (18 pt)

1..... (16 pt).....

2..... (16 pt).....

สรุป..... (16 pt).....

วิธีดำเนินการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ระบุรูปแบบของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล.....

ผลการวิจัย (18 pt)

(16 pt) ผลการวิจัยต้องตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ.....

.....

.....

.....

.....

.....



ภาพที่ 1 (ชื่อภาพ) (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(16 pt) อภิปรายผลการวิจัยที่พบตามวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยสอดคล้องหรือไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของใคร สามารถนำมาอภิปรายได้ทั้งหมด

[illegible]

องค์ความรู้ใหม่ (18 pt) (ถ้ามี)

...(16 pt).....ระบอบองค์ความรู้อันเป็นผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการวิจัย.สังเคราะห์
ออกมาในรูปแบบโมเดล พร้อมคำอธิบายรูปแบบ/โครงสร้างของโมเดลอย่างกระชับ เข้าใจ
ง่าย.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

สรุป/ข้อเสนอแนะ (18 pt)

...(16 pt).....สรุปผลการวิจัยทั้งหมด สั้น ๆ กระชับได้ใจความ.....พร้อมข้อเสนอแนะที่
ได้จากการวิจัย.....และการนำผลการวิจัยไปใช้ รวมถึงเสนอแนะแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิตติกรรมประกาศ (18 pt) (ถ้ามี) (ให้ใส่เฉพาะกรณีที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย หรือกรณีซื้อบทความมีชื่อเรื่องไม่ตรงกับงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์)

...(16 pt) ตัวอย่าง เช่น ขอขอบคุณทุนสนับสนุนวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 และข้อมูลจากโครงการวิจัยย่อย เรื่องสภาพปัญหาและความต้องการดูแลสุขภาพของผู้สูงอายุในบริบทภาคใต้ตอนล่าง

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

ตัวอย่างการเตรียมต้นฉบับบทความวิชาการ

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

บทคัดย่อ (18 pt) (250-400 คำ)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

คำสำคัญ: 3-5 คำ

Abstract (18 pt)

... (16 pt)

.....

.....

.....

.....

Keywords: 3-5 words

เนื้อหา (18 pt)

.....(16 pt).....

สรุป (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

.....

.....

.....

.....

.....

ชื่อบทความ (ไทย) (20 pt)

ชื่อบทความ (อังกฤษ) (18 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (ไทย) (14 pt)

ชื่อ-นามสกุลผู้เขียน¹ (อังกฤษ) (12 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (ไทย) (14 pt)

หน่วยงานต้นสังกัด¹ (อังกฤษ) (12 pt)

Corresponding Author's Email: (12 pt)

(14 pt)

แปลจากหนังสือ:

ผู้เขียน:

ผู้แปล:

สำนักพิมพ์:

ปีที่พิมพ์:

จำนวนหน้า:



บทนำ (18 pt)

(16 pt) บริบท ความเป้นมา ของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา

.....

.....

.....

.....

.....

เนื้อเรื่อง (18 pt)

...(16 pt) องค์ประกอบของหนังสือหรือประเด็นที่ศึกษา บท หมวดหมู่ ลักษณะ ชนิด ประเภท วัตถุประสงค์ สาระ ประเด็น แง่คิด มุมมอง ฯลฯ

บทวิจารณ์ (18 pt)

...(16 pt) นำเสนอหลักการ แนวคิด ผ่านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย ที่สะท้อนมุมมองเหตุผลความคาดหวัง ผลกระทบ สาระสำคัญ ตามหลักทฤษฎีเชิงวิชาการ พร้อมเสนอแนะแนวทางเพื่อการแก้ไข การส่งเสริมและพัฒนาต่อยอด (อ้างอิงตาม)

จุดเด่น**จุดด้อย****สรุป (18 pt)**

(16 pt) สรุปภาพรวมครอบคลุมผลการศึกษานำเสนอ สะท้อนคุณค่า การนำไปใช้ประโยชน์ เป็นความเรียงไม่ใส่เลขเป็นขอมাত্রา ไม่เอียง ไม่นา ไม่แทรกภาพโมเดล สะท้อนคุณค่าทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง (18 pt)

(16 pt)

