



วารสารวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ACADEMIC JOURNAL

PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ Humanities and Social Sciences

ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2568

Vol.16 No.2 July - December 2025

ISSN : 3027-7949 (Online)





วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ACADEMIC JOURNAL PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY
(Humanities and Social Sciences)

ปีที่ 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2568 Vol.16 No.2 July - December 2025

ISSN : 3027-7949 (Online)

เจ้าของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

วัตถุประสงค์ของการจัดพิมพ์วารสาร

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จัดทำเป็นวารสารราย 6 เดือน (ปีละ 2 ฉบับ) มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - ธันวาคม โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเผยแพร่รับความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทวิจารณ์หนังสือ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เช่น รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ พัฒนาชุมชน การบริหารและพัฒนาเมือง ประวัติศาสตร์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ นาฏศิลป์และการละคร ดนตรี นิติศาสตร์ ศิลปกรรม บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ การจัดการทั่วไป/คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การจัดการทรัพยากร่มนุษย์ การตลาด การท่องเที่ยวและการโรงแรม นิเทศศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บัญชี บริหารการศึกษา การศึกษาปฐมวัย หลักสูตรและการสอน เทคโนโลยีการศึกษา จิตวิทยาการศึกษา และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามการพิจารณาของกองบรรณาธิการ

2. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนข่าวสาร สาระสำคัญ ประสบการณ์การวิจัยแก่นักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลที่สนใจ

นโยบายการจัดพิมพ์ของวารสาร

1. บทความที่นำเสนอเพื่อขอติพิมพ์ ต้องเป็นบทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทรรศน์ หรือบทวิจารณ์ หนังสือ ซึ่งอาจเขียนได้ทั้งภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ

2. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องเรียนตามรูปแบบของ วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขามุขย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์ และต้องผ่านกระบวนการพิจารณาแล้วก่อนของโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องก่อน ทั้งนี้ บทความที่ตีพิมพ์ จะต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยรับการตีพิมพ์เผยแพร่ร่วมก่อนหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น ๆ

3. บทความที่ตีพิมพ์/เผยแพร่ทุกบทความต้องผ่านการพิจารณาเห็นที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่าสามท่านต่อหนึ่งบทความซึ่งทั้งผู้ประเมินบทความและผู้แต่ง จะไม่ทราบชื่อบทความ (Peer Reviewed) ซึ่งกันและกัน (Double-blind Peer Review) โดยบทความที่ลงทะเบียนพิมพ์ได้นั้นจะต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ประเมินบทความทั้งสองท่าน หรือสองในสามท่าน

คณที่ปรึกษา

ดร.ณอม อินทรกำเนิด

รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร นัตรศุภกุล

รองศาสตราจารย์ ดร.เบรื่อง กิจรัตน์ภร

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร เพ็ชรอาภรณ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมธี ทรัพย์ประสพไชค

รองศาสตราจารย์ ดร.อนันต์กุล อินทรผลุ

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

คณบดีคณมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กมติศ วัชรพรรณ

คณมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รองบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรรณพร บุญญาสติธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ณัฐพัชญ์ภร ชมภูรีรัจิตต์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ศาสตราจารย์เดือน คำดี

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศาสตราจารย์นิพนธ์ ตั้งธรรม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศาสตราจารย์วัชระ งามจิตรเจริญ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศาสตราจารย์ครองชัย หัตถा

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รองศาสตราจารย์สุวิชิต จรุงเกียรติกุล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์อาชญญา รัตนอุบล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์พรพิมล ศุขะวิที

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ศิตา เยี่ยมขันติราวงศ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมชาติราชวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์พสันน พิริฒไชยนนท์

มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์สุพงศ์ ตั้งเคียงศรีสิน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์นฤตา ปิลันธนาณท์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รองศาสตราจารย์สุชาติ แสงทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

รองศาสตราจารย์อัมพล บุណดาสาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รองศาสตราจารย์ณัฐกุล ปุญญาเขตต์ทิกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รองศาสตราจารย์ณัฐดนัย สุวัตราภุกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รองศาสตราจารย์ศุภากาญจน์ ชย-aporn

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภราดร กาญจนสุธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สีบวงศ์ กาพวงศ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณ ไชยนิตย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กัญญาภรณ์ นิธิศิรากาภุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปิยะดา จุลวรรณ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นนท์ แย้มวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริชัย มงคลเกียรติศรี	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดมลักษม์ ภู่ศรีโรจน์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิกล เอกวรางกูร	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันดี เกษมนสุขพิพัฒ์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิสิต อินทมาโน	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ม.ล.จิราภา อาภากร	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ชนาธิป ชินนาภิน	มหาวิทยาลัยศรีปทุม
นาวาโทกำพล ภิญโญกุล	บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
อาจารย์อัชฎฤต เทียมธรรม	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ประสานงานและเผยแพร่

นางสาวมัณฑา เกตุโพธิ์ทอง	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
นางสาวนวมล พลบุญ	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
นางสาวศุภราพร เกตุกลม	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
นางสาวทัศนา ปืนทอง	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
นายรัชตะ อนวัชกุล	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
นายจักรพันธ์ ก้อนมณี	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
นางสาวราภรณ์ แสงสุรศรี	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
นางสาวอนพร ชนาธิปกรณ์	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
นายวิวัช หล่อศรีจันทร์	สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ติดต่อองบรมณฑิการ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
 9 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร 10220
 โทรศัพท์/โทรสาร 0 - 2544 - 8629, 0-2544-8532-34
 E-mail: editor_academic@pnru.ac.th และ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/login>

กำหนดออก

2 ฉบับ ต่อปี (มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - ธันวาคม)

การเผยแพร่

ผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่ <https://www.tci-thaijo.org/index.php/AJPU/issue/arctgue>

พิมพ์ที่

หจก. ประชยุรสาส์นไทย การพิมพ์
 44/132 ถนนกำนันแม่น แขวงบางขุนเทียน เขตจอมทอง กรุงเทพฯ 10150
 โทรศัพท์ 0-2802-0377, 0-2802-0379, 08-1566-2540

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer reviews)

ประจำวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (สาขามุขยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ วงศ์มหเศศักดิ์
ศาสตราจารย์ ดร.พนอเนื่อง สุทัศน์ ณ อยุธยา
รองศาสตราจารย์ ดร.พนิจ ทิพย์มณี
รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชนก นัยจรัญ
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณaghanii
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวิภา สินสุวรรณ
รองศาสตราจารย์ ดร.อร์ไช ครุฑเวโร¹
รองศาสตราจารย์ ดร.ทนงศักดิ์ ไสวจัลสาภุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณราพัชร์ วรพงศ์พัชร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิรพัฒน์ ย่างกลาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกลักษณ์ ลาวดลาย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพาริณี สุวรรณวงศ์ รอดบันทิด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสันนท์ หัตถศักดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิศวรา เลิศอมรพงษ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โชติชาล ฟุกิจากุญจน์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูณัช รัตนชัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัสมิลล์ วัชระกิจศิลป
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุไม ปิลไบ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมัชชา นิลปัทม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป พีชทองหลาง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วุฒิชัย พลีก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์กษิติศ วัชรพรรณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัฒมน สินหนัง

มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนบุรี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกริก
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รายงานผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ (Peer reviews)

ประจำวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชาติ แก้วพวง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอนงค์ ใจมีตพัฒน์

อาจารย์ ดร.ภัทรธีรา เทียนเพิ่มพูน

อาจารย์ ดร.ภัตรา ปันทะแพทัย

อาจารย์ ดร.มนฤดี ช่วงฉั่ำ

อาจารย์ ว่าที่ร้อยโท ดร.กีรติ นันทพงษ์

อาจารย์ ดร.ศิริประภา พรหมมา

อาจารย์ ดร.วารีตัน สีแดง

อาจารย์ ดร.อรพรรณ ทับทิมศรี

อาจารย์ ดร.กฤติกา คุณุปการ

อาจารย์ ดร.สุกัญญา สมมณีดวงศ์

อาจารย์ ดร.ชลชัย เกตุวรชัย

ดร.ศิริวรรณ มนอัตระพงส์

ดร.เกรียงไกร เจียรประดิษฐ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏไlayองกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏไlayองกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

สำนักงานเลขานุการวุฒิสภา

สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

บทบรรณาธิการ

ในช่วงครึ่งปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับเหตุการณ์สำคัญหลากหลายด้าน ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และภัยพิบัติ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อทิศทางการพัฒนาประเทศและคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในด้านการเมืองและการบริหารประเทศ รัฐบาลได้ประกาศยุบสภา เมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่กระบวนการเตรียมความพร้อมสำหรับการเลือกตั้งทั่วไปครั้งใหม่ ซึ่งคาดว่าจะจัดขึ้นในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙ ช่วงเวลาการหาเสียงดังกล่าว nab เป็นจังหวะสำคัญที่พิริคการเมืองต่าง ๆ ได้นำเสนอนโยบายและวิสัยทัศน์ต่อสาธารณะ เพื่อขอคะแนนเสียงและความไว้วางใจในการเข้ามาบริหารประเทศ ในมิติความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ สถานการณ์ความตึงเครียดบริเวณชายแดนไทย–กัมพูชาซึ่งคงเป็นประเด็นที่น่าจับตามอง โดยความไม่แน่นอนด้านความมั่นคงได้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกปลอดภัยของประชาชนในพื้นที่ชายแดน ขณะเดียวกัน ในด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยเผชิญกับความมั่นคงของราคากองคำซึ่งปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจนทำสถิติใหม่ โดยราคากองคำในประเทศไทยพุ่งขึ้นสูงตั้งแต่ปี ๒๕๖๘ ๖๕,๐๐๐–๖๖,๐๐๐ บาทต่อบาททองคำในเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ สะท้อนให้เห็นความไม่แน่นอนของเศรษฐกิจโลกและพฤติกรรมการลงทุนของประชาชน นอกจากนี้ ประเทศไทยยังประสบกับภัยพิบัติและเหตุฉุกเฉินจากการหมุนตัวของพายุที่เกิดขึ้นในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่และพื้นที่ใกล้เคียง ส่งผลให้ประชาชนจำนวนมากได้รับความเดือดร้อน และต้องอาศัยความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนสังคมในการระดมความช่วยเหลือเพื่อบรรเทาผลกระทบและพื้นที่พื้นที่อย่างเร่งด่วน

บริบทที่เกิดขึ้นดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อทิศทางในการพัฒนาทั่วทั้งวิจัยในอนาคตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะดำเนินการที่เป็นช่องทางในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของนักวิชาการในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดระยะเวลา ๑๖ ปี ที่ผ่านมา กองบรรณาธิการมีความภาคภูมิใจที่วารสารได้ทำหน้าที่เป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การขยายผลและต่อยอดองค์ความรู้ทางวิชาการ รวมถึงเป็นแหล่งอ้างอิงที่มีความน่าเชื่อถือ

วารสารฉบับนี้เผยแพร่ทุกความจำนวนทั้งสิ้น ๑๕ บทความ ประกอบด้วยบทความวิจัยและบทความวิชาการ ซึ่งตีพิมพ์ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยวารสารได้รับความมุ่งเน้นความต้องการของนักวิชาการจากหลากหลายสถาบันในการส่งผลงานเข้ารับการพิจารณา ทั้งนี้ กองบรรณาธิการได้ดำเนินการคัดเลือกและประเมินคุณภาพบทความตามกระบวนการมาตรฐานของวารสาร โดยได้รับความมุ่งเน้นความต้องการพัฒนาคุณภาพบทความ หนึ่งสิ่งอื่นใด กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้อ่านทุกท่านที่ติดตามและแสดงความรู้จากบทความที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสาร ซึ่งถือเป็นกำลังใจสำคัญในการสนับสนุนและการพัฒนา วารสารอย่างต่อเนื่อง

ในปีที่ ๑๗ กองบรรณาธิการยังคงมุ่งมั่นรักษามาตรฐานและคุณภาพของวารสาร ทั้งในด้านกระบวนการพิจารณาบทความ ความถูกต้องทางวิชาการ และจริยธรรมการวิจัย พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาวารสารให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวิชาการ เพื่อให้วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์เป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่า และเป็นพื้นที่แห่งการสร้างสรรค์องค์ความรู้ที่ยั่งยืน ต่อไป

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติศ วัชรพรณ

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

- THE EFFECTIVENESS OF VIRTUAL FIELD TRIPS ON LEARNING ACHIEVEMENT OF SOCIAL STUDIES FOR GRADE 6 BHUTANESE STUDENTS 1
Pema Choden and Nipaporn Sakulwongs
- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 20
นิษฐาชินี พะลัง และ อุไร สุทธิเมย์
- คุณลักษณะและองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบิน 33
กริช วงศ์เจริญ สิริฉันท์ ลัษฎร์กุล เดชพาหพงษ์ และ วรกรรณ์ บวรศิริ
- INCENTIVE MECHANISMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT 49
IN SICHUAN UNIVERSITY FOR NATIONALITIES, SI CHUAN PROVINCE, CHINA
Liu Jie and Nithipattara Balsiri
- DEVELOPING STRATEGIC MANAGEMENT GUIDELINES 63
FOR ENHANCING INNOVATIVE ABILITY OF STUDENTS MAJORING
IN ENVIRONMENTAL ART DESIGN IN SHANXI UNIVERSITY OF MEDIA
AND COMMUNICATION, SHAN XI PROVINCE
Zhang Ze and Nithipattara Balsiri
- DEVELOPING ACADEMIC ADMINISTRATION GUIDELINE 79
TO ENHANCE EDUCATIONAL TECHNOLOGY IN MODERN EDUCATION
OF ZHANGJIAKOU VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGE, ZHANGJIAKOU,
HE BEI PROVINCE CHINA
Fang Yueqi and Nithipattara Balsiri
- THE APPLICATION OF PROJECT-BASED LEARNING TO IMPROVE ENGLISH 93
READING SKILL OF GRADE 6 STUDENTS IN GUANGDONG PROVINCE, CHINA
Ying Mengmei and Techameth Pianchana*

● USING SQ4R TECHNIQUE TO DEVELOP ENGLISH READING COMPREHENSION ABILITY OF GRADE 6 STUDENTS <i>Thanyarat Wandeeptak and Prayong Klanrit</i>	107
● สื่อรัฐสภาพไทยในบริบทภูมิทัศน์สื่อในทศวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21 วินลิน ทิรัญบุรณ์ และ ลักษณา คล้ายแก้ว	122
● THE APPLICATION OF TEAM-BASED LEARNING WITH MULTIMEDIA TO IMPROVE CHINESE WRITING SKILLS OF GRADE 5 STUDENTS IN SICHUAN PROVINCE, CHINA <i>Yan Zhang and Techameth Pianchana</i>	142
● การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง พิมพฤทธิ์ เที่ยงภักดี วิจิตรา เจริญพงษ์ จิรวัฒน์ กิตติพิเชฐสรรค์ และ ประลิท ไชยครี	158
● การเล่าเรื่องข้ามสื่อเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” สิริมณฑ์ พึงสังวาลย์	174
● MOTIVATION AND EMPLOYABILITY SKILLS OF AIRLINE BUSINESS GRADUATES: THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY <i>Juan Rodrigo B. Del Villar, Vissarut Udomdet, Jessada Dechmak, Panatda Supaporn, Amarjeet Singh Mastana, Saran Kumar Sekar and Pranav Milind Thakre</i>	186
● แนวทางพัฒนาทะเบียนประวัติอาชญากรรม เพื่อช่วยผู้พันโทษ ในการทำงานทำหลังพันโทษ กิตติศักดิ์ รัตน์ณัฐ์ และ พรเพชร ชลศักดิ์ตระกูล	208

บทความวิชาการ

● การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล สิทธิพร กล้าแข็ง พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ และ ทนง ทองกุเบศร์	225
---	-----

การเตรียมต้นฉบับบทความเพื่อตีพิมพ์

- รายละเอียดการเตรียมบทความเสนอการตีพิมพ์ 243
- ขั้นตอนการพิจารณาบทความ 249
- รูปแบบบทความเพื่อส่งตีพิมพ์ในวารสารวิชาการราชภัฏพระนคร 250
- จริยธรรมในการตีพิมพ์ 253

THE EFFECTIVENESS OF VIRTUAL FIELD TRIPS ON LEARNING ACHIEVEMENT OF SOCIAL STUDIES FOR GRADE 6 BHUTANESE STUDENTS

Pema Choden^{1*} and Nipaporn Sakulwongs²

Master of Education in Curriculum and Instruction, Suryadhep Teachers College
Rangsit University Pathum Thani, Thailand

*E-mail: pema.ch65@rsu.ac.th

Received: 14-01-2025

Revised: 19-02-2025

Accepted: 21-02-2025

ABSTRACT

This study investigated the effectiveness of incorporating Virtual Field Trips (VFTs) on the learning achievement and satisfaction of Grade 6 Bhutanese students in social studies. A mixed-method research design was employed with a sample of 30 students selected through cluster random sampling from a higher secondary school in Bhutan. The instruments used for the study included lesson plans, learning achievement tests, and a semi-structured interview. These instruments were validated by three experts, with an IOC index ranging from -1 to +1. Quantitative data were collected through pre-test and post-tests, with the post-test mean score ($\bar{X} = 15.02$) significantly higher than the pre-test mean score ($\bar{X} = 11.35$), resulting in a mean difference of 3.7. Analysis using a paired sample t-test revealed a significance p-value of 0.01, confirming the effectiveness of VFTs. Qualitative data, gathered through semi-structured interview and analyzed thematically, highlighted increased learning satisfaction. This approach enabled students to virtually explore Bhutan's sacred places, promoting holistic education while supporting cultural preservation. VFTs enhanced learning by improving academic achievement and personal growth. The findings highlighted the potential of VFTs as a valuable instructional tool for enhancing academic outcomes and recommends broader implementation to enrich learning and preserve heritage.

Keywords: Social Studies, Virtual Field Trips, Learning Achievement, Learning Satisfaction, Grade 6

INTRODUCTION

Bhutan, a small nation known for its unique cultural history and holistic development, emphasizes integrating cultural values into education system. Education in Bhutan reflects these values, with the government embedding cultural preservation into the curriculum through initiatives like “Education for GNH” (Drakpa & Singh, 2018). This initiative integrates cultural and environmental awareness into education, ensuring students develop both academic knowledge and a deep connection to their heritage and environment. By incorporating local traditions and encouraging community participation, Bhutan’s curriculum emphasizes the role of cultural preservation in shaping the nation’s identity and achieving developmental goals.

In Bhutan, the social studies curriculum for grades four to six, lays foundational understanding of history, geography, and economics, with higher grades exploring these subjects in depth (Dorji & Chalermnirundorn, 2021; Peldon & Chalermnirundorn, 2018). This curriculum supports the Gross National Happiness framework by encouraging critical thinking, informed decision-making, and cultural understanding, equipping students to engage with diverse perspectives and navigate

modern complexities. Grade 6 represents a critical stage in Bhutan’s education system, marking the transition from elementary to middle school. As the final phase of primary education, this stage is crucial for preparing students for more rigorous curricula. At this stage, field trips play an essential role in enhancing engagement and providing hands-on learning opportunities.

Learning, as emphasized by Nathani (2021), extends beyond classroom walls. Citing Frank Herbert, Nathani highlights the value of experiential learning: “One learns from books and examples only that certain things can be done. Actual learning requires that you do those things.” In social studies, outdoor activities such as field trips to historical sites and cultural events allow students to explore the connections between society, culture, and historical contexts (Munter, 2002). These experiences improve understanding and help students make meaningful connections to real-world contexts.

However, challenges such as limited financial and human resources constrain the education system of Bhutan (Gyeltshen & Zangmo, 2020), making it difficult to organize outdoor learning experiences. Additionally, the Department of Curriculum

and Professional Development (2021) notes that social studies are allocated only four periods per week in grades four to six. These time constraints often restrict lessons to classroom settings, limiting the potential for outdoor learning on topics like “Sacred Places.”

The COVID-19 pandemic intensified the existing challenges within the education system of Bhutan, highlighting the need for innovative solutions. In response, Bhutan shifted to competency-based learning (CBL) and integrated digital tools to bridge classroom instruction with real-world applications (Gyeltshen & English, 2021). This transition marked a significant adaptation for both teachers and students, who embraced new curricula and online teaching methods to meet the demands of the changing educational landscape (Drukpa, 2022). Among these innovations, virtual field trips (VFTs) emerged as a practical valuable alternative to traditional field trips. VFTs enabled students to explore key topics that were previously restricted by logistical and financial barriers. Furthermore, VFTs proved to be an effective educational resource, offering interactive and inclusive learning experience, enhancing accessibility, interactively and inclusively supporting environmental sustainability,

and ensuring continuity during crises (Banyan, 2022).

To explore the potential of VFTs, the researcher used this method to teach about sacred places of Bhutan, combining recorded materials, live video interactions, and expert insights. The study aimed to assess the effectiveness of VFTs in teaching social studies to Grade 6 Bhutanese students and to evaluate learning satisfaction with this approach. By overcoming traditional classroom limitations, VFTs provide students with enriched learning experiences, aligning with Bhutan’s goals of holistic education and cultural preservation.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To examine the effectiveness of virtual field trips in social studies of Grade 6 Bhutanese students.
2. To investigate students’ learning satisfaction after using virtual field trips.

LITERATURE REVIEW

1. Social studies curriculum in Bhutan

In Bhutan, social studies is an interdisciplinary subject that combines geography, history, culture, and civic duties. It was created in 1992 and has since

undergone several revisions to reflect changing educational trends and societal demands, including the 2015 Curriculum Framework and modifications for the COVID-19 pandemic. Key strands like “My World,” “History, Civics, and Culture,” “Human Wellbeing and the Environment,” and “Living and Economy” promote interdisciplinary learning, focus on human-nature relationships, and build civic skills (DCPD, 2022). The curriculum aims to prepare students as informed decision-makers who contribute to a diverse global society. By integrating real-world issues, it encourages critical thinking and respect for diverse perspectives, equipping students to address complex challenges in an interconnected world.

In line with experiential learning theory and ecological constructivist learning theory, the New Normal Curriculum Framework was created in 2021 and emphasizes learner-centered, flexible, and context-sensitive teaching methods. Ecological Constructivist Learning Theory asserts that social interactions, context, and the environment all influence learning. The framework changes the role of the teacher from one of imparting knowledge to one of facilitating learning, establishing a learning ecosystem in which students engage with real-world

issues, growing resilient, and acquire 21st-century skills. In order to promote deeper comprehension and information retention, Experiential Learning Theory places a strong emphasis on the value of practical experiences and reflection in the learning process. The goal of the New Normal Curriculum Framework is to give students a comprehensive and engaging education that equips them for success in a world that is always changing by fusing these two ideologies. This aligns with Bronfenbrenner’s ecological model, which stresses that learning is influenced by multiple environmental layers—from family and peers to broader societal forces (Bronfenbrenner, 1979).

2. Virtual Field Trips in education

A Virtual Field Trip (VFT) is an interactive educational experience conducted through digital platforms, offering real-time access to experts and resources. It enables learners to explore diverse subjects and locations, overcoming geographical and financial barriers. Additionally, VFTs incorporate hands-on activities and guided discussions to simulate the benefits of on-site visits (Kokotsaki, 2019). These immersive experiences aim to encourage curiosity and enhance engagement with the subject matter, while ensuring inclusivity for all individuals,

regardless of their socioeconomic status, health conditions, or physical disabilities.

The Ecological Constructivist Learning Theory emphasizes that an individual's knowledge is shaped by their environmental and cultural context, which aligns with the educational benefits of VFTs. Through VFTs, students immersed themselves in the cultural and ecological context of Bhutan, allowing them to engage with local leaders, monks, and experts. These experiences provided authentic cultural interactions and contextual insights that influence their understanding, beliefs, and learning processes. By exploring the origins and significance of Bhutan's sacred places, students constructed knowledge influenced by the cultural and environmental elements presented in the virtual environment, reflecting the principles of the theory.

In Bhutan, traditional lecture-based teaching methods continue to dominate, limiting students' opportunities for real-world experiences and outdoor learning (Rinjin, 2021). This limitation is due to various factors including safety concerns, financial constraints, geographical challenges, health issues, and the significant time required for field trips. A single field trip

occupies an entire day, disrupting the learning of other subjects and raising questions about its effectiveness. Rabgay (2015) highlights the importance of transitioning to student-centered pedagogies and integrating technology-based learning methods. However, the introduction of VFTs offers a promising alternative to enhance the quality of education in Bhutan by bridging existing gaps. VFTs provide an interactive experience, enabling students to explore and learn about diverse subjects and relevant locations without leaving the classroom.

Kenna and Potter (2019) highlighted that synchronous VFTs, facilitated by video conferencing platforms like Zoom, or Google Meet, enhance learning through instant communication and feedback. This approach was applied during the virtual trip to Dodeydrak Monastery and Samtengang Lake, where students explored these sacred places under the guidance of the principal, a monastery monk, and the local leader (Gup). Using Zoom enabled real-time engagement, strengthening students' understanding of cultural and spiritual heritage. These trips revealed the hidden stories and the origins of the lake, its cultural significance, and local beliefs,

encouraging emotional connections, curiosity, and a deeper appreciation for Bhutan's sacred places.

Asynchronous VFTs, as described by Kenna & Potter (2019), provided flexible, pre-recorded experiences, allowing students to learn at their own pace. This approach included expert insights alongside historical, cultural, and spiritual knowledge of Bhutan's sacred places. Recorded videos of significant sites made cultural exploration more accessible, encouraging curiosity, appreciation, and cross-cultural understanding. The blend of expert storytelling and selected recordings created an engaging and authentic learning experience, deepening students' understanding of Bhutan's heritage while promoting global harmony and respect for diverse cultures. The VFTs consist of three key phases (Kenna & Potter, 2019):

1. Pre-planning phase:

This phase is crucial for successful VFTs (Tshering & Chalermnirundorn, 2023). It involved introducing the topic, setting learning objectives, and providing background information on sacred places through handouts and videos. Pre-trip assignments and guidelines ensured active participation, while coordination with stakeholders like the principal, monastery monk, and local leader (Gup)

provided valuable insights. A detailed schedule aligned the talks with learning objectives, creating an immersive environment that deepened students' understanding of Bhutan's cultural heritage.

2. Implementation phase:

A stable internet connection and engaging media are crucial for effective VFTs, enabling digital learning (Sriarunrasmee et al., 2015). Educators set clear objectives and used interactive activities like live discussions, multimedia presentations, Q&A sessions, and polls to enhance collaboration and engagement (Tanoos, 2019; Chen & Zhang, 2023). This approach encouraged group activities where students shared perspectives through slides, stories, art, songs, and skits, while note-taking, worksheets, and live chats supported comprehension and creativity, leading to improved learning outcomes.

3. Assessment phase:

Post-trip discussions reinforce learning by allowing students to reflect on their experiences and deepen their understanding of VFTs. These sessions emphasized assessing learning outcomes (Bond et al., 2022) and linking virtual experiences to real-life contexts (Lan, 2020). Students shared challenges and lessons learned, promoting critical thinking, while feedback from teachers and peers encouraged

a growth mindset and continuous improvement for future projects.

Integrating VFTs into the curriculum required careful planning, but educators faced challenges such as technical difficulties, lack of support, and limited resources, which hindered the VFTs' effectiveness (Chiu, 2021). Maintaining student engagement was also difficult without the physical interaction and sensory experiences of real-world settings. Despite these obstacles, VFTs became popular for providing access to diverse resources like historical sites, museums, and cultural landmarks (Jones & Washko, 2021), encouraging curiosity and deeper engagement (Shahzad, 2023). Multimedia tools and simulated experiences created dynamic, immersive environments that supported active participation and knowledge retention.

VFTs were also recognized as cost-effective alternatives to traditional field trips, eliminating transportation and admission fees (Valtins & Muracova, 2019). They promoted safety and inclusiveness, allowing students with mobility challenges to participate. By incorporating auditory,

visual, and kinesthetic modalities, VFTs catered to diverse learning styles and enhanced comprehension (Harrington et al., 2021), highlighting their transformative impact in the post-pandemic era.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

The study examined two variables: the independent variable, the virtual field trip (VFT) approach, and the dependent variables, students' learning achievement and students' learning satisfaction. It focused on using VFTs to enhance social studies achievement among Grade 6 Bhutanese students, addressing challenges such as the COVID-19 pandemic, natural disasters, physical disabilities, and health issues that often limit access to traditional field trips. Students' learning achievement was measured through pretest and posttest evaluations, while learning satisfaction was assessed through subjective feedback from semi-structured interviews. By analyzing both cognitive and emotional outcomes, the study demonstrated how VFTs serve as an innovative teaching method, overcoming traditional barriers and enriching students' educational experiences.

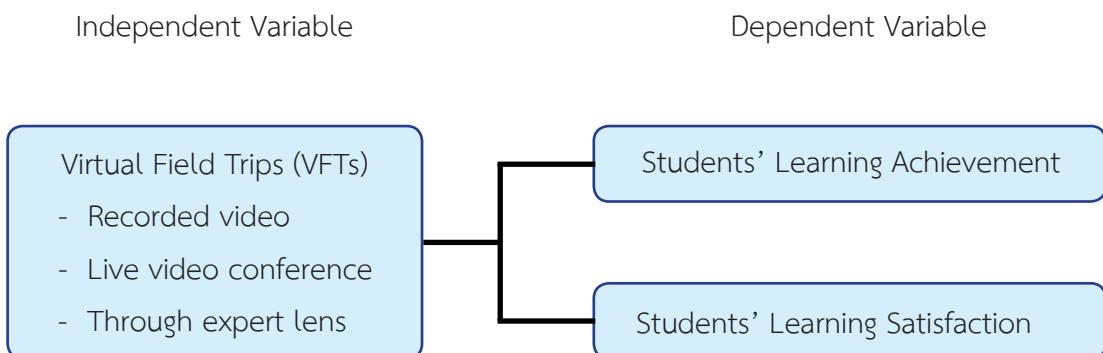


Figure 1 Illustration of the independent variable and dependent variable

RESEARCH METHODOLOGY

A quasi-experimental design was adopted in this study, which combines both quantitative and qualitative research methods. A pretest was conducted before the four-week teaching period, followed by a posttest to assess students' learning achievement both before and after implementing the VFTs approach

1. Population and Sample

The clustering process used for sampling aimed to ensure both representativeness and efficiency in selecting participants from a total of 210 Grade 6 students across 7 sections in the research school. Each section was assigned a unique identifier, and a random number generator selected one section, such as Section C

if the number "3" was generated. The selected section, with 30 students, formed the sample, maintaining natural group dynamics and minimizing disruption. The sections included students of mixed abilities, ensuring diversity. The random selection resulted in a balanced group of 15 males and 15 females, aged 13 to 14, ensuring generalizable findings and methodological rigor.

2. Research Instruments

2.1 Lesson plan

The researcher developed 4 lesson plans of 90-minutes and 1 lesson plan as 2-sessions to teach Social Studies to grade 6 Bhutanese students about "Sacred Places of Bhutan" using a VFTs strategy. The lessons were conducted

over 4 weeks with 8 sessions in total. The lesson incorporated pre-recorded videos, expertise of professionals, and live video conferencing to connect with the world, explore, and learn about cultures and historical places without leaving the classroom.

2.2 Learning Achievement Test

(pretest and posttest)

The researcher designed a learning achievement test on the topic of Sacred Places of Bhutan, comprising 10 multiple-choice questions (10 marks), 5 true/false questions (5 marks), and 3

Table 1 Lesson outline with topic and methods

Week	Topic: Sacred Place	Methods
I	Virtual Trip to Dechenphug Lhakhang	Utilize a pre-recorded video for a virtual exploration to examine its historical context and spiritual significance followed by discussion and presentation.
II	Interactive Virtual trip to Dodeydrak Monastery	Conduct a live video conference (Zoom), followed by live Q&A session with the monk and the principal, and facilitate discussions.
III	Virtual Field Trip to Samtengang Lake	Implement a live virtual field trip, followed by live interview with the local leader (Gup), and organize team discussions and presentations based on it.
IV	Travel virtually through the lens of an experts.	Engage with an expert through a recorded video and Q&A session, followed by a discussion based on the expert's experiences. Encourage students to present their findings and virtually showcase a selected sacred place.

short-answer questions (5 marks), aligned with the Bhutanese Education framework by REC and BCSE, and following Bloom's Taxonomy. The test was administered to research participants before and after the VFT intervention to assess its effectiveness on their learning achievement. To ensure consistency, the same test was used for both the pretest and posttest.

2.3 Semi-Structured Interview

A semi-structured interview is a qualitative research method used to gain in-depth insight into a respondent's feelings and perspectives on a particular issue (Kurkowska-Budzan et.al., 2021). The researcher employed semi-structured interviews to collect data from participants after the VFT intervention. The interviews included five open-ended questions and were conducted in groups of five or six, lasting 5-6 minutes. Participants had the option to respond in either Dzongkha or English, and responses were audio-recorded, translated, and transcribed. Thematic analysis was applied, with significant phrases coded and categorized into five main themes: 1) Reform in Learning, 2) Deepening Historical and Cultural Insights, 3) Memorable Learning Experiences, 4) Virtual Adventures, and 5) Finding New Passions. Expert validation ensured the credibility of the findings, providing

valuable insights into the impact of VFTs on education in Bhutan.

3. Validity and Reliability

3.1 Validity

According to Piemontese et al. (2022), described the term "validity" as how well an assessment tool captures the relevant aspects of the subject it is intended to assess. In this study, three experts—a professor from Rangsit University and two experienced social studies teachers from Bhutan—validated the study tools, including lesson plans, test items, and interview questions, using the Item Objective Congruence Index (IOC). The IOC score ranges from -1 to +1, with +1 indicating full alignment with the research objectives, 0 representing no alignment, and -1 suggesting irrelevance. All instruments received scores between 0.67 and +1, considered acceptable by the experts.

3.2 Reliability

Middleton (2023) stated that a measurement is reliable if consistent outcomes are achieved under the same circumstances. In this study, the Kuder-Richardson formula (KR-20) was used to assess the reliability of the test's learning outcomes, utilizing the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) software. The KR-20 formula is designed to measure internal consistency for tests with binary

results (Bobbitt, 2022). A pilot test with 30 grade 7 students achieved a KR-20 coefficient of 0.76, indicating the test items were reliable and consistent for measuring learning outcomes.

4. Ethical Considerations

The researcher followed strict ethical standards throughout the study, obtaining all necessary approvals before proceeding. An approval letter from the Research and Development Institute of Rangsit University, dated April 12, 2024, was submitted to Ministry of Education and Skill Development, Bhutan (reference number DSE/SLCD (05)2024/508). Additional approvals were secured from the school principal, the Head of the Humanities Department, and the relevant subject teacher (reference number DHSS (2024) 306). Parental consent was obtained for participants under 18 after providing detailed study information. All students were briefed on research procedures, and their data, anonymized using a coding

system (e.g., Student 1, Student 2), was used solely for research purposes, ensuring participants' rights were safeguarded.

RESEARCH RESULTS

Analysis of achievement test scores

The study used a paired sample t-test to assess the impact of VFTs on the learning achievement of grade 6 Bhutanese students. The mean scores increased from 11.35 (pretest) to 15.02 (posttest), with a mean difference of 3.67. The p-value of .01, which is below the significance value of .05, confirmed statistically significance increase in posttest scores. The results indicated the success of VFTs in enhancing the social studies performance of grade 6 Bhutanese students, supporting the first research objective and hypothesis. The table presents the findings of the statistical analysis for the achievement test results for the targeted group.

Table 2 Sample T-test Analysis

Group	Pretest		Posttest		Mean Difference	t	P-Value
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
Sample Group	11.35	2.77	15.02	1.90	3.67	-8.546	.01

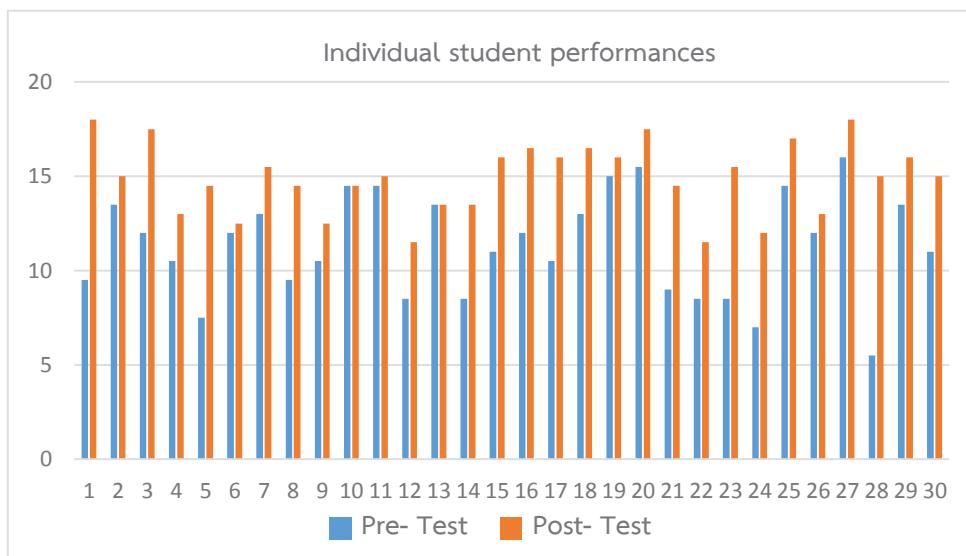


Figure 2 Comparative graphical representation of individual student learning

Figure 2, showed individual learning achievement scores in the pretest and posttest, with the blue line representing the pretest scores and the orange line for posttest scores. The graph indicated that 28 participants improved, while 2 (Students 10 and 13) maintained the same scores. Although VFTs enhanced engagement and enthusiasm, they did not always improve test performance, possibly due

to learning styles, adaptation speed, test anxiety, or personal circumstances.

Qualitative Analysis: Students' Learning Satisfaction

The second objective of the study was to determine whether using VFTs in social studies would lead to learning satisfaction of the student. After the instructional sessions, face-to-face interviews were conducted in 6 groups, each lasting 5-6 minutes,

with student identities kept confidential using codes. The data were organized into 5 themes based on students' experiences: 1) Virtual Adventures, 2) Memorable Learning Experiences, 3) Deepening Historical and Cultural Insights, 4) Discovering New Passions, and 5) Reform in Learning. Thematic analysis showed that most students gave positive feedback, indicating that VFTs significantly improved their learning experiences and learning satisfaction in social studies.

1. Virtual Adventures

Incorporating VFTs in social studies provided an engaging, immersive experience for students, who compared it to being in a movie while exploring historical sites. It offered a sense of adventure, especially when physical travel was not possible, significantly enhancing their engagement and excitement by combining education with virtual exploration. "It felt like an adventure and movie, where we were learning history while exploring places in Bhutan. It was like going on a journey I couldn't physically go." (Student 5, Group 3)

2. Memorable Learning Experiences

Integrating VFTs in social studies enriched students' learning through interactive activities, leaving a lasting impact. Using technology to explore sacred

place via recorded videos, live conferences, and expert insights enhanced their cultural understanding, offering a more engaging and dynamic educational experience.

"It was our first time doing research, preparing a presentation, and presenting virtually. I'm grateful for the opportunity to work in team." (Student 29, Group 2).

3. Deepening Historical and Cultural Insights

Exploring VFTs enhanced students' understanding of cultural traditions, historical aspects, and the significance of sacred sites. These virtual trips deepened their appreciation of cultural landmarks by providing captivating stories and insights into their origins and importance. "We gained new knowledge about sacred places, traditions, and culture, especially the stories behind their names and the meaningful beliefs and values." (Student 14, Group 6)

4. Discovering New Passions

Incorporating VFTs motivated students' interest in history and social studies by exploring Bhutan's sacred sites and interacting with locals and guest speakers. This enriched their learning and encouraged curiosity in subjects like geography and cultural studies. Creating vlogs also helped develop skills in technology, storytelling, and media production,

positively influencing their academic and career aspirations. “I discovered a new interest in learning. I plan to record videos of sacred places, sharing their stories and values, especially for those who can’t visit.” (Student 12, Group 5)

5. Reform in Learning

Incorporating VFTs into social studies offered an innovative and engaging learning experience, allowing students to explore culturally significant locations virtually. This approach was both interesting and enriching, encouraging virtual adventures and embracing new changes in teaching and learning. “we only learned from textbooks and never experienced the different sacred places, but now we can travel the world and learn anytime, anywhere.” (Student number 20, Group 4)

RESULTS CONCLUSION AND DISCUSSION

1. Results Conclusion

This study found that VFTs significantly enhanced the learning achievement of Grade 6 Bhutanese students in social studies, as indicated by a mean score increase of 3.67 between the pretest (11.35) and posttest (15.02) with a statistically significant p-value of .01. These results align with prior research (Ofianto et al., 2023; Kweku et al., 2022), demonstrating that VFTs

enhance academic performance by providing meaningful, real-world learning experiences. The study further supports the effectiveness of VFTs in social studies by bridging classroom learning with immersive experiences.

The findings are consistent with established learning theories. Kolb’s (1984) experiential learning theory underscores the value of active participation and real-life engagement, which VFTs facilitate through interactive elements like live video conferencing. By allowing students to explore Bhutan’s sacred sites, VFTs also reflect Bronfenbrenner’s Ecological Constructivist Learning Theory, which emphasizes the influence of cultural and environmental contexts on learning. Overall, this study reinforces the effectiveness of VFTs in improving academic achievement while promoting deeper educational and personal development.

The study found that VFTs significantly enhanced students’ learning satisfaction and motivation by creating an engaging, immersive environment through high-quality visuals, interactive features, and storytelling. This approach, which aligns with findings by Mead et al. (2019) and Ariesta et al. (2024), improved students’ attention and cultural appreciation. Additionally, VFTs developed

students' digital literacy and technical skills, such as video recording and editing, while increasing confidence and creative expression. By becoming content creators, students took ownership of their learning and promoted cultural awareness. The experience also reflected Bronfenbrenner's Ecological Constructivist Learning Theory, highlighting the impact of environment and culture on learning. Overall, VFTs enriched education by enhancing engagement, digital skills, and cultural understanding, preparing students for future academic and career opportunities.

2. Discussion

The study highlighted the value of integrating VFTs into social studies to bridge textbook learning with real-world experiences. Recorded videos, live video conferences, and expert interactions contributed to enhanced learning achievement and learning satisfaction, with VFTs leading to higher test scores and increased student engagement. Although VFTs improved motivation, they did not always result in immediate improvements in test scores.

Educators use Kahoot to assess students' understanding and engage them in a relaxed, interactive manner (Abebe,

2021). The study suggests combining VFTs with Kahoot quizzes to alleviate test anxiety and enhance learning outcomes. Kahoot's game-like format allows students to demonstrate their knowledge in a low-pressure environment, reinforcing key concepts and providing immediate feedback. This integration promotes collaboration, active participation, and deeper student engagement, ultimately improving comprehension and retention.

The findings of the study demonstrated promising results regarding VFTs in education. However, several limitations must be addressed to contextualize these results and effectively guide future research. Firstly, the study was conducted with a small sample size ($n = 30$) in one higher secondary school in Thimphu, Bhutan, which limits the generalizability of the findings. Future studies with larger, more diverse samples would improve the external validity of the results.

Secondly, the one-month duration of the study was insufficient to assess the long-term effects of VFTs on educational outcomes. It is recommended that future studies extend their duration to at least three months to provide more reliable data on the sustained impact

of VFTs. The short timeframe was due to the school's academic schedule, highlighting the need to coordinate extended studies with the institutional calendars.

Thirdly, the research was limited to a single chapter and three types of VFTs, which does not offer a comprehensive view of the diverse formats and subject areas that VFTs can cover. Future research should explore various types of VFTs and subjects to capture the full range of their educational benefits.

Additionally, restrictions on photographing sacred sites in Bhutan posed challenges in fully showcasing the cultural and architectural details of these locations. This limitation highlights the need for innovative solutions to enhance

content authenticity while respecting cultural sensitivity.

Lastly, the lack of empirical studies on VFTs in Bhutan presents both a challenge and an opportunity. Future research should involve a broader demographic, multiple grade levels, and diverse methodologies, such as longitudinal or comparative studies, to strengthen the evidence base for VFTs in Bhutan.

Addressing these limitations will allow future research to strengthen the evidence for integrating VFTs into education, promoting immersive and independent learning, and advancing education in Bhutan.

REFERENCES

Abebe, M. (2021). **Utilizing Kahoot to assess understanding.** IT Teaching Resources. <https://teachingresources.stanford.edu/resources/utilizing-kahoot-to-assess-understanding/>

Ariesta, F. W., Maftuh, B., Sapriya, & Syaodih, E. (2024). The Effectiveness of virtual tour museums on student engagement in social studies learning in elementary schools. **Journal Ilmiah Sekolah Dasar**, 8(1), 45–53. <https://doi.org/10.23887/jisd.v8i1.67726>

Banyan. (2022). **Virtual Field Trips - 10 reasons why they are great for students.** Retrieved from <https://banyangloballearning.com/2022/08/08/10-reasons-why-virtual-field-trips-benefit-students/>

Bobbitt, Z. (2022). **Kuder-Richardson 20.** Statology. Retrieved from <https://www.statology.org/kuder-richardson-20/>

Bond, C. E., Pugsley, J. H., Kedar, L., Ledingham, S. R., Skupinska, M. Z., Gluzinski, T. K., & Boath, M. L. (2022). Learning outcomes, learning support, and cohort cohesion on a virtual field trip: an analysis of student and staff perceptions. *Geoscience Communication*, 5(4), 307–323. <https://doi.org/10.5194/gc-5-307-2022>

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.

Chen, X., & Zhang, Y. (2023). Virtual field trips in k-12 classroom teaching: A systematic review. *International Journal of Technology in Teaching and Learning*. <https://doi.org/10.37120/ijttl.2023.19.1.03>

Chiu, P. (2021). The design and application of a virtual field trip system. In *IASL Annual Conference Proceedings* (pp.1-30). Jefferson: University of Alberta Libraries. <https://doi.org/10.29173/iasl7891>

Department of Curriculum and Professional Development. (2022). *Social studies curriculum class IV-VI, Ministry of Education and Skills Development*. Retrieved from https://rec.gov.bt/wpf_d_file/social-studies-curriculum-framework-2022/

Dorji, T. & Chalermnirundorn, N. (2021). *The application of think-pair-share for social studies of grade six Bhutanese students (Master's Thesis)*. Retrieved from <https://rsuir-library.rsu.ac.th/handle/123456789/1456>

Drakpa, D., & Singh, E. H. (2018). Education policy in Bhutan: An observation through the lens of GNH and sustainable development. *Educational Quest: An International Journal of Education and Applied Social Sciences*, 9(1), 65–70. <https://doi.org/10.30954/2230-7311.2018.04.09>

Drukpa, U. (2022). *A year in the education sector amid the COVID-19 pandemic*. Retrieved from <https://thebhutanese.bt/a-year-in-the-education-sector-amid-covid-19-pandemic/>

Gyeltshen, K., & Zangmo, S. (2020). *School education in Bhutan*. Springer. Retrieved from https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-981-13-3309-5_12-1

Harrington, M. C. R., Bledsoe, Z., Jones, C., Miller, J., & Pring, T. (2021). Designing a virtual arboretum as an immersive, multimodal, interactive, data visualization virtual field trip. *Multimodal Technologies and Interaction*, 5(4), 18. <https://doi.org/10.3390/mti5040018>

Jones, J. C., & Washko, S. (2021). More than fun in the sun: The pedagogy of field trips improves student learning in higher education. *Journal of Geoscience Education*, **70**(3), 292–305. <https://doi.org/10.1080/10899995.2021.1984176>

Kenna, J. L., & Potter, S. (2019). Experiencing the world from inside the classroom: Using virtual field trips to enhance social studies instruction. *The Social Studies*, **110**(6), 265–275. <https://doi.org/10.1080/00377996.2018.1515719>

Kokotsaki, D. (2019). The role of virtual field trips in education. *Journal of Educational Technology Systems*, **48**(1), 3–23. <https://doi.org/10.1080/10598650.2019.1621634>

Kurkowska-Budzan, M., Soroko, E., & Stasiak, M. (2021). Structured interview in historical research: a description of research procedures. *Historykan Studia Metodologiczne*, **51**, 299-323. <https://doi.org/10.24425/hsm.2021.138890>

Kweku, B. T., Ato, T. F., & Takyiwaa, D. S. (2022). Teachers' use of field trip to evaluate social studies lessons in the senior high schools in Ghana. *Universal Journal of Social Sciences and Humanities*, **2**(4), 219-233. Retrieved from <https://www.scipublications.com/journal/index.php/ujssh/article/view/558>

Lan, Y. J. (2020). Immersion, interaction and experience-oriented learning: Bringing VR into FL learning. *Language Learning & Technology*, **24**(1), 1-15.

Mayer, R. E. (2002). Multimedia learning. *Psychology of Learning and Motivation*, **41**, 85-139. [https://doi.org/10.1016/S0079-7421\(02\)80005-6](https://doi.org/10.1016/S0079-7421(02)80005-6)

Mead, C., Buxner, S., Bruce, G., Taylor, W., Semken, S., & Anbar, A. D. (2019). Immersive, interactive virtual field trips promote science learning. *Journal of Geoscience Education*, **67**(2), 131–142. <https://doi.org/10.1080/10899995.2019.1565285>

Middleton, F. (2023). **Reliability vs Validity in Research. Difference, Types and Examples.** Scribbr. Retrieved from <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>.

Munter, J. (2002). Linking community and classroom in higher education: Service-learning and student empowerment. *Journal of Experiential Education*, **10**(2), 151–164. https://doi.org/10.1300/J054v10n02_0

Nathani, P. (2021). **Learning outcomes - types, and examples of learning outcomes [Web log message].** Retrieved from https://www.iitms.co.in/blog/_learning-outcomes-types-benefits-examples.html

Ofianto, Erniwati, Fitrisia, A., Ningsih, T. Z., & Mulyani, F. F. (2023). Development of the use of primary source evidence. *European Journal of Educational Research*, 12(2), 775–793. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.12.2.775> Online Local History Learning Media Based on Virtual Field Trips to Enhance

Peldon, D. (2018). *The effects of cooperative learning strategies on sixth grade Bhutanese students learning satisfaction in social studies class (Master's Thesis)*. Retrieved from <https://rsuir-library.rsu.ac.th/handle/123456789/781>

Piemontese, L., Neudert, R., Oberlack, C., Pedde, S., Roggero, M., Buchadas, A., . . . Sietz, D. (2022). Validity and validation in archetype analysis: *Practical assessment framework and guidelines*. *Environmental Research Letters*, 17(2), 025010. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/ac4f12>

Rabgay, T. (2015). A study of factors influencing students' academic performance in a higher secondary school in Bhutan. *RABSEL; CERD Educational Journal*, 16(2), 74-97. Retrieved from <https://www.pce.edu.bt/wp-content/uploads/2019/07/Rabsel-XVI-ISSUE-II.pdf>

Shahzad, K. (2023). *5 reasons why teachers should use virtual field trips in the classroom*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/5-reasons-why-teachers-should-use-virtual-field-trips-shahzad>

Sriarunrasmee, J., Suwannatthachote, P., & Dachakupt, P. (2015). Virtual field trips with inquiry learning and critical thinking process: A learning model to enhance students' science learning outcomes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197, 1721–1726. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.226>

Tanoos, J. J. (2019). Examining the impact of tour guides on student immersions during a short-term study abroad experience. *Journal of Global Tourism Research*, 4(2), 81– 84. https://doi.org/10.37020/jgtr.4.2_81

Tshering, N., & Chalermnirundorn, N. (2023). The Integration of Field Trip with Multimedia Technology for Learning Achievement in Social Studies of Grade Four Bhutanese Students. *Journal of Research and Curriculum Development*, 13(2), 53-65. Retrieved from <https://so03.tcithaijo.org/index.php/jrcd/article/view/271351/180691>

Valtins, K. & Muracova, N. (2019). Virtual mobility for students, going from distance learning to live participation. *Periodicals of Engineering and Natural Sciences(PEN)*, 7(1), 222. <https://doi.org/10.21533/pen.v7i1.373>

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE VISIONARY LEADERSHIP OF EDUCATIONAL
ADMINISTRATOR AND THE PERFORMANCE COMPETENCY OF TEACHERS
IN SCHOOLS THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BANGKOK 2

นิษฐาชินี พะลัง^{1*} และ อุไร สุทธิัยม²

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Nitthachinee Bhalang^{*} and Urai Suttiyam

Education Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand

*E-mail: nuncotton@gmail.com

Received: 06-11-2024

Revised: 08-02-2025

Accepted: 21-03-2025

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และ 3) หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก การเปิดตารางสำเร็จรูปของโโคเอน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา กับ สมรรถนะ การปฏิบัติงาน ของครู ใน สถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดย รวม มี ความสัมพันธ์ ทาง บวก ใน ระดับ สูง อย่าง มีนัย สำคัญทาง สถิติ ที่ ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหาร สถานศึกษา สมรรถนะ การปฏิบัติงาน ของครู

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the visionary leadership of school administrators, 2) to study the performance competency of teachers in schools, and 3) to find the relationship between visionary leadership of school administrators and performance competency of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. The sample group used in the research consisted of teachers under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 in the 2024 academic year. The sample size was determined using Cohen's ready-made table, resulting in a sample of 293 people. Stratified random sampling and simple random sampling methods were used according to the proportion of school sizes. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.986. The statistics used for data analysis were percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD), and Pearson's correlation coefficient.

The research results found that: 1) The visionary leadership of school administrators was at a high level overall and in each aspect. 2) The performance competency of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 was at a high level overall and in each aspect. 3) The visionary leadership of school administrators and the performance competency of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2 had a positive relationship at a high level, with statistical significance at the .01 level.

Keywords: Visionary Leadership, School Administrators, Competency Teacher Performance

บทนำ

การศึกษา เป็น เครื่องมือ สำคัญ ในการ สร้าง คน สร้าง สังคม และ สร้าง ชาติ เป็น กลไก หลัก ในการ พัฒนา ศักยภาพ และ กำลัง คน ให้มี คุณภาพ สามารถ ดำเนิน ชีวิตอยู่ ร่วม กับ บุคคล อื่น ใน สังคม ได้อย่าง เป็น สุข ใน ระยะ แส การ เปลี่ยน แปลง อย่าง รวดเร็ว ของ โลก ศตวรรษ ที่ 21

ซึ่ง เป็น กลไก หลัก ในการ พัฒนา ศักยภาพ และ ขีด ความ สามารถ ของ ประชาชน ใน ชาติ เพื่อนำ ไป สู่ การ แข่งขัน ใน เวที โลก Sreesukkum (2021) ประเทศไทย ได้ ให้ ความ สำคัญ ด้าน การ ศึกษา ใน ฐานะ กลไก หลัก ในการ พัฒนา ประเทศ มาก โดย ตลอด

กระทรวงศึกษาธิการ โดย Office of the Education Council Ministry of Education (2017) ได้จัดทำ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อวางแผนเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษา ของประเทศ และการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน และการที่จะ พัฒนาคนให้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตในสังคม ได้อย่างมีความสุขนั้น ต้องพัฒนาที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการเมือง เศรษฐกิจและสังคม Bunyarak & Ruyeanong (2021) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น อย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งประเด็น หลักสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูประบบการบริหาร จัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบ การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็น วิชาชีพขั้นสูงโดยการ กำกับและประสานให้สถาบัน ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษาให้มี ความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากร ประจำการอย่างต่อเนื่อง การบริหารการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญมากที่สุดโดยในยุค การปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษา และครู จะต้องเป็น “มืออาชีพ” ต้องมีความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และมีการพัฒนาทางวิชาชีพอย่าง ต่อเนื่อง จึงจะทำให้การศึกษาบรรลุความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพ การที่ผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล จะต้องมีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึง การมองภาพความสำเร็จของโรงเรียนที่ดำเนินการ บริหาร จัดการแล้วบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดย การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกัน การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตาม วิสัยทัศน์และการเป็นแบบอย่างที่ดี โดยการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายเพื่อ สร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญ อย่างยิ่งที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงาน เพราะการบริหารงานในปัจจุบันเป็นการบริหาร ท่ามกลางสภาพที่มีกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารต้องพร้อมเปลี่ยนแปลงจาก สิ่งที่เป็นอยู่เดิม พร้อมรับฟังและพร้อมที่จะร่วมมือ กับทุกฝ่าย เพื่อให้การบริหารงาน ของสถานศึกษา บรรลุเป้าหมายที่สังคมคาดไว้ เนื่องจากภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีบทบาทในด้านทางความคิด ในการกำหนดทิศทางและกลไกการขับเคลื่อน องค์กร นอกจากภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษายัง เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ เกิดการพัฒนาปรับปรุงสถานศึกษา ดังที่ Cheangklang (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประ南ศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่า การสร้างภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น กับครูในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของ

ผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการ ให้เห็นผลทั้งในด้าน รูปธรรมและนามธรรม เพราะสมรรถนะของครู จะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน อันเป็นภารกิจหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษา เมื่อครูเกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อ คุณภาพของงานได้เป็นอย่างดี และทักษะที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Chanlee (2019) พบว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือพัฒนาระบบของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถปรับปรุงหรือกำหนดภาพ ในอนาคตของสถานศึกษาได้ชัดเจนและสอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา กำหนดเป็น วิสัยทัศน์ที่สะท้อนถึงทักษะความคิดของผู้บริหาร สถานศึกษา ผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่เป้าหมาย มีการรวบรวมข้อมูลระดมความคิดจากผู้มีส่วน เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขึ้นมา รวมถึงผู้บริหาร สถานศึกษาต้องสื่อสารให้บุคลากรมีความเข้าใจ ในวิสัยทัศน์ได้อย่างถูกต้องชัดเจน จนเกิดการยอมรับ และให้ความร่วมมือด้วยความสมัครใจนำพา สถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้

จากการสำรวจที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการบริหารงานที่หลากหลาย ตามบริบทของโรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 52 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 23 โรงเรียน ขนาดใหญ่จำนวน 21 โรงเรียน ขนาดกลาง 6 โรงเรียน และขนาดเล็ก 2 โรงเรียน และแบ่ง ออกเป็น 6 สาขาวิชาเขต ได้แก่ สาขาวิชาเขต

วิธีบูรพา สาขาวิชาเขตนามินทร์ สาขาวิชาเขต รัชวิภา สาขาวิชาเขตภาคีนพวัฒน์ สาขาวิชาเขต เบญจวิโรฒ และสาขาวิชาเขตนาสิรินครินทร์ ซึ่งเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู นักเรียน และ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้นำ เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ ในการบริหารจัดการรู้จักการประสานงาน พัฒนาครู ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุน ความต้องการของชุมชนให้เป็นไปตาม ความคาดหมาย อันจะนำพาสถานศึกษาให้มี ศักยภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2

2. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ทบทวนแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา Cheangklang (2019) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์

หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการสร้างและสื่อสารภารกิจหลักขององค์กรที่มาจากการแบ่งบันดาลใจ วิสัยทัศน์ ระบบ ค่านิยม ซึ่งวิสัยทัศน์นั้นจะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะเป็นพลังที่สร้างความหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร เพื่อใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการสร้างอนาคตขององค์กร ผู้นำต้องสามารถกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ โดยมีความเข้าใจ รอบรู้ ในค่านิยมและการบริการ รวมถึงการปฏิบัติ ตนให้เป็นแบบอย่างทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ Komolwa & Sonsupee (2021) ได้กล่าวว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในยุคดิจิทัลได้และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้นำจะต้องสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21

จากการสำรวจความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ดังที่กล่าวมา สรุปได้ว่าผู้นำที่มีความสามารถในการนำองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยเริ่มต้นจากการสื่อสารให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องกัน รวมพลังจูงใจเพื่อให้สามารถขององค์กรได้แสดงพฤติกรรมที่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของตน และองค์กร ตลอดจนให้สามารถร่วมกันแสดงความคิดเพื่อนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์อันก่อให้เกิดความคิดใหม่ วิธีการและกระบวนการการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ทำให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Office of the Basic Education Commission (2017) ได้กำหนดแบบประเมินสมรรถนะครู มีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland (1973) อธิบายได้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลการในองค์การปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ซึ่งได้กำหนดกรอบการประเมินที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติ (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนา ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจ ในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้าง องค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำเนินการตามที่ตั้งไว้ ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู (Teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้าง ความศรัทธาในวิชาชีพครู นึ่งจากการประเมิน

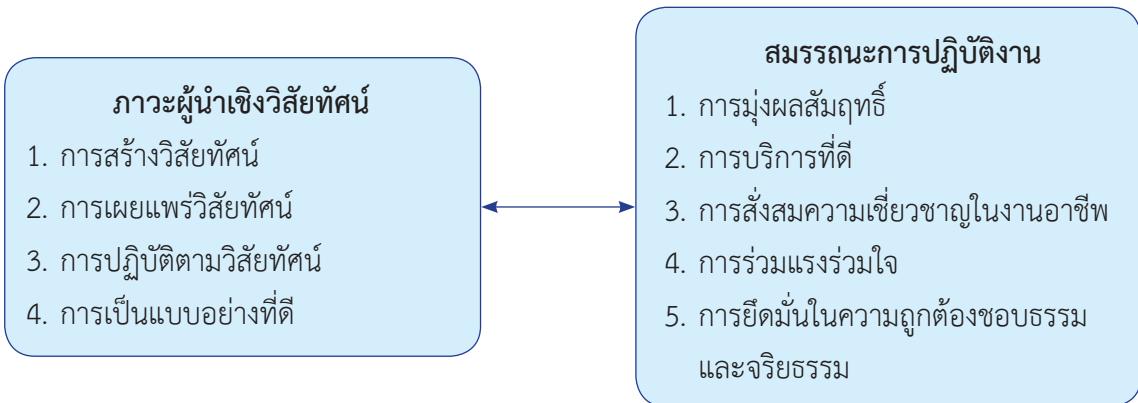
คุณภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

สมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน ในทางบวก

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา 4 แบบ ประกอบด้วย 1. การสร้างวิสัยทัศน์ 2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์ 3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ 4. การเป็นแบบอย่างที่ดี และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา มี 5 ด้าน 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ 4. การร่วมแรงร่วมใจ 5. การยึดมั่น ในความถูกต้องของจริยธรรมและจริยธรรม จากแนวคิด ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปมาใช้เป็นกรอบแนวคิด วิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีระเบียบวิธีการวิจัยดังรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 5,534 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 357 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) จำนวน 24 ข้อ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

และค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) โดยรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล
1. การสร้างวิสัยทัศน์	4.10	0.67	มาก
2. การเผยแพร่วิสัยทัศน์	4.13	0.72	มาก
3. การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	4.19	0.66	มาก
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.12	0.82	มาก
ผลรวม	4.13	0.63	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.72$) ส่วนการสร้างวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.67$)

จากการ 2 พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการร่วมแรง ร่วมใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.56$) รองลงมาคือ การบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.62$) ส่วนการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.64$)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวม

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	SD	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.35	0.64	มาก
2. การบริการที่ดี	4.47	0.62	มาก
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.47	0.56	มาก
4. การร่วมแรงร่วมใจ	4.50	0.56	มาก
5. การยึดมั่นในความถูกต้องของขอบธรรม และจริยธรรม	4.44	0.65	มาก
ผลรวม	4.50	0.66	มาก

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษา					
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y _{tot})
(X ₁)	.817**	.845**	.849**	.842**	.843**	.842**
(X ₂)	.849**	.842**	.884**	.836**	.835**	.834**
(X ₃)	.855**	.864**	.863**	.843**	.886**	.843**
(X ₄)	.932**	.846**	.860**	.826**	.820**	.884**
X _{tot}	.823**	.840**	.868**	.846**	.836**	.843**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบร่วมกันว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับสมรรถนะ การปฏิบัติงานครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .843^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมา อภิปรายดังนี้ จากผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษารุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี ตามลำดับทั้งนี้เป็นพระผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ตามความเห็นของ ครูผู้สอนซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน สถานศึกษา ให้สำเร็จได้อย่างยั่งยืน เป็นคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาทั้งด้านโครงสร้าง กระบวนการทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาและการปรับ องค์กรตลอดจนการดำเนินงานในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษามีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ สถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็นร่วมกัน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อใช้ในการกำหนด

วิสัยทัศน์ สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาเป็นสิ่งท้าทายที่สามารถพัฒนาและแก้ไขได้สร้างบรรยากาศกระตุ้นคุณและบุคลากรที่เกี่ยวข้องให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และคิดนอกกรอบในการทำงานให้สำเร็จสอดคล้องกับงานวิจัยของ Vipooupprarakot (2021) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า การมีภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 นั้น ทักษะการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นอย่างมาก ในการที่ผู้นำผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ตาม นำพาหน่วยงาน องค์กร และทีมงานพัฒนาขีดความสามารถสามารถเต็มศักยภาพทั้งระบบโดยมีองค์ประกอบหลัก คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิต การทำงานอาชีพ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยต่อสภาวะโลกและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นภารกิจที่ สำคัญยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ นำไปสู่การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร เกิดวัฒนธรรมในการทำงานที่ดีสามารถนำไปพัฒนาตนเอง องค์กร ประยุกต์ใช้ได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาในขั้นต่อไปในอนาคตได้

2. จากผลการวิจัยพบว่า สามารถนับ การปฏิบัติงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ด้านการร่วมแรง

ร่วมใจ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะการปฏิบัติงานครูจะต้องมีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือการกำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับสภาพในอนาคตของหน่วยงานที่ทุกคนในหน่วยงานมีความปรารถนาร่วมกัน ช่วยกันสร้างภาพอนาคตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ริเริ่มทดลอง สิ่งใหม่ ๆ ของคนในหน่วยงาน และให้การทำงานเป็นไปในทาง หรือกรอบแนวทางที่มุ่งไปสู่จุดเดียวที่กัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และทักษะวิธีคิดเพื่อพัฒนาภูมิปัญญา และศักยภาพของทีมงาน รวมทั้งการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วย การคิดอย่างเป็นระบบ คือ การตระหนักถึงกรอบแนวคิดของตนเอง รูปแบบความคิด ความเชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจ และการกระทำของตน และพยายามพัฒนารูปแบบความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และสามารถที่จะบริหารปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของตน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก .843** อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Cheangklang (2019) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบร. 1) ภาวะผู้นำ เชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานของครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก ($r_{xy} = .824$) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.01

เอกสารอ้างอิง

Bunyarak, W., & Ruyeanyong, W. (2021) Relationship between Strategic Leadership of School Administrators and School Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 21. **Sakonnakhon Rajabhat Graduate Studies Journal**, 18(83), 72-83. (In Thai)

Chanlee, R. (2019). **School administrators' transformational leadership affecting learning organizations under Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2.** (Master of Education Thesis). Rumpaiphanee Rajabhat Faculty of Education Program in Educational Administration, Chanthaburi. (In Thai)

Cheangklang, O. (2019). **Relationship between visionary leadership of school administrators and competency in job performance of teachers under the Primary Educational Service Area Office Buriram Region 3.** Buriram Rajabhat Graduate School, Buriram. (In Thai)

Komolwa, S., & Sonsupee, S. (2021). Digital leadership of school administrators affecting 21st century teacher Competencies under the Secondary Educational Service Area Office 23. **KKU Research Journal Humanities and Social Sciences Graduate Studies**, 9(2), 159-167. (In Thai)

McClelland, David C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. **American Psychologists**. 28(1): 1-14. Office of the Education Council Ministry of Education. (2017). **Administration Approach and School Development Quality Public School**. Bangkok: Pickwarn Graphic.

Office of the Basic Education Commission. (2017). **Driving Thai secondary education 4.0 for 21st century employment**. Bangkok: Cooperative Printing House. (In Thai)

Sreesukkum, P.(2021). The influence of transformational leadership on school effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office 1. **Sahasai Journal, Faculty of Social Sciences and Humanities, 21(2)**, 162-176. (In Thai)

Vipooupprarakot, W. (2021). Area-based education management with participatory administration of basic education school administrators. **Panyapiwat Journal, 13(3)**, 320-331. (In Thai).

Wikanda, J. (2022). **Competencies of school administrators and quality of work life of teachers under the Bangkok Metropolitan Administration, Northern Thon Buri Group.** (Master's Thesis, Educational Administration). Faculty of Education, Silpakorn University, Bangkok. (In Thai).

.....

บทความวิจัย

คุณลักษณะและองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบิน

CHARACTERISTICS AND COMPONENTS OF AN INNOVATIVE AVIATION UNIVERSITY

กริช วงศ์เจริญ^{1*} สิริชันท์ สถิรกุล เทชพาหพงษ์² และ วรารณ์ บวรศิริ³

^{1, 2, 3}คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Krit Wongcharern^{1*}, Sirichan Sathirakul Tachaphahapong² and Varaporn Bovornsiri³

^{1, 2, 3}Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok, Thailand

*E-mail: krit.wo@catc.or.th

Received: 01-11-2024

Revised: 13-05-2025

Accepted: 28-11-2025

บทคัดย่อ

การสร้างนวัตกรรมในมหาวิทยาลัยด้านการบินและอวากาศมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมในยุคเทคโนโลยี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณลักษณะที่สำคัญของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบิน และ (2) องค์ประกอบที่จำเป็นของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบินในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลจากอาจารย์ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยด้านการบิน 5 คน และเอกสารจากมหาวิทยาลัยนวัตกรรมต่างประเทศ 5 แห่ง ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบินควรมีคุณลักษณะสำคัญ 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายเฉพาะด้านการบินและอวากาศ โครงสร้างองค์กรยึดหยุ่น การบูรณาการการเรียนการสอนและวิจัย การสนับสนุนทรัพยากร การจัดตั้งหน่วยธุรกิจ วัฒนธรรมที่ส่งเสริมนวัตกรรม ผู้นำเชิงนวัตกรรม ระบบนิเวศน์วัตกรรม การเข้มแข็งภายนอก และพันธมิตรระดับนานาชาติ

องค์ประกอบที่จำเป็นของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบิน ได้แก่ วิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการบิน การสนับสนุนงานวิจัย โครงสร้างองค์กรที่ส่งเสริมการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลและโครงสร้างพื้นฐาน หลักสูตรที่เน้นนวัตกรรม งบประมาณเพื่อสนับสนุนนวัตกรรม และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ งานวิจัยนี้นำเสนอแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยไทยให้สามารถก้าวสู่ระดับสากลและตอบสนองต่ออุตสาหกรรมการบินและอวากาศในอนาคต

คำสำคัญ: การวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม เทคโนโลยีการบิน เทคโนโลยีอวากาศ การจัดการนวัตกรรม

ABSTRACT

The development of innovation within aviation and aerospace universities plays a pivotal role in advancing the industry amid rapid technological change. This study aims to 1) identify the key characteristics of innovative aviation universities, and 2) determine the essential components of an innovative aviation university in Thailand. The sample included five faculty members with doctoral degrees from universities specializing in aviation education and five documents related to innovative universities abroad. Data were collected through document analysis and in-depth interviews and analyzed using content analysis.

The findings reveal that the characteristics of innovative aviation universities consist of 10 key aspects: 1) targeted policies and strategies for aviation and aerospace, (2) adaptable and flexible organizational structures, (3) integration of teaching and research, (4) sustained support for funding and resources, (5) establishment of business units to drive innovation, (6) promotion of a culture that values technological progress, (7) visionary and innovation-oriented leadership, (8) innovation ecosystems supporting aviation-related technologies, (9) connections with external organizations, and (10) the creation of international partnerships.

The components of innovative aviation universities were identified as seven key elements: 1) a clear vision, mission, and innovation-driven objectives in aviation and aerospace, 2) support for research and innovation development leading to practical outcomes, 3) organizational structures conducive to innovation advancement, 4) investment in human capital and infrastructure specific to aviation and aerospace, 5) curriculum management and teaching aimed at fostering innovation, 6) strategic budget allocation and funding mechanisms, and 7) the establishment of international networks and collaborations in the aviation and aerospace sectors.

This research proposes guidelines to support Thai universities in evolving into internationally competitive innovation-driven aviation institutions capable of addressing the present and future demands of the global aviation and aerospace industries.

Keywords: Research and development, Innovative university, Aviation technology, Aerospace technology, Innovation management,

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่ง ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลันและความพลวัตแรง รวมถึง การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีพลิกโฉม (Disruptive Technology) เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และบล็อกเชน ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินธุรกิจ และการแข่งขันในระดับโลก องค์กรในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม และภาคการศึกษา จำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อความอยู่รอด และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในยุคที่ การเปลี่ยนแปลงถูกมองเป็นเรื่องปกติ (World Economic Forum, 2022)

มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบิน หมายถึง สถาบันการศึกษาที่มุ่งเน้นการสร้าง และพัฒนานวัตกรรมในอุตสาหกรรมการบิน และอวกาศ โดยครอบคลุมการวิจัย การเรียนการสอน และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อสนับสนุน การเติบโตของอุตสาหกรรมการบิน รวมถึงการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และการจัดการ ที่ตอบสนองต่อความท้าทายระดับโลก (Clark, 1998) ขอบเขตของอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ ครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาเครื่องบินพาณิชย์ การออกแบบยานอวกาศ การให้บริการด้านการบิน ไปจนถึงการสำรวจอวกาศ ทั้งนี้มหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรมด้านการบินยังเป็นองค์กรที่ส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ การบูรณาการองค์ความรู้ และการพัฒนาความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและระดับสากล เพื่อสร้าง ผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจและสังคม

ในต่างประเทศ มหาวิทยาลัยที่มีการเรียน การสอนด้านการบิน ได้ใช้แนวคิดมหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรมเป็นพื้นฐานในการพัฒนา โดยมุ่งเน้น การวิจัยระดับสูง การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ในรูปแบบทรัพย์สินทางปัญญา และการเชื่อมโยง การทำงานร่วมกับภาคธุรกิจและภาครัฐ ตัวอย่าง เช่น Massachusetts Institute of Technology (MIT) ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในด้านการวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมในสาขาวิชาการบิน ได้พัฒนา โครงสร้างและกลยุทธ์ที่สนับสนุนการบูรณาการ ระหว่างการเรียนการสอน การวิจัย และการประยุกต์ ใช้ในอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ (MIT, 2023) ทำให้เกิดระบบนิเวศน์วัตกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อ การเติบโตของอุตสาหกรรมการบินและเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานดังกล่าวช่วยสร้างระบบ นิเวศที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งสามารถ สร้างผลโดยตรงต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมการบิน และเศรษฐกิจของประเทศ

อย่างไรก็ตาม ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนามหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมยังคงเผชิญ ความท้าทายสำคัญ โดยเฉพาะการสร้างระบบนิเวศ ที่บูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย และนวัตกรรม ให้สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม การบินและอวกาศ ความแตกต่างจากกรณีของ MIT แสดงถึงความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องพัฒนา แนวทางเฉพาะที่เหมาะสมกับบริบทของตน การขาดกรอบแนวคิดและกลไกดำเนินงานที่ชัดเจน สร้างผลให้เกิดช่องว่างทางวิชาการ (Academic Gap) ซึ่งยังไม่ได้รับการแก้ไขในบริบทของไทย การเติมเต็ม ช่องว่างดังกล่าว จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเสริมศักยภาพ ของมหาวิทยาลัยไทยให้แข็งขันในระดับนานาชาติได้

งานวิจัยนี้จึงมุ่งพัฒนาการอบรมแนวคิดที่ตอบสนองบริบทของประเทศไทย เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัยด้านการบินให้สนับสนุนการเติบโตของอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างยั่งยืน การพัฒนานวัตกรรมอย่างยั่งยืนเป็นเป้าหมายหลักที่ช่วยสร้างสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม โดยความสำเร็จขึ้นอยู่กับการสร้างระบบบินเวศที่ถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่สำคัญของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบิน ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำไปพัฒนามหาวิทยาลัยให้ตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมการบินในบริบทของประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบินในประเทศไทย โดยเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากร การบูรณาการการเรียนการสอนและการวิจัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับอุตสาหกรรม

ทบทวนแนวคิด

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจแบบดั้งเดิมสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวและจำเป็นต้องแข่งขันกันด้วย “ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)” และ “นวัตกรรม (Innovation)”

เพื่อสร้างความแตกต่างในกระบวนการส่งมอบสินค้าหรือบริการจนถึงมือผู้บริโภคร่วมกับความพึงพอใจสูงสุด องค์กรที่จะอยู่รอดได้ในอนาคตภายใต้สภาพแวดล้อมของโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และสามารถนำศักยภาพของคนในองค์กรออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายองค์กรจึงมีแนวคิดที่จะแปลงผลการวิจัย องค์ความรู้ภายในองค์กร หรือความคิดสร้างสรรค์ต่าง ๆ ที่เปรียบเสมือนทรัพย์สินอันมีค่าที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) ให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐศาสตร์หรือก่อให้เกิดประโยชน์เชิงธุรกิจได้จริง ในที่สุดแล้วกระบวนการนี้จะนำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันสูงขึ้นและสามารถสร้างความแตกต่างที่ทำให้องค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน (Wajanapukka & Aroonsrisopon, 2010)

คำว่า นวัตกรรม หรือ Innovation นั้นมีการศึกษาและกล่าวถึงมาเป็นระยะเวลานาน แต่การให้คำนิยามหรือความหมายของนวัตกรรมตลอดจนความเข้าใจก็ยังมีความแตกต่างกัน ตามมุมมองและภูมิหลังของนักวิชาการแต่ละคน (Gopalakrishnan & Bierly, 1997) สำหรับรากศัพท์ของคำว่า นวัตกรรม (Innovation) นั้นมาจากภาษา ลาตินคำว่า “Innovare” แปลว่า “ทำสิ่งใหม่ขึ้นมา” (National Innovation Agency, 2007)

Chaisanit (2010) ให้ความหมายของนวัตกรรมหมายถึง การทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการใหม่ๆ และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทางความคิด การผลิต กระบวนการหรือองค์กร ไม่ว่าการเปลี่ยนนั้นจะเกิดขึ้นจากการการพัฒนาต่อยอด การเปลี่ยนแปลง

การประยุกต์หรือกระบวนการในหลายสาขา นอกร้านนี้ยังเชื่อตรงกันว่า การที่สิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเป็นนวัตกรรมได้นั้น จะต้องมีความใหม่อย่าง เห็นได้ชัด และจะต้องเพิ่มมูลค่าสิ่งต่างๆ ได้อีกด้วย โดยเป้าหมายหมายของนวัตกรรม คือ การเปลี่ยนแปลง ในเชิงบวก และเป็นที่มาสำคัญของความมั่นคง ทางเศรษฐกิจและสังคมของชาติ

Etzkowitz & Leydesdorff (2000) ได้กล่าวถึงความสำคัญของระบบนิเวศน์วัตกรรม ในมหาวิทยาลัยที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ โดยเฉพาะในประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีการบูรณาการระหว่างการเรียน การสอนและการวิจัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนา นวัตกรรมในอุตสาหกรรมอย่างเป็นระบบ อย่างไร ก็ตาม ประเทศไทยยังขาดการบูรณาการในลักษณะนี้ ส่งผลให้เกิดช่องว่างทางวิชาการ (Academic Gap) ที่จำเป็นต้องได้รับการศึกษาและพัฒนา

องค์กรนวัตกรรม เมื่อเชื่อมโยงสู่บริบท องค์กรทางการศึกษานั้น Sitthisomboon (2009) ระบุว่า องค์กรแห่งนวัตกรรมการศึกษา คือ สถาบัน การศึกษาที่พัฒนาแนวทางใหม่หรือปรับปรุงสิ่งเดิม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้การเรียนรู้ของ ผู้เรียนดีขึ้น เรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีแรงจูงใจ และได้รับประสิทธิผลสูงสุด สถาบันศึกษาที่เป็น องค์กรแห่งนวัตกรรมต้องมีความสามารถสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ตั้งแต่กระบวนการทำงาน การบริหารจัดการ การพัฒนาหลักสูตร สื่อการสอน การประเมินผล และการดำเนินงานในทุกด้าน เพื่อส่งเสริมผู้เรียน ให้มีศักยภาพและความพร้อมสำหรับการศึกษาต่อ หรือประกอบอาชีพ

สำหรับแนวคิดเรื่องมหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรม หรือ Innovative University

เป็นรูปแบบหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่เกิดจาก การเล็งเห็นบทบาทในการเป็นฐานสำคัญ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้น การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มคุณค่า และมูลค่า รวมถึงการผลิตกำลังคนคุณภาพ เพื่อรับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ทั้งนี้ องค์ความรู้จากผลงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ในสถาบันอุดมศึกษา มีส่วนสำคัญต่อการสร้างเสริมศักยภาพเชิงการแข่งขัน โดยเฉพาะการจดทะเบียนสิทธิบัตรทรัพย์สินทาง ปัญญา จะพัฒนาการคุ้มครองสิทธิ์และการใช้ ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นระบบและยังเป็น การพัฒนาระบวนการต่อยอดองค์ความรู้ผลงาน วิจัยของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับ Salmi (2009) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความท้าทายของการ เป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก โดยผู้วิจัย ได้กล่าวถึงลักษณะของมหาวิทยาลัยชั้นนำ ของโลกว่า มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก จะมี ลักษณะการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความรู้ และมุ่งเน้นสร้างงานวิจัย โดยให้ความสำคัญกับ การออกแบบหลักสูตรการเรียนการสอนที่เปิดโอกาส ให้ผู้เรียน ได้รับการสร้างนวัตกรรม และหลักสูตร การเรียนการสอนที่มีการสอนและรักษาความรู้เกี่ยวกับ การทำงานวิจัยเข้าไปอีกด้วย

คุณลักษณะของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม เป็นเสมือนคุณสมบัติหรือการแสดงให้เห็นถึง การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม โดยมีนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำจำกัดความไว้ ซึ่งสามารถ สรุปคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม ที่เด่นชัดได้ 12 ประการ ดังต่อไปนี้ (Clark, 1998; Swanger, 2016; Gimbel, 2019; Lei, Ji & Jie, 2018)

1. มหาวิทยาลัยมีนโยบาย จุดมุ่งหมาย และกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่มุ่งเน้นนวัตกรรม และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ที่ขั้นเจน

2. มีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการปรับตัวและให้ความสำคัญ กับการเปลี่ยนแปลง

3. มีการจัดตั้งหน่วยธุรกิจในการบริหาร จัดการเกี่ยวกับนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยนำผลงานนวัตกรรมอุตสาหกรรม เป็นสินค้า และส่งเสริมการ Spin-off ออกมาเป็น Tech-based startup

4. สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมและมี อำนาจในการตัดสินใจที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย อย่างมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน

5. มีวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม

6. ผู้นำมุ่งมั่นต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม

7. มีระบบนิเวศนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) เพื่อรองรับการดำเนินงานด้าน นวัตกรรม

8. เชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับองค์กร และกลุ่มภายนอกโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ และทรัพยากรร่วมกัน

9. มีพันธมิตรในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ทั้งในและต่างประเทศ

10. ผลิตงานวิจัยและนวัตกรรมที่มี ประโยชน์เชิงพาณิชย์ต่อมหาวิทยาลัย และ อุตสาหกรรมในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

11. ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดสรร และสนับสนุนเงินทุน เพื่อการวิจัยและพัฒนา

12. บูรณาการจัดการเรียนการสอน และการวิจัยที่ส่งเสริมผู้เรียนในการพัฒนาตาม ศักยภาพ

มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมเป็นการรวม องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาและส่งเสริม นวัตกรรมในองค์กร ดังนั้นการจัดการที่มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องครอบคลุมหลายด้าน เพื่อสนับสนุน ให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างแท้จริง โดยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย และบทความเกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กร แห่งนวัตกรรม พบร่วมมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม ควรประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ (Marquardt & Reynold, 1994; Damanpour & Gopalakrishnan, 1998; Martins & Terblanche, 2003; Laforet & Tann, 2006; Tidd & Bessant, 2009)

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย เชิงนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย

2. การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา งานวิจัยและขยายไปสู่ผลลัพธ์นวัตกรรม

3. โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อน นวัตกรรม

4. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

5. การจัดการองค์ความรู้ เพื่อการพัฒนา นวัตกรรม

6. การสนับสนุนทางการเงินและ งบประมาณในการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

7. เครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา นวัตกรรม

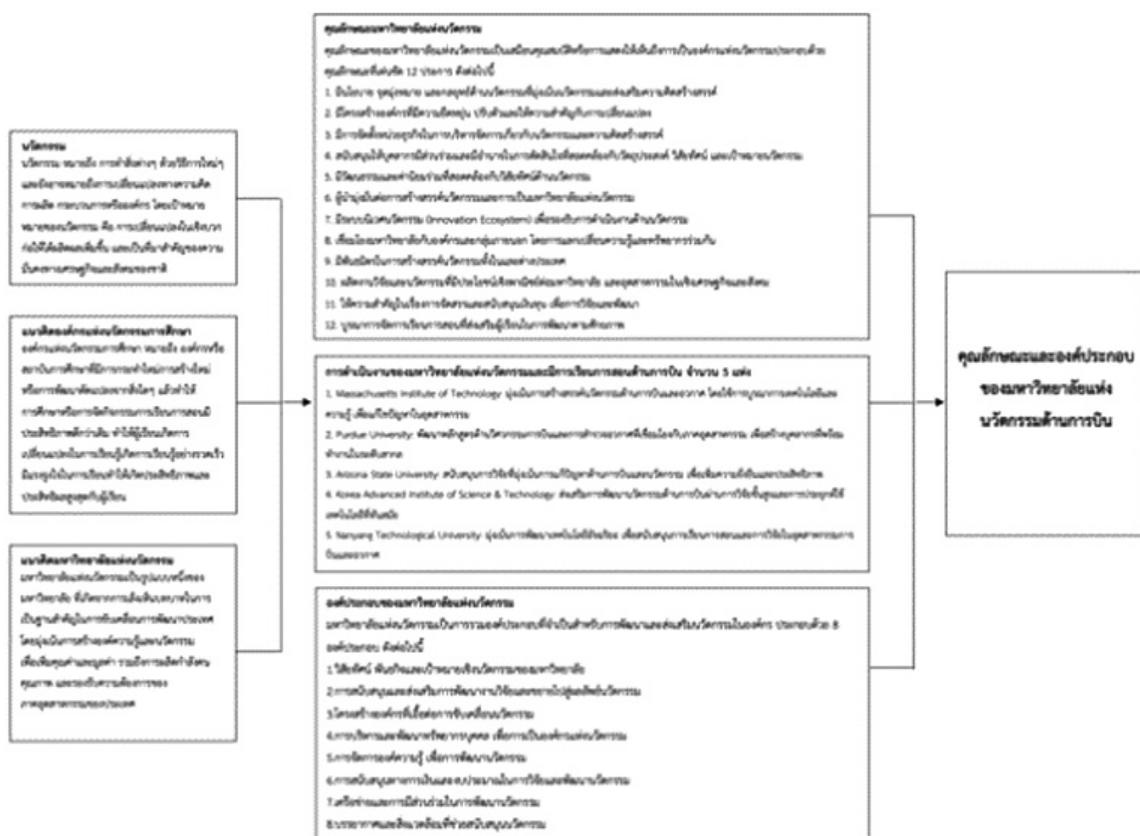
8. บรรณาการและสิ่งแวดล้อมที่ช่วย สนับสนุนนวัตกรรม

สรุปได้ว่า ในยุคเศรษฐกิจความรู้และเศรษฐกิจสร้างสรรค์ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อแข่งขันด้วยนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ โดยการนำศักยภาพของบุคลากรมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ผ่านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่เป็นเลิศ

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ออกแบบมาเพื่อค้นหาและสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับคุณลักษณะและองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบินในบริบทของประเทศไทย กระบวนการวิจัยเริ่มต้นด้วยการศึกษาวิเคราะห์แนวคิด คุณลักษณะ และ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

องค์ประกอบของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม จากรัฐกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนากรอบแนวคิด และเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์มหาวิทยาลัยที่ได้รับ การจัดอันดับว่าเป็นมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม ในระดับสากล จากนั้นเก็บข้อมูลจากเอกสารของ มหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่งและสัมภาษณ์เชิงลึกกับ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถนำไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดเชิงปฏิบัติได้

เอกสารในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย เอกสารที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม ด้านการบิน ซึ่งคัดเลือกจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับ การจัดอันดับในฐานะมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม (Most Innovative University) ที่มีการเรียน การสอนด้านการบิน จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ Massachusetts Institute of Technology (MIT) ประเทศสหรัฐอเมริกา (อันดับที่ 2 World's Most Innovative Universities 2018), Purdue University ประเทศสหรัฐอเมริกา (อันดับที่ 50 World's Most Innovative Universities 2018), Arizona State University ประเทศสหรัฐอเมริกา (อันดับที่ 96 World's Most Innovative Universities 2018), Korea Advanced Institute of Science & Technology (KAIST) ประเทศ เกาหลีใต้ (อันดับที่ 1 Asia's Most Innovative Universities 2018) และ Nanyang Technological University (NTU) ประเทศสิงคโปร์ (อันดับที่ 26 Asia-Pacific Most Innovative Universities 2018)

กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มี ประสบการณ์ตรงด้านมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม

ด้านการบิน ซึ่งได้รับการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่มี การเรียนการสอนด้านการบิน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ ลึกซึ้งและเชื่อมโยงกับบริบทของประเทศไทย จำนวน 5 คน ซึ่งได้รับเลือกโดยวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและการพัฒนานวัตกรรม เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล คือ ต้องเป็นผู้ที่ สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจัดอันดับ ในกลุ่มมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วยแบบวิเคราะห์เอกสารและแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview Guide) โดยแบบวิเคราะห์เอกสารถูกพัฒนาขึ้น เพื่อร่วบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะ และองค์ประกอบของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม เช่น นโยบายการบริหารทรัพยากร การบูรณาการ การเรียนการสอนและการวิจัยและการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง คำถามสัมภาษณ์ได้รับการพัฒนา จากแนวคิดเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม โดยเน้นการสอบถามข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมอง และประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล เช่น มุมมอง ต่อการพัฒนานวัตกรรมในมหาวิทยาลัย และแนวทาง การบูรณาการการเรียนการสอนและการวิจัย

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่ได้จาก เอกสารและการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ เพื่อระบุ หัวข้อหลัก (Themes) และประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง กับคุณลักษณะและองค์ประกอบของมหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรมด้านการบิน ข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ได้รับการสังเคราะห์ (Data

Synthesis) เพื่อเชื่อมโยงและประมวลผลร่วมกันในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดสำคัญรับมายาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบินในประเทศไทย

ผลการวิจัย

คุณลักษณะของนิสิตมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบิน จากการวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่ได้จากการศึกษาเอกสารของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบินและการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้จัดการศึกษา ชั้นปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม ที่มีการเรียนการสอนด้านการบินในต่างประเทศ จำนวน 5 คน พบว่า คุณลักษณะของนิสิตมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบินเป็นเหมือนคุณสมบัติ หรือลักษณะสำคัญของมหาวิทยาลัยที่แสดงถึงการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม ที่มีการนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างคุณค่า (Value Creation) ของนวัตกรรมและนำองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมหาวิทยาลัยหากจะสามารถพัฒนาองค์กรให้มีลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมอย่างแท้จริงได้นั้น ผู้บริหารและบุคลากรทุกส่วนขององค์กร จำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจคุณลักษณะขององค์กรแห่งนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ และปรับเปลี่ยนมุมมองความคิด โดยเชื่อว่าความสามารถและทักษะสามารถพัฒนาได้หรือรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) โดยประกอบด้วย

10 คุณลักษณะ คือ

1. นโยบายและกลยุทธ์ด้านนวัตกรรม สำหรับการบินและอวกาศ: มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ เพื่อส่งเสริม

อุตสาหกรรมการบินและอวกาศ โดยเน้นลดต้นทุนเพิ่มความปลอดภัย และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งวิจัยและพัฒนานวัตกรรมที่มีผลกระทบสูง เช่น ระบบควบคุมและนำทาง อุปกรณ์ลดอุบัติเหตุ และระบบตรวจสอบความปลอดภัย นอกจากนี้ยังสนับสนุนการศึกษาและอบรมมาตรฐานสากลพร้อมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และเทคโนโลยีกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ เพื่อผลักดันนวัตกรรมสู่ตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ

2. โครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น เพื่อรับรับเทคโนโลยีและการวิจัยด้านการบินและอวกาศ: มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ โครงสร้างแบบมีชีวิต (Organic Structure) จะช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพลดขั้นตอนการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการและเน้นการทำงานเป็นทีมที่รวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้เกิดการคิดสร้างสรรค์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อย่างไรก็ตามโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นนี้ยังต้องมีการจัดการและการควบคุมที่เหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยยังคงเป็นไปในทิศทางที่ต้องการและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย

3. การบูรณาการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการบินและอวกาศแบบครบวงจร: มหาวิทยาลัยบูรณาการการเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการบินและอวกาศแบบ

ครburg จ โดยเน้นการพัฒนาทักษะตั้งแต่การเรียน การสอนและการวิจัยขั้นต้นไปจนถึงการผลิตผลงาน ที่สามารถนำไปใช้จริงในอุตสาหกรรม หลักสูตร มีความทันสมัยและตรงกับความต้องการของ อุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นการแก้ไขความท้าทาย หรือปัญหาที่มีอยู่ในอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ

4. การสนับสนุนเงินทุนและทรัพยากร เพื่อการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมด้านการบิน และอวกาศ: มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญในเรื่อง การจัดสรรและสนับสนุนเงินทุน เพื่อการวิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับอุตสาหกรรมการบิน และอวกาศสมัยใหม่ ซึ่งมหาวิทยาลัยตระหนักรถึง ความสำคัญของการบริหารจัดการเงินทุนอย่าง มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเน้นการสร้าง ความร่วมมือกับบริษัทในอุตสาหกรรมการบิน และอวกาศ หน่วยงานภาครัฐ และสถาบันการศึกษา ในต่างประเทศ เพื่อการสนับสนุนทางการเงิน และทรัพยากรต่าง ๆ รวมถึงการแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ที่ทันสมัย มีการลงทุนในโครงสร้าง พื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการวิจัย เพื่อตีดูดนักวิจัยและนักลงทุนจากภายนอกเข้ามา มีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการวิจัย

5. การจัดตั้งหน่วยธุรกิจที่เชี่ยวชาญ ในการบริหารจัดการนวัตกรรมและความคิด สร้างสรรค์ด้านการบินและอวกาศในมหาวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจัดตั้งหน่วยธุรกิจเฉพาะทางภายใต้ มหาวิทยาลัย เช่น ศูนย์พัฒนานวัตกรรมการบิน และอวกาศ เพื่อบริหารจัดการและพัฒนานวัตกรรม จากการวิจัยและการเรียนการสอน โดยหน่วยธุรกิจนี้ มีบทบาทในการนำผลงานนวัตกรรมเข้าสู่ตลาด และตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังส่งเสริมการจัดตั้งบริษัทนวัตกรรม

หรือสตาร์ทอัพที่เน้นการพัฒนาเทคโนโลยี โดยศูนย์บ่มเพาะธุรกิจภายในมหาวิทยาลัย จะมีบทบาทสนับสนุนการพัฒนาธุรกิจเหล่านี้ นอกจากนี้ ยังมีการจัดโครงการเร่งรัดการพัฒนา นวัตกรรม (Innovation Accelerators) เพื่อผลักดัน นวัตกรรมจากในมหาวิทยาลัย ให้เข้าสู่ตลาดได้ รวดเร็วขึ้นและสนับสนุนการจดสิทธิบัตร และ การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อปักป้องผลงาน วิจัยและสร้างมูลค่าในเชิงพาณิชย์

6. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม: มหาวิทยาลัยมุ่งสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่เน้นการคิดเชิงนวัตกรรมและพัฒนา เทคโนโลยี โดยมีค่านิยมร่วมที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม สนับสนุนสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคลากร ทั้งนี้ ยังส่งเสริมให้บุคลากรมองการณ์ไกล คิดนอกกรอบ และกล้าลองสิ่งใหม่ ๆ เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ที่ยั่งยืนและมีคุณค่าต่อสังคม

7. ผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านการบิน และอวกาศ: ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นผู้นำ เชิงนวัตกรรมที่กำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนในพัฒนา เทคโนโลยีและนวัตกรรม ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจร่วมกัน พร้อมสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ จากความผิดพลาด โดยในการบริหารจัดการ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการวิเคราะห์ และตัดสินใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำ รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจนให้บุคลากร เข้าใจทิศทางร่วมกัน

8. มีระบบนิเวศน์นวัตกรรม (Innovation Ecosystem) เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีการบิน

และการศึกษา: มหาวิทยาลัยพัฒนาระบบนิเวศนวัตกรรมที่สนับสนุนการสร้างและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ โดยจัดตั้งศูนย์วิจัยและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการวิจัย และเชื่อมโยงความร่วมมือกับอุตสาหกรรมการบิน และธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยน ความรู้ และพัฒนางานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของอุตสาหกรรม

9. การเชื่อมโยงมหาวิทยาลัยกับภาคส่วนภายนอก: มหาวิทยาลัยมีการเชื่อมโยงกับภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ และภาคส่วนอื่น ๆ ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ และแลกเปลี่ยนทรัพยากร่วมกัน โดยมีการเชื่อมโยง และพัฒนาเครือข่ายกับบริษัทผู้ผลิตอวกาศยาน หน่วยงานการบิน วิทยาศาสตร์และหน่วยงานวิจัยและพัฒนาของรัฐ เพื่อสร้างความร่วมมือในโครงการวิจัยทางด้านการบินหรือการวิจัยเทคโนโลยีอวกาศ

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านการบินและอวกาศ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการรวบรวมองค์ความรู้และงานวิจัยที่ทันสมัย โดยเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบินและอวกาศ

10. พันธมิตรด้านนวัตกรรมการบิน
และอวากาศ: มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญ
ในการสร้างพันธมิตรกับสถาบันและองค์กรชั้นนำ
ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อร่วมพัฒนาเทคโนโลยี
และนวัตกรรมที่สำคัญต่ออุตสาหกรรมการบิน
และอวากาศ ความร่วมมือนี้ช่วยเสริมศักยภาพ
การวิจัย การพัฒนาเทคโนโลยีล้ำสมัย มาตรฐาน
ความปลอดภัย และการแก้ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม

จากการขนส่งทางอากาศ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมุ่งเน้น
ข้อตกลงความร่วมมือกับบริษัทและหน่วยงาน
วิจัยชั้นนำ เพื่อส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ พร้อมเชื่อมโยง
องค์ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าสู่มหาวิทยาลัย

ในส่วนขององค์ประกอบของมหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรม จากการศึกษาเอกสารของมหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรมที่มีการเรียนการสอนด้านการบิน ในต่างประเทศทั้ง 5 แห่งและการสัมภาษณ์อาจารย์ ผู้จบการศึกษาชั้นปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรมที่มีการเรียนการสอนด้านการบิน ในต่างประเทศพบว่า องค์ประกอบของมหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรมเป็นการรวมกันของสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการผลิตบุคลากร ที่มีองค์ความรู้ขั้นสูงและมีความสามารถในการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรม สำหรับ อุตสาหกรรมการบินและอวกาศ รวมถึงอุตสาหกรรม อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนา อุตสาหกรรม โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบ ของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมที่มีการเรียนการสอน ด้านการบิน ได้ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายเชิง นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาวัตกรรมในอุตสาหกรรม การบินและอวกาศ: มหาวิทยาลัยมีการวางแผน ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการนวัตกรรม ทั้งระยะสั้น และระยะยาวอย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัตกรรม และตัวชี้วัดในการบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ด้าน นวัตกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ที่เป็นข้อความ ที่แสดงถึง ความปรารถนาในการเป็นองค์กรแห่ง การวิจัยและนวัตกรรม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ

ที่มีความเชี่ยวชาญและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการบินและอวกาศ

2. การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนา งานวิจัยและขยายไปสู่ผลลัพธ์ นวัตกรรมด้าน การบินและอวกาศ: มหาวิทยาลัยมีหลักสูตร ที่ครอบคลุมและเข้มข้นด้านการบินและอวกาศ โดยมีการจัดตั้งศูนย์วิจัยและนวัตกรรมในลักษณะ ศูนย์วิจัยเฉพาะทางในการทำหน้าที่บริหารจัดการ ด้านการวิจัย นวัตกรรม และทรัพย์สินทางปัญญา นอกจากนี้ยังมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ ภาคอุตสาหกรรมชั้นนำ เช่น Boeing Airbus และ SpaceX เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและขยายผลวิจัย ไปสู่การใช้งานเชิงพาณิชย์

3. โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการขับเคลื่อน นวัตกรรมในอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ: มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างของมหาวิทยาลัยที่มี ความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของ อุตสาหกรรมได้ มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ สร้างเสริมการทำงานแบบทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional) เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรมที่เป็น ความต้องการของอุตสาหกรรมการบิน นอกจากนี้ ยังมีการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ในรูปแบบการร่วมลงทุน (Joint Venture) เพื่อใช้ ทรัพยากร่วมกันและส่งเสริมให้เกิดความหลากหลาย ทางด้านแนวคิดความรู้ ทักษะและประสบการณ์

4. การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่องค์กร แห่งนวัตกรรม: มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ กับการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ ด้านนวัตกรรม โดยเน้นการพัฒนาทักษะความเป็น ผู้นำและการคิดสร้างสรรค์ผ่านการอบรม สัมมนา การให้คำปรึกษา และการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ

บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้กล่าวลงสิ่งใหม่ ๆ พร้อมส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้จากความผิดพลาด นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมุ่งพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ ผ่านความร่วมมือกับสถาบันระดับโลก โดยให้ ความสำคัญกับผู้เชี่ยวชาญด้านการบินและอวกาศ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จในการเป็นองค์กร แห่งนวัตกรรม

5. การจัดการเรียนการสอนและพัฒนา หลักสูตรเพื่อสร้างนวัตกรรม: มหาวิทยาลัยออกแบบ หลักสูตรที่ผสมการเรียนการสอนและการวิจัย เน้นทักษะที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรมการบิน การแก้ ปัญหาชั้บชั้น และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน หลักสูตรใช้เทคโนโลยีสอนที่ทันสมัย เช่น การเรียน ออนไลน์ ห้องปฏิบัติการเสมือนจริง และการฝึกงาน เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์คร่าวงจร นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมเสริมที่มุ่งพัฒนาทักษะ นวัตกร และสนับสนุนโครงการวิจัยและนวัตกรรม โดยเฉพาะในด้านการบินและอวกาศ เพื่อตอบสนอง ต่อความต้องการของอุตสาหกรรมในอนาคต

6. การสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัย และพัฒนานวัตกรรม: มหาวิทยาลัยจัดสรร งบประมาณลำดับแรก เพื่อพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรม โดยลงทุนในห้องปฏิบัติการที่ทันสมัย และตั้งหน่วยงานสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งทุน และการจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งเสริมความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม รัฐ และศิษย์เก่า เพื่อผลักดันการใช้งานเชิงพาณิชย์ การสนับสนุนดังกล่าวช่วยสร้างผลงานที่มีคุณภาพ และนวัตกรรมที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่ออุตสาหกรรม การบินและอวกาศ

7. เครือข่ายนวัตกรรม เพื่อการแลกเปลี่ยน ความรู้: มหาวิทยาลัยสร้างเครือข่ายนวัตกรรมที่

เข้มแข็ง ร่วมมือกับองค์กรชั้นนำในอุตสาหกรรม การบิน หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรต่างประเทศ เช่น กระทรวงกลาโหมสหราชอาณาจักร เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้และทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ความร่วมมือนี้ช่วยเร่งการพัฒนานวัตกรรมที่นำไปใช้ เชิงพาณิชย์ได้อย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งเพิ่มโอกาส เข้าถึงแหล่งทุนและทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับ การวิจัยและนวัตกรรม

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรมด้านการบินความรุ่งเน้นการพัฒนา ระบบนิเวศนวัตกรรมที่ครอบคลุมการเรียนการสอน การวิจัย และการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรม โดยระบบนิเวศนี้ ควรเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิด ที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของอุตสาหกรรม การบินและภาคในประเทศไทย ผลการวิจัย ยังระบุว่า กรอบแนวคิดดังกล่าว มีศักยภาพ ในการส่งเสริมความร่วมมือที่แข็งแกร่งระหว่าง มหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม พร้อมทั้ง สร้างความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมที่ยั่งยืน นอกจากนี้ กรอบแนวคิดนี้ยังสามารถช่วยเติมเต็ม ซ่องว่างทางวิชาการที่เกิดจากการขาดความเชื่อมโยง ระหว่างการวิจัยและความต้องการของภาค อุตสาหกรรม ผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือระดับภูมิภาคในกลุ่มประเทศอาเซียน จะช่วยให้มหาวิทยาลัยไทยสามารถเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันระดับสากล และลด ข้อจำกัดด้านทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งนี้ ผู้วิจัยยังเสนอว่า การสนับสนุนจากภาครัฐในด้านนโยบายและ งบประมาณจะมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อน ระบบนิเวศดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

มหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรมด้านการบิน มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาความรู้ และนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของ อุตสาหกรรมการบินและอวกาศ ซึ่งจำเป็นต้อง พึ่งพาเทคโนโลยีขั้นสูงและการบูรณาการระหว่าง การวิจัยและการเรียนการสอน โครงสร้างองค์กร ที่ยึดหยุ่น พร้อมกับนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ช่วยผลักดันให้มหาวิทยาลัยสามารถสร้างระบบ นิเวศที่ส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ แนวทางนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Clark (1998) ที่ระบุว่ามหาวิทยาลัยที่สามารถสร้าง นวัตกรรมได้ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างเหมาะสม

คุณลักษณะของมหาวิทยาลัยแห่งนวัตกรรม ที่ศึกษาจากการณรงค์เดิมมี 12 ข้อ แต่เมื่อ วิเคราะห์ข้อมูลจาก 5 มหาวิทยาลัย ได้แก่ MIT, Purdue, Arizona State, KAIST และ NTU พบว่าคุณลักษณะบางข้อมีความซ้อนทับกัน เช่น คุณลักษณะเกี่ยวกับ “การสนับสนุนให้คุณภาพ มีส่วนร่วมและมีอำนาจในการตัดสินใจ” กับ “การสนับสนุนวัฒนธรรมและค่านิยมที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรม” ลูกปรับรวมกัน ซึ่งเดียวกับคุณลักษณะเกี่ยวกับ “การเชื่อมโยง มหาวิทยาลัยกับองค์กรภายนอก” และ “การสร้าง พันธมิตรทั้งในและต่างประเทศ” ส่งผลให้เหลือ คุณลักษณะทั้งหมด 10 ข้อที่ชัดเจนและเหมาะสม ต่อการนำไปใช้

สำหรับองค์ประกอบของมหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรมที่ศึกษาจากการณรงค์เดิมมีทั้งหมด

8 ข้อ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง พบว่ามีการปรับรวมองค์ประกอบที่ซ้ำซ้อน เช่น องค์ประกอบเกี่ยวกับ “การสนับสนุนและส่งเสริม การพัฒนางานวิจัยและขยายไปสู่ผลลัพธ์อันวัตกรรม” และ “การสนับสนุนทางการเงินและงบประมาณในการวิจัยและพัฒนาวัตกรรม” ถูกผนวกรวม เป็นข้อเดียว เนื่องจากมีเป้าหมายในการส่งเสริม การพัฒนาวัตกรรมที่คล้ายคลึงกัน จึงเหลือ องค์ประกอบทั้งหมด 7 ข้อที่สอดคล้องกับบริบท ของมหาวิทยาลัยในระดับสากลได้อย่างเหมาะสม

ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญ ของการสนับสนุนทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดของ Salmi (2009) ย้ำว่ามหาวิทยาลัย ชั้นนำ ต้องมีโครงสร้างสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนา นวัตกรรม ทั้งในด้านการวิจัย การเรียนการสอน และการสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ตัวอย่างเช่นมหาวิทยาลัย Purdue ซึ่งมีความร่วมมือ กับ Boeing ในการพัฒนาวัตกรรมด้านการบิน และแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากพันธมิตรและ การจัดสร้างทรัพยากรที่เหมาะสมสามารถเพิ่มศักยภาพ ของมหาวิทยาลัยในด้านการพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Purdue University, 2022)

การพัฒนาระบบนิเวศน์วัตกรรม (Innovation Ecosystem) ยังคงเป็นหัวใจสำคัญ ของการเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันของ มหาวิทยาลัยในระดับนานาชาติ Martins & Terblanche (2003) ชี้ให้เห็นว่าการสร้างวัฒนธรรม องค์กรที่สนับสนุนการคิดเชิงนวัตกรรมมีบทบาท สำคัญ ตัวอย่างเช่น Nanyang Technological University (NTU) ร่วมมือกับ Rolls-Royce พัฒนาเทคโนโลยีการบิน โดยใช้ทรัพยากร่วมกัน

เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ตลาด (NTU, 2019) ซึ่งแนวทางนี้สามารถปรับใช้ในมหาวิทยาลัย ในประเทศไทยได้ ผ่านการออกแบบหลักสูตรที่เน้น การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ การบูรณาการการวิจัย เข้ากับความต้องการของอุตสาหกรรม และการจัดตั้ง ศูนย์วิจัยและนวัตกรรมในลักษณะ “Innovation Hub” รวมถึงการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทั้งใน ระดับภูมิภาคและสากล แนวทางดังกล่าวไม่เพียง ช่วยลดช่องว่างทางวิชาการ (Academic Gap) แต่ยังเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันในระดับ นานาชาติ

ผลการวิจัยนี้ยังมีนัยสำคัญต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยมหาวิทยาลัย แห่งนวัตกรรมด้านการบินไม่เพียงแต่เป็นศูนย์กลาง ของการสร้างองค์ความรู้และการพัฒนาเทคโนโลยี แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเติบโต ทางเศรษฐกิจและสังคม การสร้างความร่วมมือ ระดับภูมิภาคในกลุ่มประเทศอาเซียน เช่น การพัฒนา พันธมิตรกับมหาวิทยาลัยในสิงคโปร์หรือมาเลเซีย จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาวัตกรรมในประเทศไทย และเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในระดับสากล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นต่อผู้ใช้งานจริง ควรเน้นการศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของนวัตกรรม ที่พัฒนาขึ้น โดยมุ่งเน้นที่ผู้ใช้งานจริง เช่น หน่วยงาน ภาครัฐ หรือบริษัทในอุตสาหกรรมการบิน การประเมิน ผลกระทบในมิติต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพ ความสอดคล้องกับการใช้งานจริง และความยั่งยืน จะช่วยให้เกิดข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปปรับปรุง

และพัฒนานวัตกรรมให้ตอบสนองต่อความต้องการในภาคปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

2. การขยายขอบเขตของการวิจัยในด้านนวัตกรรมด้านการบินและอวกาศ การวิจัยครั้งถัดไปอาจขยายขอบเขตไปยังด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เพิ่มความปลอดภัยในอุตสาหกรรมการบินและอวกาศ การพัฒนานวัตกรรมที่ช่วยลดมลพิษจากอุตสาหกรรม

การบิน และการสร้างวัสดุหรือเทคโนโลยีใหม่ในการผลิตชิ้นส่วนอากาศยานที่มีประสิทธิภาพสูง และต้นทุนต่ำ การศึกษาในประเด็นเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่ครอบคลุมมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมด้านการบินและอวกาศ และสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกในระดับเศรษฐกิจ สังคมล้อม และความปลอดภัยของอุตสาหกรรมได้อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

Chaisanit, S. (2010). **Innovation and technology**. Retrieved from <https://it.east.spu.ac.th/informatics/admin/knowledge/A307Innovation%20and%20Technology.pdf> [2023, 31 Mar.] (In Thai)

Clark, B. R. (1998). **Creating entrepreneurial universities: organizational pathways of transformation**. Oxford: Pergamon Press.

Damanpour, F., & Gopalakrishnan, S. (1998). Theories of organizational structure and innovation adoption: The role of environmental change. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 15(1), 1-24.

Etzkowitz, H. & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from national systems and “mode 2” to a triple helix of university-industry-government relations. *Research Policy*, 29(2), 109-123.

Gimbel, E. (2019). **3 Strategies of the most innovative universities: top-ranked institutions invest in R&D, support collaboration spaces and maintain industry partnerships**. Retrieved from <https://edtechmagazine.com/higher/article/2019/01/3-strategies-most-innovative-universities> [2024, 24 Jan.]

Laforet, S., & Tann, J. (2006). Innovative characteristics of small manufacturing firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13(3), 363-380.

Marquardt, M. J., & Reynolds, A. (1994). **The global learning organization**. New York: Irwin.

Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organizational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-74.

Massachusetts Institute of Technology. (2023). **Innovation in aviation and aerospace technology.** Retrieved from <http://www.aeroastro.mit.edu> [2024, 24 Jan.]

Nanyang Technological University. (2019). **Rolls-royce and NTU corporate laboratory enters second phase with \$88 million boost.** Retrieved from <https://www.ntu.edu.sg/news/detail/rolls-royce-and-ntu> [2024, 24 Jan.]

National Innovation Agency. (2007). **Thailand's top innovations.** Bangkok: National Innovation Agency, Ministry of Science and Technology. (In Thai)

Purdue University. (2022). **Purdue students win boeing innovation challenge.** Retrieved from <https://engineering.purdue.edu/Engr/AboutUs/News/Spotlights/2020/bme-boeing-innovation-challenge> [2024, 16 Jan.]

Salmi, J. (2009). **The challenge of establishing world-class universities.** Washington, DC: The World Bank.

Sitthisomboon, M. (2009). **Training set for writing learner-centered learning plans (5th ed.).** n.p. (In Thai)

Swanger, D. (2016). **Innovation in higher education: Can colleges really change?** Retrieved from <http://www.fmcc.edu/about/files/2016/06/Innovation-in-Higher-Education.pdf> [2022, 22 Jul.]

Tidd, J., & Bessant, J. R. (2009). **Managing innovation: Integrating technological, market, and organizational change (4th ed.).** Chichester: John Wiley and Sons.

Wajanapukka, W., & Aroonsrisopon, A. (2010). Innovation and creativity communities. **Executive Journal, 30(3)**, 25-26. (In Thai)

World Economic Forum. (2022). **The global risks report 2022.** Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/global-risks-report-2022> [2024, 14 Feb.]

INCENTIVE MECHANISMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN SICHUAN UNIVERSITY FOR NATIONALITIES, SI CHUAN PROVINCE, CHINA

Liu Jie^{1*} and Nithipattara Balsiri²

Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*E-mail: nithipattara.b@dru.ac.th

Received: 26-02-2025

Revised: 11-07-2025

Accepted: 28-11-2025

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to investigate the problems of incentive mechanisms of human resource management, 2) to develop an incentive mechanism for human resource management. The samples consisted of 385 students, 80 teachers and 50 administrators obtained through stratified random sampling at Sichuan University for Nationalities. The research methodology was quantitative research. The research instruments employed questionnaire and the questions of focus group discussions. The data were analyzed with frequency, percentage, mean, and standard deviation. Research results concluded that 1) the problems of incentive mechanisms of human resource management for students were at the high level (Mean= 3.92 SD = 1.17), for teachers were at the high level (Mean= 3.95 SD = 1.12), for administrators were at the high level (Mean= 4.02 SD = 1.12), 2) the incentive mechanism of human resource management needs to be improved that establishing evaluation criteria, the decision-making process, stakeholder express suggestions and concerns, incentive directions, mechanism supports core, outcomes and specific performance indicators, monitoring system, data-driven decisions, and long-term effectiveness.

Keywords: Incentive Mechanisms, Human resource Management, Higher Education

INTRODUCTION

The development and prosperity of the knowledge economy is based on the development and utilization of a large number of effective human resource managements, rather than on the occupation of resources and factors in the industrial economy. In the new century, the competition between countries is fundamentally the competition of the overall quality of human resource management. (Marx, 1972)

Incentive mechanisms, as a core component of modern human resource management, aim to deeply stimulate employees' work motivation and enthusiasm through a series of carefully designed strategies and methods. This enables them to actively and proactively engage in the process of achieving organizational goals. The effective implementation of this mechanism is crucial for enhancing employee work efficiency and promoting the sustained development of the organization. The construction of incentive mechanisms typically revolves around two major aspects: material incentives and spiritual incentives. Material incentives, as the name suggests, involve stimulating work motivation by providing material rewards directly related to employee job performance. This includes, but is not limited to,

salary increases, bonus distribution, and improvement of welfare benefits. These material rewards not only meet employees' basic life needs but also serve as recognition of their work value, effectively mobilizing employee enthusiasm. (Lu, 2024) Strengthening human resource management incentives in colleges and universities is a need for the development of higher education in the country and region. Sichuan has formulated the outline of the medium- and long-term education reform and development plan from its own actual situation, which puts forward clear and specific requirements for the construction of the teaching force. The Outline points out that it is necessary to strengthen the management of the teaching force, and to strive to create a high-quality and professional team of teachers with high moral integrity, excellent business skills, reasonable structure and full of vitality; and that it is necessary to further perfect the cultivation and training system.

The medium- and long-term plans for the development of higher education in the country and Sichuan Province are both a rare development opportunity and a very serious challenge for the new undergraduate colleges and universities. Therefore, in order to undertake

and accomplish these tasks and requirements well, the newly built undergraduate colleges and universities must take more effective measures to strengthen the construction of human resource managements, increase the strength of human resource managements, management reform, and promote the human resource managements of colleges and universities to play a more solid role. In this study will develop an incentive mechanism to enhance human resource management in Sichuan University for Nationalities.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To investigate the problems of incentive mechanisms of human resource management in Sichuan University for Nationalities.

2. To develop an incentive mechanism for human resource management for Sichuan University for Nationalities.

RELATED CONCEPTS AND THEORIES

Definitions of Incentive mechanisms

The Incentive mechanisms in management are the effective ways and means to mobilize the Incentive mechanisms and creativity of the members of the organization so that they can maintain a long-term high performance state and thus

achieve organizational and personal goals (Mutsu, 1996) Incentive mechanisms is an important means for all types of organizations to stimulate the Incentive mechanisms and performance of their internal members, and the role of Incentive mechanisms is becoming more and more obvious in the management of the organization.

Elements of Incentive

Generally speaking, incentive consists of the following elements:" (Cheng, 2002) (1) The main body of incentives: the main body of incentives is generally organizations and individuals (mainly leaders); (2) The object of incentives: the object of incentives refers to the target of incentive behavior; (3) The goal of incentives: the goal of incentives refers to incentives to achieve the desired results of behavior; (4) The way of incentive: the way of incentive refers to the specific means and ways of incentive; (5) Incentive of the environment: incentive of the environment refers to incentive al behavior needs to be considered external factors.

Types of incentive

Different types of incentives have different degrees of influence on the behavioral process, so the choice of the type of incentive is a prerequisite for good incentive. (1) Material and Spiritual

Incentives: Generally speaking, spiritual incentives and material incentives are designed to meet individual needs.

(2) Positive and negative incentives: The so-called positive incentive refers to the fact that when an organization member's behavior meets the requirements of the organization. (3) Intrinsic incentive and extrinsic incentive: Intrinsic incentive is sometimes called intrinsic remuneration.

Incentive Mechanisms

Mechanism literally means the structure and principle of a machine (Modern Chinese Dictionary, 1985) In the field of management, the term 'mechanism' has a distinctly systemic meaning. According to the systemic viewpoint, a mechanism is a process in which elements within a system are interconnected. (Kim, 1993) Specifically to the incentive, the incentive

mechanism refers to the main body of the incentive to take appropriate and suitable incentives and ways to the incentive object (Liu, 1997)

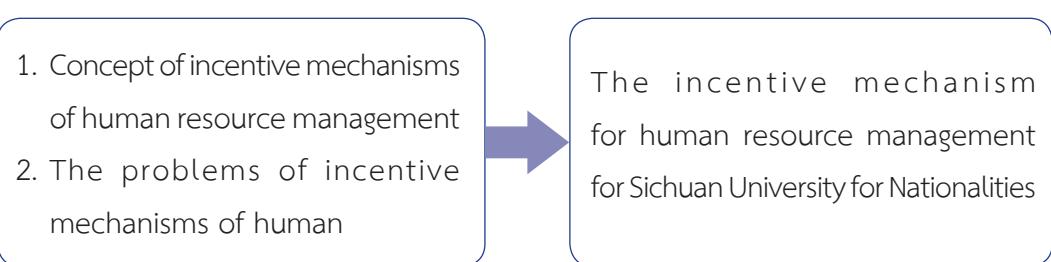
RESEARCH HYPOTHESES

1. The problems of incentive mechanisms of human resource management in Sichuan University for Nationalities are at the high or highest level.

2. The incentive mechanism for human resource management for Sichuan University for Nationalities are complete and suitable.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Conceptual framework shows in figure 1.



1. Concept of incentive mechanisms of human resource management
2. The problems of incentive mechanisms of human

The incentive mechanism for human resource management for Sichuan University for Nationalities

Figure 1 Conceptual Framework

RESEARCH METHODOLOGY

Population

In this research project was divided into 2 groups; namely, 1) 10,000 students 2) 80 teachers and 50 administrators in Sichuan University for Nationalities

Samples

The samples were divided into 2 groups namely, 1) 385 students and 2) 80 teachers and 50 administrators. The samples were selected through the stratified random sampling technique. The samples were derived from Taro Yamane formula (Yamane, 1967).

Research Instruments

Questionnaire: were divided into 3 sets; namely, 1) students set, and 2) teachers set. 3) Administrators set. The questionnaire was divided into 2 parts, 1) general information, 2) problems of Incentive Mechanisms of human resource management. The questionnaire was evaluated for the Index of item-objective Congruence scores (IOC scores) by the three specialists. Each question in the questionnaire evaluated with the range of IOC 0.67 to 1.00.

Data Collection The researcher himself collected the data and information online from the samples.

Data analysis The Data and information collected will be analyzed,

interpreted and then presented in terms of frequency count, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD). The Five Point Rating Scale was used to evaluate the respondents' problems of incentive mechanisms of human resource management. The criteria and define at the range of the mean scores. Rating reference were: (Srisa-ard, 2002) mean range 4.51 – 5.00 were highest level, 3.51 – 4.50 were high level, 2.51 – 3.50 were middle level, 1.51 – 2.50 were low level.

RESEARCH RESULTS

1. General information of students There are 253 female (65.7%) and 132 male (34.3%). Most of the sample group are in the age between 18-20 (62.9%), rest are in between 21-24 (31.9%) and lowest are in 25 and above (5.2%).

2. General information of teachers There are 33 female (41.2%) and 47 male (58.8%). About the age, the number of the teacher at the age of 21-25 is 1, accounting for 1.25%, the age of 26-30 is 12, accounting for 15%, the number of the teacher at the age of 31-35 is 22, accounting for 27.5%, the age of 36-40 is 20, accounting for 25%, the age of 41-45 is 11, accounting for 13.8%, the age of 46-50 is 9, accounting for 11.3%, and the number

of the people at the age of 51 and above is 6, accounting for 7.5%.

3. General information of administrators There are 23 female (46%) and 27 male (54%). About the age, the number of the administrator at the age of 21-25 is 1, accounting for 2%, the age of 26-30 is 10, accounting for 20%, the number of the teacher at the age of 31-35 is 12, accounting for 24%, the age of 36-40 is 16 accounting for 32%, the age of 41-45 is 5, accounting for 10%, the age of 46-50 is 6, accounting for 12%, and the number of the people at the age of 51 and above is 0, accounting for 0%.

4. Problems of incentive mechanisms of human resource management in Sichuan University for Nationalities for students

It is evident that the students rated the problems of Incentive Mechanisms of human resource management in Sichuan University for Nationalities at the high level. Firstly, most students indicate that they are very satisfied with the overall performance of the administrative department (Item 1) has the high impact on incentive mechanisms of human resource management with $\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.20$. Secondly, most of students indicate that they are very

satisfied with the response time and quality of the facility maintenance staff (Item 21) has the high impact on incentive mechanisms of human resource management with $\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.29$. Thirdly, just a few of students indicate that they are quite satisfied with the friendliness and professionalism of the administrative department staff (Item 2) has the high impact on incentive mechanisms of human resource management with $\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.41$.

The conclusion for cleaning department, the cleaning department receives high satisfaction overall, particularly in terms of the attitude and efficiency of the cleaning staff. While the overall campus cleanliness is rated well, it is considered average, indicating that while the department performs effectively, there may be room for slight improvements in maintaining cleanliness standards. Overall, the department is seen positively, with strong feedback on staff performance.

The conclusion for Cafeteria, the cafeteria receives high overall satisfaction, with a rating of 4.20 and a standard deviation of 0.31, indicating that respondents have a positive perception of the cafeteria's overall

performance. Satisfaction with the service attitude of the cafeteria staff is also high, with a rating of 4.17 and a standard deviation of 0.26. However, the quality and hygiene of the food, although rated at 4.18 with a standard deviation of 0.23, are considered average, suggesting an area for improvement. Overall, the cafeteria excels in service attitude, but there is room for improvement in food quality and hygiene standards.

The conclusion for dormitory, the dormitory receives high overall satisfaction, with a rating of 4.19 and a standard deviation of 0.27, indicating that the dormitory environment is well-regarded by respondents. The service attitude of the dormitory management staff is also rated highly, with a score of 4.25 and a standard deviation of 0.35, reflecting positive interactions with the management. However, the timeliness of dormitory facility maintenance and repairs, though rated at 4.23 with a standard deviation of 0.29, is considered average, suggesting that this is an area where further improvement could enhance overall satisfaction.

5. Problems of incentive mechanisms of human resource management in Sichuan University for Nationalities for teachers

It is evident that the teachers rated the problems of Incentive Mechanisms

of human resource management in Sichuan University for Nationalities at the high level. Firstly, most teachers indicate that they are satisfied with the diversity and availability of career development opportunities (Item 13) has the high impact on incentive mechanisms of human resource management with $\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.27$. Secondly, most of teachers indicate that the selection process accurately assesses your abilities and qualifications (Item 6) has the high impact on incentive mechanisms of human resource management with $\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.30$. Thirdly, just a few of teachers indicate that they are satisfied with the fairness and accuracy of the performance appraisal results (Item 12) has the high impact on incentive mechanisms of human resource management with $\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.23$.

The conclusion for Recruitment, the recruitment process receives high satisfaction across key areas. The clarity of information provided during the recruitment process is well-regarded, with a rating of 4.19 and a standard deviation of 0.23. Fairness and transparency in the process are also highly rated, with a score of 4.23 and a standard deviation of 0.30, indicating that respondents perceive the process as equitable. Additionally, communication

and feedback during the recruitment process are viewed positively, with a rating of 4.21 and a standard deviation of 0.30, reflecting timely and effective interactions. In general, participants report the recruitment process to be transparent, equitable, and well-communicated, all of which enhance their overall experience.

At the end of the training, participants express great satisfaction with the programs. With a score of 4.28 and a standard deviation of 0.35, the quantity and quality of training opportunities are highly rated, indicating that respondents find the offerings to be both ample and valuable. With a rating of 4.18 and a standard deviation of 0.27, the relevance of the training course content to job needs and career development goals is also positively viewed, indicating that the training is in line with participants' professional growth. Furthermore, the trainers' professionalism and caliber of instruction are highly regarded, receiving a rating of 4.21 and a standard deviation of 0.34. The training programs are generally well-received for their high caliber, applicability, and efficient delivery, all of which favorably impact participants' professional growth.

6. Problems of incentive mechanisms of human resource management in Sichuan University for Nationalities for administrators

It is indicated that the administrators rated the problems of Incentive Mechanisms of human resource management in Sichuan University for Nationalities at the high level. Firstly, most administrators indicate that they are satisfied with the methods used to recognize your position and performance (Item 12) has the high impact on incentive mechanisms of human resource management with $\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.23$. Secondly, most of administrators indicate that the university effectively acknowledges and values your contributions (Item 11) has the high impact on incentive mechanisms of human resource management with $\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.26$. Thirdly, a few administrators indicate that the criteria for position recognition are communicated clearly and fairly (Item 14) has the high impact on incentive mechanisms of human resource management with $\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.35$.

The conclusion for rewards, employee satisfaction with the university's rewards and incentives is notably high.

Employees are pleased with the variety of rewards (mean score 4.18) and find them fair and effective in recognizing contributions. Additionally, the clarity and consistency of reward criteria are rated highly (mean score 4.23), reflecting confidence in the transparency of the system. Overall, the reward programs are well-received and contribute positively to employee motivation and satisfaction.

DISCUSSIONS

1. The problems of Incentive Mechanisms of human resource management in Sichuan University for Nationalities

First, the study draws attention to a number of particular problems with the incentive systems, such as unequal incentive distribution, a lack of transparency, low motivation, and a mismatch between the incentives and the strategic objectives of the university. For instance, unequal incentive distribution can cause discontent among staff, faculty, and students, which lowers their engagement and motivation. Furthermore, if the standards and procedures for giving incentives are opaque, stakeholders might not comprehend or have faith in them,

which could result in internal mistrust and conflict.

These major issues also have a substantial effect on various groups. Students' motivation may drop if they believe the scholarship distribution process is unfair, which could have an impact on both their academic performance and the campus community as a whole. Teachers may have lower job satisfaction or even lose talent if they believe that the distribution of performance bonuses or career advancement opportunities is unfair. The motivation of administrative staff members at work and their long-term career planning may be adversely affected by an unequal workload and compensation, in addition to a dearth of opportunities for professional growth.

The results of the study also point to the issues' long- and short-term consequences. Short-term effects of these issues could include low morale, decreased output, and even internal strife. Long-term, these problems might make it harder for the university to draw and keep talent, impair its operational and academic performance, and impede its progress toward accomplishing its strategic objectives. Determining whether these problems are specific to Sichuan

University for Nationalities or represent a larger trend can also be accomplished by contrasting these results with those of other organizations or earlier research.

The human resource management study Samari (2019) indicated that innovative Human Resource Management (HRM) is a widespread practice among educational entities of today. With the goal of increasing employees' motivation towards increased productivity, educational entities are seeking to apply themselves to various incentive mechanisms. Studies suggest that incentives play a key role in influencing employee performance. The purpose of this research is to analyze the incentive mechanisms of human resource management in educational institutions, and to find out the effect of employees' motivation on organizations and the different types of motivations. The paper also brings to bear insights on what motivates employees to work better for the overall benefit of an organization. The results of the study indicated that for employees to put in more extra efforts is based on the incentives they receive which motivates them to perform better. The study suggested ways by which incentive mechanisms can be improved in Ashesi University. The study also recommends

the human resource management should develop effective human resource practices through an appropriate rewarding system, as well a good performance management system, with effective monitoring and supervising teams.

2. An incentive mechanism for human resource management for Sichuan University for Nationalities

Several important issues are brought to light by the Sichuan University for Nationalities research on the incentive mechanism for human resource management. Although the system aims to incentivize and recognize teachers, staff, and students, issues with efficiency, equity, openness, and consistency with the university's strategic objectives have surfaced.

According to the findings, there may be discrepancies in performance and engagement because not all stakeholders are being sufficiently motivated by the incentives. Concerns have also been raised concerning the fairness of the reward distribution, as some groups believe the system is biased, which can lower morale and undermine trust. These problems are made worse by the opaqueness of the incentive allocation process, since ambiguous procedures breed mistrust and discontent.

Furthermore, the study suggests that the incentives might not be entirely in line with the university's long-term goals, which could make it more difficult to accomplish more ambitious objectives. The institution's capacity to promote excellence in research or other strategic priorities may be weakened by this misalignment.

According to the study He (2019) indicated that under the in-depth reform of the personnel system of public institutions, the importance of the incentive mechanism of human resources management has become increasingly prominent. The effective use of the incentive mechanism will directly affect the work status of the employees of the public institutions, stimulate the enthusiasm of employees, and promote employees to improve work efficiency. However, the effectiveness of the incentive mechanism for human resources management in China's public institutions has not been fully exerted, and the enthusiasm of employees in some institutions has been affected more or less, even hindering the stable development of institutions and the improvement of work efficiency. On the basis of expounding the role of incentive mechanism, this paper analyzes the problems existing in the human

resources management of public institutions and measures to improve the incentive mechanism, hoping to promote the development of human resources management in public institutions in China.

Lu (2024) concluded that incentive mechanisms, akin to the magic wand of human resource management in public institutions, ignite employees' enthusiasm with their dual allure of material and spiritual rewards. They attract and solidify talent, foster a sense of belonging among employees, and concurrently propel their personal growth and career development, thereby composing a new chapter in the overall performance of the organization. The operational mysteries of this mechanism in public institutions, aiming to provide strategic guidance and practical insights for creating a more efficient and scientific human resource management system. It seeks to guide public institutions in navigating the waves of talent in this era, forging ahead with innovative solutions.

KNOWLEDGE AND INNOVATION

The incentive mechanism guidelines for human resource management for Sichuan University for Nationalities were shown in Figure 2:

1. Introduction

Frequent Benchmarking:

Every year, compare the university's pay scale to that of other similar-sized and -focused institutions.

Clear Salary Review Procedure:

Establish a methodical and clear procedure for reviewing salaries.

Merit-Based Revisions:

Verify that any changes to salaries are determined by merit.

2. Reward Systems

2.1 Diverse Reward Offerings:

Create a system of rewards that offers a range of incentives, including extra days off, public recognition, bonuses, awards, and chances for professional growth.

2.2 Equitable and Discretionary Award Standards:

Establish criteria for rewards that are precise and consistent. Make sure that every employee is aware of the clear and concise process for receiving rewards.

2.3 Reward System Regular Review:

Review: Review and update the reward programs on a regular basis to make sure they are still applicable and in line with the objectives of the university and its employees.

3. Promotion Opportunities

3.1 Transparent Promotion Process:

Establish a transparent promotion process that makes all employees aware of the criteria for advancement and makes them explicit.

3.2 Promotions Based on Merit:

Make sure that promotions are granted based on merit, taking into account various aspects like leadership potential, performance reviews, and contributions to the university.

3.3 Opportunities for Career Advancement:

Provide staff members the chance to gain the knowledge and expertise required for a promotion through professional development courses, leadership training, and mentoring.

4. Position Recognition

4.1 Timely and Meaningful Recognition:

Put in place a system for recognizing staff members' accomplishments that is both meaningful and timely.

4.2 Compliance with Accountabilities:

Make sure the employee's responsibilities and the results of their work are reflected in the recognition they receive. Workers ought to believe that their efforts are fairly recognized.

5. Performance Appraisal

5.1 Establish transparent, equitable, and fair performance appraisal criteria that are in line with the strategic goals of the university.

5.2 Constructive Feedback: Make sure that employees receive constructive feedback during the appraisal process to help them recognize their areas of strength and growth.

5.3 Connecting Promotions and Awards with Appraisal: To guarantee that top performers are acknowledged and rewarded fairly, integrate performance evaluations with the processes for promotion and rewards.

6. Career Development

6.1 Various Development Opportunities

Opportunities: Provide a variety of programs for career development, such as academic opportunities, training workshops, leadership development, and mentoring.

6.2 Alignment with Career Goals

Goals: Make sure that opportunities for career development meet the needs of the university as well as the goals of the individual in terms of their career.

6.3 Supportive Counseling Services

Services: Make career counseling services available to staff members so they can plan their professional development and overcome obstacles in their careers.



Figure 2 The incentive mechanism guidelines for human resource management for Sichuan University for Nationalities

REFERENCES

Cheng, G. P. (2002). **Operator incentive theory, programs and mechanisms**. Beijing: Economic Management Press.

He, Y. (2019). Analysis of human resources management incentive mechanism in public institutions. **Advances in Economics, Business and Management Research**, 4th International Conference on Economy, Judicature, Administration and Humanitarian Projects (JAHP 2019), 94, 845-848.

Kim, K. (1993). **Industrial Business Management**. Beijing: Metallurgical Industry Publishing House.

Liu Z. (1997). **Modern enterprise incentive mechanism**. Shanghai: Shanghai People's Publishing House.

Lu, S. (2024). An exploration of the role of incentive mechanisms in human resource management of public institutions. **Global Economic Perspectives**, 2(1), 1-5.

Marx (1972). The Complete Works of Marx and Engels. **People's Publishing House**, 26, 300-310.

Modern Chinese Dictionary. (1985). **Modern written chinese in development**. United Kingdom: Cambridge University Press.

Samari, I. (2019). Incentive mechanisms of Human Resource Management (HRM) in Private Academic Institutions in Ghana. **International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)**, 7(2), 28-38.

Srisa-ard, B. (2002). **Basic research**. Bangkok: Suveeriyasarn.

Mutsu, Y. F. (1996). On cultivating “professors”. **Shanghai Higher Education Research**, 2(4), 4-10.

Yamane, T. (1967). **Statistics: An introductory analysis**. (2nd ed.). New York: Harper and Row Publishers Incorporated.

DEVELOPING STRATEGIC MANAGEMENT GUIDELINES
FOR ENHANCING INNOVATIVE ABILITY OF STUDENTS MAJORING
IN ENVIRONMENTAL ART DESIGN IN SHANXI UNIVERSITY OF MEDIA
AND COMMUNICATION, SHAN XI PROVINCE

Zhang Ze^{1*} and Nithipattara Balsiri²

Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*E-mail: nithipattara.b@dru.ac.th

Received: 26-02-2025

Revised: 09-08-2025

Accepted: 25-11-2025

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to investigate problems and needs of innovative abilities of students majoring in environmental art design, 2) to develop strategic management guidelines to enhance the innovative abilities of students majoring in environmental art design. The samples consisted of 500 students and 40 teachers obtained through stratified random sampling at Shanxi University of Media and Communication. The instruments employed a questionnaire and questions of focus group discussions. The statistics were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research results indicated that 1) the problems and needs of innovative abilities in students majoring in environmental art design for students were at moderate and high level, respectively (Mean = 3.21, 3.68 SD = 0.55, 0.60), for teachers were at moderate level (Mean = 3.19, SD = 0.48), 2) strategic management guidelines to enhance the innovative abilities of environmental art design students consisted of 2.1) the assessment of the curriculum and educational environment, 2.2) the teaching methods, tools, and student engagement strategies, 2.3) needs analysis to understand the specific challenges students in enhancing their creative skills, 2.4 the understanding of the existing resources and support innovation, 2.5 policy development and the use of technology and innovation within the classroom, 2.6) policies on academic integrity, intellectual property rights, and collaboration,

2.7) implementing data privacy and cybersecurity, and 2.8) to create a safe and ethical environment with innovation.

Keywords: Strategic Management Guidelines, Innovative Ability, Environmental Art Design

INTRODUCTION

The importance of innovative teaching strategies and curriculum development tailored to the unique needs of environmental art design students. Liu (2018) emphasizes the need for art colleges to adapt to the times by integrating traditional cultural resources and optimizing teaching conditions to enhance high-quality, innovative talents. Luo Zhong-xi (2015) identifies existing gaps in innovation ability cultivation within environmental design education, advocating for a shift towards ability-focused, innovative, and independent thinking in teaching goals. Xin (2020) studied the innovative ways of teaching environmental art design under the Outcome-Based Education (OBE) concept, suggesting a reformation in teaching concepts, systems, and objectives to foster innovation. Cheng-yuan Ren and Jin (2016) concluded the importance of inspiring students to use innovative thinking and engage in diverse artistic innovations through social practice activities. Shi, Nie, and Du (2018) proposed a new practical teaching method at Xi'an University of Science and Technology, aimed at closely

combining innovation training projects with thesis work to enhance students' innovation abilities.

Lei (2020) concluded that the current situation of innovative ability education in China, according to the data of the previous survey report, there was a serious lack of innovative thinking and cultivation of innovative spirit in our country. Therefore, at present, China is still in the stage of cultivating innovative talents at a superficial level, and there is no effective way to carry out the operation. Most colleges and universities in the middle school and university have set the number of scientific and technological inventions as a goal to cultivate students' innovative ability. Although over the years, the party and state governments have paid more attention to education and repeatedly emphasized and declared that education with some innovative methods of TRIZ this theory is gradually being promoted in a pilot in a very small number of colleges and universities.

Zeng (2021) concluded that analysis of the current situation of practical teaching

courses for environmental, lack of innovative and inspiring new teaching methods environmental design was a creative discipline that describes the blueprint of life for people to create a lifestyle. At present, the environmental design major in China basically follows the traditional paradigm of arts and crafts education, emphasizing the education of basic theory and basic skills. Most of them are based on the classroom teaching methods of teachers' speaking and students' listening, and lack of heuristic and dialogic interactive discussions and projects.

In the current highly competitive job market, innovation and entrepreneurship literacy play a pivotal role in students' personal growth and career planning. However, there are still some shortcomings in the innovation and entrepreneurship literacy of students majoring in environmental art design in higher vocational colleges. Lack of innovation consciousness and entrepreneurial spirit, constrained by traditional educational concepts, students tend to pay too much attention to the accumulation of theoretical knowledge in the learning process, while neglecting the cultivation of innovative thinking and entrepreneurial potential. As a result, when facing specific problems, students lack novel and unique solutions

and the courage to dare to start businesses. (Pan,2025)

Zhou (2015) concluded that environmental art design education that responds to market demands and emphasizes life experience, design thinking, and the innovation of traditional culture. Given this context, there is a significant need for Shanxi University of Media and Communication to develop strategic management guidelines that align with these educational imperatives. The goal is to produce graduates who are not only proficient in environmental art design but also equipped with the innovative abilities required to address contemporary environmental challenges effectively. This research aims to bridge the gap in current educational practices by developing a comprehensive guideline that incorporates innovative teaching methods, curriculum design, and student engagement strategies tailored to the evolving field of environmental art design.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To investigate problems of innovative abilities for students majoring in environmental art design.
2. To develop strategic management guidelines to enhance the innovative

abilities of students majoring environmental art design.

RELATED CONCEPTS AND THEORIES

1. The Importance of Innovative Ability in Environmental Art Design

Innovative ability is not only an advantage but also a necessity in the environmental art design industry. This goes far beyond traditional artist techniques, allowing students to develop solutions that are innovative and environmentally sound. Yin (2010) a call to entrench innovative ability within art and design education at both the N + 3 and N + 5 levels — demanding an overhaul of not just curricula and frameworks but our ways of thinking about delivery as a breeding ground for innovation. Yet it is precisely this shift that is the impending [change] we need, since the environmental challenges for the age require more than just traditional tools, it requires the regeneration of the industry through creative artistry married to sustainability. Environmental art designers must be idealists, translating beauty and environmentally conscious morality into form. The competencies, educators can equip the next generation of designers to take agency in eco-

design, and make meaningful contributions in the field of environmental stewardship and sustainability (Yin, 2010).

2. Educational Strategies for Enhancing Innovative Ability

To cultivate innovative ability in environmental art design students, a comprehensive educational strategy is needed that integrates theory and practice. At the intersection of education and environmental design, discussed innovation cultivation in the present environment design education, and that there is a demand for education to change its paradigm to focus more on cultivating skills, creative thinking and autonomy. The aim is to shape students into not only designers but innovators who can traverse and tackle the layered dilemmas of environmental design. An interdisciplinary approach prepares students to understand the environmental implications of their designs, and to embrace sustainable practices. Moreover, promoting independent thought-challenging and professional practices, educators can empower students to develop the intrapersonal and intellectual skills necessary to generate innovative creations. (Luo, 2015).

3. Challenges and Opportunities in Teaching Innovative Ability

The ever-changing character of environmental problems would be a challenging, yet also an opportunity for the creative ability education in environmental art design. Yang (2011) indicates that with the changing environment, there is a need for new teaching and reformation of curricula for new challenges and evolving era in context of technology. Interdisciplinary environmental art design can further broaden knowledge interactions and the range of student projects through cooperation across disciplines. Finally, the rise of interest in sustainability in the public space means students can design for real world applications, leading to the possibility of seeing a physical product showcasing their early work. (Yang, 2011).

4. Improving the teaching concept and paying attention to the cultivation of students' innovative thinking

To improve the teaching effect of environmental art design, the primary task of teachers is to master the characteristics of environmental art design and make it clear that environmental art design is a comprehensive field integrating art, function and skills. Therefore, in the teaching

process, teachers need to realize the organic integration of multi-disciplinary content in the teaching content, promote the exchange and collision of ideas of different disciplines, and the mutual penetration of interdisciplinary knowledge. In addition, teachers should be "student-oriented," fully respecting and giving play to the principal position of students in the learning process, specifically, teachers should follow the principle of teaching students according to their students' actual situation and individual needs, timely adjust the teaching content and methods, to ensure the pertinency and effectiveness of teaching. (Pan, 2025)

5. The Main Content of Innovative Thinking Training

Design comes from life and above life. As a result of production, life, worship and aesthetic needs, our ancestors created a series of products that met the needs of the time. So the design first appeared in people's lives and served the people's life. With the economic development, the primary task of a designer is to have the clearest understanding of the pace of social development. However, this cognitive activity requires its full devotion to the course of social development. Offering art design courses at university helps students develop a deep understanding

of the nature of design, the relationship between design and humanity, and how to use creative thinking to design art. In the traditional design teaching, teachers often simply train innovative thinking through this basic design teaching, such as the form training in the plane composition, the color and psychology in the color composition, etc., teaching students some form and color, confined the development of divergent thinking students. (Li, 2018)

RESEARCH HYPOTHESES

1. The problems of innovative abilities of students are at the high or highest level.
2. The strategic management guidelines to enhance the innovative abilities of students are complete and suitable.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

To improve the administration and teaching effect of environmental art design, the primary task is to master the characteristics of environmental art design and make it clear that environmental art design is a comprehensive field integrating art, function and skills. Therefore, in the teaching process, teachers need to realize the organic integration of multi-disciplinary content in the teaching content, promote

the exchange and collision of ideas of different disciplines. In addition, teachers should be student-oriented, fully respecting and giving play to the principal position of students in the learning process, specifically, teachers should follow the principle of teaching students according to their students' actual situation and individual needs, timely adjust the teaching content and methods, to ensure the pertinency and effectiveness of teaching. (Pan, 2025) Conceptual framework was shown in figure 1.

RESEARCH METHODOLOGY

Population consisted of 500 students and 40 teachers in Shanxi University of Media and Communication in Shan Xi province, China.

Samples were 230 students from the environmental art design program, and 35 teachers involved in the program. The sampling method was stratified random sampling, ensuring a representative distribution of participants from different years of study and teaching levels.

Research Instruments

Questionnaire was divided into 2 parts 1) general information 2) needs on enhancing innovative abilities of students majoring in environmental art and design. The reliability was assessed

with a Cronbach's Alpha coefficient 0.82 (Cronbach, 1951).

A set of questions for focus group discussion, in order to formulate the strategic management guidelines for enhancing innovative ability of students, three experts were invited to check the correctness and applicability of the guideline. The results were presented in the form of IOC (Index of Project Objective Congruence).

Data Collection Researcher collected data and information through emails, submitted a letter of permission in advance to the university administrator requesting permission to collect data and information.

Data analysis The statistics were frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD). The criteria defined at the range of the mean scores. Rating reference were (Srisa-ard, 2002) mean range 4.51 – 5.00 were highest level, 3.51 – 4.50 were high level, 2.51 – 3.50 were middle level, 1.51 – 2.50 were low level.

RESEARCH RESULTS

1. General Information of Students:

It is evident that the majority of students (52.00%) are aged between 19-20 years, and the distribution between male

and female students is fairly even. Similarly, the respondents are evenly spread across all three years of study.

2. General Information of Teachers:

The majority of teachers (28.00%) are between the ages of 36-40 years, and 59.00% of the respondents are male. These teachers come from diverse educational backgrounds, contributing to a comprehensive understanding of the issues related to teaching innovation.

3. Problems Identified in the Environmental Art Design Program

Problems of students in improving innovation, overall Questions - 28 was at moderate level (Mean = 3.21, SD = 0.55). The highest was BIM standards can promote innovation in environment art design projects (Mean = 4.55, SD = 0.55), the second was dissatisfied with the practical training arrangements (Mean = 4.45, SD = 0.60), the others were the course does not help in your development (Mean = 4.44, SD = 1.25), the teaching hours schedule is inadequate (Mean = 4.10, SD = 1.14), and the course is not important (Mean = 3.95, SD = 1.00)

Problems of teachers in improving innovation, overall Questions 1 – 28 was at moderate level (Mean = 3.19, SD = 0.48). The highest was BIM standards can promote innovation in environment art design projects

(Mean = 4.60, SD = 0.48), the second was teaching innovative abilities requires process & summative assessment (Mean = 4.50, SD = 0.54), the others were ISO standards can enhance environment art design innovation among students (Mean = 4.30, SD = 0.65), and teaching innovative abilities requires functional assessments (Mean = 4.25, SD = 0.56), teaching innovative abilities needs to consider students' cooperation level (Mean = 4.10, SD = 0.60).

4. Needs for improving innovation

Needs of students in improving innovation, overall Questions 1 – 28 was at high level (Mean = 3.68, SD = 0.60). The highest was requiring more hands-on practice to improve innovation (Mean = 4.80, SD = 0.38), the second was integration of environmental themes would improve creativity (Mean = 4.70, SD = 0.40), the others were teachers to provide more one-on-one mentorship (Mean = 4.60, SD = 0.66), and real-world case studies from the art industry for deeper learning (Mean = 4.55, SD = 0.56).

Needs of teachers in improving innovation, overall Questions 1 – 28 was at moderate level (Mean = 3.19, SD = 0.48). The highest was BIM standards can promote innovation in environment art design projects (Mean = 4.60, SD = 0.48),

the second was teaching innovative abilities requires process & summative assessment (Mean = 4.50, SD = 0.54), the others were ISO standards can enhance environment art design innovation among students (Mean = 4.30, SD = 0.65), and teaching innovative abilities requires functional assessments (Mean = 4.25, SD = 0.56).

5. Strategic Management for Environmental Art Design Students to Improve Innovation

Building on the SWOT analysis, the survey data, and the IOC results, the following strategic management aim to enhance innovative abilities among Environmental Art Design students and support teachers at SUMC. Each guideline follows a consistent structure: Objective and Rationale, Key Actions for Implementation, Evaluation and Continuous Improvement, Success Indicators, Strategy Management Process, Innovative Ability of Students.

Where relevant, references to ISO, BIM, or specific digital media teaching methods are highlighted. These guidelines are organized into nine modules, reflecting the multi-faceted demands of environment-art synergy, resource management, and modern pedagogical strategies.

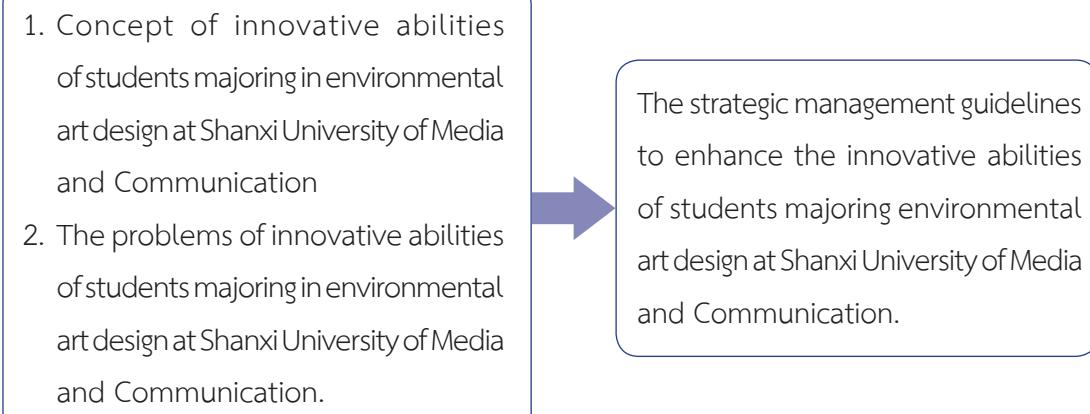


Figure 1 Conceptual Framework

Mean

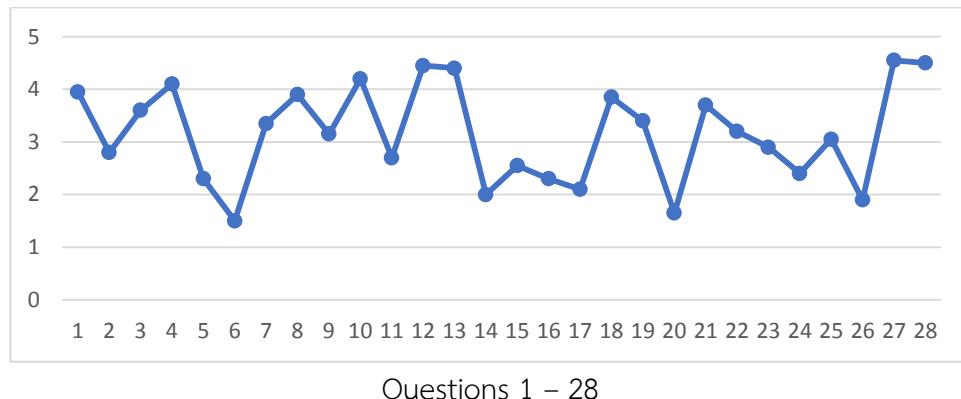


Figure 2 Mean scores of problems identified in the environmental art design program for students

Mean

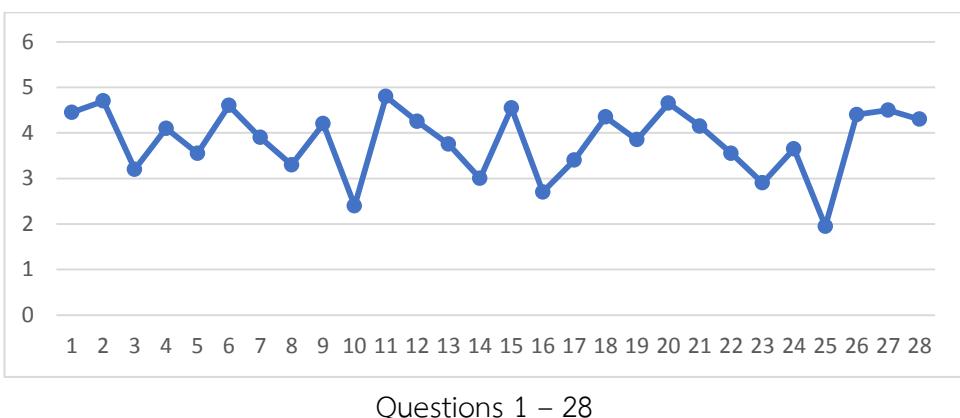


Figure 3 Mean scores of needs identified in the environmental art design program for students

Mean

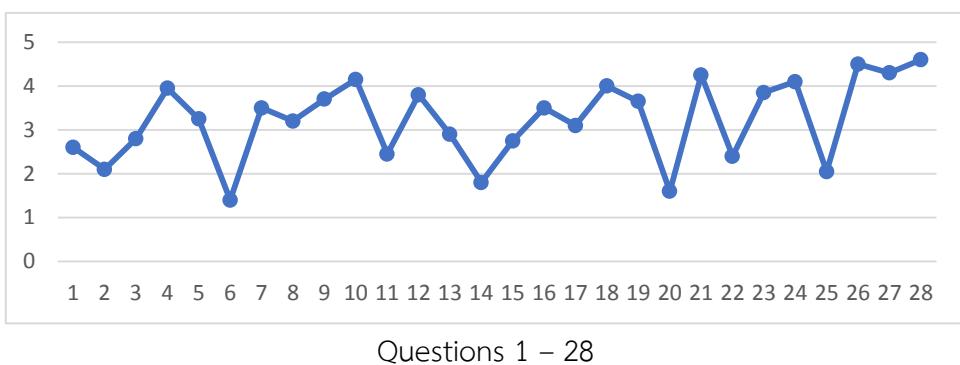


Figure 4 Mean scores of problems identified in the environmental art design program for teachers

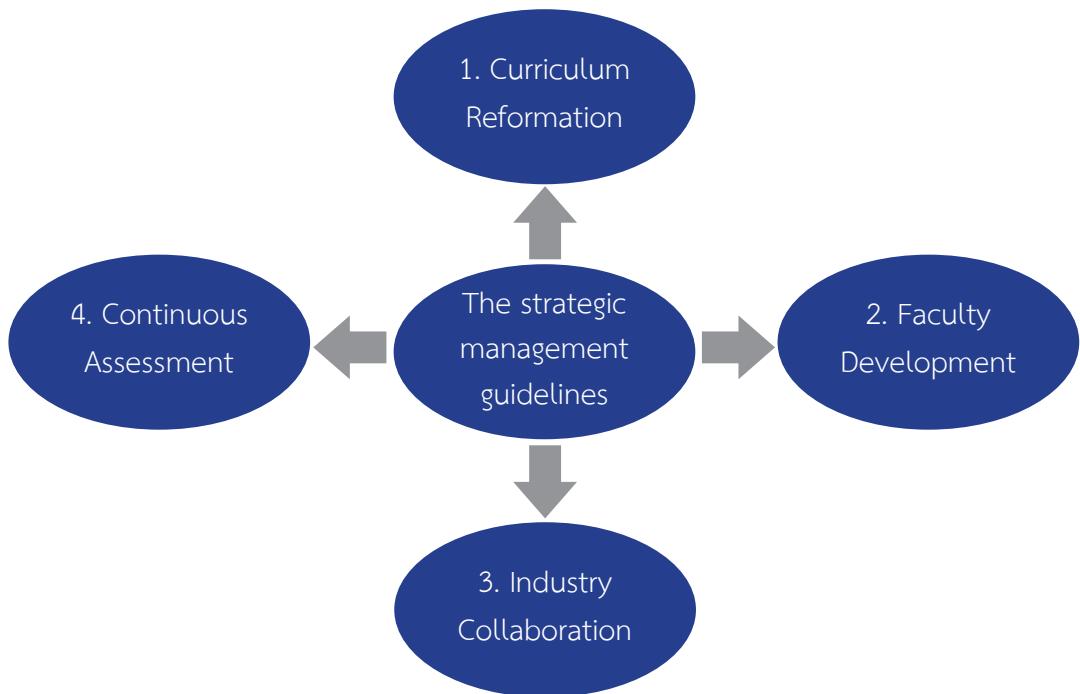


Figure 5 The strategic management guidelines to enhance the innovative abilities of students majoring environmental art design

DISCUSSIONS

1. Students' Innovation Development Needs

This study showed that students in the EPAD program face a lot of obstacles in fostering their innovative power. The shortcomings that students experience in utilizing advanced design technologies, partaking in interdisciplinary projects, and engaging in hands-on, practical learning opportunities severely restrict their innovative capabilities, parallel to some of the obstacles discovered in earlier studies of creative disciplines. This is not conducive in developing

creative problem-solving skills in students. The syllabus undoubtedly contains theoretical knowledge; however, it lacks practical components, which in turn offers students too few chances to implement their knowledge in real life. Students also state that limited access to state-of-the-art design tools and technologies immensely limits their ability to experiment with innovative design solutions.

Zeng (2020) concluded that explored on the cultivation of students' innovative ability in environmental art design in colleges and universities. It is a very important system engineering for colleges

and universities to build their own college students to cultivate innovative ability. Therefore, with the help of colleges and universities, it is extremely important to cultivate the innovative ability of students majoring in environmental art focuses on the feasibility, current situation and practical experience of cultivating the innovative ability of environmental art design students, and analyzes the innovative ability of the college students majoring in environmental art design.

2. Faculty's Role in Fostering Innovation

The finding also reinforces the importance of the faculty role in delivering innovation in the Environmental Art Design program. Faculty is the main contributor to students' learning experience and their ability to include creative delivery methods is necessary in promoting students' innovative skills. However, the results show that teachers have numerous difficulties in achieving this. Despite their extensive professional background within their disciplines, many teachers grapple to infuse traditional design technologies and cutting-edge pedagogical models into their instruction.

According to Zeng (2021), it can be concluded that in the teaching course of environmental art design major,

students were required to have a higher level of professional accomplishment. There were still many shortcomings in the course teaching of environmental art design in domestic colleges and universities. The main problems in the teaching of environmental art design major in China were mainly the poor adaptability of teaching methods, the gap between teaching methods and talent training objectives.

3. Administrative Challenges in Supporting Innovation

Innovation in education needs the right infrastructure and policy support, which is why administrators are key players in the process. These challenges involve the execution of educational policies, the administration of technological infrastructure, and the communication between the departments. One of the key administrative challenges is the open implementation gap between policy and practice. Although the importance of nurturing innovative enterprise and similar creative skills in the Environmental Art Design program is recognized, the policies that are designed to facilitate it are not always well exercised. And this becomes particularly challenging for administrators in translating the goals set strategically into concrete measures, resources, reforms

or collaboration across disciplines. Yet this has caused inconsistency in the program, as certain departments are supported more in pursuing creativity and innovation than others due to this implementation gap. The management of tech infrastructure is another vital issue. It always requires more from chancellors and administrators to keep up with the growing pace of design technologies to ensure students and faculty have the tools and resources.

According to Li (2018) concluded that art design reflects the form and aesthetics of art in many aspects of society, culture, economics, science and technology, and makes it not only have the aesthetic function but also have the function of using it. Art design first is to serve people, big space environment, small clothing, food, shelter, transportation, use and so on. Art design should be the perfect combination of certain material and spiritual functions in human society. Along with the development of the times, art and design should not only meet people's material needs, but also meet contemporary aesthetic and even humanistic needs. This also forces art education to innovate on the basis of the existing technical education. Thinking training has become the core of art design education. In recent years, all major design

institutes have injected innovative thinking training into the curriculum of design education to meet the market demand under the new social situation.

4. The Strategic Importance of Innovation for Shanxi University of Media and Communication

The conclusions of this study highlighted the necessity of innovation nurturing the environmental art design discipline of Shanxi University of Media Communication. Creativity & Design Studies in the era of change, one of the key skills that students should learn is Creativity. The most critical competence among them in design. The universities that do not embrace these innovations will yield graduates that are not ready to tackle the challenges which these students will face in their career. In order to combine the university innovation model with the identified challenges at the study, the Strategic Management Guideline proposed in this study can offer a structured approach to promote and develop innovation in the university levels. This guidance not only supports students but also faculty in creating a culture of innovation, as it points all efforts towards achieving long-term goals of the university.

According to Pan (2025) concluded that with the development of the era and the deepening of educational reform, the concept and mode of talent training in higher vocational education urgently need to be reformed. Higher vocational environmental art design major needs to cover art, architecture and other fields of knowledge, in the gradual development and progress of society at the same time, people's requirements for the environment is also gradually improved, the market needs high-end environmental art designers. The teaching reform of environmental design major in higher vocational colleges from the perspective of double creation, briefly summarizes the value of talent training in innovation and entrepreneurship education.

KNOWLEDGE AND INNOVATION

Strategic management guidelines to enhance the innovative abilities of students majoring environmental art design were presented in Figure 5:

1. Curriculum Reformation:

At the same time launch inter-disciplinary modules that string environmental science, sustainability, and art together. It's important to strike a balance between theory and practice.

2. Faculty Development: Run regular training session on new teaching practices and innovative design-related technologies. Infrastructure Enhancement, build an innovation lab with top-notch equipment.

3. Industry Collaboration: Extend collaboration with top design firms and sustainability organizations for experiential learning.

4. Continuous Assessment:

Implement a feedback mechanism to assess the efficiency of new strategies and adjustments. In addressing these challenges and capitalizing on the opportunities identified through the SWOT analysis, these guidelines seek to strengthen the innovation capabilities of students pursuing the Environmental Art Design major.

The study analysis showed that students and teachers also agreed on the objective if the Environmental Art Design course refined the property for further innovation in classroom teaching, teaching information, and course content. Both groups have a clear need for more interactive and engaging teaching methodologies, and both agree that innovation in the curriculum is vital to prepare students for their subsequent careers.

RECOMMENDATIONS

1. Recommendations for implementation

1.1 Revision and Development of Curriculum

The university should bring about an overhaul to adapt the existing curriculum to launch innovation-centric courses, instilling ideas like design thinking, creativity and sustainability.

1.2 Faculty Development Programs

Regardless of the innovation initiative being implemented, the success of it in large part comes down to faculty members' abilities to create spaces for creativity and innovation in their classrooms.

1.3 Technology Infrastructure Investment

To foster the creativity of their students, the university will need to enhance the technological assets at its disposal.

1.4 Improved Communication and Collaboration

To support innovation across the university requires open lines of communication and collaboration.

2. Recommendations for further study:

2.1 To investigate the current challenges and uncovering opportunities, major obstacles all of which play a crucial role in cultivating creativity and innovation skills.

2.2 To apply modern design tools and technologies essential for unlocking their creativity.

2.3 The implementation of innovators teaching methods in their classes, professional development programs and technical hindrance.

2.4 The management of the technological infrastructure required to sustain innovation.

REFERENCES

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16(3), 297–334.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607–610.

Lei, J. (2020). **Exploration on the cultivation of students' innovative ability in environmental art design in colleges and universities.** 2nd Asia-Pacific Conference on Advance in Education, Learning and Teaching (ACAELT 2020) Francis Academic Press, UK, 530-533.

Li, J. (2018). Research on the application of innovative thinking training method in environmental design specialty teaching. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**, 194(1), 199-202.

Liu, Q. (2018). **Construction strategy of featured environmental design subject based on art design disciplinary background.** 10(1), 62-78.

Pan, H. (2025). Research on new teaching strategies for environmental art design majors in Higher Vocational Colleges under the Perspective of Mass Entrepreneurship and Innovation. **Education Reform and Development**, 7(3), 94-100.

Srisa-ard, B. (2002). **Basic research.** Bangkok: Suveeriyasarn.

Zeng, Y. et al. (2021). Research on the teaching innovation of environmental art design specialty based on computer vr technology. **Journal of Physics: Conference Series**, 3(1), 1-5.

Zhou, L. (2015). **Environmental art design education and cultivation of innovative talents in colleges and universities in china.** International Conference on Arts, Design and Contemporary Education (ICADCE 2015), 67-88.

DEVELOPING ACADEMIC ADMINISTRATION GUIDELINE
TO ENHANCE EDUCATIONAL TECHNOLOGY IN MODERN EDUCATION
OF ZHANGJIAKOU VOCATIONAL AND TECHNICAL COLLEGE,
ZHANGJIAKOU, HE BEI PROVINCE CHINA

Fang Yueqi* and Nithipattara Balsiri

Faculty of Education, Dhonburi Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*E-mail: nithipattara.b@dru.ac.th

Received: 26-02-2025

Revised: 12-07-2025

Accepted: 25-11-2025

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to investigate problems of academic administration in modern education, 2) to develop academic administration guidelines to enhance educational technology in modern education. The respondents in this research consisted of 392 students, 67 teachers and 44 administrators obtained through stratified random sampling at Zhangjiakou Vocational and Technical College. The research instruments employed questionnaire and 2) the questions of focus group discussions. The statistics were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The study results indicated that 1) the problems of academic administration in modern education were at high level, 2) academic administration guidelines to enhance educational technology in modern education consisted of introduction, organizational structure and roles, policy implementation and support, recruitment, retention, and professional development, student services and technology integration, financial management, resource allocation, and strategic planning. All academic administration guidelines were evaluated by experts with Index of Congruence (IOC) values ranging from 0.67 to 1.00, indicating that the guidelines are appropriate for enhancing educational technology in modern education.

Keywords: Academic Administration Guideline, Educational Technology, Modern Education

INTRODUCTION

Among various types of education at all levels, higher education is constantly and increasingly drawing the public attention. (Edward, 1999). Meanwhile, universities in China have also gone through series of changes ever since the twentieth century and a remarkable achievement on internal management system. (Zhou, 2001). First-rate universities in China was declared, which has undoubtedly strengthened the importance of higher education system reform (Zhou, 2016).

The Action Plan of China aims to accelerate the modernization of Chinese education and build China into a powerful country in education by leveraging technology to transform its education system in the new era. Surrounding this goal, it proposes the following actions: popularizing digital educational resource services, expanding the online learning space, narrowing the digital divide, emphasizing the demonstration of exemplary models, standardizing the construction of smart campuses, innovating instructional paradigms using educational technology, boosting digital competence of the educational community. (Ma, 2025)

The development of the corresponding academic administration guideline requires

an in-depth analysis of the current situation at Zhangjiakou Vocational and Technical College to understand the college's needs for technological resources, hardware, software, and network infrastructure. Additionally, attention must be given to the current situation of faculty training, curriculum design, and teaching methods.

China's educational administration system is closely related to the history of the centralized culture, the establishment of the Imperial College opened the prelude of modern education in China. Driven by both internal and external factors, Chinese society had gradually reinforced its cognition and acceptance of the modern educational system, brewing the birth of educational administration system at the beginning of the next century. Educational administration system has evolved with the development of society, politics and economy, and the educational administration system with significant Chinese characteristics has been formed. (An & Du, 2019)

To develop a feasible academic administration guideline, the school needs to learn from successful cases of promoting educational technology both domestically and internationally to discover experiences relevant and guiding to the institution. This will help the college

achieve success in digital education, improve education quality, and equip students with a broader range of skills for workplace application. In conclusion, developing an academic administration guideline to enhance educational technology in modern education at Zhangjiakou Vocational and Technical College is an essential task. Through in-depth analysis of the current situation, learning from both domestic and international successful experiences, and adopting strategies suitable for the institution, the college will be able to realize the widespread application of educational technology, providing high-quality education for its students.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To investigate problems of academic administration in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College.
2. To develop academic administration guidelines to enhance educational technology in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College.

RELATED CONCEPTS AND THEORIES

Concept of Educational Technology

Educational technology is undergoing significant changes due to computers' increasing pervasiveness (Collins, 2010). Technology is an essential part of communication, storing and transferring information, audio-visual media use and production, and sharing. (Ohler, 2011). Technology is invaded and made life better in many ways; however, it can constitute a severe threat to the physical and mental well-being (Mitroff, 2019).

Concept of Modern Education

The modern education should be an empowering process that allows and guides students to develop their passions, critical thinking, compassion, and orientation towards wisdom for timely action. The education in any society objectively does have a goal and basically have to answer to the question: what is the conception of the education right now. (Ahlam and Deepika, 2014) Education changes the perceptions of society, enhances scientific knowledge and creates new

perspectives on research, its foundation, goals and opportunities (Goodyear, 2002). While setting goals in education we should to take into account: first, the social order, and secondly, theoretical concepts, and thirdly, the tradition of training and education, and, fourthly, international experience (Goodyear, 2002). Thus, based on the functionality and substantive content of the pedagogical concept, should act as theoretical, methodical and technological support depending on aspects of the educational process (Storks, Aleksandrov and Mavlyutov, 1983)

RESEARCH HYPOTHESES

1. The problems of academic administration in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College are at the high or highest level.
2. The academic administration guidelines to enhance educational technology in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College are complete and suitable.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Conceptual framework was shown in figure 1.

1. Academic administration of educational technology in modern education: organizational structure and roles, policy implementation and support, recruitment, retention and professional development, student services and technology integration, financial management, resource allocation and strategic planning (An & Du, 2019; Gao, 2021; Zhou, 2016)
2. The problems of educational technology in modern education: organizational structure and roles, Policy implementation and support, recruitment and retention, professional development and training, student services, technology integration and usage, financial management and resource allocation, strategic planning and implementation (Gao, 2021; Zhou, 2016)



Academic administration guidelines to enhance educational technology in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College

Figure 1 Conceptual Framework

RESEARCH METHODOLOGY

Population The population consisted of 20,000 students, 80 teachers and 50 administrators in Zhangjiakou Vocational and Technical College

Samples The samples were consisted of 392 students, 67 teachers and 44 administrators. The samples were derived from Taro Yamane formula (Yamane, 1973) through the stratified random sampling technique.

Research Instruments

Questionnaires: The questionnaires were divided into 3 sets; namely, 1) students set 24 questions, and 2) teachers set 24 questions, 3) Administrators set 24 questions. The questionnaire was divided into 2 parts, 1) general information, 2) problems of academic Administration in Modern Education. The questionnaire was evaluated for the Index of item-objective Congruence scores (IOC scores) by the three specialists. Each question in the questionnaire evaluated with the range of IOC 0.67 to 1.00.

A set of questions for this discussion meeting. For developing academic administration guideline to enhance educational technology in modern education, the 3 specialists were invited to check correctness and suitability of the guidelines. The results were presented

in terms of IOC (Index of Item-objectives congruence) 0.67 – 1.00.

Data Collection Data were collected using an online questionnaire with permission from Zhangjiakou Vocational and Technical College.

Data analysis The Data was analyzed with frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD). The criteria and define at the range of the mean scores. Rating reference were: (Srisa-ard, 2002) mean range 4.51 – 5.00 were highest level, 3.51 – 4.50 were high level, 2.51 – 3.50 were middle level, 1.51 – 2.50 were low level.

RESEARCH RESULTS

1. General information of students

There are 262 female (66.80%) and 130 male (33.20%). Most of the sample group are in the age between 18-20 (85.96%) and rest are in between 21-24 (14.04%).

2. General information of teachers

There are 30 female (44.78%) and 37 male (55.2%). About the age, the number of the teacher at the age of 26-30 is 12, accounting for 17.9%, the number of the teacher at the age of 31-35 is 17, accounting for 25.4%, the age of 35-40 is 15, accounting for 22.4%, the age of 41-45 is 11, accounting for 16.4%, the age of 45-50

is 7, accounting for 10.4%, and the number of the people at the age of 51 and above is 5, accounting for 7.5%.

3. General information of administrators There are 18 female (40.9%) and 26 male (59.1%). About the age, the number of the teacher at the age of 26-30 is 10, accounting for 22.7%, the number of the teacher at the age of 31-35 is 7, accounting for 15.9%, the age of 36-40 is 11, accounting for 25%, the age of 41-45 is 13, accounting for 29.5%, the age of 45-50 is 2, accounting for 4.5%, and the number of the people at the age of 51 and above is 1, accounting for 2.3%.

4. Problems of academic administration in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College for students

The data indicates that employees have a very clear understanding of the organizational structure at their college, with a mean score of 4.69 and a low standard deviation of 0.20, reflecting the highest level of satisfaction in this area. Similarly, the roles and responsibilities of staff and faculty are perceived as well-defined, with a high mean score of 4.50 and a standard deviation of 0.41, indicating general satisfaction with role clarity. However, despite the overall clarity, there are perceived issues related

to the hierarchy and chain of command, as indicated by a high mean score of 4.51 and a standard deviation of 0.32.

The conclusion on Policy Implementation and Support, the data shows a high level of satisfaction with the policy implementation process at the college, with a mean score of 4.40 and a low standard deviation of 0.23, indicating that employees generally find the process effective. However, there is recognition that some policies are particularly challenging to implement, as reflected by a mean score of 4.32 and a standard deviation of 0.30. Despite these challenges, there is strong agreement that adequate support is provided for policy changes, with the highest mean score of 4.64 and a standard deviation of 0.47.

The conclusion on Professional Development and Training, The data reveals a strong consensus that professional development opportunities are readily available for faculty and staff, with a mean score of 4.65 and a very low standard deviation of 0.21, indicating the highest level of satisfaction in this area.

The conclusion on Student Services, The data indicates that student support services, including counseling and career services, are perceived as highly

effective, with a mean score of 4.50 and a low standard deviation of 0.21, reflecting strong satisfaction in this area. Additionally, there is a high level of agreement that students have adequate access to academic advising and mentoring, as evidenced by the highest mean score of 4.66 and a standard deviation of 0.51. However, there is also recognition of specific challenges in providing these services, with a mean score of 4.49 and a higher standard deviation of 0.48, indicating some variability in experiences.

The conclusion on Technology Integration and Usage, The data indicates that the integration of technology in administrative processes is regarded positively, with a mean score of 4.34 and a standard deviation of 0.39, suggesting a high level of satisfaction with how technology is being utilized. Additionally, there is a strong belief that technology has improved administrative efficiency, as reflected by the highest mean score of 4.59 and a standard deviation of 0.41. However, some challenges are associated with the use of certain technological tools or systems, indicated by a mean score of 4.29 and a standard deviation of 0.37.

5. Problems of academic administration in modern education of Zhang Jia Kou Vocational and Technical College for teachers

It is indicated that the teachers rated the problems of academic administration in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College at the high level. Firstly, most teachers indicate that they believe the effectiveness of financial management and budgeting at college is very effective (Item 16) have the highest impact on academic administration in modern education with $\bar{X} = 4.69$, $SD = 0.20$. Secondly, most of teachers indicate that the organizational structure at your college is very clear (Item 1) has the highest impact on academic administration in modern education with $\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.40$.

The conclusion on Policy Implementation and Support. The data shows that policy implementation at the college is generally effective, with strong support for policy changes (mean score of 4.58). However, some policies are challenging to implement (mean score of 4.50), indicating areas that may need additional attention. Overall, the process is well-regarded, but addressing

these challenges could further improve effectiveness.

The conclusion on Recruitment, Retention, and Professional Development. The data indicates that the recruitment process for faculty and staff is highly regarded, with a mean score of 4.65, though there are notable challenges in retention (mean score of 4.55). This highlights a strong recruitment strategy but underscores the need for improved retention efforts.

In terms of professional development, opportunities are perceived as readily available, with a high mean score of 4.51, suggesting that the college is effective in supporting the growth and development of its faculty and staff. Overall, while recruitment and professional development are strong, addressing retention challenges will be key to sustaining a committed workforce.

The conclusion on Student Services and Technology Integration, The data reveals strong satisfaction with student services, particularly in their effectiveness (mean score of 4.61) and in providing adequate access to academic advising and mentoring (mean score of 4.51). However, there are recognized challenges in delivering these services, reflected in a mean score of 4.56.

In terms of technology integration, the use of technology in administrative processes is generally viewed positively (mean score of 4.40), and it is seen as having significantly improved administrative efficiency (mean score of 4.60). However, there are some challenges with specific technological tools or systems (mean score of 4.41), indicating areas where further support may be needed.

The conclusion on Financial Management, Resource Allocation, and Strategic Planning, The data indicates that financial management and budgeting at the college are highly effective, with a mean score of 4.69, though financial constraints are recognized as impacting administrative efficiency (mean score of 4.59). Resource allocation is viewed positively, with a mean score of 4.50, but communication between administrative departments, while effective, shows room for improvement (mean score of 4.18).

In strategic planning and implementation, there are perceived barriers (mean score of 4.31), but a systematic process for addressing feedback and making improvements is in place (mean score of 4.20). Regular feedback collection from faculty, staff, and students is noted (mean score of 4.19), and the strategic goals

are seen as realistic and achievable (mean score of 4.43).

6. Problems of academic administration in modern education of Zhang Jia Kou Vocational and Technical College for administrators

it is obvious that the administrators rated the problems of academic administration in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College for administrators at the high level. Firstly, most administrators indicate that the organizational structure at your college is very clear (Item 1) has the high impact on academic administration in modern education with $\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.40$. Secondly, most of administrators indicate that the recruitment process for faculty and staff is excellent (Item 7) has the high impact on academic administration in modern education with $\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.52$. Thirdly, only a few of administrators indicate that suggestions for improving academic administration in modern education is very important (Item 24) has the lowest impact on academic administration in modern education with $\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.33$.

The conclusion on Organizational Structure, Roles, and Policy Implementation,

The data suggests that the organizational structure at the college is perceived as very clear, with a high satisfaction level (mean score of 4.67), and roles and responsibilities are well-defined (mean score of 4.50). However, there are some concerns related to the hierarchy and chain of command, as indicated by a mean score of 4.45.

Professional development opportunities are perceived as readily available, with a mean score of 4.17, suggesting that the college is generally effective in supporting the growth and development of its faculty and staff.

The conclusion on Student Services and Technology Integration, the data suggests that student support services, including counseling and career services, are highly effective, with a mean score of 4.61.

Regarding technology integration, it is viewed positively for improving administrative efficiency, with a mean score of 4.60. The integration of technology into administrative processes is well-regarded (mean score of 4.40), though there are some challenges associated with specific technological tools or systems (mean score of 4.41).

7. Academic Administration Guideline to Enhance Educational Technology in Modern Education of Zhangjiakou Vocational and Technical College

This guideline aims to address key areas such as organizational structure, policy implementation, recruitment and retention, professional development, student services, technology integration, financial management, resource allocation, and strategic planning. The guideline consisted of organizational structure and roles; recruitment, retention, and professional development; student services and technology integration.

DISCUSSIONS

The problems of academic administration in modern education of students, teachers and administrators, in Zhangjiakou Vocational and Technical College were at the “High” level.

The results of the research on the problems faced by Zhangjiakou in connection with academic Administration developing come up in the responsibility of Zhangjiakou Vocational and Technical College. Students' learning outcomes and motivation are impacted by the particularly noticeable challenges

they face in gaining access to learning resources, scheduling courses, and receiving academic support. The development of courses, the use of educational technology, and pressures from the workplace all present teachers with equally daunting obstacles that lower their effectiveness and job satisfaction. The implementation of policies, technology management, and communication coordination present significant challenges for administrators, which lowers management efficiency overall and has a detrimental effect on the operations and standard of instruction at the college. It is correspondent with Thippochana, & Chansirisira (2021).

An & Du (2019) concluded that China has a long history of education and its educational administration system can be traced back to more than 2,000 years ago. The development of the educational administration system in China through a series of laws, regulations and policies, arguing that China's current educational administration system-the State Council and local governments at various levels are responsible to guide and administer educational work under the principles of administration by different levels and of a division of responsibilities needs to be further extended and

reformed to address the new challenges and problems in the era of marketization and internationalization.

Academic administration guidelines to enhance educational technology in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College.

Developing an Academic Administration Guideline to enhance educational technology at Zhangjiakou Vocational and Technical College is crucial, as this guideline aims to promote the effective application of educational technology through optimized academic management. The guideline should include strengthening teacher training to ensure proficiency in using modern educational technology; establishing a comprehensive technical support system to assist teachers and students in resolving issues related to technology use; allocating resources equitably to ensure all students have fair access to learning resources, and arranging courses in a way that reduces conflicts and pressures in academic management. Additionally, it should focus on enhancing communication and coordination among departments to ensure the effective implementation of policies and the smooth operation of feedback mechanisms.

According to the study Gao (2021) concluded that with the rapid development of the internet and modern technology, education is becoming more and more technological. In particular, during the COVID-19 epidemic prevention and control period, online education was fully adopted in China. This a specific analysis on impact of modern technology on Chinese pedagogy in four aspects: smart classroom, the transformation of the role of teachers, the responsibility and anxiety of parents under Internet teaching, and targeted poverty alleviation through Internet + education, and puts forward some useful suggestions.

Ma (2025) indicated that the major achievements China has made in digital education since the introduction of the Education Informatization 2.0 Action Plan. Drawing on the existing research literature and relevant reports from the Ministry of Education of China, the study looks at the outcomes of digital education in China in six dimensions: digital infrastructure, digital educational resource platforms, teacher and student digital competence, innovative teaching modalities, digital educational administration, and educational equity. It finds that Chinese

education has undergone significant advances in the coverage of internet connection and digital equipment, construction of the national smart education platform.

KNOWLEDGE AND INNOVATION

Academic administration guideline to enhance educational technology in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College were shown in Figure 2

1. Organizational Structure and Roles

1.1 Clarify Roles and Responsibilities: Ensure that roles related to educational technology are well-defined within the organizational structure. This includes designating specific roles for managing and supporting technology in teaching and learning.

1.2 Address Hierarchical Challenges: Review and adjust the hierarchy and chain of command to ensure that decisions related to technology integration are made efficiently and without unnecessary delays.

1.3 Policy Implementation and Support: Develop Clear Policies: Establish clear policies that guide the use of educational technology in teaching, learning, and administrative processes.

Provide Adequate Support: Ensure that there is sufficient support for the implementation of these policies, including training and resources for faculty and staff.

2. Recruitment, Retention, and Professional Development

2.1 Focus on Recruitment:

Prioritize the recruitment of faculty and staff with expertise in educational technology.

2.2 Address Retention Challenges:

Implement strategies to retain talented individuals by providing opportunities for growth and development in educational technology.

2.3 Enhance Professional Development:

Offer regular and relevant professional development opportunities focused on the integration and effective use of technology in education.

3. Student Services and Technology Integration

3.1 Improve Access to Services:

Use technology to provide students with better access to counseling, career services, academic advising, and mentoring.

3.2 Address Service Challenges:

Identify and address specific challenges in delivering student services through technology.

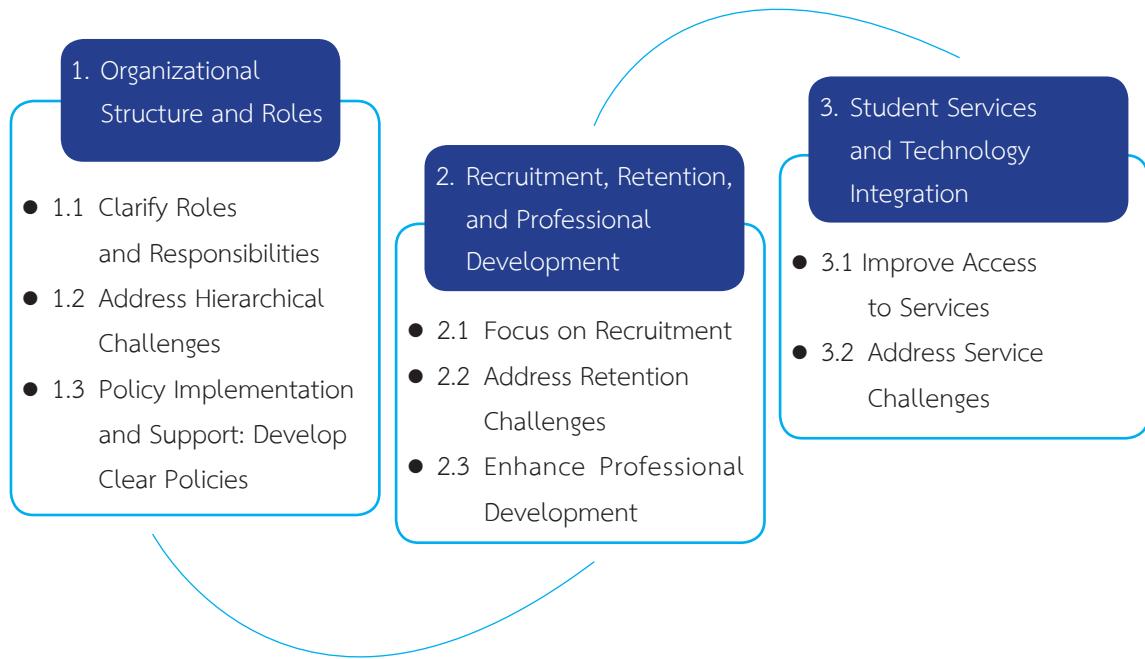


Figure 2 Academic administration guideline to enhance educational technology in modern education of Zhangjiakou Vocational and Technical College

REFERENCES

Ahlam, I. and Deepika, P. (2014) Rabindranath tagore, a visionary: His ideas on education and rural reconstruction. **Scholarly research journal**, 1(3), 472-485.

An, Y. & Du, C. (2019). The development of educational administration system in china. **International Education Studies**, 12(2), 25-35.

Collins, A. & Halverson, R. (2010). The second educational revolution: Rethinking education in the age of technology. **Journal of computer assisted learning**, 26(1), 18-27.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, 16(3), 297–334.

Edwards, R. (1999). The academic department: how does it fit into the university reform agenda? **Change: The Magazine of Higher Learning**, 1999, 31(5), 16-27.

Gao, M. (2021). The Impact of Modern Technology on Chinese Education. **Advances in Social Science, Education and Humanities Research**, volume 571 Proceedings of the 2021 5th International Seminar on Education, Management and Social Sciences (ISEMSS 2021), 571(1), 571-574.

Goodyear, P., Banks, S., Hodgson, V. & McConnell, D. (2004). **Research on networked learning: An overview.** *Advances in research on networked learning*, 1-9.

Krejcie, R.V. & D.W. Morgan. (1970). "Determining sample size for research activities". *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607 – 610.

Ma, C. (2025). China's achievements in digital education in the wake of education informatization 2.0 action plan. *Science Insights Education Frontiers*, 27(1), 4435-4451.

Mitroff, I. I. & Pearson, C. M. (2019). From crisis prone to crisis prepared: A framework for crisis management. **In Risk management**. New York: Routledge.

Ohler, J. (2011). Digital citizenship means character education for the digital age. **Kappa Delta Pi Record**, 47(1), 25-27.

Srisa-ard, B. (2002). **Basic Research**. Bangkok: Suveeriyasarn.

Storks, A. and Mavlyutov, A. (1983). The concept of pedagogical innovation in modern education. **The Advanced Science Journal**, 87-90.

Thipphochana, C. R. & Chansirisira, P. (2021). **Developing an Academic Administration Guideline of Private Schools under the Office Private Education Commission**. Mahasarakham University: Mahasarakham University, 29-31.

Zhou, F. (2001). **Principles of Translation from English to Chinese**. Hefei: Anhui University.

Zhou, G. (2016). Double world-class building: system, management and technology. **University Education Science**, 2016(4): 4-11.

THE APPLICATION OF PROJECT-BASED LEARNING
TO IMPROVE ENGLISH READING SKILL OF GRADE 6 STUDENTS
IN GUANGDONG PROVINCE, CHINA

Ying Mengmei^{1*} and Techameth Pianchana²

Master of Curriculum and Instruction, Suryadhep Teachers College,
Rangsit University, Pathum Thani, Thailand

*E-mail: 475154856@qq.com

Received: 18-11-2024

Revised: 11-12-2024

Accepted: 23-12-2024

ABSTRACT

This study aimed to compare the English reading skill of Grade 6 Chinese students before and after the application of Project-Based Learning (PBL) and to assess their learning satisfaction with the PBL. In this study, 30 sixth-grade students from a compulsory school in Guangdong Province participated in practical teaching sessions. The experimental process was structured into distinct phases: a pre-test conducted before the experiment, instructional activities during the experiment, and a post-test, followed by the administration of questionnaire, semi-structured interview, and statistical analysis after the experiment. Data analysis revealed a significant difference between the pre-test and post-test scores. The average pre-test score was 10.10 while the average post-test score increased to 15.80, reflecting an average improvement of 5.70 points, the significant level was less than 0.01 (level set at $p < 0.05$). The average results of the questionnaire indicated high levels of satisfaction across all categories. Additionally, responses from the semi-structured interview revealed that students were satisfied with the application of PBL in their English reading class. The findings of the study suggest that the application of Project-Based Learning significantly improved the English reading skill of Grade 6 Chinese students.

Keywords: Project-Based Learning, English Reading Skill, Learning Satisfaction, Grade 6 Students

INTRODUCTION

Nowadays, modern society demands higher proficiency in English. Listening, reading, writing and speaking are fundamental skills in English. Among these four skills, reading occupies an indispensable position (Zhang, 2021). Reading is one of the crucial pathways for students to acquire information, accumulate knowledge and understand the external world, playing a significant role in primary school English curriculum instruction. (Fan, 2024).

Ma (2016) noted that English reading is often neglected in teaching, making it challenging for students. Additionally, the English reading skill of Chinese primary school students generally is not well, due to a lack of reading vocabulary, single reading materials and insufficient reading. (Liu, 2020).

Project-Based Learning (PBL) could be implemented into the current English reading teaching. As Zhang (2021) stated that PBL is a student-centered teaching method where students work in groups to complete projects, fostering their critical thinking and self-directed learning abilities. Teachers act as facilitators and project designers, encouraging students to solve problems and accomplish tasks.

As mentioned above, this paper was to examine that would the application of PBL help improve English reading skill of grade 6 Chinese students by comparing students' test scores before and after

applying it in English reading class and to investigate students' learning satisfaction with the application of it as well.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To compare the English reading skill of grade 6 Chinese students before and after the application of Project-Based Learning.
2. To investigate the grade 6 Chinese students' learning satisfaction towards the application of Project-Based Learning.

LITERATURE REVIEW

1. English Learning in China

In China, the current English learning model in basic education is predominantly exam-oriented. (Zhang, 2019). From primary school to university, the traditional teaching method remains the main approach for English learning. This method places greater emphasis on the teacher's transmission of knowledge and the process of student memorization. With the implementation of the new curriculum reform, English teachers are required to develop students' comprehensive language skills. It advocates for student-centered teaching. But in fact, some teachers fail to practice in the learning management.

Additionally, Zhou (2019) stated that there are 5 kinds of obstacles

for English learning in China. 1) monotonous teaching methods; 2) low English proficiency among students. 3) neglecting students' central role. 4) dull classroom atmosphere. 5) students lack of good English learning habits.

2. The English Reading Skill

Ge (2024) pointed out that primary school stage is a crucial period for developing students' English reading skill, holding multiple developmental significance.

Liu (2020) combined the understanding of many scholars on English reading skill and based on the "China Standards of English Language Ability (2018)", summarized the reading skill as follows: 1) identification and extraction ability; 2) comprehension and recognition ability; 3) generalization and analysis ability; 4) evaluation and appreciation ability. According to many scholars' reviews, the English reading skill in this study refers to the comprehension ability of the grade 6 students in the sample group can read, retrieve basic information, make straightforward inferences, interpret and integrate information of written texts in English through the PBL.

3. Project-Based Learning (PBL)

Project-based learning (PBL) is a positive teaching method which centers on students using their existing knowledge and resources to solve problems, gaining new skills and insights in the process. With teacher guidance, PBL helps students

consolidate knowledge, enhance learning skills, and improve language comprehension through independent or cooperative efforts (Song, 2018).

Zhang (2021) stated that PBL allows students to acquire knowledge beyond textbooks and enhances their practical skills, analytical abilities, as well as interpersonal communication and collaboration skills through practical activities.

Liu & Zhong (2002) stated that project-based learning consists of four elements: content, activities, context, and outcomes. They also outlined six basic procedures for implementing PBL: selecting the project; planning; conducting activities and investigations; creating the project; presenting results; and evaluating the activities.

The application of PBL to English reading could encourage students to actively raise and solve problems, enhancing their ability to review and apply classroom knowledge, and strengthening their reading skill. In this study, the application of PBL to English reading was demonstrated in four designed lessons. Each lesson had independent topic that was set by the teacher for students to make a group of five to do a project. In the classes, there were five steps as follows. 1) Project preparation: Students engage with the lead-in

activities, learn the key words and expression, then form diverse group and select project;

2) Project implementation: Students independently gather, share and analyze English reading materials, then collaboratively create their final project with the teacher support; 3) Project presentation: Each group present their projects, teachers and classmates taking notes for evaluation; 4) Evaluation: Students discuss and share their ideas about project results with teacher and other classmates; 5) Practice on reading: Students complete textbook exercises,

then teacher give feedback and encourage them to do more reading.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

In this study, the researcher aimed to examine the effectiveness of PBL to English reading skill and their learning satisfaction. The independent variable was the application of PBL, and the dependent variables were the English reading skill and students' learning satisfaction. Figure 1 is the illustration of the study's conceptual framework:

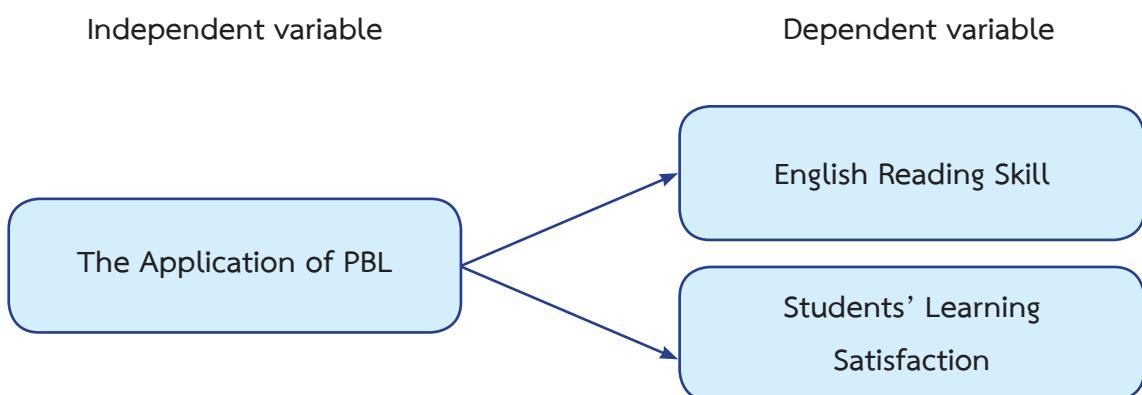


Figure 1 Independent and Dependent Variables

METHODOLOGY

This study used both quantitative and qualitative approach to collect the data. A pre-test and a post-test to assess grade 6 Chinese students' English reading skill, and then a questionnaire to indicate their learning satisfaction for collecting quantitative data. In addition,

semi-structured interview was used to collect qualitative data for supporting the students' learning satisfaction. The paired sample t-test was conducted to analyze and compare the differences between the pre-test and post-test results for the sample group. Figure 2 below describes the research design of the study.

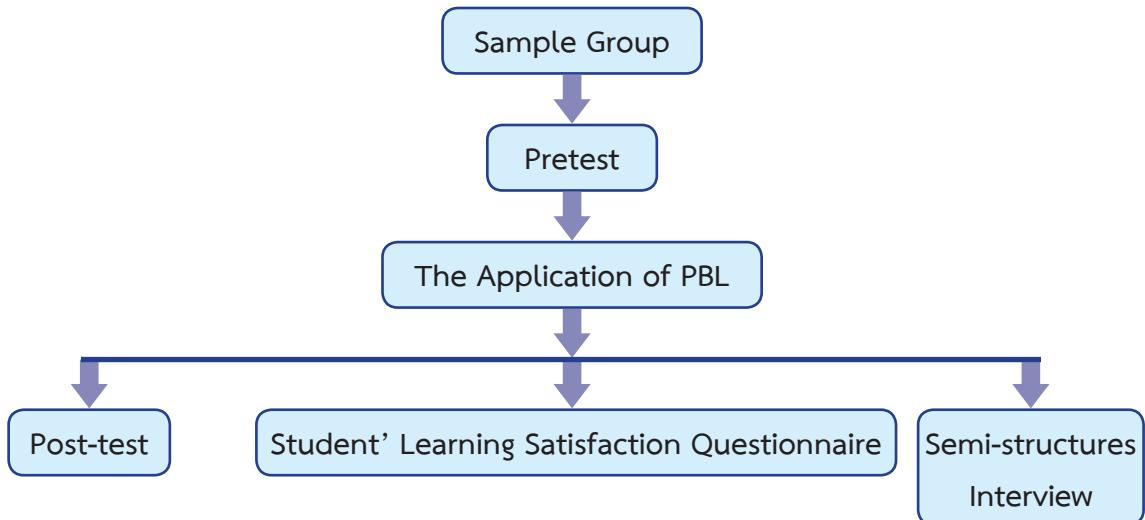


Figure 2 Illustration of Research Design

Participants

The target population of this study consisted of four classes with 120 in grade 6 students, each class with 30 students, from a compulsory school in Guangdong Province. The age range of these students was between 11 to 12 years old. The researcher used a clustered random sampling method to choose one class out of the population. There were comprised with 16 males and 14 females in different levels of English reading proficiency.

Research Instruments

Four instruments were used for collecting data for this study: lesson plans, English reading skill tests, students' learning satisfaction questionnaire and semi-structured interview.

1. Lesson Plans

The researcher designed and implemented four lesson plans in four weeks, two classes in each lesson (one class 45mins, twice a week). The topic of each lesson was based on the Elementary School English textbook for PEP Grade 6 Book 1 (for Grade 3 starting) (2012). The learning objectives are students could express the sentences with the key words, phrases from the textbook that aligns with the topics set by the teacher, and could make the projects such as tourists' guide paper, stimulation PowerPoint, poster and role-playing. The reading materials included textbook and the materials that students searched in the internet which aligned with the topics.

2. English Reading Skill Tests

To compare the English reading skill before and after the application of PBL, the tests were divided into pre-test and post-test. The test comprised of 20 English reading skill questions, each question worth one point, totaling 20 points. The tests were designed by the researcher, and the questions were based on the contents and vocabularies that the students learned during the project preparation and implementation. The questions were testing the skill of students choosing the main ideas and correct details about the short passages or forms, and inferring the suitable sentences for a dialogue.

3. Students' Learning Satisfaction Questionnaire

The students' learning satisfaction questionnaire to investigate grade 6 students' contentment towards the application of PBL to improve English reading skill. The questionnaire included three parts: students' interest and motivation, students' engagement and efficacy of PBL on student learning. The statements rated on a Likert scale ranging from 5 to 1 as follows: (1) Strongly Agree, (2) Agree, (3) Neutral, (4) Disagree, (5) Strongly Disagree.

4. Semi-Structured Interview

The researcher conducted semi-structured interview with students following the application of PBL. To select participants, the researcher used simple random sampling, choosing 1 student from each of six groups and in a total of 6 interviewees. It was divided into three sections: students' interest and motivation, students' engagement and efficacy of PBL on student learning. Each section included two questions, making a total of six questions.

5. Validity and Reliability of Research Instruments

The study used the Item Objective Congruence (IOC) index to evaluate the effectiveness of instruments, which ranges from -1 to +1. A rating of +1 indicates clearly consistent with the stated objectives, a rating of 0 indicates neutrality or uncertainty, and a rating of -1 indicates item is not consistent with the stated objectives. The acceptability of the test item value was between 0.67 and 1.00. In this study, all instruments were validated by three experienced primary English experts with the score which was higher than 0.67. The IOC result for the lesson plans was 1, English reading skill tests was between

0.67 to 1, students' learning satisfaction questionnaire was 1, and semi-structured interview was 1.

The Kuder-Richardson formula (KR-20) was used to check the reliability of the English reading skill tests, and Cronbach's Alpha was used to test the students' learning satisfaction questionnaire. The reliability coefficients for the English reading skill tests and the students' learning satisfaction questionnaires were calculated, yielding values of 0.75 and 0.97, demonstrating that the tests meet the required statistical reliability standards. Consequently, the test items were deemed reliable for data collection purposes.

1. Analysis of English Reading Skill Tests Scores

As shown in table 1, the paired-sample analysis of reading skill test scores revealed a positive improvement. The pre-test had a mean score of 10.10 with a standard deviation of 3.65, while the post-test had a mean score of 15.80 with a standard deviation of 2.70. The difference between the mean of pre-test and post-test was 5.70, and the significant level was less than 0.01 (level set at $p < 0.05$). These results indicated that after the application of PBL, the students' English reading skill has greatly improved.

RESEARCH RESULTS

Table 1 Sample t-test

Paired Sample Statistics						
	n	\bar{X}	SD	Mean difference	T	p-value
Pre-test	30	10.10	3.65	5.70	-19.51	.000**
Post-test	30	15.80	2.70			

Figure 3 below illustrates the pre-test and post-test scores of participants. The green line represents the pre-test

scores, while the purple line represents the post-test scores. All 30 participants exhibited improvement in their scores.

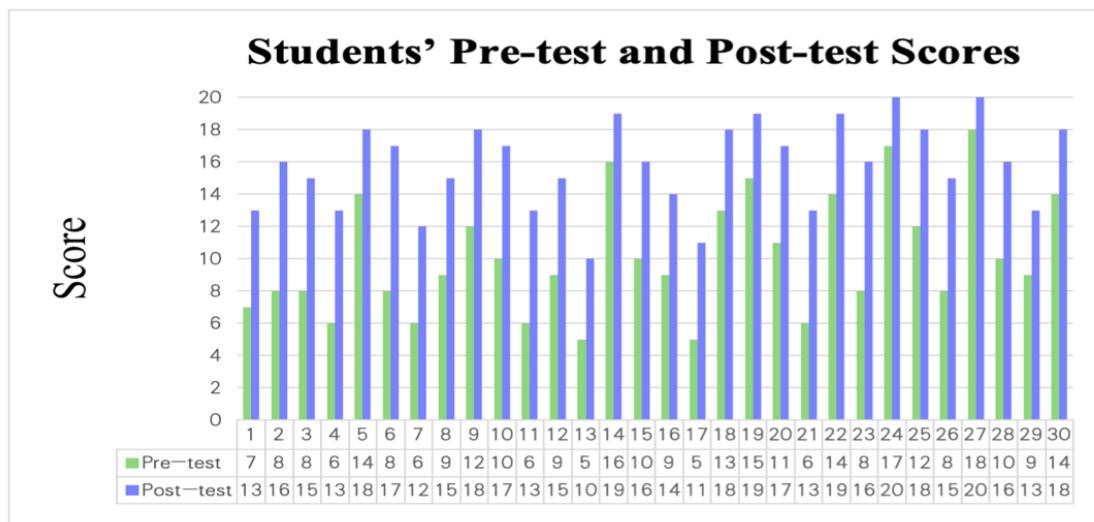


Figure 3 Graphical representation of students' pre-test and post-test score

2. Analysis of Students' Learning Satisfaction Questionnaire

A questionnaire was collected to assess students' learning satisfaction after the application of PBL to improve English reading skill. The questionnaire comprised of 15 items which was divided into three parts: Part A: Interest and motivation, Part B: Engagement and Part C: Efficacy of PBL on student learning. The researcher analyzed

the questionnaire results using mean and standard deviation for statistical description. From the table 2 below, it could be seen that the mean scores were 4.26, 4.31 and 4.27 for part A, part B and part C respectively, which were all at the highest level. The overall average was also at the highest level with the mean scores of 4.28.

Table 2 Questionnaire of the Sample Group

	n	SD	Interpretation
Part A	30	4.26	Highest
Part B	30	4.31	Highest
Part C	30	4.27	Highest
Overall	30	4.28	Highest

3. Analysis of Semi-Structured Interview

After the application of PBL, the researcher gathered useful insights into students' learning satisfaction through semi-structured interview. A random sampling method was used to select six students from participants who were divided into 6 groups for interviews (one student per group), and this data supplemented the questionnaire results to provide a more comprehensive student perspective. The interviews data was analyzed under three themes: interest and motivation, engagement, and the efficacy of PBL on student learning. Each theme is described in more detail below.

1) Part A: Interest and Motivation

Student 1:" I found PBL very interesting, especially the process of learning English reading through real projects, which motivated me to improve more." Student 2:" PBL allowed me to choose projects that I was interested in, and this autonomy gave me more motivation to learn English reading."

2) Part B: Engagement

Student 3:" I felt that every time I engaged in discussions or completed a project, my English reading skill improved." Student 4:" Using multimedia resources made the class more interesting for me.

These resources helped me better understand and remember what we've learned."

3) Part C: Efficacy of PBL on Student Learning

Student 5:" In the PBL, I learned from my mistakes, which made me realize that making mistakes is part of learning, so I felt more relaxed and confident." Student 6:" The vocabulary and phrases I learned in the project were used multiple times, making it easier for me to remember and recognize them while reading."

RESULTS CONCLUSION AND DISCUSSION

The first objective of the study was to compare the English reading skill of grade 6 Chinese students before and after the application of Project-Based Learning in Guangdong Province, China. The paired sample t-test was conducted to analyze and compare the differences between the pre-test and post-test results for the sample group. The second objective of the study was to investigate students' learning satisfaction with the application of Project-Based Learning to improve English reading skill. A questionnaire and semi-structured interview included 3 parts were used to collect the data.

In addition, there were two main findings of this study.

1) The application of PBL helped improve the English reading skill of grade 6 students in Guangdong Province, China.

2) Students were satisfied with the application of PBL to improve English reading skill.

Consequently, the objectives of this study have been achieved. A detailed discussion on how the two research questions posed in this study were addressed in the following.

The English reading skill tests results revealed that the application of PBL significantly improved English reading skill of grade 6 Chinese students. The pre-test and post-test results of the participants showed an average improvement of 5.70 points. In addition, all participants showed varying degrees of improvement, ranging from 2 to 9 points. In this study, the application of PBL to improve English reading skill was demonstrated in four designed lessons. Each lesson had different topics for students to make a group of five to do a project. For completing the projects, students cooperated with group members, read the materials to find the useful information, discussed and designed the projects. It made students read more and have their independent ideas for their projects.

Moreover, the projects were presented in the class, students could learn more diverse knowledge from others' projects. All processes of PBL asked students to cooperate with others for sharing ideas and learning English reading more, their knowledge of English increased and English reading skill improved in a subtle way. As Zhang (2023) found that PBL can significantly improve students' English reading skill. Students could learn to analyze textual information and make reasonable interpretations, which enable them to understand projects effectively. The learning atmosphere enables students to remain motivated and continually enthusiastic about English reading. Thus, students could make different remarkable improvement. An (2023) also found that PBL significantly enhanced students' engagement, understanding and retention of English reading materials, while also fostering positive attitudes and reduced anxiety towards learning. These results suggest that PBL can be a highly effective method for teaching English reading skill, promoting active learning and addressing challenges in traditional Vietnamese education methods. Additionally, Imbaquingo & Cárdenas (2023) investigated the effectiveness of PBL in enhancing English reading skill

among ninth-grade students in Quito, using a mixed-methods approach and comprehensive literature review. Observations and questionnaire revealed that PBL increased students' motivation and improved their reading skill through relevant projects. The findings suggest that PBL is an effective teaching strategy for developing English reading skill and should be widely adopted. The study emphasizes the role of educators in fostering reading skill, particularly at the early stages of education.

The students' learning satisfaction was assessed through both questionnaire and semi-structured interview. All participants expressed positive views regarding the application of PBL to English reading class. The findings from the questionnaire and semi-structured provided clear and reliable evidence to support the second research question.

The results of the questionnaire showed that all 15 items were rated "highest" and the responses of the semi-structured interview were all positive. This indicated that the students found the application of PBL engaging and effective in helping them improving English reading skill in a meaningful way. In this study, PBL aligned with cooperative learning, the processes of PBL needed

the students' cooperation in different group. The group cooperation made students feel more comfortable to complete the projects. In the group, students could complement each other's strengths and improve their English reading skill together. Furthermore, the teacher just gave some support and suggestions for their projects, the students had greater autonomy for their projects design and English reading. And the atmosphere of the PBL class was more relaxed than the traditional class. Therefore, student would be more interested in PBL, the group cooperation made them more engaged in the English reading class, and the evaluation of PBL gave them the neutral suggestions to improve their projects and English reading learning.

The result was same as Zhao's (2023) finding that the students have high satisfaction with the application of PBL to English reading class and hope that PBL could be widely applied in classroom teaching. Chen (2021) demonstrated that PBL applied in the process of English reading teaching and learning could help students improve their enthusiasm for learning English reading, so that students have a certain interest in English learning and English reading. Through the guidance of teachers, students could take the initiative to learn

and explore knowledge according to the requirements of the projects. The application of PBL could effectively improve the English reading skill and independent learning ability of students, gradually cultivate good learning habits.

This study also revealed that students did not find learning English reading with the PBL dull, which motivated them to take the initiative in improving English reading skill. This finding aligned with Li's (2020) study result, the application of PBL in English reading instruction has been well-received among students. They believe that PBL is based on their interests, significantly enhancing their desire to learn and increasing their engagement compared to before. At the same time, students feel that their choices and ability to engage in self-directed inquiry are respected and recognized. As Zhao (2023) also found that students take the lead in their learning process, which boosts their enthusiasm and engagement. Through group work and active research, their English knowledge and reading skill improved. Additionally, preparing projects enhances their confidence and independence in English reading learning. In a conclusion, students have high satisfaction towards

the application of PBL to improve English reading skill and have the motivation and enthusiasm to learning English reading better.

RECOMMENDATIONS

1. Recommendations for Implementation

1) The application of PBL to improve English reading skill has demonstrated positive results. However, this study was limited to just four weeks. To gather more comprehensive data and achieve better learning outcomes, it is suggested that schools expand the application of PBL to English reading class in other educational settings.

2) The implementation of PBL in English reading class to sixth-grade students has received favorable feedback from participants. So the researcher recommends that English teachers across all grade levels integrate the PBL into their teaching practices to boost student engagement and motivation in learning English reading.

3) As an essential component of English learning, reading skill has been successfully improved with the application of PBL, so that PBL can also be applied to improve other areas of English learning skill, such as listening, speaking, and writing.

2. Recommendations for Future Research

Considering some limitations of this study, the researcher had recommendations for future research.

1) This study was conducted with 30 sixth-grade students from a compulsory school in Guangdong Province. Since different regions and grade levels may yield varying results, it is recommended to expand the sample size and conduct similar studies across different grades to ensure more robust and reliable findings.

2) The process of becoming familiar with the application of the PBL to learn English reading requires significant

time for both teachers and students to adapt. However, due to the short duration of the experiment, the results may have been somewhat impacted. To obtain more accurate data, it is suggested that the research period be extended.

3) Mastery of English knowledge and improvement in reading skill may vary depending on the topics and the different types of projects used. In this study, just four topics and four types of projects were included. So, a wider variety of topics and project formats could be selected to better stimulate students' interest in learning English reading and improve their reading skill.

REFERENCES

An, Q. H. (2023). 8th Graders' Attitude Toward the Implementation of Project-Based Learning Method in Teaching English Reading Skills: A Case Study at Public Secondary School in Ho Chi Minh City, Vietnam. **International Journal of English Literature and Social Sciences**, 8 (3), 508-515

Chen, Y. (2021). **An Experimental Study on the Project-based Learning Method in English Reading Teaching of Junior Middle School.** (Master's thesis). Shihezi University, China.

Fan, H. (2024). Effective teaching of elementary school English reading based on the new curriculum standards. **Xue Yuan**, 8 (3), 53-55.

Ge, J. (2024). Research and practice on strategies to enhance elementary school students' English reading ability. **Knowledge Library**, 5 (4), 33-36.

Imbaquingo, A., & Cárdenas, J. (2023). Project-based learning as a methodology to improve reading and comprehension skills in the English language. **Education Sciences**, 13 (6), 587-606.

Li, W. J. (2020). **A Study on the Application of Project-based Learning to English Reading Teaching in Senior High School.** (Master's thesis). Jimei University, China.

Liu, J. F., & Zhong, Z. X. (2002). A study on the model of project-based learning. *Studies in Foreign Education*, 11(5), 18-22.

Liu, J. (2020). **The Research on the Current Situation and Strategies of Cultivating of Primary School Students' English Reading Skill-Take the Three Primary Schools in C City as an Example.** (Master's thesis). Changchun Normal University, China.

Ma, E. (2016). **The Action Research on Using Picture-Book to Facilitate Primary School Students' English Reading Competence.** (Master's thesis). Harbin Normal University, China.

Song, W. (2018). **A Study on the Application of Project-based Learning to the EFL Reading Teaching in Junior High School.** (Master's thesis). Northwest Normal University, China.

Zhang, W. (2019). Analysis and suggestions on the current situation and policies of English education. *Ability And Wisdom*, 18 (1), 119.

Zhou, H. M. (2019). Challenges and innovations in PEP elementary school English teaching in the context of the new curriculum reform. *Comparative Study of Cultural Innovation*, 28 (2), 121-122.

Zhang, Y. (2021). **A Study on The Application of Project-Based Learning to English Reading Teaching in Senior High School.** (Master's thesis). Harbin Normal University, China.

Zhang, X. (2023). **Project-based learning Mode in Junior High School English Reading Teaching: An Action Research.** (Master's thesis). Changchun Normal University, China.

Zhao, Q. (2023). **Research on the Application of Project-based Learning in English Reading Teaching in Junior Middle School.** (Master's thesis). Yanan University, China.

USING SQ4R TECHNIQUE TO DEVELOP ENGLISH READING COMPREHENSION ABILITY OF GRADE 6 STUDENTS

Thanyarat Wandeepitak^{1*} and Prayong Klanrit²

Teaching English to Speakers of other Languages Program, Udon Thani Rajabhat University,
Udon Thani, Thailand

*E-mail: thanyaratwandeepitak@gmail.com

Received: 22-01-2025

Revised: 20-07-2025

Accepted: 25-11-2025

ABSTRACT

This study explores the effect of using the SQ4R Technique to develop the English reading comprehension ability of grade 6 students. The purposes of this research were 1) to study and compare the English reading comprehension ability before and after using the SQ4R Technique of grade 6 students and 2) to study students' attitude towards teaching English reading comprehension using the SQ4R Technique.

The sample group consisted of 38 grade 6 students at Ban Nonghan (Wankru 2502) School, under the Udon Thani Primary Education Service Area Office 3, in the first semester of academic year 2024. The design of this research was a one group pretest-posttest design. The research instruments were lesson plans, an English reading comprehension ability test, and an attitude questionnaire. The experiment lasted 12 weeks, 2 hours a week, or 24 hours in all. The mean percentage, standard deviation, one-sample t-test, and t-test for dependent samples were employed to analyze the data. The findings of this research were as follows: 1) The students' pretest and posttest of English reading comprehension ability mean scores were 18.34 or 45.86 percent and 31.08 or 77.70 percent, respectively. The students' posttest mean score on English reading comprehension ability was higher than the set criterion of 70 percent, and the students' English reading comprehension ability after the experiment was significantly higher than that of the pretest, and 2) The students'

attitude towards teaching English reading comprehension using the SQ4R Technique was at a good level.

Keywords: The SQ4R Technique; English Reading Comprehension; English for primary school students

INTRODUCTION

Reading is an essential skill for human life because it is a process of seeking knowledge and receiving various information that influences people's habits. As Laličić and Dubravac (2021) stated, reading is important for education at all levels since it is indispensable for learning various subjects both inside and outside the classroom. It is the skill that remains enduring with learners for a long time, qualifying them to continuously seek and acquire knowledge. According to Adasay et al. (2024) stated reading is a vital skill that helps develop language learning abilities. It is a skill that learners have the most opportunity to use, even as information technology advances. Reading skills remain important for lifelong learning. Moreover, Rachuri (2024) pointed out that reading is a process of communication between the reader and the writer, applying language as a tool to convey meaning. Additionally, reading stimulates critical thinking, encourages imagination, fosters moral development, and boosts self-confidence.

In Thailand, most Thai students are required to have more competency in English reading. As mentioned by Rochanaphapayon (2024), reading skill is used as a tool for seeking knowledge and enhancing their ability to research information. Recently, people are able to access new information through many online platforms such as YouTube, Facebook, Google, and other relevant platforms. These accesses mostly contain information that learners have to read in English. Hence, this is the crucial reason why they must have stronger reading skills to help them understand overseas information. Moreover, Kitichaidateanan and Sukying (2024) mentioned that Thai learners are required to achieve a high score on the English proficiency test for higher education, and the reading test is one of the parts of the testing. Consequently, they must intensively focus on their English reading skills to succeed in their future goals.

Moreover, Panjaitan (2023) stated that low proficiency in English reading ability

appears to be one of the concrete problems that Thai learners have faced. The crucial reason for low proficiency in English reading ability in Thailand is the use of traditional teaching strategies. Regarding the impact of using traditional teaching technique, Lerthahan et al. (2024) mentioned that many schools in the remote areas of Thailand are still teaching English by using teacher-centered teaching methods. These types of teaching methods are less effective for improving reading comprehension ability due to the lack of capacity to stimulate learners to think and use their own opinions during their learning tasks (Garcia-Pinilla et al., 2021). Moreover, it reduces their motivation for learning due to the limited learning activities.

To develop Thai students' reading ability, active reading learning is introduced into English classroom. Active reading learning of English can be divided into various types such as, task-based learning, reciprocal teaching, schema theory-based teaching, the SQ4R technique or interactive reading approach. This study uses the SQ4R technique as the methodology in teaching program which allows student to improve their vocabulary learning and analytical reading skills during learning

task (Panaputto et al., 2024). Thus, students are able to study in the process of active learning which students are effectively taught by activity approach. This leads them to involve with the informative learning steps, including survey, question, read, record, recite and reflect.

The focus of this study is on the use of the SQ4R technique in order to enhance reading comprehension ability for Grade 6 students at Ban Nonghan (Wankru 2502) School who had a low proficiency rate of English reading comprehension on Ordinary National Test (O-NET). Over the past two academic years, students have consistently demonstrated low English language proficiency. In the academic year 2022, the proficiency rate was 42.18 percent, which declined to 40.21 percent in 2023 (NIETS. 2022). According to the effectiveness of the SQ4R technique that has been proved by various studies, the researcher decided to apply the SQ4R technique to develop students' reading comprehension ability by studying and comparing the English reading comprehension ability before and after studying English reading comprehension using the SQ4R technique, and to investigate the students' attitude towards teaching reading comprehension using the SQ4R technique.

OBJECTIVES OF THE STUDY

1. To study and compare the English reading comprehension ability of Grade 6 students before and after studying English reading comprehension using the SQ4R technique.

2. To investigate students' attitude towards teaching English reading comprehension using the SQ4R technique.

HYPOTHESES OF THE STUDY

1. The students' English reading comprehension ability after studying English comprehension using the SQ4R technique is higher than their pretest scores.

2. Grade 6 students have a positive attitude toward learning English reading comprehension using the SQ4R technique.

SCOPE OF THE STUDY

1. Population

The population in this study was 160 grade 6 students of Ban Nonghan (Wankru 2502) School, Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3, in the first semester of the 2024 academic year.

2. Sample

The sample in this study were 38 Grade 6 students enrolled in Fundamental English 6 (E16101), in the first semester

of the 2024 academic year at Ban Nonghan (Wankru 2502) School, Nonghan District, Udon Thani Province, under the Udon Thai Primary Educational Service Area Office 3. These students were selected by cluster random sampling.

3. Variables

3.1 Independent Variable

3.1.1 The lesson plans for teaching English reading comprehension using the SQ4R technique.

3.2 Dependent Variables

3.2.1 Students' English reading comprehension ability

3.2.2 Students' attitude towards teaching English reading comprehension using the SQ4R technique.

PROCESS OF TEACHING ENGLISH READING COMPREHENSION ABILITY USING THE SQ4R TECHNIQUE

It refers to a teaching reading comprehension strategy which was introduced by Brown (2001) which was divided into three stages: pre-reading activity stage, during-reading activity stage, and post-reading activity stage. The teaching steps were applied from the teaching stages of the SQ4R technique by Pauk (1984) as follows:

1. Pre-reading activity stage

1.1 Survey

1.1.1 The teacher distributes the reading text (Handout 1) to students and asks them to survey the main topic and the basic organization structure of the text.

1.1.2 The teacher assigns students to read the first sentence and the conclusion of the text.

1.1.3 The teacher shows the pictures, charts or graphs to students and asks them to skim the title and examine them.

1.2 Question

1.2.1 The teacher assigns students to read the text.

1.2.2 The teacher asks students Wh-questions using basic question words who, what, when, why, and how on Worksheet 1.

1.2.3 The teacher assigns students to ask themselves about the topic of the text, created from the text to make new information easier to remember.

2. During-reading activity stage

2.1 Read

2.1.1 The teacher asks students to read the text carefully and actively by asking questions in the relation to the contents of the subject of the text.

2.1.2 The teacher assigns

students to look for answers to the questions and other important points or ideas. They read one section or chunk of text at a time, keeping their questions in mind.

2.2 Record

2.2.1 The teacher instructs students to read the text carefully and take notes while reading by recording key points such as definitions, explanations, facts, and important details. Students are guided to use single words or short phrases instead of full sentences to keep their notes concise and time-efficient. They then complete Worksheet 2 based on their understanding from the text.

2.3 Recite

2.3.1 The teacher asks students to recite their notes by reading them out loud after finishing each section or chunk of the text.

2.3.2 The teacher asks students to share their notes with a peer to enhance their understanding of the text.

3. Post-reading activity stage

3.1 Reflect

3.1.1 The teacher assigns students to return to the questions that they created and answer them aloud.

3.1.2 The teacher assigns students to review their notes or reread

parts of the text until they feel confident about the content.

3.1.3 The teacher helps students check their answers by discussing and guiding them to find the correct information. Students are then instructed to review the text and their notes to confirm their understanding.

3.1.4 The teacher gives the students a quiz.

RESEARCH METHODOLOGY

1. Research Design

This study was experimental research with a one-group pretest-posttest design. It used a quantitative research approach (Campbell & Stanley, 1969).

$T_1 \times T_2$

T_1 means Pretest

T_2 means Posttest

\times means Teaching English reading comprehension using the SQ4R technique

2. Sample

The sample in this study was 38 grade 6 students enrolled in fundamental English 6 (E16101), in the first semester of the 2024 academic year Ban Nonghan (Wankru 2502) School, Nonghan District, Udon Thani Province, under the Udon Thai

Primary Educational Service Area Office 3. These students were selected by cluster random sampling.

3. Research Instruments

Three research instruments were employed as follows:

3.1 The lesson plans for teaching English reading comprehension using the SQ4R technique with the Index of Item Objective Congruence (IOC, received a score of 1.00 in every aspect. The lesson plans consisted of 12 units, 2 hours per each unit and 12 weeks were conducted. The total was 24 hours. Twelve lesson plans were developed in the English version.

3.2 The English reading comprehension ability test was developed by the researcher. It was used as a pretest and posttest. This test was a multiple-choice test with 40 items. The test was used to examine the students' English reading comprehension ability using the SQ4R technique. An English reading comprehension ability test was developed in an English version with the Index of Item Objective Congruence (IOC), which was 1.00 for every item, the difficulty index ranged from 0.26 to 0.80, and the discrimination index ranged from 0.35 to 0.93. The reliability value of the test was 0.94.

3.3 The attitude questionnaire towards teaching English reading

comprehension using the SQ4R technique was developed in the Thai version based on Saiyos and Saiyos (2000) to measure students' attitude towards teaching English reading comprehension using the SQ4R technique, which consisted of 20 items related to the contents using five-point Likert rating scales.

Likert (1932) has designed how to measure and criteria for attitudinal measurement in forms of sentences, topic or questions positively and negatively disagree that can be ranged from 5 to 1 respectively. Positive attitude derives many scores, conversely negative one derives less score. From collection of all scores and their average can derive the attitude of the whole questionnaire.

Five-point Likert rating scales are ranged from:

5 means strongly agree

4 means agree

3 means unsure

2 means disagree

1 means strongly disagree

Research Procedure

The research procedure was systematically conducted as follows:

1. Preparation Phase:

1.1 Developed lesson plans

for teaching English reading comprehension

using the SQ4R technique, verified by experts (IOC = 1.00).

1.2 Created and validated the English reading comprehension test (40 multiple-choice questions) with item difficulty ranged from 0.26 to 0.80, discrimination ranged from 0.35 to 0.93, and reliability at 0.94.

1.3 Developed the attitude questionnaire based on Saiyos & Saiyos (2000), consisting of 20 items using a five-point Likert scale.

2. Pre-experimental Phase:

2.1 Administered the pretest (English reading comprehension test) to 38 students, allowing 60 minutes for completion to measure baseline comprehension.

3. Experimental Phase:

3.1 Implemented 12 lesson plans over 12 weeks, conducting two-hour sessions weekly, totaling 24 hours.

3.2 The SQ4R technique was systematically applied during these sessions, encompassing Survey, Question, Read, Record, Recite, and Reflect phases.

3.3 Monitored student progress closely, providing support and clarification as needed.

3.4 Managed unexpected issues (such as student absences, misunderstandings of tasks, or classroom disruptions) proactively by adjusting lesson pacing, providing additional guidance, and ensuring that all students could consistently participate.

4. Post-experimental Phase:

4.1 Administered the posttest, identical to the pretest, to measure the improvement in students' reading comprehension.

4.2 Collected data from the attitude questionnaire to assess students' perspectives toward the SQ4R technique.

5. Data Analysis Phase:

5.1 Analyzed pretest and posttest data using mean, percentage, standard deviation, and t-test statistical methods to evaluate the effectiveness of the intervention.

5.2 Interpreted attitude questionnaire responses using mean and standard deviation to quantify students' attitudes.

DATA COLLECTION

The researcher conducted the research with the purposes of studying and comparing the English reading comprehension ability of the students before and after using the SQ4R technique

and investigating the students' attitude towards teaching English reading comprehension using the SQ4R technique. To perform data collection, the researcher collected data in the first semester of the 2024 academic year. The details were as follows:

1. The students took the pretest using the English reading comprehension ability test with 40 items before studying English reading comprehension using the SQ4R technique for 60 minutes.

2. The teaching process was carried out according to the 12 lesson plans for 12 weeks, 2 hours a week, 24 hours in total.

3. After the whole teaching process of English reading comprehension using the SQ4R technique was completed, the students took the posttest, which was the same English reading comprehension ability test as the pretest.

4. The attitude questionnaire towards teaching English reading comprehension using the SQ4R technique was used to examine the students' attitude towards teaching English reading comprehension using the SQ4R technique.

5. The collected scores from the pretest, posttest, and the students' attitude data were statistically analyzed and interpreted.

DATA ANALYSIS

The collected data from all developed research instruments was analyzed by implementing the important statistics for each one as follows:

The process of data analysis

The following steps were implemented to analyze the data:

1. The researcher analyzed the English reading comprehension scores of Grade 6 students before and after learning using the SQ4R technique, applying the mean (\bar{X}), percentage, standard deviation (SD), and dependent t-test.

2. The researcher analyzed the data to investigate the students' attitudes toward

teaching English reading comprehension using the SQ4R technique by calculating the mean (\bar{X}) and standard deviation (SD). According to the interpretation criteria, a mean score between 3.51 and 4.50 is considered to reflect a good level of agreement.

RESULTS

The results of the study of on students' English reading comprehension ability before and after studying English reading comprehension using the SQ4R technique were as follows.

Table 1 The comparison of the students' English reading comprehension ability before and after studying English reading comprehension using the SQ4R Technique

Test	Total score	n	(\bar{X})	Percent	SD	t
Pretest	40	38	18.34	45.86	3.09	31.26**
Posttest	40	38	31.08	77.70	2.29	

** $p \leq .01$

Table 1 shows a comparison of the students' English reading comprehension ability before and after receiving instruction using the SQ4R technique. The results revealed that the posttest mean score ($\bar{X} = 31.08, 77.70\%$) was significantly higher than the pretest mean score ($\bar{X} = 18.34, 45.86\%$) at the 0.01 level of significance. Notably, the posttest scores also exceeded the set criterion of 70 percent (equivalent to 28 points), confirming the effectiveness of the SQ4R technique in enhancing students' reading comprehension performance.

Table 2 presents the mean score and standard deviation representing the students' attitude towards learning English reading comprehension using the SQ4R technique. The mean score was 3.91 with a standard deviation (SD) of 1.12. Based on the interpretation criteria, this result indicates that the students' attitude was at a good level.

DISCUSSION

The study conducted at Ban Nonghan (Wankru, 2502) School and aimed to investigate the effect of using the SQ4R

Table 2 The students' attitude toward teaching English reading comprehension using the SQ4R technique

Attitude Test	n	(\bar{X})	SD	Interpretation
Students' attitude toward teaching English reading comprehension using the SQ4R technique.	38	3.91	1.12	Good

technique to develop the English reading comprehension ability of Grade 6 students. The results showed a significant improvement in students' reading comprehension, with pretest mean scores of 18.34 (45.86%) increasing to 31.08 (77.70%) on the posttest. The improvement was statistically significant as indicated by the t-test results ($t = 31.26$, $p \leq .01$). This result revealed that the students who were taught using the SQ4R technique received more effective instruction, which led to improved reading comprehension skills. Based on the analysis, the first hypothesis, stating that students' reading comprehension scores would improve after using the SQ4R technique, was accepted. This may be because the key steps of the SQ4R technique used in this study played a crucial role in the students' development. With the SQ4R technique, the students were able to recognize the topics and the main ideas more effectively. SQ4R technique, including Step 1: Survey (S), students briefly skimmed the text to identify its main idea. In Step 2: Question (Q), they generated guiding questions to read with purpose. Step 3: Read (R1) involved reading thoroughly to find answers. In Step 4: Record (R2), they took concise notes on key points. Step 5: Recite (R3) required summarizing or answering in their

own words to reinforce understanding. Finally, Step 6: Reflect (R4) allowed students to review, consolidate their understanding, and connect main ideas to what they had learned throughout the lesson. Nevertheless, the potential hypothesis of the students' pretest score on English reading comprehension ability that showed relatively lower scores compared to the posttest results. The reason might be the students lacked skill in English reading comprehension, such as vocabulary, grammar, and confidence. Moreover, this finding supported the ideas stated by Panaputto et al. (2024) mentioned the strong evidence that the SQ4R technique positively impacts reading comprehension for 10th-grade students, as demonstrated by a well-structured research design and significant statistical findings. The results support the integration of this technique into educational practices to enhance reading skills among students. Furthermore, the study by Lus (2023) stated that the SQ4R method, including four significant steps of read, record, recite, and reflect, has a positive impact on reading comprehension by improving test scores, increasing student engagement, providing a structured learning process,

and promoting critical reflection on the material. These elements work together to enhance students' understanding of reading.

Additionally, Panaputto et al. (2024) who stated that the SQ4R technique was one of the most effective and well-known techniques. As a result, during the middle of the SQ4R teaching process in the classroom, the researcher reported that students showed better recall of key vocabulary during the record step, which was consistent with the observed learning outcomes. This finding aligns with Bangkhadara et al. (2024) who stated that the record step aids the students' memory retention, and that the reflect phase involves students revisiting notes and the text to reinforce their understanding and solidify their memory, which is crucial for long-term knowledge retention.

The study also revealed that students' attitudes toward teaching reading comprehension using the SQ4R technique was positive, particularly in how the use of skimming titles in the Survey step, formulating questions in the Question step, and visual aids applied during the Read and Record steps contributed to students' comprehension. These strategies supported the SQ4R process by helping students

engage with the material meaningfully and reinforced vocabulary retention during the Reflect phase.

This aligns with the findings of Panaputto et al. (2024) who highlighted that the SQ4R technique's positive impact on reading comprehension, emphasizing its role in enhancing active memorization, vocabulary acquisition, and information retention through post-reading activities. In addition, the SQ4R technique positively impacted students' comprehension as Mahastu et al. (2022) who stated that applying strategies aligned with the SQ4R steps such as skimming titles in the Survey step, using visual aids in the Read step, and formulating questions in the Question step facilitated better engagement and understanding of narrative texts, leading to significant improvements in reading comprehension scores from pre-test to post-test.

CONCLUSION

The investigation and comparison of the pretest and the posttest on students' English reading comprehension ability before and after studying English reading comprehension using the SQ4R technique and the investigation of the students' attitude towards teaching English reading

comprehension using the SQ4R technique can be summarized as follows:

1. The students' pretest mean scores on English reading comprehension ability increased from 18.34 or 45.86 percent to 31.08 or 77.70 percent in the posttest mean scores. The students' posttest mean score on English reading comprehension ability was higher than the set criterion of 70 percent at the 0.01 level, and the students' posttest mean score was significantly higher than the pretest mean score at the 0.01 level.

2. The students' attitude toward teaching English reading comprehension using the SQ4R technique was 3.91. It indicates a positive attitude toward the SQ4R technique. This score falls within the range of 3.51 to 4.50, which reflects a "good" level of agreement among the students.

RECOMMENDATIONS FROM THE STUDY

1. Based on the study results, the students showed significant improvement in reading comprehension after learning with the SQ4R technique. Therefore, instead of focusing on their English background or low proficiency, teachers should make sure that all students clearly understand and follow each step of the SQ4R process

to support their learning and participation.

2. The findings showed that students benefited from each step of the SQ4R technique. Therefore, teachers should carefully manage the time to cover all activities clearly and completely within the teaching session.

3. Before teaching reading comprehension using the SQ4R technique in the classroom, the teacher must be well-prepared to handle unexpected issues to maintain the flow of the lesson.

RECOMMENDATIONS FOR FURTHER STUDY

1. Future studies could explore the application of the SQ4R technique across learners of different proficiency levels by integrating its steps into various English language skills. This may support the development of autonomous learning and promote the creation of diverse classroom activities that enhance students' overall English proficiency.

2. Future studies should investigate how effective the SQ4R technique is when applied to students from different educational backgrounds and proficiency levels, focusing on how it influences their reading comprehension and engagement in a variety of teaching situations.

3. Due to the repeated use of the same activities in each lesson plan of reading comprehension, future studies should incorporate a variety of activities in the SQ4R technique to enhance students'

participation in reading. This can be achieved by introducing new tasks to activate students' prior knowledge, such as storytelling, watching videos, playing games, etc.

REFERENCES

Adasay, B., Kapantaykyzy, S., Didarbekova, N., Amangeldi, A., & Alimkhan, A. (2024). Development of reading skills in an adult learning a language. *Naukovij Vіsnik Užgorods'kogo Universitetu. Seriâ Fizika*, 1788–1797. <https://doi.org/10.54919/physics/56.2024.178kr8>

Bangkhadara, W., Wilang, J., & Newprasit, N. (2024). Impact of SQ4R on reading comprehension of university students in an English for specific purposes (ESP) course. *Journal of Applied Studies in Language*, 8(2), 137–147.

Brown, H. D. (2001). *Teaching by principles: An interactive approach to language pedagogy*. San Francisco: San Francisco Public University.

Campbell, D. T., & Stanley, J. (1969). *Experimental and quasi-experimental design for research*. Boston: Houghton Mifflin.

Garcia-Pinilla, J. I., & Rodríguez-Jiménez, O. R. (2021). Círculos de enseñanza como estrategia para mejorar la comprensión lectora. *Educación y Educadores*, 24(2), 267–286. <https://doi.org/10.5294/EDU.2021.24.2.5>

Kitichaidateanan, P., & Sukying, A. (2024). Decoding success: Investigating the impact of trait and state strategies on reading test performance among Thai high school learners. *World Journal of English Language*, 15(1), 88. <https://doi.org/10.5430/wjel.v15n1p88>

Laličić, A., & Dubravac, V. (2021). The role of reading in English language classrooms. 1(1), 23–36. <https://doi.org/10.53880/2744-2454.2021.1.1.23>

Lertthahan, P., Thepkaew, J., & Nitichaiyo, E. (2024). Strengthen teaching skills for 21st-century in Thailand's remote area using design thinking. 12, 1–6. <https://doi.org/10.1109/istem-ed62750.2024.10663109>

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140(1), 1–55.

Lus, F. (2023). Improving English reading comprehension skills through SQ4R method. **Edukasia**. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.571>

Mahastu, P. J., Fahas, R., Husaini, R., & Richy, D. (2022). Using SQ4R to improve students' reading comprehension in vocational high school. **Allure Journal**, 2(2), 72–78. <https://doi.org/10.26877/allure.v2i2.11964>

National Institute of Educational Testing Service. (2022). **The O-NET report academic year 2022**. <https://www.niets.or.th>

Panjaitan, I. F. (2023). Identifying problems encountered by Thai students in reading classes of English as a foreign language. **JISAE: Journal of Indonesian Student Assessment and Evaluation**, 9(2), 160–170.

Panaputto, P., Intasena, A., & Srimunta, T. (2024). Exploring the impact of SQ4R technique on reading comprehension in 10th-grade students. **Journal of Curriculum and Teaching**, 13(4), 46–54. <https://doi.org/10.5430/jct.v13n4p46>

Pauk, W. (1984). The new SQ4R. **Reading World**, 23(3), 274–275. <https://doi.org/10.1080/19388078409557775>

Rachuri, R. (2024). Reading books: An effective tool for enhancing critical thinking skills among English language learners. **ShodhKosh Journal of Visual and Performing Arts**, 5(6). <https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i6.2024.2753>

Rochanaphapayon, T. (2024). Digital literacy: Enhancing English reading comprehension among foreign language students. **English Language Teaching**, 17(1), 1–26.

Saiyos, L., & Saiyos, A. (2000). **Educational research techniques** (6th ed.). Bangkok: Suviriyasarn.

บทความวิจัย

สื่อรัฐสภาไทยในบริบทภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21

THAI PARLIAMENT MEDIA IN THE CONTEXT OF MEDIA LANDSCAPE IN 3rd DECADE OF 21st CENTURY

วิมลิน Hirunburana^{1*} และ ลักษณา คล้ายแก้ว²

วิทยาลัยนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

Vimalin Hirunburana^{1*} and Lucksana Klaikao²

College of Communication Arts, Rangsit University

*E-mail: vimalin.hir@gmail.com

Received: 30-06-2025

Revised: 18-08-2025

Accepted: 28-11-2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สื่อรัฐสภาไทยในบริบทภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสื่อรัฐสภาไทยในบริบทภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21 และศึกษาบทบาทของสื่อรัฐสภาไทยรายได้ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อ โดยการสัมภาษณ์ เชิงลึกที่ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ผู้จัดได้เลือกมาจำนวนนั้น ทำการเลือกแบบเจาะจง และการสนทนากลุ่มจากผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร ใช้แนวคิดและทฤษฎีในการศึกษา ได้แก่ ทฤษฎีการสื่อสาร ทางการเมือง ทฤษฎีทั้งสถาน แนวคิดเทคโนโลยีเป็นตัวกำหนด แนวคิดการหลอมรวมสื่อ แนวคิดสื่อสังคม ออนไลน์ แนวคิดภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21 เป็นต้น ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สื่อรัฐสภาไทย ในบริบทภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงปี ค.ศ. 2021 - 2025 มีการนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น วิดีโอ อินโฟกราฟิก ฯลฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองในการแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ เพชบุ๊ก ยูทูบ เป็นต้น ตลอดจนมีแอปพลิเคชัน TPchannel รวมไปถึงการให้บริการในรูปแบบอื่น ๆ ทำให้ประชาชนสามารถติดตามข่าวสารและกิจกรรมของรัฐสภาได้ ส่วนในช่วงปี ค.ศ. 2026 - 2030 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ยังคงต้องดำเนินต่อไปตามบริบทของโลก และให้แนบทะโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ด้วยการนำข้อมูลขนาดใหญ่มาวิเคราะห์และผลิตเนื้อหาที่มีความแม่นยำจริงให้มากขึ้น เช่น การจำลอง การประชุมสภา การเยี่ยมชมรัฐสภาเสมือนจริง หรือการสร้างสื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้ สำหรับบทบาทของ

สื่อรัฐสภาไทยภายใต้ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อ ต้องยึดมั่นในอุดมการณ์ ภารกิจ พันธกิจหลัก คือ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน เป็นเวทีกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงเป็นเครื่องมือ ตรวจสอบอำนาจ ตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล สมาชิกสภาพัฒนาราชภูมิ และสมาชิกวุฒิสภา แต่ทั้งนี้ ภายใต้ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อต้องมีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการรองรับการผลิตและเผยแพร่เนื้อหา เพื่อให้กระบวนการทางนิติบัญญัติมีความโปร่งใสและเป็น ประชาธิปไตย แต่รูปแบบการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นยังคงมีลักษณะเป็นพิยกรรมตอบสนอง ไม่ใช่การมีส่วนร่วม เชิงรุกที่ประชาชนสามารถมีบทบาทในกระบวนการ政治 ผลิตเนื้อหาอย่างแท้จริง จึงยังเป็นประเด็นท้าทาย ที่ต้องได้รับการพิจารณาอย่างจริงจัง

คำสำคัญ: สื่อรัฐสภาไทย ภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

The research titled “Thai Parliamentary Media in the Context of the Media Landscape in the 3rd Decade of the 21st Century” is a qualitative research. The objectives are to examine Thai parliamentary media within the evolving media landscape of the 3rd decade of the 21st century and to explore the role of Thai parliamentary media under the convergence of media platforms. The study employs In - depth Interviews using a semi - structured interview format, with key informants selected through purposive sampling. In addition, focus group discussions were conducted with stakeholders involved with the organization. The study applies various theoretical frameworks, including Political Communication Theory, Normative Media Theory, Technological Determinism, Media Convergence, Social Media, and the concept of the Media Landscape in the 3rd Decade of the 21st Century. The findings indicate that Thai parliamentary media in this context can be divided into two distinct phases: Phase 1 (2021 - 2025): During this period, Thai parliamentary media began presenting content in diverse formats, such as videos and infographics, while also promoting public participation in political discussions through various social media platforms, including Facebook, YouTube, Instagram, etc. Furthermore, the launch of the TPchannel mobile application and Over - The - Top services enabled the public to access parliamentary news and activities more conveniently and in real time. Phase 2 (2026 - 2030): It is anticipated that the use of social media will continue in alignment with global digital trends, with the integration of artificial intelligence playing a crucial role in enhancing content production. Big data analytics will be employed to create more immersive and interactive content experiences, such as simulated parliamentary

sessions, virtual parliamentary tours, and other forms of participatory digital media. Regarding the role of Thai parliamentary media within the context of a converged media environment, it is essential that it continues to adhere to its fundamental principles, including promoting public political engagement, serving as a neutral platform for opinion exchange, and functioning as a mechanism for checks and balances, particularly in monitoring the actions of the executive branch, members of the House of Representatives, and members of the Senate. However, within the framework of media convergence, it is also imperative to utilize social media and adopt modern technological systems to support content creation and dissemination. This integration aims to increase transparency and foster democratic values in the legislative process. Nevertheless, current public participation remains largely reactive rather than proactive. That is, while audiences are encouraged to consume and respond to content, they have not yet assumed a substantive role in content co-creation. This remains a significant challenge that warrants further attention and strategic development.

Keywords: Thai Parliament, Media Landscape in 3rd Decade of 21st Century

บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันกำลังก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ จากพัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้วิถีชีวิตของประชาชนทั่วโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง โดยเฉพาะการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ในสื่อแบบดั้งเดิม เช่น วิทยุโทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ ได้ถูกแทนที่ด้วยสื่อดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ เฟซบุ๊ก ยูทูบ อินสตาแกรม ฯลฯ ซึ่งมีอิทธิพลและการเข้าถึงอย่างกว้างขวาง ในบริบทนี้ สถานีวิทยุ กระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานเลขานุการสภาผู้แทนราษฎร ได้ทำหน้าที่สื่อสารในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านนิติบัญญัติระหว่างรัฐสภา กับประชาชน ทั้งในรูปแบบการถ่ายทอดการประชุม

การสัมมนา และการผลิตรายการร่วมกับองค์กรเครือข่าย ย่อมต้องปรับตัวเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ “สื่อนิติบัญญัติ เสริมสร้างคุณค่าความเป็นสื่อสารรณรงค์ เพื่อประโยชน์และการมีส่วนร่วมของประชาชน” จากเดิมนำเสนอผ่านทางวิทยุคลื่น FM 87.50 MHz พร้อมเครือข่ายในส่วนภูมิภาค และ AM 1071 KHz รวมถึงสถานีวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา ซึ่ง 10 สู่การเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อใหม่

จากรายงานรัฐสภาอิเล็กทรอนิกส์โลก เมื่อปี พ.ศ. 2561 ของสหภาพรัฐสภา ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในรัฐสภาทั่วโลก 6 ประการสำคัญ คือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส การใช้งานภาษาคอมพิวเตอร์ Extensible Markup Language (XML) การเพิ่มขึ้น

ของการสื่อสารผ่านระบบข้อความทันทีและสื่อสังคมออนไลน์ การเปลี่ยนผ่านสู่การถ่ายทอดผ่านช่องทางดิจิทัล การเผยแพร่องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี การขาดแคลนทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยี ของบุคลากรรัฐสภา และความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ซึ่งนักจากนี้รัฐสภาหลายประเทศได้พัฒนาเครื่องมือและช่องทางดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น เช่น Portal E-Democracy ของรัฐสภาราชิต ที่เปิดให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็นในกระบวนการยกร่างกฎหมายแบบเรียลไทม์ หรือรัฐสภายุรอมนีและอังการีที่นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการจัดการภายในและการสื่อสารสาธารณะผ่านโซเชียลมีเดียอย่างครอบคลุม (The Secretariat of The House of Representatives, 2020) อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในปี พ.ศ. 2563 ยิ่งเร่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของประชาชน และแนวทางการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ รวมถึงรัฐสภา ให้เข้าสู่รูปแบบวิถีชีวิตใหม่ที่เทคโนโลยีและการสื่อสารออนไลน์ มีบทบาทสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานจากระยะไกล การประชุมผ่าน Video conference การเรียนรู้และการรับข่าวสารผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ส่งผลให้ผู้บริหารของสื่อรัฐสภาระไทยให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีรูปแบบใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อการดับการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปจึงศึกษาเรื่องสื่อรัฐสภาระไทยในบริบทภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21 ตลอดจนศึกษาบทบาทของสื่อรัฐสภาระไทยภายใต้ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อ

แล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นองค์ความรู้ในการพัฒนาองค์กรสื่อสื่อใน ฯ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาสื่อรัฐสภาระไทยต่อไป

ปัญหานำวิจัย

- สื่อรัฐสภาระไทยในบริบทภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างไร
- บทบาทของสื่อรัฐสภาระไทยภายใต้ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อ ควรเป็นเช่นไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาสื่อรัฐสภาระไทยในบริบทภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21
- เพื่อศึกษาบทบาทของสื่อรัฐสภาระไทยภายใต้ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อ

ทบทวนแนวคิด

1. ทฤษฎีการสื่อสารทางการเมือง

McQuail (1994) ได้ประมวลหน้าที่ที่พึงประสงค์ของสื่อมวลชนตามทฤษฎีโครงสร้างบทบาทหน้าที่ (Structural Functional Theory) ไว้ 5 ประการ คือ 1) การให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) เป็นการให้ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์และสภาพการณ์ในสังคมและในโลก 2) การประสานสัมพันธ์ (Correlation) เชื่อมโยงกลุ่มคนและกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ให้การสนับสนุนแก่สถาบันหลักของสังคม และบรรหัดฐานต่าง ๆ 3) การสร้างความต่อเนื่องทางสังคม (Continuity) เสริมสร้างและรำงไว้ซึ่งค่านิยมพื้นฐานของสังคม ถ่ายทอดวัฒนธรรมหลักและย้อมรับวัฒนธรรมย่อยหรือวัฒนธรรมทางเลือก และวัฒนธรรมใหม่ 4) การให้ความเพลิดเพลิน

แก่สมาชิกสังคม (Entertainment) เป็นการให้ความสนุกสนานเพลิดเพลินและวิธีการพักผ่อนหย่อนใจ ลดระดับความเครียดต่าง ๆ ในสังคม และ 5) การรณรงค์ทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ (Mobilization) รณรงค์ด้านการเมือง ศักราช การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และการทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ของส่วนรวม ส่วน Schramm (1964) ได้เสนอว่า สื่อมวลชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบและรายงานข้อมูลข่าวสารต่อประชาชน สร้างประสบการณ์และขยายมุมมองของประชาชนให้กว้างไกล รวมถึงกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านการซึ่ประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา สื่อยังมีบทบาทในการสร้างแรงบันดาลใจให้ประชาชน เกิดความทะเยอทะยานที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต ของตนเอง พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือในการพัฒนา และช่วยเปลี่ยนแปลงเจตคติหรือค่านิยมที่ไม่เหมาะสมให้ดีขึ้นผ่านกระบวนการสื่อสารทางอ้อม นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการสื่อสารระหว่างบุคคล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสังคม และส่งเสริมบทบาทของบุคคลหรือผู้นำในการพัฒนา สื่อมวลชนยังช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของรัฐ กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมือง ทำหน้าที่ควบคุมพฤติกรรมของสังคมด้วยการเปิดเผยการกระทำที่ไม่เหมาะสม เพื่อให้สังคมร่วมกันกำกับดูแล อีกทั้ง ยังมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุน และวัฒนธรรมที่ดีงาม ทำให้เจตคติที่ดีที่มีอยู่เดิมฝังแน่นยิ่งขึ้น และสุดท้ายคือ การทำหน้าที่เป็นครู ถ่ายทอดความรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อการพัฒนาตนเองและสังคมโดยรวม สำหรับการสื่อสารทางการเมือง McNair (1995) ได้อธิบายถึงความหมายของการสื่อสารทางการเมือง

ไว้ 3 ประการ คือ 1) การสื่อสารทุกรูปแบบที่ดำเนินการโดยนักการเมืองและตัวแสดงทางการเมืองอื่น ๆ โดยมีเป้าหมายวัตถุประสงค์โดยเฉพาะบางประการ 2) การสื่อสารที่มีต่อ bardata ตัวแสดงทางการเมืองทั้งหลาย โดยบุคคลที่ไม่ใช่นักการเมือง เช่น ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง คอลัมนิสต์ 3) การสื่อสารเรื่องราวของนักการเมืองและตัวแสดงทางการเมืองรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านี้ที่ปรากฏอยู่ในรูปแบบของข่าว บทความ และรูปแบบต่าง ๆ ของการนำเสนอข่าวสารในด้านการเมือง นอกจากนี้ ยังได้กล่าวถึงบทบาทที่พึงประสงค์หรือความคาดหวังของสังคมที่มีต่อการทำหน้าที่ของสื่อมวลชน ในกระบวนการทางการเมืองการปกครองรูปแบบประชาธิปไตยว่ามี 5 ประการ คือ 1) การนำเสนอข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชนได้รับรู้ว่าสังคมกำลังเกิดอะไรขึ้น 2) การให้การศึกษาแก่ประชาชนในเรื่องของความหมายและความสำคัญของข้อเท็จจริง 3) การนำเสนอเพื่อให้ประชาชนได้เห็นถึงนโยบายในอันที่จะก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นสาธารณะ เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง โดยเฉพาะการเปิดโอกาสต่อความคิดเห็นที่หลากหลายและแตกต่าง ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อวิถีประชาธิปไตย 4) การตรวจสอบรัฐบาลและสถาบันทางการเมืองทั้งหลายให้ดำเนินการภารกิจตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และ 5) การเป็นช่องทางเพื่อสนับสนุนความคิดเห็นทางการเมือง

2. ทฤษฎีปัทสณา

Likhit (2009) ชี้ให้เห็นว่าระบบประชาธิปไตย จะไม่อาจพัฒนาได้อย่างสมบูรณ์ หากปราศจากสื่อมวลชนที่ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข้อมูล ตรวจสอบ ถ่วงดุลอำนาจ จรรัส

และเสนอความคิดเห็นต่อประเด็นสาธารณะนอกจานนี้ สืบยังมีอิทธิพลในการสร้างหรือทำลายความน่าเชื่อถือของบุคคลในสังคมได้อีกด้วย ในบริบทนี้แนวคิด “ทฤษฎีสื่อมวลชนประชาธิปไตยที่ประชาชนมีส่วนเข้าร่วม” (Democratic - Participant Media Theory) เพื่อวิพากษ์และท้าทายระบบสื่อแบบรวมศูนย์ที่ถูกควบคุมโดยรัฐหรือบรรษัทขนาดใหญ่ โดยเสนอว่าสื่อควรเป็นพื้นที่สาธารณะ (Public Sphere) ที่ประชาชนสามารถเข้าถึง มีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาและโต้ตอบกับสื่อได้อย่างเสรี สื่อจึงไม่ควรดำเนินงานในลักษณะสื่อสารทางเดียวหรือมีความเป็นวิชาชีพสูง จนละเลยเสียงของประชาชนระดับฐานราก ทั้งนี้ McKenize (2006) อธิบายว่า หากปราศจากการมีส่วนร่วมของพลเมือง สื่อก็จะตอกย้ำภัยได้อิทธิพลของชนชั้นนำหรือกลุ่มทุนและสะท้อนเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของสาธารณะ McQuail (2005) เน้นว่า การสื่อสารยุคใหม่ควรเปิดโอกาสให้ผู้รับสารสามารถโต้ตอบและแสดงความเห็นได้ เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

3. แนวคิดเทคโนโลยีเป็นตัวกำหนด

แนวคิดของกลุ่มนักทฤษฎีเทคโนโลยี เป็นตัวกำหนด (Technology Determinism) เน้นย้ำว่าเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยี การสื่อสาร เป็นพลังขับเคลื่อนหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ McQuail (1994) ได้เสนอคุณลักษณะสำคัญของแนวคิดนี้ไว้ว่า เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นพื้นฐานของทุกสังคม และแต่ละเทคโนโลยีจะเหมาะสมกับโครงสร้างทางสังคมที่แตกต่างกัน McLuhan (1987) ผู้นั้นว่าเทคโนโลยีการสื่อสารมีผลกระทบต่อประสบการณ์ของมนุษย์ในมิติเวลา (Time)

และสถานที่ (Space) โดยเสนอแนวคิดว่า “สื่อคือการขยายประสบการณ์ของมนุษย์” (Extension of Experience) ไม่ว่าจะเป็นจดหมาย โทรทัพ โทรทัศน์ หรือคอมพิวเตอร์ ล้วนแต่ทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงเหตุการณ์ที่ไกลออกไปทั้งในเชิงเวลา และพื้นที่ ด้าน Rogers (as cited in Kaewthep, 2000) กล่าวถึงคุณสมบัติของสื่อใหม่ ได้แก่ คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตว่ามีผลต่อเนื่องไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ของมนุษย์ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม 3 ประการ คือ 1) Interactive จากเดิมที่การสื่อสารต้องเผชิญหน้าปัจจุบันเทคโนโลยีทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ได้แบบเรียลไทม์ เปลี่ยนมิติของเวลาและสถานที่ในการสื่อสารไปอย่างสันเชิง 2) Individual / Demassified สื่อดั้งเดิมมุ่งสื่อสารกับมวลชนแบบเดียวกัน แต่เทคโนโลยีใหม่เปิดทางให้ผู้รับสารเลือกเส้นทางได้ตามความต้องการ ทั้งเวลาและสถานที่ และ 3) Asynchronous สื่อใหม่สามารถจัดเก็บและส่งข้อมูลเป็นส่วน ๆ ได้อย่างยืดหยุ่น ไม่จำกัดเวลา และสถานที่ รักษาคุณภาพข้อมูลได้ครบถ้วน

4. แนวคิดการหลอมรวมสื่อ

การหลอมรวมสื่อ (Media convergence) เกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคม ที่มีการผสมกลมกลืนระหว่างสื่อต่าง ๆ ทั้งวิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ จกถ่ายเป็นสื่อใหม่ (New Media) Ankana (2015) ได้อธิบายแนวคิดการหลอมรวมสื่อผ่าน 3 รูปแบบ คือ 1) Media convergent ที่เป็นการปรับตัวของสื่อดั้งเดิมร่วมกับสื่อใหม่บนช่องทางที่หลากหลาย 2) Transmedia storytelling ซึ่งเป็นการเล่าเรื่องเดียวกัน

ผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ โดยใช้จุดแข็งของแต่ละช่องทาง และ 3) Cross media ที่เน้นการเลือกใช้ช่องทางตามพัฒนารูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าถึง

สำหรับแนวทางการปรับตัวขององค์กรสื่อในยุคดิจิทัล McQuail (2010) อธิบายว่า จำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับระบบดิจิทัล ทั้งในด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และสร้างความแตกต่างในเนื้อหา รูปแบบ และวิธีการนำเสนอให้ตอบโจทย์ผู้รับสารใน “การหลอมรวมสื่อ” ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างหลากหลาย อีกทั้ง McQuail (2005, as cited in Sudarat & Chakkrit, 2014) ได้ชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคหลอมรวมสื่อเป็นผลจากพัฒนาการของเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว นำไปสู่การหลอมรวมใน 3 มิติ ได้แก่ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้สื่อมวลชน เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างองค์กร ที่เปลี่ยนจากการรวมศูนย์เป็นการกระจายตัว รูปแบบสื่อเก่าถูกปรับให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ เชื่อมโยงกันได้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล และวิถีการใช้สื่อของผู้คนเปลี่ยนเป็นแบบที่เข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับสาร กับเนื้อหามากขึ้น ผู้รับสารกลายเป็น “Produser” ผสมระหว่าง Producer กับ User คือผู้บริโภค และผู้ผลิตในคนเดียวกัน การทำงานของสื่อเน้นการทำงานแบบแบบ Multi-tasking และข้ามแพลตฟอร์ม ในขณะที่ค่านิยมร่วมสมัย เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้

5. แนวคิดสื่อสังคมออนไลน์

สื่อสังคมออนไลน์ Natthavee &

Apiwat (2017) ได้แบ่งประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ออกเป็น 6 ประเภทหลัก ดังนี้ 1) Weblog หรือ Blog พื้นที่เผยแพร่ความหรือความรู้เฉพาะด้านอย่างอิสระโดยเรียงลำดับจากเนื้อหาล่าสุดไปเก่าสุด 2) Twitter และ Microblog บล็อกแบบสั้นที่จำกัดจำนวนตัวอักษร ใช้สื่อสารอย่างรวดเร็ว และมีบทบาทด้านการตลาด เช่น การสร้างแบรนด์ หรือบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า 3) เครือข่ายสังคม (Social Network) แพลตฟอร์มที่เชื่อมโยงผู้คน ผ่านໂປຣໄຟລ໌ส่วนตัว รูปภาพ วิดีโอ และสามารถรวมกลุ่ม พูดคุย และเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น Facebook, Twitter (หรือ X) 4) Social News and Bookmarking เว็บไซต์ที่ผู้ใช้ส่งและให้คะแนนเนื้อหาได้ เช่น การแชร์ลิงก์ร่วม หรือบุกความพร้อมระบบบันทึกและแบ่งปันเนื้อหาที่สนใจ 5) Media sharing แพลตฟอร์มสำหรับแบ่งปันสื่อ เช่น รูปภาพหรือวิดีโอแก่สาธารณะ และ 6) Online forum พื้นที่สนทนาแบบกลุ่ม ตามความสนใจร่วมกัน เป็นสื่อสังคมออนไลน์ยุคแรกที่เน้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น นอกจากนี้ สื่อบางแพลตฟอร์มอาจมีฟังก์ชันหลากหลาย ที่เป็นทั้งเครือข่ายสังคมและช่องทางแบ่งปันสื่อภาพนิ่งและวิดีโอด้วย

6. แนวคิดภูมิทัศน์สื่อในทศวรรษที่ 3

แห่งศตวรรษที่ 21 (ค.ศ. 2021-2030)

ในทศวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21

(ค.ศ. 2021 - 2030) Sikharet (2021) ได้ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้ม 10 ประการ ของภูมิทัศน์สื่อ ซึ่งสะท้อน

ความเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจากอิทธิพลของนวัตกรรมเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และพลวัตทางเศรษฐกิจ โดยมีนวัตกรรมการสื่อสารเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อน ไม่ว่าจะเป็น 5G, AI และระบบ Internet of Things ที่เข้มข้นอย่างเข้าสู่ชีวิตประจำวันและทุกมิติของ การสื่อสาร การแพร่ระบาดของโควิด - 19 ส่งผลให้เกิดการปรับตัวครั้งใหญ่ของอุตสาหกรรมสื่อ และเป็นแรงเร่งให้เกิดวิถีใหม่ทั้งในด้านธุรกิจ และการกำกับดูแลนโยบายสื่อ ภาครัฐจึงต้องเร่ง วางแผนการใหม่เพื่อจัดการแพลตฟอร์มดิจิทัล และภาครัฐต้องมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน สื่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปสู่รูปแบบที่หลากหลาย พร้อมทั้งใช้นวัตกรรม และ Big Data เพื่อผลิต ข่าวสารและสาระบันเทิงที่ตอบสนองผู้บริโภค ได้อย่างเฉพาะเจาะจงมากขึ้น องค์กรสื่อและ นักวิชาชีพจึงจำเป็นต้องปรับตัวเข้าสู่ยุคของ “สื่อสร้างสรรค์” ที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล และเข้มข้นกับโลกของธุกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผ่านเทคโนโลยีขั้นสูง นวัตกรรม แพลตฟอร์มดิจิทัล ยังถูกพัฒนาเป็นพื้นที่สำคัญในการสื่อสารทางการเมือง และการแสดงออกของพลเมือง ตลอดจนเป็น แกนกลางของ “วัฒนธรรมดิจิทัล” ที่ห้อมรวม ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเข้าสู่พื้นที่สื่อใหม่ ในขณะที่ระบบนิเวศของนวัตกรรมสื่อสาร ได้บูรณาการอย่างลึกซึ้งกับชีวิตมนุษย์ทั้งในโลกจริง และโลกเสมือน ท้ายที่สุดภาควิชาการด้านสื่อสาร มวลชนก็ต้องปรับตัวเข้าสู่วารสารศาสตร์ดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้เชิงข้อมูลและการบูรณาการ องค์ความรู้ข้ามศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่เป็นหลักทาง จริยธรรมที่มีผลกระทบต่อความท้าทายจากข่าวปลอม

และการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากนี้ Sikharet (2024) ยังได้เสนอแนวโน้มการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในอุตสาหกรรมสื่อว่าจะเข้ามามีบทบาทในทุก กระบวนการ ซึ่งทั้งหมดนี้ตอกย้ำว่า AI จะเป็นหัวใจ สำคัญของสื่อยุคใหม่ในทุกมิติ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สื่อรัฐสภาไทย ในบริบทภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษ ที่ 21” เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย เชิงคุณภาพ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเฉพาะสื่อรัฐสภาไทย โดยข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจง จำนวน 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้บริหารในสำนักงาน เลขาธิการสภานิติบัญญัติ ที่มีบทบาทในการ กำหนดนโยบายหรือแผนปฏิบัติราชการ โดยมี ประสบการณ์ด้านการบริหารองค์กรไม่ต่ำกว่า 5 ปี 2) กลุ่มผู้บริหารในสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุ โทรทัศน์รัฐสภา ที่นำนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ หรือยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการสภารัฐ ผู้แทนราษฎรไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยมีประสบการณ์ การทำงานกับสื่อรัฐสภาไทยไม่ต่ำกว่า 5 ปี และ 3) กลุ่มนักวิชาการด้านสื่อสารมวลชน ที่มี ชื่อเสียงระดับประเทศและมีประสบการณ์ด้านสื่อ มากกว่า 10 ปี

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก การสนทนากลุ่มกับผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร ผู้วิจัย ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ด้านวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และสื่อ ออนไลน์ ของสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุ โทรทัศน์รัฐสภา 2) กลุ่มผู้ชุมนุมผู้ฟัง ที่ติดตามทั้ง สื่อหลัก คือ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อออนไลน์

ของสถานีฯ และ 3) กลุ่มนักการเมือง ตลอดจนผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุกติปูนิจากแผนปฏิบัติราชการ เอกสารทางราชการ รายงาน บทความ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นผ่านสื่อออนไลน์

ผลการวิจัย

การดำเนินงานของสื่อรัฐสภาไทยสามารถแบ่งออกเป็น 4 ยุค ประกอบด้วย

ยุคที่ 1 ยุคก่อตั้งสถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา (พ.ศ. 2537 - 2548) ได้เริ่มทดลองออกอากาศครั้งแรกเมื่อวันที่ 18 เมษายน พ.ศ. 2537 ในระบบ

FM 87.50 MHz และออกอากาศอย่างถาวร เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 สำหรับบริบทสื่อในต่างประเทศ ประเทศไทย และ สื่อรัฐสภา ในช่วงปีดังกล่าว มีความต่างกันทั้งในเชิงโครงสร้าง พื้นฐาน เทคโนโลยี และเป้าหมายของการสื่อสาร ขณะที่สื่อในต่างประเทศโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาได้พัฒนาสู่การเป็น “สื่อใหม่” อย่างเต็มรูปแบบ ประเทศไทยยังคงอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนา เทคโนโลยีสารสนเทศ ขณะที่สื่อรัฐสภาไทยยังคงอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการสื่อสารในระบบแอนะล็อก โดยเน้นภารกิจในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารรัฐสภา ในรูปแบบดั้งเดิม

1994/2537

บริบทสื่อในต่างประเทศ : เริ่บใช้ World Wide Web (WWW), "Yahoo Search" เป็นหนึ่งในเครื่องมือค้นหาที่ประสบความสำเร็จ, เว็บไซต์เป็นทางการของนักการเมืองของชาติต่างๆ

บริบทสื่อในประเทศไทย : บั้งไฟปี ประเทศไทยได้ส่งดาวเทียมไปยัง Thaicom โดยบริษัท บันด์ดรอปพิวเตอร์ แอบด็อกบันด์บีเก็ตชั้น จำกัด เพื่อใช้ในการสื่อสารโทรคมนาคม

สื่อรัฐสภาไทย : จัดตั้งสถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา ระบบ FM เป็นสถานีวิทยุของฝ่ายนิติบัญญัติ

1995/2538

บริบทสื่อในต่างประเทศ : เป็นปีของอินเทอร์เน็ตเชิงพาณิชย์เติบโต

บริบทสื่อในประเทศไทย : รัฐบาลไทยได้กำหนดให้เป็นแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ วิถีกังบัง บีบังไกที่ให้บริการอินเทอร์เน็ตถือกำเนิดขึ้นในประเทศไทย

1996/2539

บริบทสื่อในต่างประเทศ : เริ่บมีการใช้ E-mail Marketing

บริบทสื่อในประเทศไทย : เปิดตัว "สถาบันวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย" หรือ ITV สถาบันวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย

1997/2540

บริบทสื่อในต่างประเทศ : จุดเด่นต้นของ WiFi ลือ廓พัฒนาขึ้นที่อเมริกา, Social Media มีขั้นตั้งแรกบนโลก ชื่อว่า "Sixdegrees.com" ถูกบิดตัวลงในปี 1999 เป็นจากกลุ่มก่อตั้งการโดย Youth Stream Media Networks

บริบทสื่อในประเทศไทย : ยุคเศรษฐกิจฟองสบู่แตก บังป่าวต้องประสบภัยภาวะวิกฤต โดยในวันที่ 4 กรกฎาคม 2540 ตั้งสถานีหันสีพิมพ์แห่งชาติสำเร็จ

1998/2541

บริบทสื่อในต่างประเทศ : กำเนิดเครื่องเล่น MP3 เป็นครั้งแรก

บริบทสื่อในประเทศไทย : ในปี พ.ศ. 2541 กทบ.5 จัดตั้งสถานีวิทยุโทรทัศน์ผ่านดาวเทียมไทยทีวีโกลบอลเน็ตเวิร์ก ออกอากาศ 177 ประเทศทั่วโลก, หลังพังลงสู่ภูตภาคพยนต์ไทยตอกเป็นเบื้องต้นของภาคพยนต์หรือลีกูด

สื่อรัฐสภาไทย : สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสภา สื่อสัญญาณครอบคลุม 14 เครือข่ายในส่วนภูมิภาค

1999/2542

บริบทสื่อในต่างประเทศ : LiveJournal ก่อตั้งขึ้นในปี 1999 โดย Brad Fitzpatrick

บริบทสื่อในประเทศไทย : สื่อไทยเผยแพร่ข้อมูลครั้งแรกที่สุด วันจักรสื่อสิ่งพิมพ์ที่ตีบอถอย่างมาก แต่เป็นรายแรกๆที่พิมพ์ข้อมูลจากภาคหลักทรัพย์ฯ

ภาพที่ 1 บริบทสื่อในต่างประเทศ บริบทสื่อในประเทศไทย และสื่อรัฐสภาไทย

ในช่วงปี พ.ศ. 2537 - 2548

2000/2543บริบทสื่อในต่างประเทศ : ยุคทองของการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตพราะเริ่มมีบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ADSLบริบทสื่อในประเทศไทย : มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับกิจการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ พ.ศ. 2543**2001/2544**บริบทสื่อในต่างประเทศ : การเริ่มต้นของวิชพีเดีย, Messengerบริบทสื่อในประเทศไทย : พระราชนิรบุคคลประกาศกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2544, ภายใต้พระราชบัญญัติจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับกิจการวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์ พ.ศ. 2543**2002/2545**บริบทสื่อในต่างประเทศ : จุดเริ่มต้นของ Firefox Web Browser ที่เริ่วก้าวมาเมื่อถูกเล่นเยอะกว่า Internet Explorerบริบทสื่อในประเทศไทย : ช่อง 9 ออกอากาศ ปรับเปลี่ยนเป็น โมเดิร์นไนน์**2003/2546**บริบทสื่อในต่างประเทศ : จุดเริ่มต้นของ Social Media เกิดแพลตฟอร์ม Hi5 LinkedIn สำหรับติดต่อสื่อสารทางธุรกิจบริบทสื่อในประเทศไทย : ITV ใช้โฆษณาปะติดร่ายงานข่าวบ่อนอกสถานที่**2004/2547**บริบทสื่อในต่างประเทศ : ช่วงต้นปี Facebook ก่อตั้งขึ้นโดย Mark Zugerbergบริบทสื่อในประเทศไทย : กรมประชาสัมพันธ์ประกาศเปิดรับสมัครวิทยุขุนชนาธิรัตน์สื่อรัฐสภาราชอาณาจักร : สถาบันวิทยุกระจายเสียงรัฐสภาราชอาณาจักร เสียงอังกฤษ 2 ชั่วโมง เป็นเวลา 05.00 – 22.00 น.**2005/2548**บริบทสื่อในต่างประเทศ : ช่วงต้นปี YouTube เปิดตัวครั้งแรกโดย Steve Chen, Chad Hurley และ Jawed Karimบริบทสื่อในประเทศไทย : ไทยคุณ 4 ดาวกีฬาเด็กที่อุปกรณ์แบบมาให้บริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง**ภาพที่ 1 บริบทสื่อในต่างประเทศ บริบทสื่อในประเทศไทย และสื่อรัฐสภาราชอาณาจักร**

ในช่วงปี พ.ศ. 2537 - 2548 (ต่อ)

ยุคที่ 2 ยุคก่อตั้งสถานีวิทยุโทรทัศน์รัฐสภาราชอาณาจักร (พ.ศ. 2549 - 2557) มีพิธีเปิดสถานีวิทยุโทรทัศน์รัฐสภาราชอาณาจักร ณ วันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2549 โดยส่งสัญญาณออกอากาศในระบบ KU - BAND จากนั้นจึงเริ่มทำการทดลองออกอากาศในระบบ C - BAND และ ส่งสัญญาณออกอากาศเต็มรูปแบบ ในปี พ.ศ. 2555 ซึ่งภายหลังได้เปลี่ยนชื่อเป็น “สถานีวิทยุโทรทัศน์รัฐสภาราชอาณาจักร” แม้ประเทศไทยและสื่อรัฐสภาราชอาณาจักร

จะรับเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้เช่นเดียวกับต่างประเทศ แต่กระบวนการและความเร็วในการเปลี่ยนแปลง ยังคงถูกกำหนดโดยบริบททางการเมืองภายในประเทศไทย โดยเฉพาะความไม่ต่อเนื่องของโครงสร้าง ประชาธิปไตย การริเริ่มใช้ระบบถ่ายทอดสดผ่าน ดาวเทียมก็ถือเป็นพัฒนาการที่สำคัญในการขยาย พื้นที่สาธารณะสำหรับการสื่อสารทางการเมือง ให้กับประชาชน

2006/2549

บริบทสื่อในต่างประเทศ : Google เปิดตัวอีกจีกการ YouTube ถ่ายเป็นทางการ, ช่วงคลาบปี Twitter เปิดตัวครั้งแรกโดย Jack Dorsey ที่เป็นที่รู้จักเป็นปัจจุบันด้วยลักษณะเด่นแบบเรียลไทม์, เป้าหมาย UGC
บริบทสื่อในประเทศไทย : เป้าเกิดรัฐประหารทำให้วิกฤติบุบบุนที่สั่งกัดสือการเมือง ทำให้เกิดโฆษณาชวนเชื่อ สื่อรัฐสกษาไทย : ช่วงเดือนลิงหาด เปิดสถานีวิทยุโทรทัศน์สื่อสกษาผ่านดาวเทียม (PTV : Parliament Television)

2007/2550

บริบทสื่อในต่างประเทศ : Netflix เริ่มเปิดให้บริการ Video Streaming และเปิดตัว iPhone รุ่นแรก
บริบทสื่อในประเทศไทย : ITV ยุติการออกอากาศ

2008/2551

บริบทสื่อในต่างประเทศ : Spotify เริ่มเปิดให้บริการสตรีมมิ่งเพลง บีบีซีวีดีโอ และพอดคาสต์
บริบทสื่อในประเทศไทย : ช่วงต้นปี สื่อสำนักข่าว ThaiPBS รวมสื่อพิมพ์และปัจจุบันตีประมวลผลกิจกรรมการเมือง ทำให้เกิดความตื่นตัว ช่วงปลายปี 2551 สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสกษา ระบบ AM เริ่มออกอากาศการเมือง ทำให้เกิดความตื่นตัว ช่วงปลายปี 2551 สถานีวิทยุกระจายเสียงรัฐสกษา ระบบ AM เริ่มออกอากาศการเมือง

2009/2552

บริบทสื่อในต่างประเทศ : WhatsApp เปิดให้บริการ
บริบทสื่อในประเทศไทย : สมาคมนักข่าวบังคับสื่อพิมพ์แห่งประเทศไทยชี้แจงว่าเป็นปีที่ใช้สื่อสร้างสรรค์ในการเมือง

2010/2553

บริบทสื่อในต่างประเทศ : Pinterest เปิดตัวครั้งแรกในรูปแบบแพลตฟอร์มสำหรับแบ่งปันไอเดียบนเว็บไซต์, Instagram เปิดตัวครั้งแรกโดย Kevin Systrom และ Mike Krieger (สองรับ iOS)
บริบทสื่อในประเทศไทย : พระบรมราชโันต์ทรงจัดสรรคลื่นความถี่ และกำกับกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2553

2011/2554

บริบทสื่อในต่างประเทศ : Snapchat เปิดตัวครั้งแรก โดยให้บริการเฉพาะบนมือถือ และในช่วงปีนี้นักลงทุนสร้างความเคลื่อนไหวทางการเมือง ให้เกิดความตื่นตัว
บริบทสื่อในประเทศไทย : ไลน์ (Line) เปิดให้บริการในประเทศไทย

2012/2555

บริบทสื่อในต่างประเทศ : Instagram สามารถรองรับระบบ Android และถูก Facebook เป้าอีกจีกการ
บริบทสื่อในประเทศไทย : เปิดประมูลใบอนุญาตคลื่นความถี่ 3G
สื่อรัฐสกษาไทย : สถานีวิทยุโทรทัศน์สื่อสกษาออกอากาศในระบบ C - BAND

2013/2556

บริบทสื่อในต่างประเทศ : Netflix สร้าง Original Series
บริบทสื่อในประเทศไทย : เปิดประมูลใบอนุญาตโทรทัศน์ภาคพื้นดินระบบดิจิตัล 24 ช่อง

2014/2557

บริบทสื่อในต่างประเทศ : WhatsApp ถูก Facebook เป้าอีกจีกการ
บริบทสื่อในประเทศไทย : คสช. เป้ายัดจำนาจการปักธง, โทรทัศน์ภาคพื้นดินระบบดิจิตัล 24 ช่อง เริ่มออกอากาศ, เปิดตัว Line TV

ภาพที่ 2 บริบทสื่อในต่างประเทศ บริบทสื่อในประเทศไทย และสื่อรัฐสกษาไทย
 ในช่วงปี พ.ศ. 2549 - 2557

ยุคที่ 3 ยุคเปลี่ยนผ่านของโทรทัศน์รัฐส่วนราชการแบบแอนดรอยด์อัลกอริทึมระบบดิจิทัล (พ.ศ. 2558 - 2561) ซึ่งเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2558 คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ลงมติออกใบอนุญาต แก่สำนักงานเลขานุการสภาพัฒนาราชภูมิ ใช้คลื่นความถี่โทรทัศน์ภาคพื้นดินระบบดิจิทัล ประเภทที่ 3 บริการสาธารณะ (ช่อง 10) และได้มีการเผยแพร่ภาพอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2558 การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวไม่เพียงเป็นการปรับปรุง

ด้านเทคโนโลยีและคุณภาพสัญญาณเท่านั้น แต่ยังเป็นการยกระดับบทบาทของสื่อรัฐส่วนในฐานะ “สื่อบริการสาธารณะ” ที่มุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ด้านนิติบัญญัติ การเมืองและการปกครอง รวมถึงการเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างรัฐส่วนกับประชาชน อันเป็นการสนับสนุนหลักการประชาธิปไตยอย่างมีส่วนร่วมในบริบทของยุคดิจิทัล ภาพรวมของช่วงเวลาดังกล่าวจึงแสดงให้เห็นว่า บริบทสื่อทั้งในระดับโลก ประเทศไทย และสื่อรัฐส่วนต่างกันเคลื่อนตัวไปสู่ภูมิทัศน์ใหม่

2015/2558

บริบทสื่อในต่างประเทศ : JOOX เปิดให้บริการสตรีมมิ่งเพลง

บริบทสื่อในประเทศไทย : เปิดประมูลใบอนุญาตคลื่นความถี่ 4G

สื่อสังคมไทย : กสทช. ลงมติให้พัฒนาบูรณาการให้เป็นศูนย์กลางการสื่อสารแบบรวมศูนย์ ใช้คลื่นความถี่ที่ได้รับการอนุมัติ ระบบดิจิทัล ประจำที่ 3 บริการสาธารณะ สำนักงานเลขานุการให้บริการ (10) เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2558

2016/2559

บริบทสื่อในต่างประเทศ : TikTok เปิดตัวครั้งแรกในประเทศไทย และล้าน Facebook เริ่มเปิดให้มีการใช้ Facebook Live

บริบทสื่อในประเทศไทย : JOOX เปิดให้บริการสตรีมมิ่งเพลงในประเทศไทย, สื่อสิ่งพิมพ์เริ่มเบ็ดเตล็ด Thaicom 8 อุกส่งข้อความไปเมืองพุกาม โดยมีช่องสัญญาณระบบ KU - BAND จำนวน 24 ช่อง

2017/2560

บริบทสื่อในต่างประเทศ : สกุลเงินดิจิทัลได้รับความนิยมเพิ่มสูงขึ้น

บริบทสื่อในประเทศไทย : บริษัทสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อโทรทัศน์รีบขายตุน, Spotify เปิดให้บริการในประเทศไทย, พระราษฎร์บุญตือองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่ และกำกับกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. 2560, บริษัท เดอะสแตนดาร์ด จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้น

2018/2561

บริบทสื่อในต่างประเทศ : สำนักข่าว Xinhua ใช้ผู้ประกาศข่าว AI

บริบทสื่อในประเทศไทย : กรุงเทพฯ ติดอันดับ 1 ของโลกใช้ Facebook สูงสุด

สื่อสังคมไทย : เริ่มพัฒนาช่องทางและเนื้อหาที่เผยแพร่บนสื่อใหม่

ภาพที่ 3 บริบทสื่อในต่างประเทศ บริบทสื่อในประเทศไทย และสื่อรัฐส่วนไทย

ในช่วงปี พ.ศ. 2558 - 2561

ยุคที่ 4 ยุคสื่อสังคมออนไลน์ของรัฐสภา (พ.ศ. 2562-2568) ได้เริ่มเปิดแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ เฟซบุ๊ก ยูทูบ อินสตาแกรม รวมถึงการพัฒนาแอปพลิเคชันของสถานีฯ ภายใต้ชื่อ TPchannel โดยสามารถรองรับได้ทั้งระบบปฏิบัติการ iOS และ Android ตลอดจนการให้บริการในรูปแบบ Over - The - Top (OTT) จากข้อมูลแสดงให้เห็นได้ว่า สื่อรัฐสภาระไทยได้มีการนำแพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์มาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางด้านนิติบัญญัติและการเมืองการปกคล้องในระบบฯ ประชาธิปไตยอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยเพิ่มความหลากหลาย

ในการเข้าถึงข้อมูลและข่ายฐานผู้รับชมไปสู่กลุ่มประชาชนในวงกว้าง กล่าวโดยสรุปคือ สื่อรัฐสภาระมีวัฒนาการแพร่เริ่มมาจากวิทยุกระจายเสียงมาสู่วิทยุโทรทัศน์ และปัจจุบันก็ได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ มาใช้ในการสื่อสารไปยังประชาชน ซึ่งแน่นอนว่าเมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลต่อทั้งสังคม เศรษฐกิจ หรือการเมืองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น องค์กรสื่อก็ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ไม่ว่าจะเป็นองค์กรสื่อภาคเอกชน หรือองค์กรสื่อภาครัฐ อย่าง “สื่อรัฐสภา” ก็ตาม

2019/2562

บริบากส์อ้วนในต่างประเทศ : BBC เริ่มทดสอบเทคโนโลยี 5G, Disney+ เปิดให้บริการในระบบ OTT

บริบทสืบในประเทศไทย : 3 SD (ช่อง 28) และ 3 Family (ช่อง 13) ยุติให้บริการเนื่องจากขาดทุน, พระราชนิยมยุติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่ และถูกยึด เนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ วิกฤตมาร์ต์ และภัยธรรมชาติแบบรุนแรง พ.ศ. 2562

สื่อรัฐที่มีชื่อว่า ท่ออย่างใบบุหรี่สู่ชาติเด็กนักเรียน และประกอบกิจการโทรทัศน์ ครั้งที่ 1 วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2562 และได้ให้ข้าร่วม กรรมการประจำ Asia Pacific Broadcasting Union : ABU และบริษัทกรุงฯ จำกัด ผู้จัดรายการสื่อจังหวัดและแพร์ฟาร์มเพแห่งประเทศไทย เพื่อเลิกเบี้ยนความคิดเห็นด้านอิทธิพล / โทรทัศน์ ฯลฯ ที่มีความเสื่อมเสียทางศีลธรรม ไม่เหมาะสมกับเยาวชน

2020/2563

บริบทสื่อในต่างประเทศ : เกิดวิกฤต Covid - 19 ทั่วโลก อตสาหกรรมสื่อเข้าสู่ครรลองใหม่

บริษัทสื่อในประเทศไทย : เปิดประมูลใบอนุญาตคลื่นความถี่ 5G ไอลีน ประเทศไทย ขยายเครือข่ายสื่อเพลทฟอร์มบรรจุไฟเบอร์ เช่น Line Today, Line Man ฯลฯ

ສ່ວນຮັບສ່ວນໄກທ່ານ : ຢ່າງເວັບໄຊເວັບຊຸດໃໝ່ Mariana list 33, ແລ້ວ ດ້ວຍລັກຄະ 33

2021/2564

ເພື່ອການສື່ວົນໃຫ້ຕ່າງໆໄດ້ຮັບອະນຸຍາຍ : ລວມໃຫ້ເຄີຍວາດອນໄຕກ່າວມາກວາດ (Cloud - Based Gaming Platform)

ผู้สนใจสามารถติดตาม Facebook Messenger ของบริษัทฯ ที่ : www.facebook.com/CloudBasedGaming หรือเข้าชมเว็บไซต์ที่ : www.cloudbasedgaming.com

เฟซบุ๊กเพื่อประเทศไทย : คนไทยใช้ Facebook Messenger มากไปเบ็ดเดล 6 ของเล็ก และบล็อกดังการซ้อมห้องนอนสู่ข้อสอบ 4 ของเล็ก

สื่อรัฐสากลไทย : เพิ่งเข้ามาทางด้าน ได้แก่ อินสตาแกรม (Instagram), ไลน์เพื่อธุรกิจ (Line Official Account) ติ๊กต๊อก (TikTok) และระบบแพร์เพิร์ฟ

2022/2565

บริการสื่อในประเทศไทย : Social Commerce การซื้อขายของออนไลน์ผ่านสื่อเชิงรุกต่างๆ ทางบันทึกและเลือก, คลิปวิดีโอสั้น หรือ Short - Form Video

2023/2566

บริบทลึกๆในท่าภาษาไทย : Data ยังเป็นสิ่งสำคัญในการหา Right audience หรือกลุ่มการเก็ตคุ้ก้า และแบรนด์จำเป็นต้องมีการวัดผล

บริษัทสื่อในประเทศไทย : ช่วงเดือนสิงหาคม 2566 เฟล็คฟอร์มออนไลน์ ได้เก็บ Facebook, X, Instagram, Youtube และ TikTok พับว่าประชาเดิมทางการเมืองยังคง

2023/2566

บริการที่ใช้ในต่างประเทศ : Data ยังเป็นสิ่งสำคัญในการหา Right audience หรือกลุ่มการเก็ตลูกค้า และแบรนด์จำเป็นต้องมีการวัดผล, ติดตาม และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง

บริษัทสื่อในประเทศไทย : ช่วงเดือนสิงหาคม 2566 เฟล็คฟอร์มออนไลน์ ได้เก็บ Facebook, X, Instagram, Youtube และ TikTok พับว่าประชาเดิมทางการเมืองยังคง

ກວມຢືນ 4 ພົມເທສີ່ວົນຕ່າງໆ ຮະຫາກ ພົມເທສີ່ວົນໄປໆ ຮະຫາກ ທະ ແລະສີ່ວົນຮັກສົກວ່າໆທະ

ໃຈເຊົ່າງໝີ | ແລ ຕ 2562 - 2568

2024/2567

บริบทสื่อในต่างประเทศ : Facebook และ Snapchat เริ่มลงทุนกับการพัฒนาเทคโนโลยี AR

บริบทสื่อในประเทศไทย : Influencer / Content Creator หน้าใหม่เบนโลกออนไลน์มีความเป็นตัวเองและมีตัวตนที่แตกต่าง, กระแส Live - Commerce ใน TikTok ได้รับความนิยม

ห้องเรียนสื่อไทย : นำนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ เช่น ระบบ Fiber Optic การใช้ Robot ในการควบคุมกล้อง เป็นต้น รวมถึงเรียนมีการใช้ ChatGPT ในการสนับสนุนการดำเนินงาน

2025/2568

บริบทสื่อในต่างประเทศ : การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) คาดว่าจะสร้าง มูลค่าสูงถึง 3.7 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ 个月内 ค่อนเกนต์สัมภาษณ์ จะเป็นมีบทบาท ในฟีด Social Media เป็นไปได้ด้วยความต้องการและสามารถมีส่วนร่วม เป็นไปได้ทางการผลิตและดิจิทัล ความต้องการเรียน และการค้นหาด้วยเสียง, Google Chrome จะลดการใช้คุกกี้ เพราะให้ความเป็นส่วนตัว, เริ่มใช้กฎหมายควบคุม AI ด้วยเทคโนโลยี

บริบทสื่อในประเทศไทย : คนไทยต้องเป็น Creator และ Influencer มากขึ้น, ตลาดอีคอมเมิร์ซขยายตัวต่อเนื่อง

ห้องเรียนสื่อไทย : ใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างสรรค์นวัตกรรม

ภาพที่ 4 บริบทสื่อในต่างประเทศ บริบทสื่อในประเทศไทย และสื่อรัฐส่วนไทย

ในช่วงปี พ.ศ. 2562 - 2568 (ต่อ)

จากข้อค้นพบทั้งต้น สื่อรัฐส่วนไทย ในบริบทภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นห่วงเวลาที่ผู้วิจัยศึกษา โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2021 - 2025 หรือตรงกับปี พ.ศ. 2564 - 2568 จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้บริหารในสำนักงานลักษณะการสื่อสาร ผู้แทนราชภัฏ และผู้บริหารในสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐส่วนตัว ตลอดจนจากการสนทนากลุ่มผู้ซึ่งมีส่วนได้เสียกับองค์กร พบว่า ให้ความสำคัญกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านนิติบัญญัติ การเมืองการปกครองในระบบของประชาธิรัฐ ไปยังประชาชน ด้วยการเพิ่มช่องทางติดตามผ่านแพลตฟอร์มต่างๆ เช่น เพชบุ๊ก ยูทูบ อินสตาแกรม ฯลฯ รวมถึงแอปพลิเคชัน TPchannel เนื่องจากสังคม รวดเร็ว ง่ายต่อการเปิดรับและแลกเปลี่ยนข้อมูล อีกทั้งยังเป็นการขยายฐานผู้ชมให้เพิ่มขึ้น สำหรับแนวโน้มของสื่อรัฐส่วนไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2026 - 2030 (พ.ศ. 2569 - 2573) นั้น ข้อค้นพบที่จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้บริหารในสำนักงานเลขานุการ ระบุว่า ผู้บริหารในสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุ

โทรทัศน์รัฐส่วนไทย และจากการสนทนากลุ่มผู้ซึ่งมีส่วนได้เสียกับองค์กรถึงแนวโน้มของสื่อรัฐส่วนไทย ในอนาคต พบว่า สื่อสังคมออนไลน์ยังคงต้องดำเนินต่อไปตามบริบทของโลก และให้นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI มาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้วยการนำข้อมูลขนาดใหญ่มาวิเคราะห์และผลิตเนื้อหาที่มีความแม่นยำมากขึ้น ซึ่งจะพัฒนาไปสู่การเป็น “รัฐส่วนตัวดิจิทัล” อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสารผ่านเครือข่ายความเร็วสูง เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารรัฐส่วนตัวทุกที่ ทุกเวลาอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบถ่ายทอดสดและเนื้อหาตามความต้องการ (On - Demand) ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนถึงทิศทางใหม่ของสื่อรัฐส่วนไทยที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในยุคดิจิทัล

ในส่วนของบทบาทสื่อรัฐส่วนไทยภายใต้ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อ ตั้งแต่ที่สถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐส่วนตัวได้เริ่มนำสื่อใหม่เข้ามาใช้ในดำเนินงานควบคู่ไปกับสื่อหลัก และได้พัฒนามาจนถึงปัจจุบันนี้ เป็นการหลอมรวม

ระหว่างสื่อด้ังเดิมกับเทคโนโลยีการสื่อสารดิจิทัล ทำให้ช่องทางการสื่อสารของสื่อรัฐสภาราไทยขยายออกไปสู่แพลตฟอร์มที่หลากหลาย โดยมุ่งตอบสนองต่อพัฒนาระบบบริโภคข่าวสารของประชาชนยุคใหม่ที่เน้นความรวดเร็ว เข้าถึงง่าย และสามารถมีปฏิสัมพันธ์ได้แบบสองทางทั้งในรูปแบบการแสดงความคิดเห็น การแชร์ข้อมูล หรือ การตั้งคำถามต่อประเด็นทางการเมือง ข้อค้นพบจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุกภูมิ พบว่า ในอดีต สื่อรัฐสภาราไทยได้ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางการเมืองจากรัฐสภาราไปสู่ประชาชนผ่านสื่อด้ังเดิม เช่น วิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ โดยเน้นการรายงานกระบวนการนิติบัญญัติ การประชุม และกิจกรรมของสมาชิกรัฐสภารา ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติภารกิจพื้นฐานในการส่งเสริมความเข้าใจทางการเมืองและการมีส่วนร่วมของประชาชนในระบบประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม ภายใต้ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อนี้ บทบาทของสื่อรัฐสภาราไทยยังคงได้รับการกิจเดิม คือ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในระบบประชาธิปไตยผ่านการถ่ายทอดสดการประชุม การเผยแพร่คลิปสรุปเนื้อหา รวมถึงการใช้แพลตฟอร์มสื่อสังคมออนไลน์ในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจต่อประเด็นสาธารณะ ซึ่งช่วยให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมและสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการประชาธิปไตยในรูปแบบที่ทันสมัย 2) เป็นเวทีกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยเปิดพื้นที่สำหรับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ผ่านการนำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการอภิปรายในรัฐสภารา ความคิดเห็นจากคณะกรรมการหรือการส่วนราชการ หรือการส่วนราชการในรูปแบบ

ที่เข้าถึงได้บันแพลตฟอร์มออนไลน์ ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในสังคมประชาธิปไตยอย่างเปิดเผย และ 3) เป็นเครื่องมือตรวจสอบอำนาจ ในฐานะกลไกของการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐให้มีความชัดเจน ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบ และประเมินการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม เพียงแค่ในภูมิทัศน์ใหม่นี้ สื่อรัฐสภาราไทยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์เข้ามาเพื่อกระตุ้นความสนใจและขยายการรับรู้ของประชาชนในวงกว้างเท่านั้น หากแต่รูปแบบการมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นยังคงมีลักษณะเป็นเพียงการตอบสนองต่อความต้องการในการรับรู้ข่าวสารผ่านสื่อใหม่ ไม่ใช่การมีส่วนร่วมเชิงรุกที่ประชาชนสามารถมีบทบาทในการร่วมออกแบบเนื้อหาหรือมีส่วนร่วมในเชิงนโยบาย จึงสะท้อนให้เห็นว่า สื่อรัฐสภาราไทยแม้จะสามารถรับตัวให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ของเทคโนโลยีสื่อใหม่ แต่ก็ยังไม่สามารถพัฒนาไปสู่การเป็น “สื่อสาธารณะ” ได้อย่างแท้จริง ตามหลักสากล และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับนักวิชาการด้านสื่อสารมวลชน ผู้ซึ่งมีบทบาทในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านสื่อในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบที่สะท้อนภาพอนาคตของสื่อรัฐสภาราไทยที่สังคมคาดหวังไว้ว่า สื่อรัฐสภารานำเสนอข้อมูลอย่างรอบด้าน เป็นกลาง ไม่ตอกย้ำภายนอกให้อิทธิพลของรัฐหรือกลุ่มอำนาจใด ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ทันสมัย ใส่ใจประชาชนในฐานะผู้รับสาร มากกว่าการเป็นเพียงกระบวนการเสียงของรัฐ ขณะเดียวกัน บุคลากรสื่อควรพัฒนาทักษะดิจิทัล และเข้าใจบทบาทของสื่อสาธารณะในการสะท้อนความคิดเห็นหลากหลายโดยเฉพาะการเปิดพื้นที่ให้กลุ่มประชาชนในสังคมได้มีเสียง การเผยแพร่เนื้อหาการใช้แพลตฟอร์ม

หลักหล่ายทั้งออนไลน์และอффไลน์ เพื่อการเข้าถึงที่เท่าเทียม ตอบโจทย์ผู้บริโภคยุคดิจิทัล และเปิดช่องสื่อสารสองทางระหว่างรัฐสภากับประชาชน นอกจากนี้ ควรใช้ AI เพื่อเสริมความโปร่งใส และตรวจสอบข้อมูลอย่างมีระบบ พร้อมทั้งเปิดให้ภาคประชาชนร่วมกำหนดเนื้อหา ผ่านกลไกที่ชัดเจน เช่น คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็น การออกแบบรายการร่วมกัน และการจัดเวทีสาธารณะ ซึ่งสะท้อนอุดมการณ์ของสื่อสาธารณะที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

ในช่วงต้นของทศวรรษ (ค.ศ. 2021 - 2025) สื่อรัฐสภาระไทยได้เริ่มให้ความสำคัญกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงการพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อเผยแพร่ข้อมูลด้านนิติบัญญัติ การเมือง การปกครอง และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การเปลี่ยนแปลงนี้ได้รับแรงผลักจากสถานการณ์โควิด-19 ทำให้การสื่อสารผ่านระบบออนไลน์กลายเป็นความจำเป็น โดยพฤติกรรมของผู้รับสารที่เปลี่ยนไปสู่การบริโภคข่าวสารผ่านสมาร์ตโฟนและแพลตฟอร์มดิจิทัล อย่างมีนัยสำคัญ ถือเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ทำให้สื่อรัฐสภาระเริ่มปรับทิศทางการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McQuail (1994) ที่ชี้ว่า เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นปัจจัยพื้นฐานในการเปลี่ยนแปลงสังคมและสามารถกำหนดโครงสร้างของระบบสื่อได้ เทคโนโลยีจึงไม่ใช่เพียงเครื่องมือ แต่เป็นพลังในการกำหนดทิศทางของการพัฒนาสื่อ ส่วนในช่วงครึ่งหลังของทศวรรษ (ค.ศ. 2026 - 2030) สื่อรัฐสภาระไทยยังคงเร่งพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ในการผลิตเนื้อหา วิเคราะห์ความสนใจของผู้รับสาร และเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร จากข้อมูลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (as cited in Kaewthep, 2000) ที่มองว่า เทคโนโลยีสื่อใหม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์มนุษย์ โดยเฉพาะในมิติของการสื่อสารที่มีลักษณะแตกต่างไปจากเดิม นอกจากนี้ McLuhan (1987) มองว่า สื่อคือการขยายประสบการณ์ของมนุษย์ และยังช่วยอธิบายบทบาทของเทคโนโลยีสื่อใหม่ในฐานะเครื่องมือขยายขอบเขตของการมีส่วนร่วมทางการเมือง โดยเฉพาะในกรณีของการนำเสนอเนื้อหาของสื่อรัฐสภาระในรูปแบบที่ผู้ชุมสามารถมีปฏิสัมพันธ์ได้ทันที เช่น การรับชมผ่าน การถ่ายทอดสด การแสดงความคิดเห็น หรือการโต้ตอบกับเนื้อหาผ่านระบบปัญญาประดิษฐ์

การเปลี่ยนแปลงของสื่อรัฐสภาระนี้ยังแสดงให้เห็นถึงลักษณะสำคัญของสื่อใหม่ตามแนวคิดของนักวิชาการไทย เช่น Natthavee & Apiwat (2017) ที่อธิบายถึง การเปลี่ยนผ่านของสื่อสู่รูปแบบของเครือข่ายสังคม ซึ่งเปิดโอกาสให้เกิดการสร้างตัวตน การมีปฏิสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลแบบอิสระมากขึ้น ดังนั้น จากการวิเคราะห์เชิงประจักษ์และ เชิงแนวคิดพบว่า แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสื่อรัฐสภาระไทยในทศวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21 กำลังเคลื่อนตัวไปสู่การเป็น “สื่อเพื่อประชาชน” อย่างแท้จริง ผ่านการพัฒนาด้วยการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อเพิ่มความโปร่งใส ในอันที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ และบูรณาการระหว่างสื่อตั้งเดิม กับสื่อใหม่ให้สอดคล้องกับพฤติกรรมการใช้งานที่เน้นอุปกรณ์เคลื่อนที่เป็นหลัก (Mobile First)

เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยภายใต้กรอบ “ภูมิทัศน์สื่อในศตวรรษที่ 3 แห่งศตวรรษที่ 21” พบว่า สื่อรัฐสภาไทยได้ปรับตัวต่อแรงกระแทกจากปัจจัยเหล่านี้อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการปรับแพลตฟอร์มการสื่อสารให้ตอบรับกับพฤติกรรมผู้บริโภคยุคดิจิทัล การเปิดพื้นที่ให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการสื่อสาร รวมถึงการพัฒนารูปแบบนำเสนอที่สั้น กระชับ และเข้าถึงง่าย ซึ่งทั้งหมดนี้แสดงถึงการเปลี่ยนผ่านจากระบบสื่อราชการแบบเดิมไปสู่สื่อสารมวลชนในระบบดิจิทัล ตามที่ Sikhareet (2021) ที่ชี้ให้เห็นถึงการพลิกผันของภูมิทัศน์สื่อจากปัจจัยสำคัญ 6 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยี การสื่อสาร และวิกฤตโควิด-19 ขณะเดียวกัน สื่อรัฐสภาไทยได้เริ่มพัฒนาทิศทางการดำเนินงานให้สอดรับกับแนวโน้มของภูมิทัศน์สื่อยุคใหม่ แม้ยังอยู่ในระดับเริ่มต้น โดยมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบสตรีมมิ่ง การจัดการเนื้อหาแบบอัตโนมัติ และการปรับรูปแบบการนำเสนอให้สอดคล้องกับอัลกอริทึมของแต่ละแพลตฟอร์ม ซึ่งล้วนเป็นสัญญาณของการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างการผลิตและเผยแพร่เนื้อหาในเชิงระบบ ดังนั้น จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Sikhareet (2024) ที่ชี้ว่า ภูมิทัศน์สื่อระหว่างปี พ.ศ. 2566 - 2573 จะเป็นยุคของสื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร ที่พسانปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างburณาการ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันของ เทคโนโลยี (Communication Technology Disruption)

สำหรับบทบาทของสื่อรัฐสภาไทยภายใต้ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อ ในช่วงปี พ.ศ. 2562

เป็นต้นมา บทบาทของสื่อรัฐสภาไทยได้พัฒนาไปสู่ทิศทางใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทของ “ภูมิทัศน์การหลอมรวมสื่อ” อย่างเป็นรูปธรรม โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สื่อรัฐสภาได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อพลวัตของยุคดิจิทัล โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านจากสื่อกระแสหลักแบบดั้งเดิมไปสู่สื่อดิจิทัล และแพลตฟอร์มออนไลน์ในหลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน หรือสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งล้วนแต่เป็นพื้นที่การสื่อสารที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์สูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้แนวคิดการหลอมรวมสื่อที่ Ankana (2015) อธิบายไว้ว่า เป็นการบรรจบกันของเนื้อหา เทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้บริโภคบนแพลตฟอร์มเดียวกัน สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของสื่อรัฐสภาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสื่อสารให้ทันสมัย และนำเสนอในรูปแบบที่น่าสนใจยิ่งขึ้น โดยคงไว้ซึ่งสาระและคุณค่าทางเนื้อหา ทั้งนี้ เพื่อยกระดับการเข้าถึงและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายใหม่อย่างเยาวชนและผู้ใช้งานโซเชียลมีเดีย ทั้งในด้านเนื้อหา รูปแบบ และช่องทางการนำเสนอ ขณะเดียวกันยังคงยึดมั่นในการกิจกรรมในการเป็นแหล่งข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส และเชื่อถือได้เกี่ยวกับกระบวนการนิติบัญญัติ ตามที่ McQuail (1994) ได้ประมวลหน้าที่ที่พึงประสงค์ของสื่อมวลชน ตามทฤษฎีโครงสร้างบทบาทหน้าที่ คือ การให้ข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับเหตุการณ์และสภาพการณ์ในสังคม การประสานสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกลุ่มคน และกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมให้การสนับสนุนแก่สถาบันหลักของสังคม และบรรหัดฐานต่าง ๆ ตลอดจนการรณรงค์ทางสังคม การเมืองและเศรษฐกิจ เพื่อวัตถุประสงค์

ของส่วนรวม เป็นต้น ส่วน Schramm (1964) กล่าวได้เสนอว่า สื่อมวลชนมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบและรายงานข้อมูลข่าวสารต่อประชาชน สร้างประสบการณ์และขยายมุมมองของประชาชนให้กว้างไกล อีกทั้ง ภายใต้กรอบของการสื่อสารทางการเมือง McNair (1995) ได้เสนอว่า การสื่อสารทางการเมืองไม่จำกัดอยู่เพียงการถ่ายทอดข้อมูลของนักการเมืองเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการนำเสนอข่าวสาร บทความ และสารสนเทศทางการเมืองที่ช่วยสร้างความเข้าใจแก่ประชาชน บทบาทของสื่อรัฐส่วนไทยในช่วงที่ผ่านมาได้ดำเนินไปตามแนวทางนี้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดสดการประชุมสภา การจัดทำรายการอภิปราย การให้ข้อมูลเกี่ยวกับร่างกฎหมาย ไปจนถึงการเปิดพื้นที่ให้ประชาชน มีส่วนร่วมผ่านช่องทางต่าง ๆ ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ยังสอดรับกับทฤษฎีสื่อมวลชนประชาธิปไตย ที่ประชาชนมีส่วนเข้าร่วมว่า ผู้รับสารในสังคมการเมืองสมัยใหม่ไม่ควรเป็นเพียงผู้รับอย่างเฉยเมย แต่ต้องมีสิทธิในการรับข้อมูลข่าวสารที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเอง สื่อควรทำหน้าที่เป็น “พื้นที่สาธารณะ” (Public Sphere) ที่เปิดให้ทุกคนเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการสื่อสาร

ในส่วนบทบาทของสื่อรัฐส่วนไทยที่สังคมคาดหวัง คือ การเป็นสื่อสาธารณะที่นำเสนอข้อมูล อย่างรอบด้าน เป็นกลาง และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการสื่อสาร ไม่ใช่เป็นเพียงเครื่องมือของรัฐเพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลในบริบทของภูมิทัศน์สื่อที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดย McQuail (2010) ชี้ว่า องค์กรสื่อยุคใหม่ ต้องปรับตัวให้อยู่รอดด้วยการพัฒนาไปในทิศทาง

เดียวกับระบบดิจิทัล ตลอดจน McQuail (2005, as cited in Sudarat & Chakkrit, 2014) ยังชี้ให้เห็นว่า องค์กรสื่อต้องเรียนรู้ที่จะสร้างความแตกต่างในรูปแบบเนื้อหาและวิธีการนำเสนอ เพื่อดึงดูดผู้รับสารที่มีความหลากหลายทั้งในด้านวัย ความสนใจ และพฤติกรรมการบริโภคสื่อ ขณะเดียวกัน บุคลากรด้านสื่อเองก็ต้องมีทักษะที่สอดรับกับการสื่อสารแบบดิจิทัล เข้าใจบริบทของสื่อสาธารณะ และสามารถผลิตเนื้อหาที่สะท้อนความหลากหลายทางความคิด อีกด้านหนึ่งของแนวคิดดังกล่าวยังสะท้อนถึงความจำเป็นของ การเชื่อมโยงเทคโนโลยีเข้ากับการสื่อสารเพื่อเข้าสู่กระบวนการหลอมรวมสื่อ ซึ่งสื่อรัฐส่วนไทยต้องประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีดิจิทัลอื่น ๆ ในการตรวจสอบข้อมูล และสร้างความน่าเชื่อถืออย่างเป็นระบบ อีกทั้ง ยังควรมีกลไกที่เปิดให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดเนื้อหา เพราะทั้งหมดนี้คือทิศทางที่จะทำให้สื่อรัฐส่วนภายน้ำข้ามบทบาทตั้งเดิมกลายเป็นสื่อสาธารณะที่แท้จริงภายใต้สภาพแวดล้อมใหม่ของยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลง

แม้สื่อรัฐส่วนไทยจะมีพัฒนาการด้านเทคโนโลยีและช่องทางสื่อสารอย่างก้าวหน้า โดยเฉพาะการเปิดพื้นที่ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลและแสดงความคิดเห็นได้มากขึ้น แต่ลักษณะการมีส่วนร่วมยังคงเป็นเชิงรับ กล่าวคือประชาชนส่วนใหญ่ยังทำหน้าที่เพียงรับสารจากรัฐส่วนภายน้ำ ขาดกลไกหรือรูปแบบการมีส่วนร่วม เชิงรุกที่ประชาชนจะสามารถร่วมกำหนดเนื้อหาตั้งคำถาม หรือมีอิทธิพลต่อการจัดการการสื่อสาร เช่นเดียวกับที่ BBC ของสหราชอาณาจักรในฐานะสื่อสาธารณะ เปิดพื้นที่ให้ประชาชนเสนอหัวข้อข่าว

หรือมีส่วนร่วมในการวางแผนรายการผ่าน Public Editor และ Audience Council หรือกรณีของสื่อภาคประชาชนในไทยอย่าง The Isaan Record ที่เปิดรับบทความจากคนท้องถิ่นและจัดกิจกรรมเวิร์กชอปสื่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยขยายบทบาทของผู้รับสารให้กลายเป็นผู้สร้างหรือผู้ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์ได้อย่างแท้จริง หากสื่อรัฐส่วนใหญ่ต้องการก้าวข้ามข้อจำกัดนี้ จำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมแบบเปิด เช่น การจัดฟอรั่มแบบมีปฏิสัมพันธ์ หรือเปิดเวทีแสดงความคิดเห็นแบบมีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ใช่แค่การรับฟังเพียงผิวเผิน ซึ่งทั้งหมดนี้คือการเปลี่ยนบทบาทจากสื่อที่ถ่ายทอดจากบุคลงล่าง ไปสู่สื่อสาธารณะเชิงรุกที่ขับเคลื่อนโดยประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ควรส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านนิเทศศาสตร์และการสื่อสารทางการเมือง โดยเน้นบทบาทของสื่อใหม่ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพลเมืองในกระบวนการนิติบัญญัติ อันจะเป็นฐานสำหรับการจัดทำหลักสูตรทางวิชาการ เช่น การสื่อสารภาครัฐ หรือสื่อสาธารณะในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งสนับสนุนการวิจัยเกี่ยวกับการเข้าถึงข้อมูลรัฐส่วนและ การประเมินผลการสื่อสารผ่านสื่อรัฐส่วน ตลอดจน ใช้เป็นกรณีศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ของสื่อต่างประเทศในบริบทของ

การศึกษาสื่อเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Media Studies) เพื่อขยายองค์ความรู้ในระดับสากล

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาชีพ

ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารของบุคลากรสื่อรัฐส่วนให้สอดคล้องกับบริบทของสื่อดิจิทัล โดยครอบคลุมทั้งด้านการเขียนข่าว การนำเสนอเนื้อหา และการจัดการข้อมูลในภาวะวิกฤต ควบคู่กับการกำหนดมาตรฐานจริยธรรมในการรายงานข่าวรัฐส่วนเพื่อเสริมสร้างความเป็นกลาง ลดอคติ และสร้างความน่าเชื่อถือ ในสายตาสาธารณะ พร้อมทั้งส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อยกระดับสื่อรัฐส่วนสู่ความเป็นสื่ออัจฉริยะที่เปิดกว้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ควรส่งเสริมการวิจัยที่มุ่งศึกษาอิทธิพลของสื่อรัฐส่วนแพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียที่มีต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชน หรือการวิเคราะห์เนื้อหาภายในกรอบจริยธรรมและความเป็นกลางเชิงเปรียบเทียบกับสื่อภายนอก ทั้งนี้ อาจรวมถึง การทดลองนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการถ่ายทอดกระบวนการรัฐส่วน พร้อมกับการประเมินความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและศักยภาพของเทคโนโลยีดังกล่าว ในการเสริมสร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เอกสารอ้างอิง

Ankana, J. (2015). **Acceptance of media convergence and advertising response** (Master's thesis). National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand. (In Thai)

Bureau of Inter-Parliamentary Organizations, The Secretariat of The House of Representatives. (2020). **Academic paper on the use of e-Parliament for organizational development toward becoming a SMART Parliament**. Bangkok: Author. (In Thai)

Kaewthep, K. (2000). **Mass communication: Theories and approaches to study**. Bangkok: Edison Press Products. (In Thai)

Likit, T. (2009). **Thai politics and democracy**. Bangkok: Mr. Copy. (In Thai)

McKenzie, R. M. (2006). **Comparing media from around the world: Communication systems in transition**. Boston, MA: Pearson Education.

McLuhan, M. (1987). **Understanding media: The extensions of man**. London: Ark.

McNair, B. (1995). **An introduction to political communication**. London: Routledge.

McQuail, D. (1994). **McQuail's mass communication theory** (3rd ed.). London: Sage Publications.

McQuail, D. (2010). **McQuail's mass communication theory** (6th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.

Natthavee, W., & Apiwat, S. (2017). **Animation: The dark side of social media** (Master's thesis). Siam University, Bangkok, Thailand. Retrieved from <https://repository.siam.edu/> (In Thai)

Schramm, W. (1964). **Mass media and national development: The role of information in the developing countries**. Stanford, CA: Stanford University Press.

Sikharet, S. (2021). **Media landscape: Two decades (2000 – 2020)**. Bangkok: Thai Public Broad casting Service. (In Thai)

Sikharet, S. (2024). **Adaptation of Thai media in the age of AI**. Bangkok: Thai Journalists Association. (In Thai)

Sudarat, D., & Chakkrit, P. (2014). **Principles and concepts of convergence journalism**. Bangkok: Double Click. (In Thai)

THE APPLICATION OF TEAM-BASED LEARNING WITH MULTIMEDIA TO IMPROVE CHINESE WRITING SKILLS OF GRADE 5 STUDENTS IN SICHUAN PROVINCE, CHINA

Yan Zhang^{1*} and Techameth Pianchana²

Department of Curriculum and Instruction, Suryadhep Teachers College
Rangsit University, Pathum Thani, Thailand

*E-mail: yan.z65@rsu.ac.th

Received: 16-12-2024

Revised: 21-03-25

Accepted: 25-11-2025

ABSTRACT

This study aimed to compare the Chinese writing skills of grade 5 students in China before and after using team-based learning with multimedia, and also to examine their satisfaction. This study employed cluster random sampling to select 30 grade 5 students from a primary school in Sichuan Province. The quantitative data were collected through Chinese writing skills tests (pre-test and post-test), and students' satisfaction questionnaire. And the qualitative data were collected through semi-structured interview to support the ideas. Through data analysis, a significant difference was found between the pre-test and post-test scores. Additionally, all responses on the students' satisfaction questionnaire were at the highest level. And the responses of the semi-structured interview showed that the students were highly satisfied with the application of team-based learning with multimedia to Chinese writing class. Therefore, the results of this study clearly demonstrated that the application of team-based learning with multimedia improved the Chinese writing skills of grade 5 students.

Keywords: Team-based learning with multimedia, Chinese writing skills, Students' satisfaction

INTRODUCTION

With the continuous development of education, the emphasis on Chinese writing has been continuously deepening, setting higher goals for primary school Chinese writing teaching. It requires students to write from real life, dare to express themselves, diverge in thinking, stimulate imagination, endow writing with vitality, and minimize the lack of novelty and flat narrative (Cao, 2019).

The comprehensive literacy, and Chinese writing skills are an important component of Chinese literacy. It can be seen that writing holds a significant position in Chinese teaching. Fifth grade students progress from recognizing characters to forming sentences, then to organizing ideas, and finally to essay writing. This is a developmental process from nothing to something, from easy to difficult. Writing has always been the focus of Chinese teaching which playing an important role in improving students' comprehension, logical thinking, and language expression abilities. It can reflect students' comprehensive Chinese language. (Wu, 2022).

In Chinese teaching, the cultivation of writing skills is one of the core objectives. Improving Chinese writing skills can help students master language tools more proficiently and enhance the accuracy

and fluency of their language expression. It can also cultivate students' ability to think critically, improve the logicality and coherence of their thinking. Furthermore, it can enhance students' self-cultivation and humanistic qualities. (Chen, 2023). However, primary school students' Chinese writing skills are generally low in China, leaving much room for improvement.

There are two main reasons. One the one hand, primary school students lack sufficient accumulated writing materials, and their thinking and expression abilities are not comprehensive or profound enough. When writing, they mostly interpret surface phenomena or express shallow understandings, lacking deep emotional expressions. (Sun, 2021). On the other hand, the insufficient ability of primary school students to revise their writing. Many teachers do not provide careful writing correction guidance but instead let students check their work on their own. And, students' abilities are not sufficient, and they do not know effective methods for revision, so they cannot identify their writing errors or have the opportunity to correct them (Ma, 2023). Therefore, it is necessary to use effective teaching methods to improve primary school students' writing skills.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To compare the Chinese writing skills of grade 5 Chinese students before and after using team-based learning with multimedia.
2. To examine the students' satisfaction of grade 5 Chinese students through using team-based learning with multimedia for Chinese writing skills.

LITERATURE REVIEW

Chinese writing skills is one of the four major skills in the discipline of Chinese language studies, in order to improve the Chinese writing skills of primary school students, teachers have tried various methods in search of the most practical and effective writing teaching approach such as the observational method (Liu, 2022) and cooperative learning. It cultivates students' awareness of unity and cooperation while improving their Chinese writing skills (Wu, 2021) and creating mind maps.

Team-based learning emphasizes collaborative learning with cooperation at its core, and uses small groups as the basic organizational structure for teaching which offering both flexibility and practicality. Through the team-based learning, students

analyze and solve problems, learn to respect each other, work together, and engage in self-reflection. So as to enhance students' self-learning abilities, communication skills, and teamwork capacity, help them better understand their strengths, share willingly, and learn from others, improve their Chinese writing skills and promote their overall development, benefit them throughout their lives (Cao, 2023).

The multimedia is very suited for the present Chinese writing teaching. It can provide various forms of teaching resources for classroom teaching, such as pictures, videos, slides, music, etc., which integrates sound, light, color and other elements, and can make the presentation of knowledge vivid and profound (Zhou, 2021).

Multimedia integrates audio, video, images, and other teaching resources which transforming abstract knowledge into tangible entities, and presenting rich resources to students in a vivid and intuitive manner. This lively and vivid teaching method can attract students' attention, enhance their observational skills, stimulate their senses, open up their minds, and expand their cognitive horizons (Wu, 2021). Additionally, multimedia can be

used to showcase excellent compositions, allowing students to read and appreciate them together, learning from the good expressions and techniques used to improve their own Chinese writing skills. (Zhao, 2023).

In summary, team-based learning with multimedia plays a significant role in improving students' Chinese writing skills, and it can significantly improve students' narrative writing skills and enhance their self-expression and interest in writing (Zheng & Zhang, 2019). Moreover, this teaching method has significantly improved students' writing fluency and thinking flexibility, and the teamwork and diversified feedback mechanism are helpful to improve students' writing level more comprehensively (Zhou, 2022). So, the researcher should place greater

emphasis on the application of team-based learning with multimedia in enhancing the fifth-grade students' Chinese writing skills and adopt scientific, reasonable methods to maximize its benefits.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

In this study, the independent variable was the application of team-based learning with multimedia and the dependent variables were students' Chinese writing skills and learning satisfaction towards using team-based learning with multimedia. It mainly involved facilitating collaboration among group members and the effective use of multimedia, allowing students to learn and communicate within their teams. To study students' Chinese writing skills and learning satisfaction. Figure 1 illustrated the conceptual framework of this study.

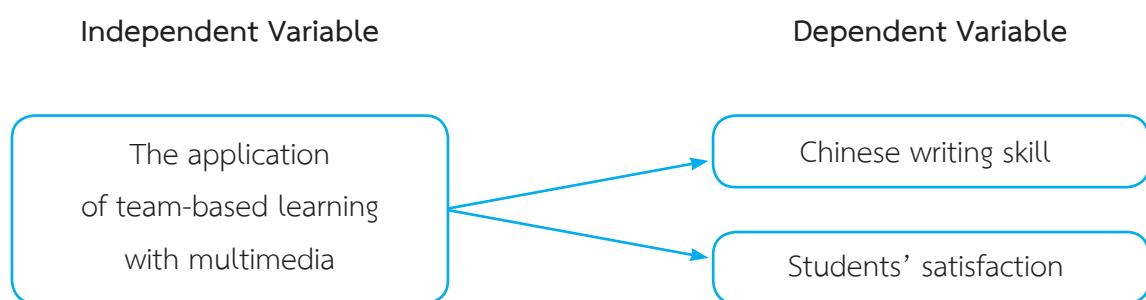


Figure 1 Relationship of variables

METHODOLOGY

1. Research Design

In this study, quantitative and qualitative research methods were applied to collect the data including pre-test and post-test to test the Chinese writing achievement while questionnaire and semi-structured interview used to investigate their satisfaction. The research design was showed in Figure 2.

3. Lesson Plans

The researcher designed four lesson plans, taking 30 students as samples, and taught the sample group for one month, one class a week. Each lesson plan used team-based learning with multimedia to teach Chinese writing for 80 minutes. The theme of the course was selected according to the school course content of the sample group, and it also need

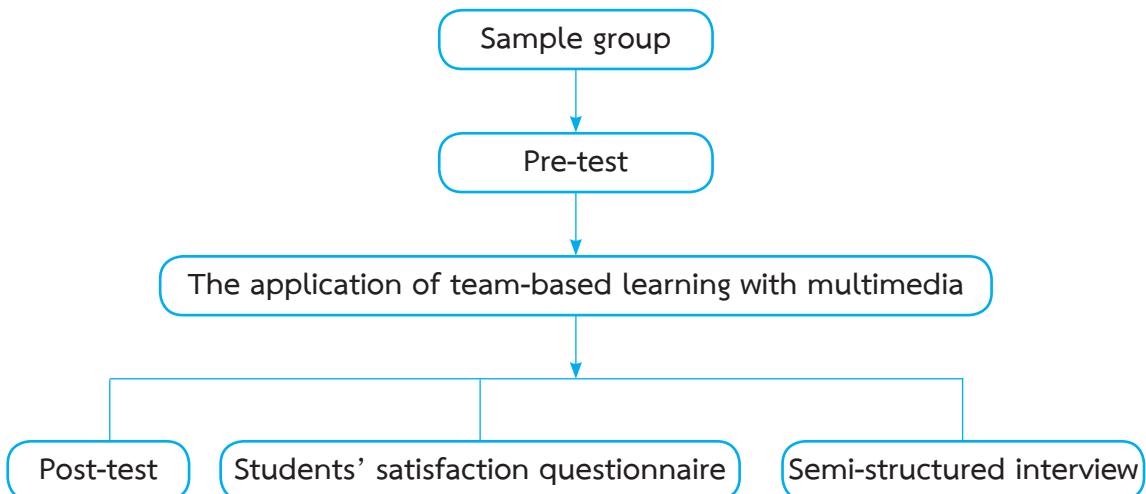


Figure 2 Flow of Research Design

2. Research Instruments

Both quantitative and qualitative research methods were adopted in this study. There were four main tools to collect data: lesson plans, Chinese writing skills test, students' satisfaction questionnaire and semi-structured interview.

the approval of teachers in related disciplines.

4. Chinese writing skills Test

The Chinese writing skills test was used to measure students' performance before and after team-based learning with multimedia lessons and to compare

their achievements intervention. In the Chinese writing test, there was a short description of the writing content, the writing topic and requirements were given. The students need to complete four writing, each of writing should be more than 100 words according to the topic. The test was evaluated according to the following four criteria: 1) Format, 2) Word count, 3) Means of expression, 4) Accuracy and coherence of language structure, and the total score of the writing is 80 points.

5. Questionnaire

The students' satisfaction questionnaire consisted of three parts: students' interest and motivation, engagement and efficacy, each with 5 questions, totally 15 questions. These statements were scored on a five-point of Likert scale from 1 to 5: (5) Strongly agree, (4) Agree, (3) Neutral, (2) Disagree, and (1) Strongly disagree.

6. Validity and Reliability

The definition of validity is the correctness and effectiveness of the measurement results of the study. The higher the validity, the more accurate and reliable the measurement results will be. The researcher found validity using Item-Objective Congruence (IOC). The IOC, developed by Rovinelli and Hambleton (1976), and it's a method used to assess whether the items in a test

or questionnaire align with the intended measurement objectives.

An IOC score of 0.67 to 1.00 indicated that the content validity of the scale was consistent and acceptable. If the IOC score was less than 0.67, the item would be considered unclear and required revision or deletion. In this study, all the research instruments were validated by three experienced primary Chinese teachers with the score which was higher than 0.67. The IOC result for the lesson plans was 1, Chinese writing skills test was 1, students' satisfaction questionnaire was between 0.67 to 1, and semi-structured interview was between 0.67 to 1. The reliability for the students' satisfaction questionnaire was 0.97 (Cronbach's Alpha).

7. Population and Sample

In this study, the target population was the fifth grade students from a primary school in Sichuan Province, China. The study population consisted of 10 classes in grade 5, with 30 students in each class, and a total of 300 students. They ranged in age from 10 to 11 years and varied in gender and ability. Using cluster random sampling one class (30 students) from grade 5 with varying levels of Chinese writing skills and mixed genders, including 15 females and 15 males.

8. Data Collection Procedures

The researcher obtained the approval of the primary school administration in Sichuan Province, China. Since the participants in this study were between the ages of 10 and 11, the researcher also sought permission from the school authorities and parents.

Before the researcher collected the data, the participants had been informed of all the information about each research procedure, including students' biological data, questionnaire responses, etc. And ensured the confidentiality of all data and information. After the study was completed, the researcher deleted all the data.

9. Data Analysis and results

In order to compare the test results of pre-test and post-test in Chinese writing skills. The results were analyzed through a paired sample t-test to define the students' achievement.

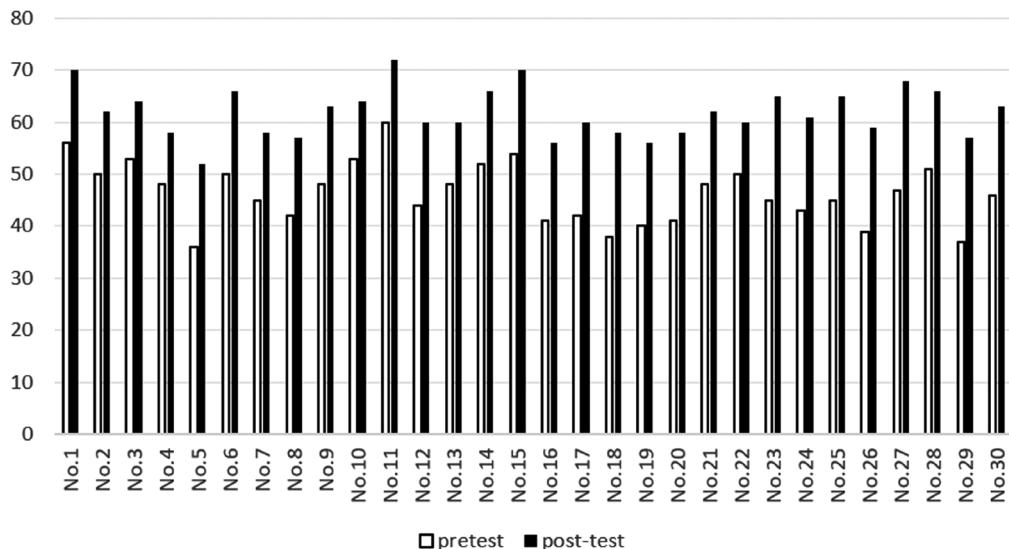
In order to analyze students' satisfaction, a questionnaire survey was used to collect data, and the standard deviation

and mean values were used to analyze the data collected in the questionnaire.

RESEARCH RESULTS

1. Chinese writing skills Test Scores

Figure 3 showed the scores of each participant in the pre-test and post-test, as well as the increase of scores and percentage difference. In the pretest, the total mean score was 46.40, and the students' test scores ranged from 36 to 60. In the post-test, the total mean score was 61.87, and the students' test scores ranged from 52 to 72. The total increase mean score was 15.47, and the total percentage increased by 19.34%. We could see that all the 30 participants' Chinese writing scores have improved significantly, with a minimum of 10 points (12.50%) and a maximum of 21 points (26.25%). It could be seen than all the students' scores have improved in the post-test. This showed that the application of team-based learning with multimedia was helpful to improve students' Chinese writing skills.

**Figure 3** Pre-test and Post-test

As shown in Table 1, paired-sample analysis of the test scores showed positive results. The pretest mean score was 46.40 with a standard deviation of 5.89; the post-test mean score was 61.87 with a standard deviation of 4.74. The post-test increased in mean score and differ from the pretest was 15.47. The obtained significant value (p) was 0.01, which was lower than 0.05 ($p < 0.05$)

indicating a statistically significant increase in the post-test score compared to the pretest score for the sample group.

Figure 4 showed a comparison of the pre-test and post-test averages. The pretest average score was found to be 46.40, while the post-test average score was notably higher at 61.87. This showed that everyone had made progress and achieved better scores on the post-test.

Table 1 T-test Results of Students' Scores

	n	X	SD	t	Sig.
Pretest	30	46.40	5.89	-26.275	0.000
Posttest	30	61.87	4.74		

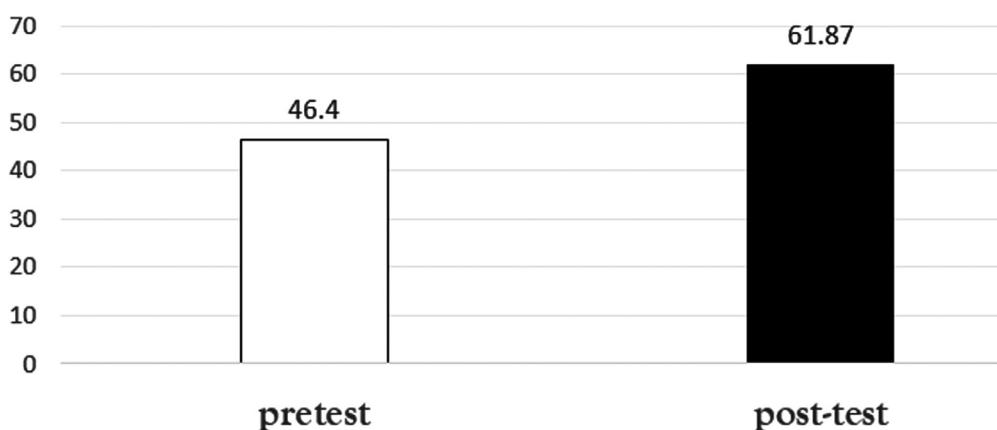


Figure 4 Average of Pre-test and Post-test

2. Satisfaction by Questionnaire

In order to collect quantitative data on students' satisfaction with learning through team-based learning with multimedia, a questionnaire survey was conducted on the sample group, which was divided into three parts. Part A - Students' Interest and Motivation, Part B - Engagement and Part C - Efficacy of Team-Based Learning with Multimedia in Teaching on Student Learning. It included 15 statements

and used a five-point of Likert scale: 1 means strongly disagree, 2 means disagree, 3 means neutral, 4 means agree and 5 means strongly agree. Descriptive statistics (mean and standard deviation) were used to analyze the survey results. In the mean interpretation, less than 1.00 was the lowest level, 1.01-2.00 was low level, 2.01-3.00 was medium level, 3.01-4.00 was high level, and 4.01-5.00 was the highest level.

Table 2 Part A: Students' Interest and Motivation

Students' Interest and Motivation	\bar{X}	SD	Interpretation
1. The application of team-based learning with multimedia in teaching was fun.	4.90	0.64	High
2. The media in teaching were interesting.	4.80	0.66	High
3. I could understand the lesson better with team-based learning with multimedia.	4.50	0.73	High
4. I would like to participate in the course with team-based learning with multimedia.	4.70	0.68	High
5. The application of team-based learning with multimedia can stimulate my motivation to learn Chinese writing.	4.90	0.70	High
Average	4.76	0.68	High

In Table 2, it showed the item scores and mean scores of students' satisfaction with Part A - Students' Interest and Motivation. Item 1 - "The application of team-based learning with multimedia in teaching was fun" and item 5 - "The application of team-based learning with multimedia can stimulate my motivation

to learn Chinese writing" had the highest mean score of 4.90 (SD=0.64 and 0.70), at the highest level. Item 3 - "I could understand the lesson better with team-based learning with multimedia." had the lowest mean score of 4.50 (SD = 0.73), at the highest level.

Table 3 Part B: Student Engagement

Students' Interest and Motivation	\bar{X}	SD	Interpretation
6. All activities related to the application of team-based learning with multimedia engaged me to participate in the course.	4.60	0.68	High
7. I had more opportunities to interact with classmates during the class.	4.70	0.72	High
8. The contents of team-based learning with multimedia made me feel easier to concentrate in writing class.	4.90	0.66	High
9. I could share my writing with multimedia efficacy.	4.80	0.65	High
10. The application of team-based learning with multimedia helped me take the initiative to learn Chinese writing.	4.80	0.68	High
Average	4.76	0.68	High

In Table 3, it showed the item scores and mean scores of students' satisfaction with Part B - Engagement. The highest mean score was 4.90 ($SD = 0.66$) for item 8 - "The contents of team-based learning with multimedia made me feel easier to concentrate in writing class."

at the highest level. The lowest mean score was 4.60 ($SD = 0.68$) for item 6 - "All activities related to the application of team-based learning with multimedia engaged me to participate in the course." but it still remained at the highest level.

Table 4 Part C: Efficacy of Team-Based Learning with Multimedia in Teaching on Student Learning

Students' Interest and Motivation	\bar{X}	SD	Interpretation
11. The application of team-based learning with multimedia helped me to improve my writing skills.	4.90	0.72	High
12. I could be more confident in writing class.	4.90	0.72	High
13. I could apply the media to learn with the other skills.	4.80	0.64	High
14. The application of team-based learning with multimedia in teaching helped me to solve problems and difficulties.	5.00	0.65	High
15. I understood the principles of writing better with team-based learning with multimedia.	4.90	0.63	High
Average	4.72	0.48	High

In Table 4, it showed the item scores and mean scores of students' satisfaction with Part C - Efficacy of Team-Based Learning with Multimedia in Teaching on Student Learning. The highest mean score was 5.00 ($SD=0.65$) for item 14 - "The application of team-based learning with multimedia in teaching helped me to solve problems and difficulties in writing more effectively." at the highest level. The lowest mean score was 4.80 ($SD = 0.64$) for item 13 - "I could apply the media to learn with the other skills." but it still remained at the highest level.

3. Semi-Structured Interview

The researcher collected valuable ideas and suggestions about students' satisfaction through semi-structured interview in a short time. In addition, the data from semi-structured interview was analyzed to complement and support the data collected by questionnaire, and provided a more comprehensive understanding of students' views.

After using team-based learning with multimedia to teach Chinese writing, the researcher selected six students

from 30 participants by simple random sampling and divided them into three groups, with two students in each group, namely high score, medium score and low score, and conducted semi-structured interview with them. The participants selected to answer six questions through semi-structured interview, and the researcher analyzed the collected answers according to three topics.

Part A: Students' Interest and Motivation. According to students' feedback, they were satisfied with learning Chinese writing by using team-based learning with multimedia. Most participants felt that learning Chinese writing through team-based learning with multimedia is very interesting and motivating. Moreover, the content of team-based learning with multimedia presentation made them more confident in Chinese writing learning.

Part B: Engagement. Most students found team-based learning with multimedia in teaching is very helpful for them to learn Chinese writing. They were very willing to participate in class activities and had interactive discussions with their classmates, because this will make them more actively participate in writing learning and speak freely. And videos, pictures, documentary, Power Point and audio visual displayed

by multimedia made students more easily integrated into the classroom.

Part C: Efficacy of Team-Based with Multimedia. Most students thought that learning Chinese writing with team-based learning with multimedia is not only easier to understand, but also has obvious effects and advantages. The application of team-based learning with multimedia has improved students' expressive ability, language organization ability and imagination ability, and also significantly improved their Chinese writing skills.

RESEARCH CONCLUSIONS

The Results of Pre-test and Post-test Data Analysis

The higher mean score of the post-test indicated that the application of team-based learning with multimedia in Chinese writing teaching played a positive role in improving Chinese writing skills. The analysis of the above quantitative data showed that students' post-test scores had improved obviously. Therefore, the results of this study showed that the application of team-based learning with multimedia can effectively improve the Chinese writing achievement of the fifth-grade students.

The Results of Students' Satisfaction Questionnaire Analysis

According to the data in part A of the questionnaire, it showed that students had the highest level of interest and motivation in the application of team-based learning with multimedia.

According to the data in part B of the questionnaire, it showed that students had the highest level of engagement in the application of team-based learning with multimedia.

According to the data in part C of the questionnaire, it showed that students had the highest level of effectiveness in the application of team-based learning with multimedia.

DISCUSSIONS AND RECOMMENDATIONS

This study confirmed that team-based learning with multimedia significantly improved fifth-grade students' Chinese writing skills in Sichuan. The post-test scores increased by 15.47 points (19.34%), demonstrating its effectiveness. Michaelson & Fink (2004) pointed out that team-based learning with multimedia promoted collaborative learning, which can improve critical thinking and problem-solving skills. Multimedia elements, structured learning, and peer collaboration fostered engagement, critical thinking, and confidence.

Students showed high satisfaction (mean scores: 4.76–4.90), with multimedia making lessons interactive and enjoyable. The integration of visual and auditory materials captured students' attention, reducing writing anxiety and enhancing motivation. Collaborative learning encouraged idea-sharing, deeper comprehension, and improved writing proficiency (Vygotsky, 1978). Additionally, we can see that multimedia-assisted learning significantly improved students' critical thinking and problem-solving skills in writing.

In conclusion, team-based learning with multimedia boosted writing skills, engagement, and confidence, creating a supportive learning environment. The combination of structured guidance, multimedia, and peer interaction fostered motivation and skills development. Future research should explore long-term impacts and broader applications of this approach.

Implementation

Through the above analysis, we found that team-based learning with multimedia teaching method has played a positive role in the Chinese writing skills of the fifth-grade students in China:

1. Team-based learning with multimedia teaching method in this study

has effectively improved Chinese writing skills of the fifth-grade students in China. Therefore, this teaching method should be implemented in Chinese writing courses at other schools.

2. Fully integrated team-based learning with multimedia to stimulate students' interest and motivation in learning, deepened their understanding of key concepts, and improved their Chinese writing skills.

Future research

Considering some limitations of this study, the researcher suggested the following for further research:

1) The study was limited to 30 fifth-grade students in China, and the duration was only four classes for one month. Therefore, in future research, researchers could expand the scope of the study to different grades in various schools across China, with a larger sample size

and more class hours, so as to collect more comprehensive data and improve the reliability of the research results.

2) The focus of this study was to improve students' Chinese writing skills, so it was recommended that future researchers try to expand team-based learning with multimedia teaching method to other aspects of Chinese instruction, such as listening, speaking, and reading.

All the details of this study had been presented. In a word, the application of team-based learning with multimedia can effectively improve students' Chinese writing skills, and play a positive role in improving students' learning interest, participation, problem understanding and solving ability. It has provided an excellent learning tool for Chinese teachers and students in China. And it can be effectively applied to the teaching of Chinese writing and other related fields.

REFERENCES

Cao, X. (2023). Research on the TBL teaching model in high school physics teaching. *Master's thesis, Qinghai Normal University.*

Cao, T. X. (2019). Research on the current situation of Chinese writing teaching in primary schools. In *Proceedings of the 2019 Academic Forum on Educational Informatization and Educational Technology Innovation*, 835-839.

Chen, L. L. (2023). Exploration of cultivating elementary students' writing abilities. *Path to Successful Writing*, 32, 77-79.

Liu, W. (2022). Application strategies of observation method in primary school writing teaching. *Path to Successful Writing*, 23, 59–61.

Michaelson, L. K., Knight, A. B., & Fink, L. D. (2004). *Team-based learning: A transformative use of small groups in college teaching*. Stylus Publishing.

Sun, Y. J. (2021). Analysis of the current situation and teaching strategies of primary school writing instruction. *Path to Successful Writing*, 42, 44-45.

Ma, X. F. (2023). Analysis of the current situation of Chinese writing teaching in primary schools and research on optimization measures. *Taste Classic*, 23, 170–172.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Wu, Y. (2021). Strategies for optimizing primary school writing teaching under the new curriculum reform. *Path to Successful Writing*, 39, 75–76.

Wu, Y. Q. (2022). Research on the current situation of Chinese writing teaching in primary schools and countermeasures. In *Proceedings of the Education Connection between Beijing and Tianjin—Expanding Thinking: Basic Education Papers*, 1496-1499.

Zhao, X. X. (2023). Utilizing multimedia to enhance writing instruction. *Path to Successful Writing*, 45, 47–49.

Zhou, X. (2022). Combining multimedia with TBL to foster writing skills in elementary Chinese classes. *Journal of Language Education and Research*, 10(3), 45-60.

Zhou, Y. (2021). Exploring the application of multimedia teaching technology in Chinese writing instruction. *Journal of Chinese Multimedia and Network Teaching (Late Issue)*, 8, 240–241.

Zheng, L., & Zhang, X. (2019). Combining multimedia and team-based learning to improve students' narrative writing skills in elementary school Chinese classes. *Journal of Educational Technology & Society*, 22(4), 86-98

บทความวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง

A STUDY ON CREATIVE LEADERSHIP OF EDUCATION ADMINISTRATORS IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, LAMPANG

พิมพ์พาทีร์ เที่ยงภักดี¹ วิจิตร เจริญพงษ์² จิรวัฒน์ กิติพิเชฐฐ์สรรค์^{3*} และ ประศิริร์ ไชยศรี⁴

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยี ลำปาง ประเทศไทย

²สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพชรบูรณ์ ประเทศไทย

³สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพชรบูรณ์ ประเทศไทย

⁴สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ เพชรบูรณ์ ประเทศไทย

Pimparit Tiangpak¹ Wijitra Charoenpong² Jirawat Kitipichedsun^{3*} and Prasit Chaisri⁴

¹Master of Education Program Faculty of Liberal Arts and Education Lampang Intertech College, Lampang, Thailand

²Master and Doctor of Educational Administration Program Faculty of Education, Shinawatra University, Pathum Thani, Thailand

³Master and Doctor of Educational Program, Phetchabun Rajabhat University Phetchabun, Thailand

⁴Master of Education Program in Educational Administration, Phetchabun Rajabhat University, Phetchabun, Thailand

*E-mail: pimparit.t1107@gmail.com

Received: 16-08-2024

Revised: 02-12-2025

Accepted: 05-12-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2567 จำนวน 118 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจี้ และมอร์แกน และสุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา กับ ค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2. เปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครุผู้สอน ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่ง และจำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง

ABSTRACT

The purpose of this research were to study and compare creative leadership of School Administrators in the Secondary Educational Service Area Office, Lampang, classified by position and school sizes. The sample consisted of 118 school administrators and teachers in the Secondary Educational Service Area Office, Lampang in academic year 2021 selected by using Krejcie and Morgan's table and proportionate stratified random sampling. The instrument used for collecting data was a five-level and reliability of 0.982. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, standard deviation and t-test. The research results found that 1. school administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office, Lampang, had creative leadership overall and in each aspect at a high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was the aspect of consideration of individuality. 2. Compare the opinions of school administrators and teachers on creative leadership of school administrators in schools under the Secondary Educational Service Area Office, Lampang. Classified by position, Classified by school size, overall there is no difference. In terms of flexibility and adaptability, creativity, and teamwork, there are statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Creative leadership, School Administrators in the Secondary Educational Service Area Office, Lampang

บทนำ

ความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นระบบความคิด เชิงอเนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์ การคิดที่มุ่งเน้นมีความสามารถที่จะคิดเรื่องเดียวนั้น ได้หลายทิศทาง หลายแนว มุม และได้กว้างไกล ลักษณะการคิดเช่นนี้จะนำไปสู่ความคิดเชิงกว้าง เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่ง แปลงใหม่ หรือการค้นพบวิธี แก้ปัญหาได้สำเร็จ วิธีการคิดแบบนี้ เป็นกระบวนการทำงานของ สมองอย่างเป็นขั้นตอนและทักษะ ชั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การคิดละเอียดลออ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดสร้างสรรค์ จะสามารถค้นพบแนวคิดการบริหารสถานศึกษา แบบใหม่จาก ข้อมูลที่มีอยู่เดิม และสามารถเชื่อมโยง ข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือน ๆ กันให้กลายเป็นรูปแบบ ความสัมพันธ์แนวคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไปได้ (Guilford, J. P., 1980) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงมีความสามารถ ที่จะส่งเสริมคุณภาพของการคิดของทุกคน ในสถานศึกษา เพื่อสร้างโอกาสแห่งการเรียนรู้ การสร้างวัฒนธรรมใหม่ และการปรับปัจจัย เกื้อหนุนต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อให้ครู และนักเรียน มีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้อย่างทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างความสามารถของครู และบุคลากรให้กลายเป็นผู้นำที่สามารถคาดการณ์ ล่วงหน้าและนำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้อย่าง มีผลงานที่สร้างสรรค์

ในสภาพปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร สถานศึกษา ศาสตร์แห่งภาวะผู้นำของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็น ทักษะที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน

ต้องนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา อย่างน้อย จำนวน 5 ด้าน คือ 1. การมีวิสัยทัศน์ 2. การมี ความยืดหยุ่นและการปรับตัว 3. การคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล 4. การมีความคิดสร้างสรรค์ 5. การทำงานเป็นทีม จะทำให้การบริหารสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่น ได้รับความร่วมมือ จากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน การบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของการบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่ ตั้งไว้ ผู้นำยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการจูงใจ ประสบงานรวมถึงการนำบุคคลอื่นอย่างมี วิสัยทัศน์ จินตนาการ มีความยืดหยุ่นโดยวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางสภาพแวดล้อมแบบเปิด ในการไว้วางใจให้อิสระในการคิดพร้อมสนับสนุน ความคิดใหม่ ๆ ด้านแรงจูงใจภายใต้การมี ความอยากรู้ ความหวัง ความปรารถนา ความเพียร พยายามมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบ ความสำเร็จ และด้านความรู้เชิงลึกด้วยการมีความรู้ แนววิถีและลึกมีทักษะประสบการณ์อันจะส่งผล ให้เกิดแนวทางที่ฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบซึ่งการดำเนินการเหล่านี้เป็นคุณสมบัติ ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Patiphan, n.d.) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์แสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัวมีความเข้าใจใน ผู้ร่วมงานบริบทและสภาพแวดล้อมเป็นผู้เรียนรู้ ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่น ที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคด้วยการมีความคิดเริ่ม สร้างสรรค์ที่แสดงถึงความมีความยืดหยุ่นทางความคิด และการกระทำการที่เป็นผู้มีความอดทนในชีวิต

ที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ (Boonchuay, 2010)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถ ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีคุณภาพบนพื้นฐานความเชื่อ ที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมีได้จำเพาะเจาะจงเฉพาะกับ ผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาคือการสร้างโอกาสทางการเรียนรู้ ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทาง ให้คุณเหล่านี้ ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิด ของ Robinson, (2007) ประกอบด้วยด้านการมี วิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมี ความคิดสร้างสรรค์และด้านการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีมุ่งมองว่าครูคือผู้นำโดยมีผู้บริหาร สถานศึกษาคือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหาร สถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง
- เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตาม ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

ทบทวนแนวคิด

ได้ทบทวนแนวคิด เพื่อนำมาใช้เป็น กรอบแนวคิดในการวิจัยและการอภิปรายผล การวิจัย โดยมีแหล่งข้อมูลจากเอกสารอ้างอิง ดังต่อไปนี้

ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ Adair (2007) ให้ความหมายภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การกระตุ้นส่งเสริม และแนะนำกระบวนการใหม่ ๆ อย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทาย ซึ่งนับว่าเป็น ความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับการนำของคนสร้างสรรค์

Basadur (2008) ให้ความหมายภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การนำบุคคลอื่น ผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหา ปัญหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการดำเนินการ แก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ เป็นกระบวนการ ที่จำเป็นที่จะต้องใช้ภาษาในการสื่อสารร่วมกัน ระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำ ความเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่ารู้จักระบวนการ เชิงสร้างสรรค์ในระดับใด ในด้านกระบวนการ เชิงสร้างสรรค์จะต้องมีทักษะในการจัดการกับ บุคคลอื่น ๆ ในลักษณะที่เป็นลำดับ ขั้นตอนจาก กระบวนการเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักระบวนการ เชิงสร้างสรรค์จะช่วยให้มีต้นแบบในการสร้างผู้นำ แบบใหม่ที่มีความสมบูรณ์แบบยิ่งขึ้นได้

Amiran (2016) ให้ความหมายภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึงความสามารถ ในการจูงใจหรือนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ กระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการทดลองภายใต้ องค์กร เพื่อที่จะทำให้บุคลากรสามารถคิด

นอกกรอบ กล้าคิด กล้าตัดสินใจมีความคิดสร้างสรรค์ หาแนวทางใหม่ ๆ ในการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร มีความสามารถในการปรับตัว และกระบวนการการทำงานต่าง ๆ ในองค์กรให้มีความง่าย คล่องตัว และยืดหยุ่นเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีมากขึ้น

Pankong (2016) ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามสถานการณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งรู้จักระดับความคิดสร้างสรรค์ของผู้อื่น โดยเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่จะสามารถคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยอาศัยการเรียนรู้เนื้อหาความคิดใหม่ ๆ ออยู่เสมอ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

Coste (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะที่ประกอบไปด้วย ความท้าทาย และการมีส่วนร่วม ความมีอิสรภาพ ไว้วางใจหรือการเปิดเผย การให้เวลาสำหรับการคิด ความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน การลดความขัดแย้ง การส่งเสริมความคิดเห็นการตัดสินใจ และการกล้าเสียง

Harris (2009) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างไร้กัมพลัพธ์ ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากการความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าไม่ใช่

เรื่องง่าย แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม และเพชญ์กับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นเป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่นโดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กร และความท้าทายที่สับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

Chamnok (2016) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถพิเศษของผู้นำที่แสดงออกถึงการมีความรู้ความสามารถ การแก้ปัญหาและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์มีการติดต่อประสานงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานอย่างมีศักยภาพ ระดับให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการนำหรือจูงใจผู้อื่นอย่างมีวิสัยทัศน์ ทำให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร สามารถตระหนักร่วมกับวิสัยทัศน์ภารกิจทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีดังนี้

Mungkasem (2001) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมี

ความเป็นผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การมีทัศนคติค้านบวก และ 5) การมีความสามารถในการปรับตัว 6) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 7) การมีความคิดสร้างสรรค์

Parker & Begnaud (2004) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ 2) ความยึดหยุ่น และ 3) ความสามารถในการแก้ปัญหา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ความคิดสร้างสรรค์ 6) ทำงานเป็นทีม

Stemberg (2006) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การตัดสินใจที่ชาญฉลาด 2). มีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) มีวิสัยทัศน์ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) มีความยึดหยุ่น และการปรับตัว 6) ทำงานเป็นทีม

Casse & Claudel (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) จินตนาการ และ 2) ความยึดหยุ่น 3) วิสัยทัศน์ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) ความคิดสร้างสรรค์ 6) ทำงานเป็นทีม

Robinson (2007) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีการปรับตัวและยึดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2) มีความคิดสร้างสรรค์ 3) มีอิสระในการคิด 4) เน้นการทำงานร่วมกัน และ 5) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

Stoll & Temperley (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) มีความยึดหยุ่นและปรับตัว 2) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 3) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) มีวิสัยทัศน์ 5) ทำงานเป็นทีม

Nakwichet (2009) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวกและการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึกที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

Boonchuay (2010) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 1) การมีความรู้และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม และ 3) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) การมีบุคลิกภาพที่ดี 5) การยอมรับในความแตกต่าง และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 6) การมีวิสัยทัศน์ 7) การมีความยึดหยุ่นและการปรับตัว 8) การทำงานเป็นทีม

Decharin (2010) cited in Khampan 2023) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 2) ปรับกระบวนการในการทำงานต่าง ๆ ให้มีความง่าย คล่องตัว และยึดหยุ่นมากขึ้น 3) มีวิสัยทัศน์ 4) คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การทำงานเป็นทีม

Patiphan (2012) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) การมีจินตนาการ 2) การมีความยึดหยุ่น 3) การมีวิสัยทัศน์ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5) การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม

Maxwell (2013) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) โน้มน้าวให้บุคคลในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง 2) ขอบความท้าทาย 3. ไม่ชอบอยู่นิ่ง 4) มีการสร้างทีมภายใน และ 5) มีพรสวรรค์

สมมติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้ศึกษาได้สังเคราะห์กรอบแนวคิด ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จาก Mungkasem (2001); Parker & Begnaud (2004); Stemberg (2006); Casse & Claudel (2007); Stoll & Temperley (2009); Boonchuay (2010) Decharin (2010); Patiphan (2012) เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 5 ด้าน คือ 1. การมีความยืดหยุ่น และการปรับตัว 2. การมีความคิดสร้างสรรค์ 3. การมีวิสัยทัศน์ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5. การทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ที่มาของกรอบแนวคิด 5 ด้าน

นักวิจัย ปีที่วิจัย	การมีวิสัยทัศน์	การมีความคิดสร้างสรรค์	การปรับตัว	การคำนึงถึงบุคคล	การทำงานเป็นทีม	การจัดการ	การสนับสนุนงาน	การสื่อสารภายนอก	รูปแบบ
Mungkasem (2001)	/	/	/		/				4
Parker & Begnaud (2004)	/	/	/		/				4
Stemberg (2006)	/		/	/	/				4
Casse & Claudel (2007)		/	/						2
Stoll & Temperley (2009)		/	/	/	/				4
Boonchuay (2010)	/	/			/				3
Decharin (2010)		/			/				2
Patiphan (2012)	/	/		/	/	/			6
Robinson (2007)		/	/	/	/				4
Amranan (2016)	/	/		/		/			5
Chamnok (2016)	/			/	/	/			4
รวม	7	9	6	8	6	3	1	2	-

ข้อที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป สูงสุด 6 อันดับ ได้แก่ 1. การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว 2. การมีความคิดสร้างสรรค์ 3. การมีวิสัยทัศน์ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 5. การทำงานเป็นทีม

การศึกษามีรยมศึกษาจังหวัดลำปาง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เนื่องจากขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน 2 ขนาด คือขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง แบ่งเป็น
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครุผู้สอน
2. ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็น
 - 2.1 ขนาดกลาง
 - 2.2 ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

จำนวน 5 ด้าน คือ

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การมีความยืดหยุ่นและการปรับตัว
3. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การทำงานเป็นทีม

ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครุผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีรยมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2567 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลาง 6 แห่ง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน รวม 6 คน ครุผู้สอน สถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 57 ครุผู้สอน สถานศึกษาขนาดใหญ่จำนวน 104 คน รวมครุผู้สอนจำนวน 161 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 167 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครุผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

ผู้วิจัยจึงสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน ครุผู้สอน 32 โรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน ครุผู้สอน 80 คน รวมทั้งสิ้น 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพและขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิคิร์ท (Likert, 1967)

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ระดับน้อยที่สุด

ทุกข้อมูลความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.982

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง 5 ด้าน นำเสนอในตาราง 2

ตารางที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง โดยรวมและรายด้าน

จากตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ด้านการมีความยึดหยุ่นและปรับตัว มีภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และด้าน การทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$)

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา นำเสนอในตารางที่ 3-4

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	4.51	0.44	มากที่สุด	2
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.55	0.44	มากที่สุด	1
3. การมีความยึดหยุ่นและปรับตัว	4.48	0.49	มาก	3
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.41	0.51	มาก	5
5. การทำงานเป็นทีม	4.48	0.51	มาก	4
เฉลี่ย	4.49	0.43	มาก	-

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตาม ตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การมีวิสัยทัศน์	4.54	0.41	4.51	0.45	0.17	0.86
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.57	0.39	4.55	0.44	0.10	0.92
3. การมีความยึดหยุ่นและปรับตัว	4.63	0.45	4.47	0.49	0.69	0.49
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.46	0.54	4.41	0.51	0.22	0.83
5. การทำงานเป็นทีม	4.91	0.08	4.46	0.51	1.98*	0.00
รวม	4.62	0.32	4.48	0.43	0.73	0.46

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่ง พบร่วมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	โรงเรียน		โรงเรียน		t	p
	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่		
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. การมีวิสัยทัศน์	4.59	0.46	4.48	0.43	1.22	0.23
2. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.63	0.42	4.52	0.44	1.18	0.24
3. การมีความยึดหยุ่นและปรับตัว	4.65	0.50	4.42	0.47	2.33*	0.02
4. การมีความคิดสร้างสรรค์	4.59	0.50	4.34	0.49	2.48*	0.01
5. การทำงานเป็นทีม	4.63	0.48	4.42	0.51	2.08*	0.04
รวม	4.62	0.44	4.43	0.41	2.11	0.11

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบร้า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง 5 ด้าน พบร้า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และด้านการทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง

จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบร้า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการทำงาน เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วน เปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบร้า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และด้านการทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบัน ครุสภ้าได้กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสำเร็จการศึกษา มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา จึงจะสามารถมีใบอนุญาต บริหารสถานศึกษาได้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา

ยุคใหม่ ทุกขนาดสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะ จริยธรรม และมีคุณลักษณะที่ดี ที่ได้รับการศึกษา จากสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษามา เพราะหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่ครุสภាតรบุคุม ทุกขั้นตอนจากครุสภा ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำความรู้ที่ได้ศึกษามาทุกรายวิชาตามหลักสูตร มาประยุกต์ใช้ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้หลักการแนวคิด มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง 5 ด้าน อย่างชัดเจน แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาลำปางแสดงให้เห็นถึง การจัดการหรือการทำงานโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเร้มีการติดต่อ สื่อสารแบบสองทางและเป็นรายบุคคลสนใจ และเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมีการวิเคราะห์ ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล เป็นพี่เลี้ยงสอนให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนา ผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน โดยผู้นำจะมี คุณลักษณะสำคัญในด้านความเข้าใจในความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัย หลายท่าน เช่น Pakkaratho et al. (2018) พบว่าบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในรายด้าน ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด Sailod S, Chotisukhan S. and Charuntham O. (2021). พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณีตศึกษาปัจุบันนี้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก Ritbamrung S. (2013) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ Chanarit, N. (2013) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประณีตศึกษา ของแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Khamnok D. (2016) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขนเครือข่ายที่ 19 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโรงเรียน ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการมีความยืดหยุ่น และปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และ ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา ในปัจจุบันครุสภากำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องสำเร็จการศึกษา มหาบัณฑิตสาขาวิชาการ บริหารสถานศึกษาที่ครุสภารับรองมาตรฐาน หลักสูตร จึงจะสามารถมีใบอนุญาตบริหาร สถานศึกษาได้ และสอบเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ทุกขนาด

สถานศึกษา มีความรู้ ทักษะ จริยธรรม และมีคุณลักษณะที่ดี ประกอบกับครูผู้สอนทุกคนได้ศึกษา หลักสูตรวิชาชีพครู หรือหลักสูตรประกาศนียบัตร บัณฑิตวิชาชีพครู ทั้งสองหลักสูตรเป็นหลักสูตรที่ได้รับรองมาตรฐานวิชาชีพจากคุรุสภา หลังสำเร็จ การศึกษาจึงสามารถสอบบรรจุรับราชการครู ที่ได้รับการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาที่สำเร็จ การศึกษามา เพราะหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่คุรุสภากวบคุมทุกขั้นตอนจากคุรุสภา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ได้นำความรู้ ที่ได้ศึกษามาทุกรายวิชาตามหลักสูตร มาประยุกต์ใช้ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตำแหน่งครูผู้สอน ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chamnok (2016) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน Pakkaratho et al. (2018) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน Chanarit, N. (2013) พบว่า ความคิดเห็นของครู

และผู้บริหารต่อภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน Khamnok D. (2016) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อันดับที่ 5 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถบูรณาการวิธีการทำงานประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง

2. ควรศึกษารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดลำปาง

เอกสารอ้างอิง

Adair, J. (2007). **Leadership for Innovation: How to Organize Team Creativity and Harvest Ideas.** London, England: Kogan Page.

Amranan, K. (2016). **A Study of Creative Leadership of School Administrators in Mae Wong, Office of the Primary Educational Service Area of Nakhon Sawan Area 2.** (Master of Education) Nakhon Sawan Rajabhat University, Nakhon Sawan, Thailand. (In Thai)

Basadur, M. (2008). Leading other to think innovatively together: Creative leadership. **Journal of The Leadership Quarterly, 15(1),** 103-121.

Boonchuay, N. (2010). **A strategic plan to develop appropriate creative leadership for school administrators.** (Doctor of Education) Valai Longkorn Rajabhat University under Royal Patronage, Phatum Thani, Thailand. (In Thai)

Casse, P. & Claudel, P. G. (2007). **Philosophy for Creative Leadership: How Philosophy Can Turn People into More Effective Leaders.** London, England: Athena Press.

Chamnok, D. (2016). **A study of creative leadership of school administrators under the Office of the Nakhon Ratchasima Educational Service Area 6.** (Master of Education) Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima, Thailand. (In Thai)

Chanarit, N. (2013). **Creative leadership of school administrators under the Office of the Khon Kaen Primary Educational Service Area 5.** (Master of Education) Maha Sarakham University, Maha Sarakham, Thailand. (In Thai)

Chetikham, T. (2016). **A study of the relationship between transformational leadership of school administrators and the effectiveness of basic education school administration under the Office of the Chanthaburi Primary Educational Service Area.** (Master of Education) Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. (In Thai)

Coste, T. G. (2009). **Creative Leadership and Women.** <https://www.google.com/search?q=from+http%3A%2F%2Fwww.pptsearch.net%2F+details-creative-leadership-amp-women-349420.html> [2021, 20 April.]

Decharin, P. (2010). “New Perspective,” cited in Khampan, P. (2023). **The Development of the Programs to Enhance a Creative of School Administrators in the Secondary Service Area office Kalasin.** (Master of Education) Maha Sarakham University, Maha Sarakham, Thailand. (In Thai)

Guilford, J. P. (1980). *Traits of Creativity*. Harmondsworth: Middiesx: Penguin Book.

Harris, A. (2009). *Creative Leadership: Developing Future Leaders*. *Creative Leadership Developing Future Leaders*, 23, 9-11. *Creative Education*, 15(2), February 28, 2024. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3677038>

Khamnok, D. (2016). *A Study of Creative Leadership of School Administrators, Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area 6*. Master's Thesis, Nakhon Ratchasima Rajabhat University. (In Thai) (In Thai)

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale," in *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son. McMillan, J. H.

Maxwell, J.C. (2013). *The 5 Levels of Leadership: Proven Steps to Maximize Your Potential*. New York USA: Center Street.

Ministry of Education. (2007). *Educational Reform Guidelines of the Ministry of Education*. Bangkok, Thailand: T.S.B. Products. (In Thai)

Mungkasem, U. (2001)."The Experimental Study of The Creative Leadership Training on Creative Leadership Quality of Education Chief Executive Officers," *Dissertation Abstracts International*, 15(2), 80.

Nakwiche, K. (2009). *Creative Leadership for Education*. Samut Prakan, Thailand: Thirasan Publisher. (In Thai)

Pakkaratho, S., Sukkasi S., & Prasertphakdi A. (2018). *A Study of the Role of Creative Leadership of School Administrators, Office of Secondary Educational Service Area 17*. (Master of Education) Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. (In Thai)

Pankong, P. (2016). *Creative Leadership of School Administrators, Office of Chonburi Primary Educational Service Area 3*. (Master of Education) Burapha University, Chon Buri, Thailand. (In Thai)

Parker, J. P., & Begnaud, L. G. (2004). *Developing creative leadership*. Portsmouth. NH: Teacher Ideas Press.

Parker. J.P. & Kropp R. (2007). *Team Workout: A Trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activites*. New York, USA: AMACOM.

Patiphan, K. (n.d.). **Creative Leadership**. Bangkok, Thailand: Success Media.

Ritbamrung S. (2013). **Creative leadership of school administrators affecting the effectiveness of schools under the Secondary Educational Service Area Office 30**. In the Master of Education thesis. Khon Kaen University. (In Thai)

Robinson, K. (2007). **The Principles of Creative Leadership**. New York: McGraw-Hill.

Sailod S, Chotisukhan S. and Charuntham O. (2021). Creative leadership of administrators and good organizational citizenship behavior of teachers under the Pathum Thani Primary Educational Service Area Office. **Journal of MCU Pali Studies Buddhaghosaparitthar 7** (2), 163-176. (In Thai)

Sternberg, R. J. (2006). Creative leadership: it's a decision. **Journal of Leadership, 36**(2), 22-24.

Stoll, L., & Temperley, J. (2009). Creative leadership: A challenge of our times. **School. Leadership and Management, 29**(1), 65–78.

บทความวิจัย

การเล่าเรื่องข้ามสื่อเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า”

TRANSMEDIA STORYTELLING OF PARTICIPATORY PROCESS AND COMMUNICATE SOCIAL ISSUES “THE STORY DOESN’T WANT TO DRINK”

สิริมณฑ์ พึงสังวาลย์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Sirimon Puengsangwal

Communication Arts Program, Faculty of Management Science,

Rajabhat University Phranakhon, Bangkok, Thailand

*E-mail: sirimon@pnru.ac.th

Received: 10-01-2025

Revised: 18-11-2025

Accepted: 25-11-2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการในการผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อ (Transmedia) เพื่อสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” ผ่านกระบวนการเล่าเรื่องข้ามสื่อ ด้วยกระบวนการจัดการเรียน การสอน การวิเคราะห์สถานการณ์และแนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับการดีม็อบเรื่องดีม์แอลกออลโดยพิจารณา ปัจจัยในการออกแบบเนื้อหาเรื่องเล่าที่สามารถสร้างประสบการณ์การมีส่วนร่วมในการรับรู้ผ่านกระบวนการ ผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อเพื่อสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” ผลการวิจัยพบว่า

กระบวนการพัฒนาในการผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อ พบกwarะวนการสื่อสารตามแนวคิด การเล่าเรื่องข้ามสื่อ มีการกำหนดทิศทางของเนื้อหาด้วยประเด็นหลัก 3 ประการ คือ เรื่องเล่า (Story) รูปแบบการเล่าเรื่อง (Format) และช่องทางการสื่อสาร (Media / Platform) โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมและทำให้เกิดการสร้างประสบการณ์ที่เชื่อมโยงเรื่องราวเข้าหากัน และสามารถ ต่อยอดเรื่องราวไปได้อีกจำนวนมาก สามารถทำให้ผู้รับสารเข้าใจมุมมองของเรื่องได้อย่างครบถ้วน ผู้ผลิตเนื้อหาสามารถเป็นได้ทั้งผู้รับสาร ผู้ผลิตและผู้สร้างเรื่องราวของโลกเนื้อหาได้เองผ่านพลังของ การมีประสบการณ์ร่วมต่อเรื่องราว “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” เพื่อขับเคลื่อนประเด็นสื่อสารไปยังเป้าหมาย ที่วางไว้

คำสำคัญ: การเล่าเรื่องข้ามสื่อ เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า การสร้างการมีส่วนร่วม การสื่อสารประเด็นสังคม

ABSTRACT

This research aims to study the process of **Transmedia Storytelling** content production to communicate the social issue “The story doesn’t want to drink”. through an instructional management process. The study involved analyzing the current situation and future trends regarding alcohol consumption and considered the factors for designing narrative content capable of creating an experiential engagement in the content reception process.

The research findings indicate that the development process for Transmedia content production reveals that communication aligned with the Transmedia Storytelling concept must establish the content direction through three core elements: Story, Format, and Media/Platform. Significant emphasis is placed on the participation process and creating experiences that link the narratives together, allowing for substantial story expansion. This approach enables recipients to fully grasp the story’s perspectives. Furthermore, content producers can simultaneously act as receivers, producers, and creators of the content world’s narratives through the power of shared experience with “The story doesn’t want to drink.” narrative, effectively driving the communication objectives toward the set goals.

Keywords: Transmedia Storytelling, The Story doesn’t want to drink, Participatory, Communicate Social issue

บทนำ

ในยุคที่ผู้ผลิตสื่อมีหลากหลายระดับ ตั้งแต่องค์กรขนาดใหญ่ไปจนถึงเครือข่ายออนไลน์ ระดับชุมชน การสร้างสื่อที่มีคุณภาพเพื่อสร้าง ความตระหนักรู้เกี่ยวกับผลกระทบของแอลกอฮอล์ จึงต้องพึ่งพากระบวนการผลิตเนื้อหาสื่อที่เข้มข้น ในด้านการพัฒนาเนื้อหาเชิงคุณค่า สื่อรณรงค์ต้องให้ ความสำคัญกับการวิเคราะห์เชิงลึกและนำเสนอข้อมูล ที่ถูกต้อง เกี่ยวกับผลกระทบของแอลกอฮอล์ ต่อสุขภาพ สังคม และเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสะท้อนมุมมองที่หลากหลาย ไม่ใช่แค่การเตือนภัย ทั่วไป หรือการเลือกรูปแบบการนำเสนอที่เหมาะสม

ผู้ผลิตสื่อต้องเลือกใช้รูปแบบที่ดึงดูดกลุ่มเป้าหมาย เช่น นิสิตนักศึกษา และ คนรุ่นใหม่ ผ่านการใช้ วิดีโอ, графิก, หรือสื่อมัลติมีเดีย บนแพลตฟอร์ม ที่หลากหลาย (Facebook, Instagram, TikTok) พร้อมปรับ โทนภาษา ให้เข้ากับพฤติกรรม การบริโภคสื่อในโลกดิจิทัลและการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มที่ทันสมัย เช่น การใช้ โซเชียลมีเดียในการกระจายข่าวสาร และการสร้าง ชุมชนออนไลน์ เพื่อการมีส่วนร่วมของผู้ชม เพื่อออกแบบกระบวนการสื่อสารให้เข้าถึงง่าย และกระตุ้นการมีส่วนร่วม ซึ่งในปัจจุบันเป็น

ความท้าทายในการเล่าเรื่อง เนื่องจากธุรกิจ แอลกอฮอล์ได้ใช้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง ของสื่อเพื่อทำการตลาดเชิงรุกอย่างมาก มีการผลิตสื่อ ที่เชื่อมโยงการดื่มกับวัฒนธรรมและการเฉลิมฉลอง การใช้ประโยชน์เป็นเครื่องมือการตลาดมักใช้ การผลิตสื่อที่เชื่อมโยงแบรนด์เข้ากับประโยชน์ และวัฒนธรรมไทย เพื่อสร้างค่านิยมว่าการดื่ม เป็นส่วนหนึ่งของการรวมตัวและการเฉลิมฉลอง หรือการรุกคืบในเครือข่ายชุมชนดิจิทัล การทำการตลาดเชิงรุกผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น การใช้ข้อความ, รูปภาพ, และสื่อมัลติมีเดียที่ดึงดูดใจ รวมถึงการใช้ตราสมมูล และการสนับสนุนจาก อุตสาหกรรมสุรา (Sponsor) ส่งผลให้เกิดนักดื่ม หน้าใหม่ที่มีอายุน้อยลง ในการต่อสู้กับผลกระทบ เชิงลบของแอลกอฮอล์ สื่อรณรงค์จำเป็นต้องใช้ กลยุทธ์การเล่าเรื่องที่สร้างสรรค์และทรงพลัง เช่น การเล่าเรื่องผ่านประสบการณ์จริง มีการคิดค้นวิธี การเล่าเรื่องที่แปลกใหม่และน่าสนใจ เพื่อให้เกิด อารมณ์ร่วม หรือการเล่าผ่านประสบการณ์ของ ผู้คนจริงที่ได้รับผลกระทบเพื่อสร้างความตระหนักรู้ และแรงกระตุ้น และกระบวนการเล่าเรื่องข้ามสื่อ ถือเป็นกุญแจสำคัญในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ช่วยให้ผู้รับสารมีส่วนร่วมกับเนื้อหาสามารถนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับ ความคิด การตัดสินใจ, และการกระทำ ในชีวิตประจำวันได้

การขับเคลื่อนประเด็น “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” ต้องใช้การสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการ ผลิตสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกและยั่งยืนต่อสังคม ในระยะยาว การวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา กระบวนการผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อ เพื่อสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า”

เพื่อพัฒนาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการนำเสนอ ประเด็นและสร้างการมีส่วนร่วมกับกลุ่มเป้าหมาย

บททวนแนวคิด

แนวคิดการเล่าเรื่องข้ามสื่อ

เป็นกลยุทธ์สำคัญในการสร้างเนื้อหา เพื่อสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลายอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีเป้าหมายหลักในการสร้าง ประสบการณ์ที่ดึงดูดและกระตุ้นการมีส่วนร่วม ของผู้รับสาร (สกุลศรี ศรีสารคาม, 2565 อ้างถึง ใน Jenkins, 2010) แนวคิดนี้มีบทบาท สำคัญในการขับเคลื่อนสื่อเชิงสร้างสรรค์ และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางสังคม ตามแนวคิดของ Pratten (2015), การเล่าเรื่อง ข้ามสื่อคือการนำเสนอเรื่องราวผ่านหลายแพลตฟอร์ม โดยแต่ละแพลตฟอร์มจะส่งมอบเนื้อหาบางส่วน ที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างเรื่องราว ที่สมบูรณ์และเพิ่มประสบการณ์แก่ผู้รับสาร กลยุทธ์ สำคัญในการผลิตเนื้อหาข้ามสื่อประกอบด้วย

1. การตัดแปลงและเล่าใหม่ การปรับ เนื้อหาเดิมให้ดึงดูดความสนใจและสร้าง ประสบการณ์ร่วมเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย
2. การสร้างเนื้อหาใหม่เฉพาะแพลตฟอร์ม การขยายและเชื่อมโยงเนื้อหาให้เหมาะสมกับลักษณะ เนื้อหาของแต่ละช่องทาง เพื่อความหลากหลาย ในการเข้าถึง
3. การโปรโมตข้ามสื่อ การสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้รับสารติดตามเนื้อหาในหลายช่องทาง
4. การสร้างความผูกพัน การออกแบบ ประสบการณ์และบทสนทนาที่ช่วยให้ผู้รับสาร มีส่วนร่วมและเชื่อมโยงกับเรื่องราว

ปัจจัยสำคัญในกระบวนการเล่าเรื่องข้ามสื่อ คือ โครงสร้างเรื่องราวที่แข็งแรง และ ความเข้าใจ กลุ่มเป้าหมาย เช่น ใจพฤติกรรมและการใช้เทคโนโลยี ของผู้รับสารจะช่วยให้สามารถออกแบบเนื้อหาที่ ตรงใจ สร้างปฏิสัมพันธ์ และส่งมอบประสบการณ์ ที่ต่อเนื่องและสมบูรณ์ในหลากหลายแพลตฟอร์ม ซึ่งเป็นวิธีการสำคัญในการสร้างความประทับใจ และเชื่อมโยงประสบการณ์ตั้งกล่าวไปสู่โลก แห่งความเป็นจริง

สถานการณ์การดีม์เครื่องดีม์แอลกอฮอล์ ในประเทศไทย

การบริโภคเครื่องดีม์แอลกอฮอล์เป็นประเด็น สำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ร่างกาย และสังคม ในหลายมิติ ทั้งการเกิดผลกระทบจากการดีม์ เครื่องดีม์แอลกอฮอล์ในด้านสุขภาพ ซึ่งการดีม์ แอลกอฮอล์ในปริมาณมากกินไปอาจทำให้เกิด โรคพิษสุราเรื้อรังและเพิ่มความเสี่ยงต่อโรคต่าง ๆ เช่น โรคตับแข็ง โรคหัวใจ และมะเร็งบางชนิด หรือการดีม์แล้วขับนำไปสู่อุบัติเหตุทางถนน การทะเลาะวิวาท และการทำร้ายร่างกาย การส่งผลกระทบทางสังคม เช่น ส่งผลต่อปัญหาในครอบครัว เช่น ความรุนแรงในครอบครัว และปัญหาทางการเงิน หรือการก่อให้เกิดปัญหาในชุมชน เช่น การทะเลาะวิวาทในพื้นที่สาธารณะ

ซึ่งในปัจจุบันการเพิ่มขึ้นของการบริโภค จากรายงานภาวะสังคมไทยไตรมาส 3 ปี 2566 พบว่า การบริโภคเครื่องดีม์แอลกอฮอล์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4.7 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน เนื่องจากจำนวนนักท่องเที่ยวต่างชาติที่เพิ่มขึ้น โดยการรณรงค์ดูแลเข้าพรรษาในช่วงผลสำรวจ ปี 2565 พบว่า ร้อยละ 36.8 ของผู้ร่วมโครงการ สามารถติดต่อสื่อสารกับครอบครัว เพิ่มขึ้นจาก

ร้อยละ 30.3 ในปี 2564 สะท้อนถึงผลสำเร็จ ของการรณรงค์ที่ต่อเนื่อง

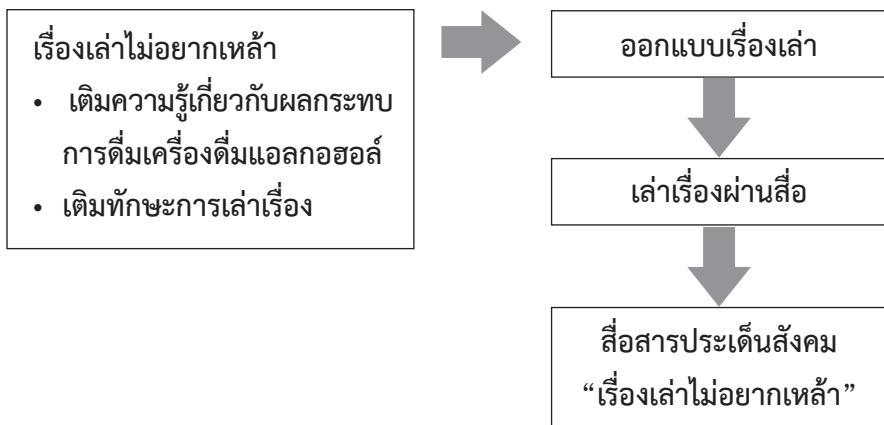
แต่ก็ยังมีประเด็นใหม่ที่ส่งผลต่อการบริโภค เครื่องดีม์แอลกอฮอล์ในปัจจุบันที่เพิ่มเข้ามา เช่น การขยายเวลาสถานบันเทิงถึง 04.00 น. ในพื้นที่ 4 จังหวัด (กรุงเทพฯ, เชียงใหม่, ชลบุรี, ภูเก็ต) ที่มี การเริ่มบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 15 ธันวาคม 2566 แม้ช่วงระยะเวลาดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อ ด้านอุบัติเหตุและความรุนแรงจากการดื่มสุรา หรือการทำการตลาดบนสื่อออนไลน์ เช่น โฆษณาในโซเชียลมีเดีย และการใช้ Influencers ส่งผล ให้เกิดนักดื่มหน้าใหม่และผู้ดื่มอายุน้อยลง

โดยมีข้อเสนอแนะในการจัดการปัญหา เกี่ยวกับการดีม์เครื่องดีม์แอลกอฮอล์ได้แก่ การเพิ่ม ความเข้มงวดในการควบคุมด้วยการบังคับ ใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การควบคุม การโฆษณาและจำกัดอายุผู้ดื่ม หรือใช้การรณรงค์ และให้ความรู้ด้วยการส่งเสริมโครงการลด ละ เลิก สุรา เช่น เทศกาลปลดสุรา หรือการบำบัดผู้ดื่มสุรา ด้วยสมุนไพรพื้นบ้าน หรือการรณรงค์ในชุมชน และกลุ่มเยาวชนผ่านสื่อที่เข้าถึงได้ง่าย ด้วยการสร้าง เครื่องมือรณรงค์ที่เหมาะสมกับทุกกลุ่มอายุ เช่น แคมเปญออนไลน์ เกมสร้างจิตสำนึก หรือกิจกรรม ในชุมชน

แม้ว่าประเทศไทยจะมีความพยายาม ในการควบคุมการบริโภคเครื่องดีม์แอลกอฮอล์ แต่ความท้าทายยังคงอยู่ซึ่งต้องใช้การบูรณาการ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และชุมชน รวมถึงการพัฒนาอย่างยั่งยืน ที่ครอบคลุมเพื่อให้ ตอบโจทย์สถานการณ์ปัจจุบันที่จะช่วยลดผลกระทบ ด้านลบและสร้างความตระหนักรู้ในสังคมได้อย่าง ยั่งยืน

บทความวิจัยนี้ได้บูรณาการแนวคิดการเล่าเรื่องข้ามสื่อเข้ากับสถานการณ์การดีมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในประเทศไทยเพื่อศึกษากระบวนการผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อ “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” โดยมีจุดเชื่อมโยงสำคัญของแนวคิดการเล่าเรื่องข้ามสื่อกับกระบวนการออกแบบและพัฒนาเรื่องเล่าไม่อยากเหล้า ผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนด้วยกิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการผ่านกิจกรรมภายใต้โครงการบริการวิชาการ “โครงการรณรงค์ดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ช่วงสอบของนักศึกษา” ผนวกกับการเล่าเรื่องผ่านการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาหลักในการสื่อสารที่จะสร้างประสบการณ์ให้กับผู้รับสารในการวางแผนและดำเนินการผลิตเนื้อหาเรื่องเล่าไม่อยากเหล้า

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการวิจัยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการศึกษาระบวนการในการผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อ (Transmedia) เพื่อสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” ผ่านกระบวนการผลิตเนื้อหาเรื่องข้ามสื่อในครั้งนี้ได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม รายละเอียดดังขั้นตอนในการวิจัยดังต่อไปนี้

การวางแผนและเตรียมการร่วมกัน

ผู้วิจัยและนักศึกษาเอกวิชาการโฆษณาชั้นปีที่ 3 สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 42 คน คัดเลือกแบบเจาะจงจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ตัวแทนในบริบทของการเป็นผู้รับสารและเป็นผู้ผลิตสื่อหน้าใหม่รวมไปถึงตัวแทนจากผู้มีประสบการณ์ตรงตัวแทน

องค์กรเครือข่ายดเหล้า หรือผู้ที่เคยมีประสบการณ์ มีข้อมูลหรือเคยมีส่วนเกี่ยวข้องกับเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ ในฐานะตัวแทนผู้ให้ข้อมูลจากผู้ที่มี ปฏิสัมพันธ์ และอาสาสมัครหรือเต็มใจที่จะมี ส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ได้ร่วมกันทำความเข้าใจ วัตถุประสงค์และกระบวนการวิจัย

ในขั้นตอนนี้ได้ร่วมกันประชุมทำความเข้าใจ แนวทางการดำเนินระบุปัญหาและความต้องการ ในการสื่อสารประเด็นการเล่าเรื่องข้ามสื่อ “เรื่องเล่า ไม่อยากเหล้า”

การดำเนินการวิจัยร่วมกัน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากับกลุ่มนักศึกษา เพื่อเก็บข้อมูล ผ่านกิจกรรมการออกแบบเรื่องเล่า ด้วยวิเคราะห์ กลุ่มผู้รับสารผ่าน Persona ในการกำหนดกลุ่ม คนฟัง ดู และลักษณะของกลุ่มเป้าหมายว่าเป็น อย่างไร ด้วยการใช้แนวคิดแบบกึ่งโครงสร้าง ที่ครอบคลุมประเด็นสำคัญเกี่ยวกับลักษณะพฤติกรรม ความสนใจ หรือความคาดหวังในประเด็นที่เกี่ยวกับ การตื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ได้แก่ ข้อมูลความสนใจ เปื้องต้นของกลุ่มเป้าหมาย ลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย ไลฟ์สไตล์ อาชีพ ความสนใจ บุคคลที่ชื่นชอบ สื่อที่ ติดตาม และพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โอกาสในการดื่ม ความคิดเห็นต่อการดื่มเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ ค่าใช้จ่ายในการดื่มและประสบการณ์ หลังการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ โดยเปิดโอกาสให้ ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความคิดเห็นและประสบการณ์ ที่ได้รับอย่างเป็นธรรมชาติเพื่อนำข้อมูลมาประกอบใช้ ในการพัฒนาเรื่องเล่าต่อไป

มีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ใช้แบบบันทึก การสังเกตที่ออกแบบให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ หลายด้าน ทั้งในด้านผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยสังเกต

ปฏิวิธิริยาและการตอบสนองต่อกิจกรรมฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการการเล่าเรื่องข้ามสื่อเพื่อสร้างการมี ส่วนร่วมและสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่า ไม่อยากเหล้า” และกิจกรรมภายใต้โครงการบริการ วิชาการ “โครงการรณรงค์ดื่มดื่มแอลกอฮอล์ ช่วงสอบของนักศึกษา” รวมถึงระดับการมีส่วนร่วม ในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในส่วนของ การพัฒนาเรื่องเล่าผู้วิจัยสังเกตกระบวนการ วิเคราะห์ผู้รับสารและการออกแบบเนื้อหา การเล่าเรื่องผ่านประสบการณ์ของผู้รับสารที่ได้รับ ข้อมูลจากประสบการณ์ต่างพัฒนาระบบการดื่ม ประสบการณ์ของผู้ใกล้ชิด นอกจากนี้ยังสังเกต ปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นตลอดจนบรรยายโดยรวม ของกิจกรรมการเรียนรู้

เครื่องมือทั้งหมดนี้ได้ผ่านการพิจารณา จากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการวิชาการและจิตรกรรม สถาบัน วิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

การวิเคราะห์ข้อมูลและวางแผนการ พลิตสื่อ

ผู้วิจัยและนักศึกษา ได้ร่วมกันวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม และ การสังเกตการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า นักศึกษา ผู้ผลิตสื่อมีความเข้าใจในประเด็นที่จะสื่อสาร และสามารถออกแบบเรื่องเล่าที่น่าสนใจ รวมถึง วิเคราะห์ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมกับกลุ่ม เป้าหมาย

การผลิตและเผยแพร่ผลงาน

ขั้นตอนการผลิต (Production) ฝึกปฏิบัติ การเล่าเรื่องข้ามสื่อเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า”

ด้วยการวิเคราะห์ผู้รับสารและการออกแบบเรื่องเล่า และกลิวีธิการเล่าเรื่องเพื่อสื่อสารประเด็นสังคมอย่างสร้างสรรค์ในรายวิชาการเขียนบทโฆษณา และรายวิชาการสร้างสรรค์และผลิตงานโฆษณา โดยมีนักศึกษาเข้าร่วมจำนวน 42 คน สำหรับการฝึกปฏิบัติการสื่อสารเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อายกเหล้า” นี้ เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและนักศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้รับสาร การออกแบบเรื่องเล่า และกลิวีธิการเล่าเรื่อง และการเล่าเรื่องข้ามสื่อ หรือช่องทางการสื่อสารประเภทต่าง ๆ นอกรากนั้นแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินกิจกรรมสนทนากลุ่มพร้อมการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อการทดสอบเรื่องเล่า (Copy testing) โดยพิจารณาว่ามีความรู้อย่างไร กับเรื่องที่นำมาเล่า สามารถสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อายกเหล้า” ได้อย่างสร้างสรรค์ และขั้นตอนหลังการผลิต (Post Production) ขั้นตอนหลังการผลิต การประกอบร่างเนื้อหาทั้งหมดเข้าด้วยกัน การตรวจสอบคุณภาพและการตอบสนองของผู้รับสารก่อนการเผยแพร่จริงยังเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง งานวิจัยนี้มุ่งเน้นการนำเสนอแนวทางเชิงทดลองในการใช้กลุ่มนักศึกษาผู้มีส่วนร่วม

ในการเล่าเรื่อง มาเป็นเครื่องมือในการประเมิน
และให้ข้อเสนอแนะในขั้นตอน Post-Production
เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพฤติกรรมและ
ความรู้สึกต่อเนื้อหาที่ได้รับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ส่วนแรกใช้การศึกษากระบวนการผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์แก่นสาระ สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ และการสังเกต เพื่อศึกษาการกระบวนการผลิต เนื้อหา ส่วนที่สองใช้การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ และการสังเกตผ่านกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม ต่อประเด็นสังคมเพื่อพัฒนากระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมต่อประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” ผ่านกระบวนการเล่าเรื่องข้ามสื่อ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยส่วนที่หนึ่ง กระบวนการผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อ (Transmedia) เพื่อสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า”



ภาพที่ 2 ภาพกิจกรรมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “สอบให้ปัง เกรดไม่พัง ชีวิตดีดี” พระราม ไม่มีเหล้า”



ภาพที่ 3 ผลการวิจัยส่วนที่หนึ่ง กระบวนการผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อ (Transmedia) เพื่อสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า”

ผลการวิจัยส่วนที่สอง การพัฒนากระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมต่อประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” ผ่านกระบวนการเล่าเรื่องข้ามสื่อ

การกำหนดทิศทางเนื้อหา “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” นั้น จากการสนทนากลุ่มแบบไม่เป็นทางการ ร่วมกับนักศึกษาในรายวิชาการสร้างสรรค์ และผลิตงานโฆษณา ได้พัฒนาแนวทางการเล่าเรื่อง

เพื่อสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวทางหลัก ได้แก่

แนวทางที่ 1 การเชื่อมโยงประสบการณ์ร่วม คือ การเล่าเรื่องที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ชีวิตจริงของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นความเข้าใจ และสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ผ่านกระบวนการสร้างเรื่องเล่า ได้แก่ ใช้กระบวนการเล่าเรื่องด้วย 5W1H Who ใครคือผู้ที่ได้รับ

ผลกระทบหรือเป็นตัวละครหลัก (เช่น ครอบครัว, เพื่อน, ตัวผู้ดีม่อง) **What** เรื่องราวเกี่ยวกับการดีม แอลกอฮอล์ที่มีผลต่อชีวิต เช่น ความสัมพันธ์, สุขภาพ **When** ช่วงเวลาสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เช่น งานเลี้ยง, เทศกาลนั้นที่ทำให้เกิดการตระหนัก **Where** สถานที่ที่เชื่อมโยงประสบการณ์ เช่น ชุมชน, โรงพยาบาล, ที่ทำงาน **Why** ทำมาการลด หรือเลิกดื่มแอลกอฮอล์จึงสำคัญ (สุขภาพ, การเงิน, ความสัมพันธ์) **How** วิธีการหรือแรงบันดาลใจ ที่ทำให้ตัวละครเปลี่ยนพฤติกรรม ผ่านการเชื่อมโยง เรื่องเล่าผ่านตัวละครและโครงเรื่อง เช่น ตัวละคร ต้องสะท้อนชีวิตจริง มีความซับซ้อนและสมจริง เช่น พ่อแม่ที่กังวลถูกวัยรุ่น, คนทำงานที่หันมาดูแล สุขภาพ หรือการนำเสนอโครงเรื่องต้องสื่อสารถึง การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง เช่น จากการเป็น นักดื่มกลายมาเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ ผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้น เกิดการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้รับสาร ผ่านประสบการณ์ที่พากเขารู้สึกว่าเป็น “เรื่องของ ตัวเอง” และการกระตุ้นให้ผู้รับสารเกิดแรงบันดาลใจ ในการลดหรือเลิกดื่ม

แนวทางที่ 2 การออกแบบเรื่องเล่าและโลก เนื้อหา ด้วยการสร้างโลกเนื้อหาที่หลากหลาย และมีความต่อเนื่อง เพื่อเชื่อมโยงผู้รับสารเข้ากับ ประเด็น “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” โดยแนวทาง การออกแบบได้แก่ การเชื่อมโยงหลายแพลตฟอร์ม สร้างเรื่องเล่าหลักที่สามารถขยายความผ่านสื่อ หลากหลาย เช่น วิดีโอสั้น หรือการเล่าเรื่องที่สร้าง ความคาดหวังและติดตามต่อเนื่อง มีการร้อยเรียง เนื้อหา ผ่านการออกแบบให้เรื่องราวของตัวละคร หรือสถานการณ์ที่แตกต่างกันเชื่อมโยงกันได้ เช่น คนที่เคยได้รับผลกระทบจากแอลกอฮอล์ มาเชื่อมโยงกับคนที่เพิ่งเริ่มต้นเลิกเหล้า หรือการเน้น

ประเด็นสำคัญในแต่ละส่วนของเรื่อง เช่น สุขภาพ, การเงิน, ความสัมพันธ์ในชีวิต และการพัฒนา ประสบการณ์รักษา ด้วยการใช้เนื้อหาที่สร้างความรู้สึก และแรงกระตุ้น เช่น วิดีโอที่สื่อถึงผลกระทบทาง ารมณ์ หรือผลเสียของการดื่ม หรือการสร้างแรง ขับเคลื่อนชุมชน ผ่านการกระตุ้นให้ผู้รับสารกล่าวเป็น ส่วนหนึ่งของเรื่องเล่าผ่านการแชร์เรื่องราวส่วนตัว

กระบวนการคิดสร้างสรรค์และพัฒนา ประสบการณ์เรื่องเล่า “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” นักศึกษาได้มีการพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ สำหรับการออกแบบเรื่องเล่า ด้วยการอาศัยข้อมูล ประสบการณ์และจินตนาการที่เชื่อมโยงกัน เพื่อสร้างสรรค์เนื้อหาใหม่ที่มีความหมายและ ส่งผลกระทบต่อผู้รับสาร โดยมีองค์ประกอบหลัก ในการสร้างสรรค์เรื่องเล่า ด้วยการคิดประเด็น เรื่องราว (Concept) การวางแผนทางว่า จะเล่า เรื่องอะไร (What to say) มีการใช้ข้อมูล และประสบการณ์ร่วมจากการรับรู้ในประเด็น ของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อกำหนดเป็น ประเด็นหลักที่น่าสนใจ เช่น ผลกระทบจากการดื่ม หรือแรงบันดาลใจจากการเลิกเหล้า หรือความสัมพันธ์ในครอบครัวที่มีการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังต้องนำเสนอแนวทางการเล่าเรื่องให้ชัดเจน เช่น การให้ข้อมูลการสร้างความเข้าใจ หรือการสร้าง แรงบันดาลใจ ผ่านการคิดวิธีการนำเสนอ (Execution) ด้วยการกำหนดวิธีการสื่อสารว่าจะพูดอย่างไร (How to say) ออกแบบกลวิธีในการนำเสนอ เนื้อหาที่โดดเด่นและดึงดูด ผ่านการใช้วัจนาภาษา (Verbal Communication) เลือกใช้คำพูดที่ตรงใจ กับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การใช้ภาษาที่เป็นกันเอง หรือคำที่สื่อถึงความหวังและการเปลี่ยนแปลง การเล่าเรื่องด้วยลำดับที่ชัดเจน เช่น เริ่มจากปัญหา

สู่การเรียนรู้ และจบด้วยทางออก หรือการใช้อวัจนาภาษา (Non-verbal Communication) มีการใช้ภาพ เสียง หรือการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่จะช่วยสร้างอารมณ์ เช่น สีที่สะท้อนถึงสุขภาพและความสุข หรือดูนตรีที่กระตุ้นความรู้สึกและการจัดฉาภและองค์ประกอบภาพที่ช่วยส่งเสริมเรื่องเล่า เช่น แสดงให้เห็นความเปลี่ยนแปลงของตัวละคร

การพัฒนาประสบการณ์เรื่องเล่า การเขื่อมโยงและการสร้างสรรค์ ด้วยการใช้ประสบการณ์และจินตนาการ มีการนำเสนอเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นจริง เช่น ประสบการณ์ของผู้ที่เลิกดื่มได้สำเร็จ หรือสร้างเหตุการณ์สมมติที่สะท้อนสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง หรือการผสมผสานประสบการณ์ส่วนตัวและข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้เรื่องเล่าเกิดความน่าเชื่อถือ การออกแบบต้นแบบแนวความคิด ผ่านแนวความคิดที่เป็นแกนหลักของเรื่อง เช่น “การเลิกเหล้าเป็นจุดเริ่มต้นของการดูแลชีวิตตัวเอง” หรือการสร้างตัวละครหรือสถานการณ์ที่สะท้อนปัญหาและทางออกเพื่อเขื่อมโยงกับกลุ่มเป้าหมาย การเขื่อมโยงระหว่างข้อมูลและประสบการณ์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมผ่านการใช้ข้อมูลที่ชัดเจน เช่น สติ๊ก หรือผลกระทบเชิงสุขภาพ มาเล่าผ่านเรื่องราวที่สร้างความรู้สึก และการออกแบบประสบการณ์ให้เป็นภาพรวม เช่น การเล่าเรื่องผ่านหลายมิติของชีวิต (สุขภาพ ความสัมพันธ์ การเงิน)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ากระบวนการผลิตเนื้อหา “เรื่องเล่าไม่อายกเหล้า” ด้วยการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมแสดงให้เห็นถึงรายละเอียด

ของกระบวนการผลิตเนื้อหาและการสร้างการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. กระบวนการผลิตเนื้อหาการเล่าเรื่องข้ามสื่อ “เรื่องเล่าไม่อายกเหล้า”

กระบวนการผลิตเนื้อหาที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการวางแผนและออกแบบอย่างเป็นขั้นตอน โดยมีโครงสร้างหลักที่สำคัญดังนี้

1.1 การทำความเข้าใจผู้รับสารเชิงลึก ถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการผลิตเนื้อหาข้ามสื่อ มีการใช้แนวทาง Persona เพื่อวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายอย่างละเอียด พบว่าผู้รับสารเป้าหมายคือ บุคคลใกล้ชิดนักศึกษา (เพื่อนสนิท/ครอบครัว) ที่มีการดื่มเพื่อสังสรรค์และมองว่าการดื่มเป็นเรื่องปกติและช่วยผ่อนคลายแต่ยังไม่เคยมีเหตุการณ์ร้ายแรง

1.2 การวางแผนเนื้อหาข้ามสื่อ ตามหลัก 5W1H มีการนำหลักการนี้มาใช้ในการวางแผนโครงเรื่องเพื่อความต่อเนื่องและครอบคลุมทุกมิติ ได้แก่

- **ใคร (Who)** นำเสนอตัวละครหลักที่มีบุคลิกและพฤติกรรมสอดคล้องกับ Persona (ชอบสังสรรค์ ดื่มเพื่อเข้าสังคม)

- **อะไร (What)** นำเสนอผลกระทบที่แท้จริงของการดื่ม เช่น เมาแล้วขับ อุบัติเหตุ และปัญหาสุขภาพระยะยาว

- **เมื่อไหร่ (When)** ใช้เหตุการณ์ที่ใกล้ตัวกลุ่มเป้าหมาย (งานปาร์ตี้/เทศกาล) เพื่อชี้ให้เห็นผลเสียทั้งระยะสั้นและระยะยาว

- **ที่ไหน (Where)** นำเสนอผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ที่นิยม เช่น TikTok, Facebook, Instagram, YouTube เพื่อเพิ่มการเข้าถึงและความน่าสนใจ

- ทำไม (Why) ซึ่งให้เห็นเหตุผลสำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เช่น การลดอุบัติเหตุ และการสร้างชีวิตที่ดีขึ้น โดยใช้การเล่าเรื่องที่ผสมผสานเหตุผลและอารมณ์

- อย่างไร (How) ใช้กลวิธีที่สร้างแรงจูงใจและความแปบใหม่ เช่น การพลิกมุ่นมอง การใช้เหตุการณ์ลับ หรือการเล่าย้อนเหตุการณ์ เพื่อเร้าอารมณ์ให้ผู้ฟังจินตนาการตามได้

2. แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของผู้รับสาร

การสร้างการมีส่วนร่วมของผู้รับสารในประเด็น “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” คือการเชื่อมโยงเนื้อหา กับชีวิตประจำวันและการให้ผู้รับสารได้มีบทบาทในเรื่องราว:

2.1 การเชื่อมโยงประสบการณ์ร่วม เนื้อหาถูกออกแบบให้สร้างการเชื่อมโยงประสบการณ์ที่ตรงกับชีวิตจริงของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อกระตุนและสร้างแรงจูงใจ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการเชื่อมโยงเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต เกี่ยวกับการตื่น

2.2 การกระตุ้นอารมณ์เพื่อสร้างการจดจำ ใช้การเล่าเรื่องที่เน้นการกระตุ้นอารมณ์ (Emotive Storytelling) ควบคู่กับเหตุผล เพื่อให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกร่วม (ความรู้สึกร่วม/เห็นอกเห็นใจ) และเกิดการจดจำประเด็นสังคม

2.3 การใช้สื่อเป็นพื้นที่ให้ลงมือปฏิบัติ เนื้อหาถูกออกแบบให้เหมาะสมกับแต่ละแพลตฟอร์ม เพื่อให้ผู้รับสารได้คิดตาม คิดวิเคราะห์ วิพากษ์ และนำไปสู่การคิดถึงสิ่งที่ตนเองสามารถทำได้ (ให้ทางออกกับการแก้ปัญหา) กระบวนการนี้ เชิญชวนให้ผู้รับสาร ลงมือทำบางอย่าง ทั้งต่อเนื้อหาและต่อประเด็นในชีวิตจริง ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของรำ เซ็งสถาปนศิริ (2558) ที่ระบุว่า หัวใจของการเล่าเรื่องข้ามสื่อคือการให้ผู้รับสาร สร้างประสบการณ์กับเรื่องเล่าด้วยตนเองผ่านแพลตฟอร์มต่าง ๆ

2.4 การพัฒนาศักยภาพผู้ผลิตและผู้รับสาร งานวิจัยนี้สะท้อนว่ากระบวนการดังกล่าว ช่วยพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาในการผลิตเนื้อหา และสนับสนุนให้ผู้รับสาร สามารถถกถายเป็นผู้สร้างสรรค์เนื้อหาในอนาคต ซึ่งเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในระดับสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายในประเด็นการเล่าเรื่องข้ามสื่อ เพื่อทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายในเชิงลึกยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาถึงศักยภาพของนักเล่าเรื่อง เพื่อต่อยอดกระบวนการสื่อสารการเล่าเรื่องข้ามสื่อในการสื่อสารประเด็นสังคมเพิ่มเติม ให้กลุ่มเป้าหมายอื่นนอกเหนือจากนักศึกษา สามารถฝึกปฏิบัติในการเล่าเรื่องผ่านกระบวนการวิจัยได้

กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง การเล่าเรื่องข้ามสื่อเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และสื่อสารประเด็นสังคม “เรื่องเล่าไม่อยากเหล้า” ได้ด้วยการสนับสนุนงบประมาณจากทุนอุดหนุน การวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร วิจัยงบประมาณแผ่นดิน (2566)

ເອກສາຮ້າງອີງ

Apisit Supakitjaroen. (2021). Transmedia Storytelling Innovation for Engagement to Drive Social Issues. **Journal of Graduate Studies and Social Sciences**, Urdritt Rajabhat University, 11(2), 141-157.

Jenkins, H. (2010, June 21). **Transmedia Education: the 7 Principle Revisited**. http://henryjenkins.org/blog/2010/06/transmedia_education_the_7_pri.html Retrieved 7 December, 2022.

Korranok Nindum. (2020). Creating a Storytelling of Wellness Tourism Attractions in Chiang Rai Province. **Journal of Communication Arts**, Dhurakij Pundit University, 14(2): 109-135.

Pratten, R. (2015). **Getting Started with Transmedia Storytelling: A Practical Guide for Beginners (2nd ed.)**. Create Space Independence Publishing Platform.

Sakulsri Srisarkham. (2018). The Development of Content Innovation with Transmedia Storytelling Strategy for Television Programs. **Journal of Communication Arts**, Dhurakij Pundit University, 12(1): 193-225.

Sakulsri Srisarkham et al. (2022). Transmedia Storytelling and Multi-platform Communication Strategy: Producer's Guide to Transmedia Storytelling. Supported by the Research and Development Fund for the Public of the National Broadcasting and Telecommunications Commission (NBTC).

Sakulsri Srisarkham. (2022). Creating a Prototype Model for Developing Thinking Skills and Multi-platform Media Literacy among Media Producers through Transmedia Storytelling and Design Thinking Process. **Panyapiwat Journal**, 14(1): 293-307.

Savitree Assanangkornchai. (2022). **Alcohol Drinking Patterns and Trends among the Thai Population**. Songkhla: Center for Alcohol Studies (CAS) and Epidemiology Unit, Faculty of Medicine, Prince of Songkla University.

Surapong Sothanasthien. (2013). Communication Theory. Bangkok: Rabiangthong Printing.

Tham Chuasathapanasiri. (2015). Transmedia Story-telling. **Journal of Communication Arts and Innovation NIDA**, 2(1), 59-87.

MOTIVATION AND EMPLOYABILITY SKILLS OF AIRLINE BUSINESS GRADUATES: THE MEDIATING ROLE OF SELF-EFFICACY

Juan Rodrigo B. Del Villar*, Vissarut Udomdet, Jessada Dechmak, Panatda Supaporn,
Amarjeet Singh Mastana, Saran Kumar Sekar and Pranav Milind Thakre

*Teaching English to Speakers of other Languages Program, Udon Thani Rajabhat University,
Udon Thani, Thailand

*E-mail: janjan.jrdv@gmail.com

Received: 03-10-2025

Revised: 20-11-2025

Accepted: 20-11-2025

ABSTRACT

This study investigated whether self-efficacy mediates the relationship between motivation and employability skills among graduates in the airline business. Using a causal-correlational, non-experimental design, survey data were collected from 110 graduates, with sample size determined through G*Power analysis to ensure sufficient statistical power. Analyses employed Pearson correlation, multiple regression, t-test/ANOVA, and path analysis. The study revealed very strong positive correlation among motivation and employability skills ($r(108) = .875, p < .001$). Multiple regression analysis revealed that both motivation ($\beta = 0.310, p < 0.001$) and self-efficacy ($\beta = 0.480, p < 0.001$) significantly predicted employability skills, jointly accounting for 58% of the variance. Mediation analysis further showed that self-efficacy partially mediated the relationship between motivation and employability, suggesting that motivated students develop employability skills both directly and indirectly through increased confidence in their abilities. Employability was higher among females and recent cohorts, while motivation was stronger in recent cohorts. The findings suggest that self-efficacy is a key mechanism linking motivation to employability, underscoring the importance of authentic practice and structured feedback in enhancing graduates' job readiness. The study recommends strengthening authentic practice through simulations and internships, integrating structured feedback mechanisms,

and embedding self-efficacy-enhancing strategies into the curriculum to foster confidence, career readiness, and long-term employability among graduates.

Keywords: self-efficacy, motivation, employability skills, mediation, aviation education.

INTRODUCTION

In today's highly competitive job market, graduates' success is primarily determined by their employability, the set of skills and attributes that enable them to obtain and sustain meaningful work. This issue is particularly critical in the airline industry, where recovery and fleet expansion are driving greater demand for talent in cockpit, cabin, maintenance, and ground operations (CAE, 2025; International Air Transport Association [IATA], 2024). In this context, graduates must be equipped not only with technical expertise but also with the broader employability skills valued by employers and regulators. Current competency-based and evidence-based training frameworks in aviation emphasize the importance of transferable skills, including communication, teamwork, problem-solving, decision-making, and situational awareness. Recent studies confirm that these non-technical skills are essential for aviation students preparing to navigate a rapidly evolving labor market (Yiu et al., 2022).

Alongside this skills-oriented perspective, contemporary research in higher

education emphasizes the psychological dimensions of employability. Motivation and self-efficacy, in particular, are consistently shown to influence students' readiness for their careers. Empirical evidence suggests that motivation predicts both self-efficacy and employability, while self-efficacy can enhance employability through mechanisms such as improved academic performance and stronger career aspirations (Obias et al., 2025). These findings suggest that employability outcomes in aviation education depend not only on what graduates can do but also on their belief in what they can achieve.

Despite these insights, a significant gap remains in aviation-related research. Much of the literature maps which skills are most needed and how curricula align with industry requirements. However, it rarely examines the psychological processes that explain how students translate motivation into concrete employability skills. For example, while recent aviation studies underscore the importance of interpersonal and problem-solving skills, they overlook

the mediating role of self-efficacy (Chrysogelos et al., 2025). Related studies in general higher education suggest that self-efficacy mediates the relationship between motivation and employability. However, these are typically drawn from diverse student populations outside the aviation field, which limits their applicability to graduates in this field (Li et al., 2022; Wang et al., 2022). Furthermore, graduate tracer studies, while increasingly used to assess program outcomes and labor market success, tend to describe employability in broad terms without testing mediation models that link motivational factors to specific employability skills (Garcia et al., 2024).

To address this gap, the present study examined university graduates in the airline business education sector. It tested a theoretical model in which self-efficacy mediates the relationship between motivation and employability skills. Focusing on communication, problem-solving, teamwork, and adaptability - skills central to aviation competency frameworks, the study integrates psychological constructs with outcome-based measures to inform curriculum design and training. While employability research often identifies key skills and curriculum alignment, it rarely explores the psychological processes

that link motivation to skill development. Evidence from broader higher education suggests that self-efficacy mediates this relationship; however, such models remain untested in aviation contexts and are seldom connected to measurable post-graduation outcomes.

By focusing on airline business graduates and testing a mediation model in which self-efficacy links motivation to employability skills, this study addressed a critical gap in the literature. It extends Social Cognitive Career Theory to a specialized industry context. It provides practical insights into how motivation can be effectively harnessed to develop essential career competencies in the airline sector.

THEORETICAL AND CONCEPTUAL FRAMEWORK

This study is grounded in three complementary theories: Social Cognitive Career Theory (SCCT) (Lent et al., 1994), Theory of Planned Behavior (TPB) (Ajzen, 1991), and Self-Determination Theory (SDT) (Ryan & Deci, 2000). SCCT posits that career development is shaped by three interrelated factors: self-efficacy, outcome expectations, and personal goals. These factors influence career choices, persistence, and actions toward professional success (Omar et al., 2023). In this study, self-efficacy is examined

as a mediating factor linking motivation to the development of employability skills among airline business graduates.

TPB suggests that individuals' intentions to perform behaviors, such as developing employability skills, are shaped by attitudes, subjective norms, and perceived behavioral control. In this context, motivation and self-efficacy interact with perceived control over career preparation activities to influence skill acquisition (Martini et al., 2023).

SDT emphasizes the role of intrinsic and extrinsic motivation in learning and professional development. Graduates who feel autonomous, competent, and connected are more likely to engage in employability skill development actively, complementing the mediating role of self-efficacy (Yengkopiong, 2025).

Self-efficacy, defined as an individual's belief in their ability to perform tasks successfully (Bandura, 1997), motivates action and perseverance, influencing career decisions, effort, and persistence. Graduates with higher self-efficacy are more likely to translate motivation into proactive engagement in career preparation and skill development (Tan et al., 2025; Cho & Park, 2025). Employability skills are crucial for career success in the aviation industry, and self-efficacy enhances the impact of motivation

on these competencies (Mulyana et al., 2025).

Additional concepts integrated into this study include career adaptability and professional competence. Career adaptability reflects the readiness and resources graduates use to cope with changing work environments (Li & Chang, 2024), interacting with self-efficacy to promote proactive skill development. Professional competence encompasses technical and non-technical capabilities, such as teamwork, decision-making, and communication, which are essential for effective performance in the airline industry (OECD, 2020).

Based on these foundations, the study proposes a model where self-efficacy mediates the relationship between motivation and employability skills. By integrating SCCT with TPB, SDT, and the concepts of career adaptability and professional competence, the framework provides a comprehensive understanding of how psychological and motivational factors translate into actionable employability skills among airline business graduates.

Figure 1 illustrates the relationship between motivation, self-efficacy, and employability skills. Self-efficacy was suggested as a factor that influences the link between motivation and employability skills.

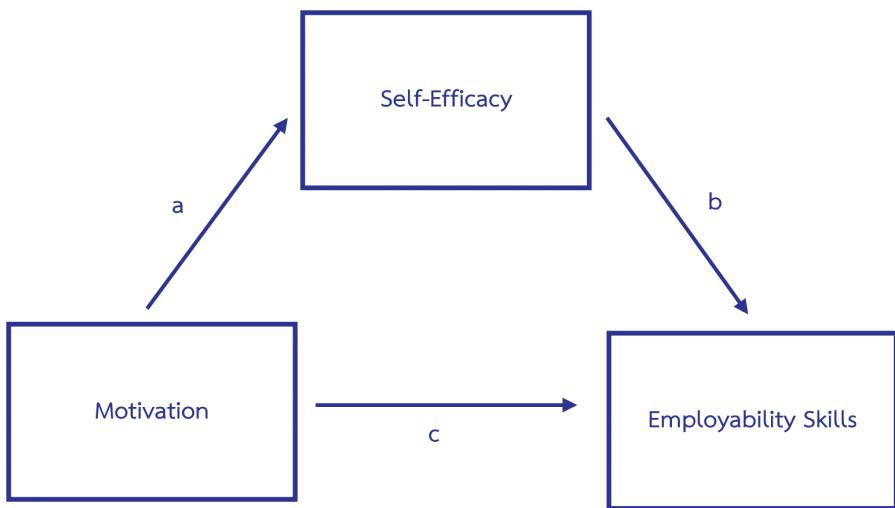


Figure 1 Schematic Diagram of the Study

RESEARCH QUESTIONS

This study aimed to determine whether self-efficacy mediates the relationship between motivation and employability skills among airline business graduates. Specifically, this study was guided by the following questions:

1. What is the level of respondents' motivation?
2. How do the respondents assess their employability skills?
3. What is the level of respondents' self-efficacy?
4. Is there a significant relationship between level of motivation and the employability skills of the respondents?
5. Is there a significant difference in the level of motivation and employability

skills of respondents when grouped by their demographic profile?

6. Which of the independent variables singly or in combination predict employability skills?

7. To what extent does self-efficacy mediate the relationship between motivation and employability skills?

HYPOTHESES

H_1 : There is a significant relationship between motivation and the employability skills of the respondents.

H_2 : There is a significant difference in the motivation and employability skills of the respondents when grouped according to their demographic profile.

H_3 : The independent variables, either individually or in combination, significantly predict employability skills.

H_4 : Self-efficacy significantly mediates the relationship between motivation and employability skills.

METHODOLOGY

This study employed a cross-sectional, correlational, non-experimental quantitative design. As explained by Fraenkel and Wallen (2009), this design allows data collection without manipulation, enabling researchers to examine whether one variable influences another variable through a third variable.

The study was conducted among Airline Business graduates from years 2018 to 2023, representing a total population of 285 graduates. A simple random sampling technique was used to ensure that all respondents had an equal chance to participate, thereby enhancing representativeness and minimizing bias (Noor et al., 2022). Data collection was carried out from June 2025 to September 2025.

The sample size was determined using G*Power to secure sufficient statistical power for both direct and indirect paths. A priori power analysis for linear multiple regression with two predictors, using an alpha of 0.05 and a medium effect size ($f^2 = 0.15$) following Cohen (1988), indicated that 107

respondents would yield a power of approximately 0.95. To account for possible non-responses and ensure the required power was achieved, the final sample size was adjusted to 110 respondents. This approach enhanced the robustness and reliability of the study's findings.

The research instrument underwent reliability and validity testing prior to the commencement of full-scale data collection. Internal consistency was evaluated using Cronbach's alpha, with all constructs exceeding the recommended threshold of 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994). Content validity was established through expert review by three faculty members specializing in business and management, ensuring that the instrument accurately reflected the constructs under study. Construct validity was confirmed through Confirmatory Factor Analysis (CFA) using the SEM (lavaan) module in Jamovi. Motivation (14 items adapted from Kotera et al., 2020): CFI = 0.942, TLI = 0.930, RMSEA = 0.072 (90% CI: 0.068–0.089), SRMR = 0.036; Employability Skills (18 items from Dershem, 2016; Zhang et al., 2022): CFI = 0.925, TLI = 0.912, RMSEA = 0.068 (90% CI: 0.062–0.081), SRMR = 0.042; Self-Efficacy (Ashraf, 2007; Schwarzer & Jerusalem, 1995):

CFI = 0.938, TLI = 0.926, RMSEA = 0.070 (90% CI: 0.065–0.084), SRMR = 0.035. These indices indicate that the scales demonstrated adequate construct validity and internal reliability, supporting their use in subsequent analyses.

For data analysis, descriptive statistics (mean and standard deviation) were applied to Problems 1, 2, and 3, while Problem 4 was analyzed using Pearson correlation. Problem 5 was analyzed using the t-test and ANOVA. Finally, Stepwise multiple regression was used to identify the most significant predictors of employability skills (Problem 6). At the same time, mediation analysis was employed for Problem 7 to test the mediating effect of self-efficacy in the relationship between motivation and employability skills.

Before running regression and ANOVA, we examined assumptions: residuals were inspected for normality

(Shapiro-Wilk), linearity (component-plus-residual plots), homoscedasticity (Breusch-Pagan test), and influential observations (Cook's D). Multicollinearity was assessed using VIF. Where assumptions were violated, we applied robust standard errors or non-parametric alternatives and report these in the results.

RESEARCH FINDINGS

Table 1 presents the respondents' level of motivation. The item with the highest mean, "Because I want to show myself that I can succeed in my studies" ($M = 4.46$, $SD = 0.73$), indicates that respondents are primarily driven by intrinsic motivation. The lowest mean was observed for "I can't see why I go to college, and frankly, I couldn't care less" ($M = 3.95$, $SD = 1.10$). The overall weighted mean of 4.24 ($SD = 0.79$) indicates a very high level of motivation among the respondents.

Table 1. Level of Motivation of the Respondents (n = 110)

Indicators	\bar{X}	SD	Interpretation
1. Because I think that a college education will help me better prepare for the career I have chosen.	4.40	.59	Very High
2. In order to obtain a more prestigious job later on.	4.23	.72	Very High
3. For the pleasure I experience when I discover new things never seen before.	4.41	.73	Very High
4. Because eventually it will enable me to enter the job market in a field that I like.	4.27	.69	Very High
5. For the pleasure that I experience when I read interesting authors.	4.12	.77	High
6. For the pleasure that I experience while I am surpassing myself in one of my personal accomplishments.	4.31	.78	Very High
7. Because of the fact that when I succeed in college, I feel important.	4.29	.73	Very High
8. For the pleasure that I experience when I feel completely absorbed by what certain authors have written.	4.19	.80	High
9. I can't see why I go to college, and frankly, I couldn't care less	3.95	1.10	High
10. In order to have a better salary later on.	4.15	.82	High
11. Because my studies allow me to continue to learn about many things that interest me.	4.21	.71	Very High
12. I don't know; I can't understand what I am doing in school.	3.99	1.12	High
13. Because college allows me to experience a personal satisfaction in my quest for excellence in my studies.	4.39	.78	Very High
14. Because I want to show myself that I can succeed in my studies.	4.46	.73	Very High
Weighted Mean	4.24	.79	Very High

Note: 4.21 – 5.00 Very High Motivation

1.81 – 2.60 Low Motivation

3.41 – 4.20 High Motivation

1.00 – 1.80 Very Low Motivation

2.61 – 3.40 Moderate Motivation

Table 2 presents the respondents' level of employability skills. The item with the highest mean, "I take responsibility for what I do in group work" ($M = 4.36$, $SD = 0.67$), shows a very high level of agreement, while the lowest mean was "I consider changing career plans

when I'm not satisfied with my current one" ($M = 4.00$, $SD = 0.81$). The overall weighted mean of 4.21 ($SD = 0.70$) was interpreted as very high, suggesting that respondents generally possessed strong employability skills.

Table 2. Level of Employability Skills of Respondents (n = 110)

Indicators	\bar{X}	SD	Interpretation
1. I express myself in proper ways when speaking or writing.	4.14	.76	High
2. I clearly explain my own ideas to others.	4.14	.67	High
3. I allow others to speak without interrupting them.	4.32	.65	Very High
4. I listen carefully to other people's opinions.	4.15	.74	High
5. I show respect for others' views, even if I disagree with them.	4.16	.66	High
6. I collect and organize information to solve problems.	4.28	.69	Very High
7. I look for different sources of information when solving problems.	4.20	.69	High
8. When I get stuck while learning, I try new strategies.	4.27	.68	Very High
9. I think about the best way to approach a task before starting it.	4.21	.74	Very High
10. I share my knowledge or skills with others in a team.	4.23	.68	Very High
11. I listen and pay attention to what my teammates say.	4.30	.63	Very High
12. I try to understand and work well with people from different backgrounds.	4.04	.68	High
13. I take responsibility for what I do in group work.	4.36	.67	Very High
14. I accept and respect people who are different from me.	4.32	.72	Very High
15. I make career decisions without worrying too much about being right or wrong.	4.21	.77	Very High
16. I explore other career options when my first choice may not work.	4.19	.72	High
17. I consider changing career plans when I'm not satisfied with my current one.	4.00	.81	High
Weighted Mean	4.21	.70	Very High

Note: 4.21 – 5.00 Very High Employability Skills 1.81 – 2.60 Low Employability Skills
 3.41 – 4.20 High Employability Skills 1.00 – 1.80 Very Low Employability Skills
 2.61 – 3.40 Moderate Employability Skills

Table 3 presents the respondents' level of self-efficacy. The highest-rated item was "I recall what I have learned during examinations" ($M = 4.25$, $SD = .68$), interpreted as Very High, indicating strong confidence in academic recall during evaluative tasks. This suggests that most students can effectively retrieve learned information under exam conditions, an essential academic competency. Conversely, the lowest mean was "I complete my project tasks

successfully" ($M = 4.08$, $SD = .68$), interpreted as High, suggesting that while students generally perform well, some experience occasional challenges in completing projects, possibly due to time constraints, workload, or weaker project management strategies. The overall weighted mean of 4.18 ($SD = .73$), interpreted as High, indicates that respondents possess a generally strong sense of self-efficacy across academic and career-related tasks.

Table 3. Level of Self-Efficacy of the Respondents (n = 110)

Indicators	X	SD	Interpretation
1. I complete my project tasks successfully.	4.08	.68	High
2. I recall what I have learned during examinations.	4.25	.68	Very High
3. I feel confident in learning, no matter the subject.	4.21	.79	Very High
4. I accomplish my academic goals.	4.21	.73	Very High
5. I prepare for seminars and assignments on time.	4.23	.74	Very High
6. I perform well in competitive or high-pressure exams.	4.23	.70	Very High
7. I stay calm during exams because I believe in my ability to learn.	4.08	.74	High
8. I plan and schedule strategies to manage my studies.	4.21	.68	Very High
9. I prepare my resume when applying for jobs.	4.17	.73	High
10. I complete job applications without help.	4.09	.86	High
11. I apply my job interview skills and knowledge effectively.	4.17	.75	High
12. I demonstrate the experience and skills that employers look for.	4.22	.71	Very High
13. I feel prepared for job search activities.	4.20	.76	High
Weighted Mean	4.18	.73	High

Note: 4.21 – 5.00 Very High Self-Efficacy
 3.41 – 4.20 High Self-Efficacy
 2.61 – 3.40 Moderate Self-Efficacy
 1.81 – 2.60 Low Self-Efficacy
 1.00 – 1.80 Very Low Self-Efficacy

Table 4 shows a very strong positive correlation between motivation and employability skills, $r(108) = 0.875$, 95% CI [0.82, 0.91], $p < .001$. This indicates that as students' motivation increases, their ability to develop and demonstrate employability skills also improves significantly.

graduates (2024) reporting higher motivation ($M = 3.78 \pm 0.66$) than earlier cohorts (2022: $M = 3.25 \pm 0.60$). For employability skills, significant differences were observed across all demographic variables. Female respondents scored higher ($M = 3.68 \pm 0.61$) than males ($M = 3.25 \pm 0.54$), indicating a gender-related variation ($p = 0.034$).

Table 4. Correlation Matrix

Variable	r - value	95% CI	p - value	Interpretation	Description
Motivation → Employability Skills	0.875	[0.82, 0.91]	< 0.001	Very Strong Correlation	Accept H_1

Note: 0.00 to ± 0.10 Negligible Correlation; ± 0.10 to ± 0.30 Weak Correlation; ± 0.30 to ± 0.50 Moderate Correlation; ± 0.50 to ± 0.70 Strong Correlation; ± 0.70 to ± 1.00 Very Strong Correlation (Cohen, 1988)

Table 5 presents the results of the t-test and ANOVA analyses on motivation and employability skills across gender, age, and year graduated. For motivation, no significant differences were observed across gender ($p = 0.295$) or age ($p = 0.265$), indicating that intrinsic drive remained consistent among groups. However, motivation differed significantly by year graduated ($p = 0.024$), with recent

Age also influenced employability ($p = 0.048$), with older respondents (aged 28 or older: $M = 3.72 \pm 0.62$) demonstrating stronger employability skills than younger ones (under 22: $M = 3.15 \pm 0.54$). Likewise, employability skills varied by year of graduation ($p = 0.021$), with recent graduates (2024: $M = 3.75 \pm 0.62$) exhibiting higher competencies than those who graduated earlier (2022: $M = 3.20 \pm 0.58$).

Table 5. ANOVA and t-test Results

Demographic Profile	Statistical Tool	Variables	Group Means (M ± SD)	F / t	Sig.	Interpretation	Decision
Gender	t-test	Motivation	Male: 3.42 ± 0.65 Female: 3.50 ± 0.72	1.25	0.295	Not Significant	Accept H02
		Employability	Male: 3.25 ± 0.54	3.02	0.034	Significant (Female higher)	Reject H02
		Skills	Female: 3.68 ± 0.61				
Age	One-way ANOVA		Under 22: 3.40 ± 0.58 22-23: 3.48 ± 0.61	1.12	0.265	Not Significant	Accept H02
		Motivation	24-25: 3.50 ± 0.64 26-27: 3.55 ± 0.66				
			28 or older: 3.58 ± 0.69				
Year Graduated	One-way ANOVA		Under 22: 3.15 ± 0.54 22-23: 3.30 ± 0.57	2.00	0.048	Significant (Older higher)	Reject H02
		Employability	24-25: 3.45 ± 0.59 26-27: 3.65 ± 0.60				
		Skills	28 or older: 3.72 ± 0.62				
			2022: 3.25 ± 0.60 2023: 3.65 ± 0.63 2024: 3.78 ± 0.66	3.88	0.024	Significant (recent higher)	Reject H02
		Motivation					
			2022: 3.20 ± 0.58 2023: 3.60 ± 0.64 2024: 3.75 ± 0.62	4.02	0.021	Significant (recent higher)	Reject H02
		Employability					
		Skills					

Multiple regression results revealed in Table 6 that both motivation and self-efficacy significantly predicted employability skills. Motivation had a positive effect ($B = 0.310$, $\beta = 0.310$, $p < 0.001$), while self-efficacy was the strongest predictor ($B = 0.480$, $\beta = 0.480$, $p < 0.001$). The model accounted

for 58% of the variance in employability skills ($R^2 = 0.58$, Adjusted $R^2 = 0.57$), indicating a substantial explanatory power. VIF values (1.22) confirmed the absence of multicollinearity, suggesting that both predictors contributed independently to the model.

Table 6. Multiple Regression Analysis

Model		B	SE	β	t	p-value	Interpretation	VIF
Coefficients-	Level of Employability							
Skills	Coefficient							
Intercept	1.95	0.25	–	7.80	<0.001	Baseline level of employability skills	–	
Motivation	0.310	0.073	0.310	4.210	<0.001	positive predictor of employability skills	1.22	
Self-Efficacy	0.480	0.08	0.480	6.145	<0.001	positive predictor of employability skills	1.22	

Mediation analysis in Table 7 confirmed that self-efficacy partially mediated the relationship between motivation and employability skills. The indirect effect ($a \times b = 0.185$, $p < 0.001$) accounted for 48.39% of the total influence, while the direct effect ($c = 0.310$, $p < 0.001$) explained 51.61%. The total effect ($c + a \times b = 0.495$, $p < 0.001$) demonstrated that motivation influenced employability both directly and indirectly through self-

efficacy. Path estimates showed significant correlations:

- Motivation → Self-Efficacy ($r = 0.385$, $p < 0.001$)
- Self-Efficacy → Employability Skills ($r = 0.480$, $p < 0.001$)
- Motivation → Employability Skills ($r = 0.310$, $p < 0.001$)

These results indicate that motivation enhances employability both by increasing self-efficacy and by exerting a direct positive effect.

Table 7. Estimate of the Mediation and Path Analysis

Effect	Label	Estimates	SE	95% CI Lower	95% CI Upper	Z	p	% Mediation
Indirect	a × b	0.185	0.049	0.092	0.283	3.743	<0.001	48.39
Direct	c	0.310	0.073	0.167	0.453	4.210	<0.001	51.61
Total	c + a × b	0.495	0.057	0.382	0.608	8.684	<0.001	100.00
	Label	Estimates	SE	95% CI Lower	95% CI Upper	Z	p	
Motivation → Self-Efficacy		0.385	0.077	0.234	0.536	5.032	<0.001	
Self-Efficacy → Employability Skills		0.480	0.078	0.327	0.633	6.145	<0.001	
Motivation → Employability Skills		0.310	0.073	0.167	0.453	4.210	<0.001	

Discussion

The findings in Table 1 suggest that the respondents possess a very high level of motivation, predominantly influenced by intrinsic factors such as personal satisfaction, self-achievement, and mastery, alongside extrinsic motivators including career preparation and financial stability. This aligns with Kamberi (2025), who emphasized that intrinsic motivation and identified regulation are strong predictors of academic success, persistence, and well-being. Likewise, González et al. (2025) found that motivated students perform better academically and experience fewer negative emotions. The relatively lower mean for items expressing uncertainty about academic purpose suggests that a small proportion of respondents may struggle with achieving clarity of purpose. As Sharma

and Yukhymenko-Lescroart (2022) pointed out, a strong sense of life purpose enhances resilience and persistence, implying that targeted academic counselling could help sustain motivation. Howard et al. (2021) similarly emphasized that both intrinsic and extrinsic motivators jointly shape positive student outcomes.

The results in Table 2 indicate that the respondents exhibit very high employability skills, especially in teamwork, accountability, and problem-solving, competencies essential in the aviation sector where collaboration and reliability are vital. This supports Tushar and Sooraksa (2023), who identified teamwork and responsibility as central employability attributes in 21st-century industries. The lower mean for career flexibility suggests a strong commitment to one's career but may also

indicate less adaptability. Bargmann et al. (2021) argued that while career decidedness enhances persistence, it may reduce openness to career alternatives. Overall, the findings reinforce those of Römgens et al. (2019), who described employability as a multidimensional construct encompassing cognitive, interpersonal, and adaptive skills - traits that the respondents demonstrated well.

The findings from Table 3 demonstrate that respondents generally exhibit high levels of self-efficacy, particularly in recalling information, managing studies, and achieving academic goals. This supports the conclusion of Frankenstein et al. (2022), who found that students with strong academic self-efficacy exhibit superior memory performance, particularly when employing active retrieval strategies. However, slightly lower ratings for project completion suggest some limitations related to time management or workload, consistent with Ashraf et al. (2023), who noted that academic procrastination and heavy workloads often reduce task completion efficiency among university learners. Overall, the respondents' high self-efficacy reflects strong confidence in both academic and pre-professional contexts, aligning with Wang et al. (2022), who reported that self-efficacy predicts employability

outcomes through achievement motivation and career aspiration. This finding implies that aviation students possess a high degree of readiness for both academic challenges and future employment demands.

The results from Table 4 indicate a strong positive correlation between motivation and employability skills ($r = 0.875, p < 0.001$). This reinforces the notion that motivation is a significant factor in determining employability. Li et al. (2022) similarly emphasized that motivated students actively develop competencies essential for the workforce, while Mohammad (2020) found that motivated college students, particularly in service industries, pursue skill enhancement to meet employer expectations. Thus, motivation functions as both an internal driver of learning and an external enabler of professional preparedness.

The t-test and ANOVA results in Table 5 further revealed that motivation and employability skills do not significantly differ by gender or age, echoing Herzberg's Two-Factor Theory (1959), which posits that motivation arises from intrinsic satisfaction rather than demographic characteristics. However, the significant variation by year graduated suggests that recent graduates exhibit stronger

motivation, possibly due to more recent exposure to updated curricula, technology, and industry practices. This observation aligns with Guo et al. (2021), who found that recency in academic engagement strengthens both motivation and confidence in employability.

Findings from Table 6 highlight the importance of both motivation and self-efficacy as predictors of employability. Motivated respondents tended to show stronger job-readiness skills, consistent with Li et al. (2022) and Mohammad (2020), who established that achievement motivation enhances employability outcomes. However, self-efficacy emerged as the stronger predictor, indicating that confidence in one's capabilities more directly supports skill application and workplace performance - an outcome echoed by Wang et al. (2022) and Zhou et al. (2023). The high R^2 value suggests that these two variables collectively form a robust framework for understanding the development of employability among graduates.

Overall, the mediation analysis demonstrated that self-efficacy partially mediated the relationship between motivation and employability skills. Motivation was positively associated with employability, both directly

and indirectly. The indirect path operated via self-efficacy, suggesting that part of the relationship between motivation and employability is statistically transmitted through respondents' confidence in their abilities. Given the study's cross-sectional design, this mediation is statistical rather than definitive evidence of causality. This means that motivation improved employability not only directly but also indirectly by first increasing the respondents' confidence in their own abilities, which then supported the development of stronger job-related skills.

The results, as shown in Table 8, confirm that self-efficacy functions as a significant psychological mechanism through which motivation enhances employability skills. This finding supports Li et al. (2022), who found that self-efficacy transmits the effects of achievement motivation on employability. It also aligns with the Social Cognitive Career Theory (SCCT), which explains that individuals' motivation influences career-related behaviors primarily through self-efficacy and outcome expectations (Wang et al., 2022).

Taken together, these findings suggest that while motivation provides the internal drive to learn and improve, self-efficacy transforms that drive into

tangible competencies. For higher education institutions and training programs, fostering both motivation and confidence-building experiences, such as internships, simulations, and feedback-based learning can significantly enhance graduates' employability readiness.

CONCLUSIONS

This study revealed that airline business graduates demonstrated very high levels of motivation, self-efficacy, and employability skills. Motivation, largely intrinsic, not only fueled persistence but also strengthened self-efficacy, which in turn enhanced employability. Respondents also demonstrated strong employability skills, particularly in teamwork and accountability, while self-efficacy reflected confidence in knowledge recall; however, project execution remained a relative weakness. Together, the three variables formed a clear pathway: higher motivation fostered stronger self-efficacy, which subsequently reinforced employability outcomes.

The analysis further showed that employability skills varied by gender, age, and year of graduation, whereas motivation differed only by the regency of graduation. Female, older, and recent graduates tended to demonstrate stronger employability skills, highlighting the role

of demographic factors in shaping career readiness. Regression analysis confirmed that both motivation and self-efficacy were significant predictors of employability, with self-efficacy exerting the more decisive influence. Mediation testing also revealed that self-efficacy partially mediated the relationship between motivation and employability skills, underscoring its role as the bridge between inner drive and practical competencies.

Taken together, these findings suggest that airline business programs should foster both motivation and self-efficacy to strengthen employability outcomes. Programs that cultivate students' intrinsic motivation while also building their confidence are most likely to enhance job readiness. The results further suggest that updated training, maturity, and gender-related strengths can significantly contribute to employability in customer-focused industries, such as the airline industry.

RECOMMENDATIONS

To strengthen employability outcomes, students should be encouraged to set clear personal and career goals, practice essential skills such as communication, teamwork, and problem-solving, and engage in regular self-reflection to identify areas

for improvement. Developing self-confidence alongside these skills is critical, as it enhances readiness for the demands of the aviation industry.

Educators and program leaders can support students by implementing periodic progress checks, providing constructive feedback, and offering practical guidance through coaching, mentorship, or career talks. Tailored support for students requiring additional assistance can help maintain motivation, boost self-efficacy, and reinforce the development of employability skills.

Self-efficacy can be further promoted through structured experiential learning. Starting with foundational activities and gradually increasing complexity, combined with airline-related simulations, role-plays, and practicums, allows students to apply skills in realistic contexts and build confidence progressively. Setting short-term objectives and monitoring progress regularly provides additional reinforcement, ensuring steady development of competencies.

Future research should adopt longitudinal designs to examine how motivation, self-efficacy, and employability evolve. Expanding sample sizes across multiple institutions and including demographic variables such as age, gender, and year of graduation

will improve the generalizability of findings. Evaluating specific interventions, such as internships, mentorship programs, and practical exercises, as well as exploring factors like career decision-making, prior work experience, and family support, may provide deeper insights into how motivation and self-efficacy contribute to employability.

LIMITATIONS OF THE STUDY

Despite the valuable insights provided, this study has several limitations. First, it employed a cross-sectional design, which restricts the ability to draw causal inferences between variables. Second, data were gathered through self-reported questionnaires, which may introduce social desirability bias. Third, the sample was limited to [specific area or group], which may affect the generalizability of results to other populations. Finally, other potential factors influencing employability skills, such as institutional support or labor market conditions, were not included in this analysis.

Future research may address these limitations by adopting longitudinal or mixed-method designs, expanding the sampling coverage, and integrating additional variables that may influence motivation and employability.

REFERENCES

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

Ashraf, M. (2007). Academic self-efficacy scale. <https://doi.org/10.13140/rg.2.1.3930.2640>

Ashraf, M. A., Sahar, N., Kamran, M., & Alam, J. (2023). Impact of self-efficacy and perfectionism on academic procrastination among university students in Pakistan. *Behavioral Sciences*, 13(7), 537. <https://doi.org/10.3390/bs13070537>

Bargmann, C., Thiele, L., & Kauffeld, S. (2021). Motivation matters: Predicting students' career decidedness and intention to drop out after the first year in higher education. *Higher Education*, 83(4), 845–861. <https://doi.org/10.1007/s10734-021-00707-6>

CAE. (2025). *Aviation talent forecast 2025–2034* [PDF]. https://www.cae.com/content/docs/Civil_Aviation/atf2025/2025_CAE_Aviation_Talent_Forecast.pdf

Cho, H. J., & Park, S. J. (2025). The effect of aviation service major college students' career values on self-efficacy and job preparation behavior. *Journal of the Korean Society for Aviation and Aeronautics*, 33(1), 16-30. <https://doi.org/10.12985/ksaa.2025.33.1.016>

Chrysogelos, N., Bakun, L., Nguyen, A., Baerson, D., Lu, C.-T., & Gao, Y. (2025). Bridging the gap: Evaluating skill alignment between collegiate aviation management programs and industry needs. *Collegiate Aviation Review International*, 43(1), 36–64. <https://ojs.library.okstate.edu/osu/index.php/CARI/article/view/10106>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>

Dershem, L. (2016). *Employability assessment tool*. <https://doi.org/10.13140/rg.2.1.1601.4960>

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2009). *How to design and evaluate research in education* (7th ed.). McGraw-Hill.

Frankenstein, A. N., Udeogu, O. J., McCurdy, M. P., Sklenar, A. M., & Leshikar, E. D. (2022). Exploring the relationship between retrieval practice, self-efficacy, and memory. *Memory & Cognition*, 50(6), 1299–1318. <https://doi.org/10.3758/s13421-022-01324-z>

Garcia, C. M., Sarsale, M. S., & Uy, I. M. (2024). Dimensions of program relevance towards employment success: Evidence from a graduate tracer study using principal component analysis. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 15(1), 205–224. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1446401.pdf>

González, M., Dibona, P., Soto-Flores, B., Rojas-Puelles, A., Amato, M., Álvarez-Trigo, D., & Castillo, R. (2025). Academic performance, self-reported motivation, and affect in higher education: The role of basic psychological need satisfaction. *Frontiers in Psychology*, **16**, 1519454. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1519454>

Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., & Cao, D. (2021). The relationship between achievement motivation and job performance among Chinese physicians: A conditional process analysis. *BioMed Research International*, **2021**(1), 6646980. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>

Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) The Motivation to Work. 2nd Edition, John Wiley & Sons, New York.

Howard, J. L., Bureau, J. S., Guay, F., Chong, J., & Ryan, R. M. (2021). Student motivation and associated outcomes: A meta-analysis from self-determination theory. *Perspectives on Psychological Science*, **16**(6), 1300–1323. <https://doi.org/10.1177/1745691620966789>

International Air Transport Association. (2024). **The value of air transport to Thailand (Country report)**. <https://www.iata.org/en/iata-repository/publications/economic-reports/the-value-of-air-transport-to-thailand/>

Kamberi, M. (2025). The types of intrinsic motivation as predictors of academic achievement: The mediating role of deep learning strategy. *Cogent Education*, **12**(1). <https://doi.org/10.1080/2331186x.2025.2482482>

Kotera, Y., Conway, E., & Green, P. (2020). Construction and factorial validation of a short version of the Academic Motivation Scale (SAMS). *British Journal of Guidance & Counselling*, **51**(2), 274–283. <https://doi.org/10.1080/03069885.2021.1903387>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, **45**(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Li, X., Pu, R., & Phakdeephilat, N. (2022). The influence of achievement motivation on college students' employability: A chain mediation analysis of self-efficacy and academic performance. *Frontiers in Psychology*, **13**, 972910. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.972910>

Martini, S., Khan, W. A., & Muttaqiyathun, A. (2023). The influence of training, motivation, and self-efficacy on career planning. *Jurnal Genesis Indonesia*, 2(02), 54–73. <https://doi.org/10.56741/jgi.v2i02.153>

Mohammad, A. (2020). Understanding motivations, employability skills, employment aspiration, and training of hospitality management undergraduates. *Tourism Review International*, 24(4), 185–199. [https://doi.org/10.3727/154427220X15971786398810\](https://doi.org/10.3727/154427220X15971786398810)

Mulyana, A., Suyitno, S., & Miranti, M. G. (2025). The effect of self-efficacy and employability skills on graduates' absorption capacity through alumni work readiness as a moderator variable. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 4(8), 3715–3728. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v4i8.351>

Noor, S., Tajik, O., & Golzar, J. (2022). Simple random sampling. *International Journal of Education & Language Studies*, 1(2), 78–82.

Obias, D. E., Cosain, A., Paredes, K. R., Quicho, J., & Rapal, A. (2025). Self-efficacy, academic motivation, and career aspiration among selected general academic strand students from private senior high schools in Imus City. *Psychology and Education: A Multidisciplinary Journal*, 34(3), 370–374. <https://doi.org/10.70838/pemj.340306>

Omar, M. K., Muhamad, W. M. W., Ismail, N., Zakaria, A., & Kadir, K. M. (2023). Employability skills and career development self-efficacy as indicators for workforce success. *Journal of Technical Education and Training*, 15(3). <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.03.011>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *OECD employment outlook 2020: Worker security and the COVID-19 crisis*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/1686c758-en>

Römgens, I., Scoupe, R., & Beausaert, S. (2019). Unraveling the concept of employability: Bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). **General Self-Efficacy Scale (GSE)** [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t00393-000>

Sharma, G., & Yukhymenko-Lescroart, M. A. (2022). Life purpose as a predictor of resilience and persistence in college students during the COVID-19 pandemic. **Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice**, 26(2), 334–354. <https://doi.org/10.1177/15210251221076828>

Tushar, H., & Sooraksa, N. (2023). Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. **Heliyon**, 9(11), e21023. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21023>

Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General self-efficacy and employability among financially underprivileged Chinese college students: The mediating role of achievement motivation and career aspirations. **Frontiers in Psychology**, 12, 719771. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>

Yengkopiong, J. P. (2025). The way forward for secondary school students: The role of self-determination theory and intrinsic motivation. **East African Journal of Education Studies**, 8(1), 288–299. <https://doi.org/10.37284/eajes.8.1.2643>

Yiu, C. Y., Ng, K. K. H., Yu, S. C. M., & Yu, C. W. (2022). Sustaining aviation workforce after the pandemic: Evidence from Hong Kong aviation students toward skills, specialised training, and career prospects through a mixed-method approach. **Transport Policy**, 125, 88–99. <https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2022.09.020>

Zhang, Y.-C., Zhang, Y., Xiong, X.-L., Liu, J.-B., & Zhai, R.-B. (2022). An empirical study on the improvement of college students' employability based on university factors. **Frontiers in Psychology**, 13, 793492. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.793492>

Zhou, D., Peng, Z., & Zhou, H. (2023). The influence of career decision-making self-efficacy on employability of higher vocational students: Mediated by emotional intelligence. **Frontiers in Education**, 8, 1274430. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1274430>

บทความวิจัย

แนวทางพัฒนาทะเบียนประวัติอาชญากรรม เพื่อช่วยผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ

GUIDELINES FOR IMPROVING CRIMINAL RECORD SYSTEMS TO HELP FORMER INMATES FIND EMPLOYMENT AFTER THEIR RELEASE

กิตติศักดิ์ รันนันนท์^{1*} และ พรเพชร ชลศักดิ์ตระกูล²

^{1,2}สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Kittisak Tanannut^{1*} and Pornphet Cholsaktrakul²

^{1,2}Program in Laws, Humanities and Social Science Faculty, Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*E-mail: lawyerwen994@gmail.com

Received: 01-07-2025

Revised: 04-11-2025

Accepted: 28-11-2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทะเบียนประวัติอาชญากรรม เพื่อช่วยผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิจัยเอกสาร ศึกษาภูมายรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร เปรียบเทียบกับภูมายไทย

ผลการวิจัยพบว่า การเปิดเผยประวัติอาชญากรรมของผู้พ้นโทษ อาจส่งผลกระทบต่อการสมัครงานของผู้พ้นโทษ จึงควรกำหนดระยะเวลาการเปิดเผยประวัติอาชญากรรม ให้มีความเหมาะสมกับความร้ายแรงของการกระทำความผิด ซึ่งระยะเวลาการถอนประวัติอาชญากรรมของภูมายไทยยังไม่มีความเหมาะสม เพราะไม่มีการกำหนดให้เหมาะสมกับความร้ายแรงของการกระทำความผิดเหมือนเช่นในต่างประเทศ

งานวิจัยมีข้อเสนอแนะให้แก่ไขระบบท่านักงานตัวจริงแห่งชาติว่าด้วยประมวลรัฐธรรมนูญการตัวจริงไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิรภัย พ.ศ. 2566 ข้อ 6.3 (6) โดยกำหนดระยะเวลาในการถอนประวัติอาชญากรรมให้เป็นไปตามความร้ายแรงของการกระทำความผิด

คำสำคัญ: ประวัติอาชญากรรม การลบประวัติอาชญากรรม การถอนประวัติอาชญากรรม ผู้พ้นโทษ

ABSTRACT

The objective of this research is to find out guidelines for improving criminal record systems to help former inmates find employment after their release. It is qualitative research by conducting documentary research and studying the comparison between

the laws of the State of California, the United States of America and the United Kingdom and the law of Thailand.

According to the research outcome, it is found out that the disclosure of the crime record of the person who passes over a punishment may affect the job application of the person who passes over a punishment. Accordingly, a period of time for the disclosure of the crime record should be set to be suitable for the seriousness of the offence. A period of time for the withdrawal of the crime record under the Thai law is not suitable. This is because the period of time for the withdrawal of the crime record has not been set to be suitable for the seriousness of the offence in the same way as that in foreign countries.

This research has a suggestion that there should be the amendment of Clause 6.3 (6) of the Regulations of the Royal Thai Police Concerning the Code of Police Regulations not Related to Cases, Title 32 Fingerprinting, B.E. 2566. In this regard, the period of time for the withdrawal of the crime record should be set in accordance with the seriousness of the offence.

Keywords: Coercive mediation in disputes, Civil cases, justice process, Settlement of disputes

บทนำ

อาชญากรรม (Crime) โดยทั่วไปย่อมรรจก กันดีว่าหมายถึงการกระทำที่ผิดกฎหมายก่อให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินเป็นเรื่องที่ร้ายแรง และเป็นสิ่งที่ทุกคนไม่ต้องการเข้าไปเกี่ยวข้อง เมื่อมีอาชญากรรมก็ย่อมที่จะต้องมีอาชญากร อาชญากรเป็นผลผลิตของสังคมอันเกิดจากสภาพแวดล้อมของสังคมที่หล่อหลอมบีบคั้นให้คนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม ฝ่าฝืนกฎระเบียบ กฎหมายของสังคม จึงถือว่าอาชญากรรมและอาชญากรเป็นธรรมชาติที่ต้องมีอยู่ทุกสังคม เพราะเป็นผลผลิตของสังคม (Chutinan, 2023) ผู้ที่เป็นอาชญากรยอมมีกฎหมายลงโทษเพื่อปกป้องคุ้มครองคนในสังคม โดยหากเป็นคดีอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18

ของไทย บัญญัติให้ไว้ 5 อย่าง คือ ประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ และรับทรัพย์สินซึ่งให้โทษที่ศาลนิยมนำมาใช้ในการคุ้มครองคนในสังคม คือ โทษจำคุก

โทษจำคุกเป็นมาตรการบังคับทางอาญาที่ตอบสนองต่อการกิจของกฎหมายอาญาในการคุ้มครองสังคม และต่อวัตถุประสงค์ของการลงโทษกล่าวคือ เป็นการตัดโอกาสในการกระทำความผิดซ้ำของอาชญากรและเป็นการปรับปรุงแก้ไข นอกจากนั้นยังเป็นการเริ่มต้นของวัตถุประสงค์ของการบังคับโทษจำคุกที่มุ่งไปสู่การทำให้ผู้กระทำความผิดอาญาสามารถดำรงชีวิตในอนาคตได้โดยปราศจากการกระทำความผิดและมีความรับผิดชอบต่อสังคม แต่สิ่งหนึ่งที่ผู้กระทำความผิดที่พ้นโทษออกมาจากเรือนจำจะได้มาหลังจากพ้นโทษออกจาก

เรื่องจำดีอ “ประวัติอาชญากร” (Woraphat, 2013)

การที่ผู้กระทำความผิดที่พ้นโทษออกจากเรือนจำแล้วมีประวัติอาชญากรรมนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้กระทำความผิดเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในเรื่องการของการทำงานท่า เพราะผู้สมัครงานที่มีประวัติอาชญากรรมมีโอกาสได้รับการจ้างงานที่ถูกต้องตามกฎหมายน้อยกว่าคนอื่นมาก (Minor, Persico & Weiss, 2018) จากการรวบรวมสถิติของกองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจนครบาล พบว่าทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีการขอตรวจข้อมูลประวัติ อาชญากรรมเพื่อเข้าทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงผู้ประกอบการหรือนายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ หรือเอกชน ล้วนแต่ไม่ต้องการบุคคลที่มีประวัติอาชญากรรม ไม่ว่าจะเป็นความผิดเล็กน้อย หรือร้ายแรงเข้าทำงาน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้สังคมต้องตระหนักรถึงแนวทางในการสร้างสมดุลระหว่างการเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยประวัติอาชญากรรม เพื่อเป็นการให้โอกาสแก่ผู้กระทำความผิดเข้าทำงานได้ อีกทั้งหากผู้พ้นโทษมีงานทำ ก็จะทำให้โอกาสในการกระทำความผิดซ้ำน้อยลง ส่งผลดีต่อคนในสังคม ฉะนั้นการจะคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืน ผู้พ้นโทษสมควรจะได้รับโอกาสให้สามารถประกอบอาชีพมีรายได้พึงพิ�ัวเองได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Paitoonpong & Kulkulkan, 2019) ในปัจจุบันระบบสำนักงานตำรวจนครบาลได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิ้วมือ พ.ศ. 2566 บทที่ 1 ได้มีการกำหนดการจัดเก็บทะเบียนประวัติอาชญากรรมไว้ ซึ่งยังมีการจำกัด

สิทธิของผู้ที่พ้นโทษในการได้รับโอกาสที่จะทำงานทำหลังพ้นโทษ ในงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัญหาที่เปลี่ยนประวัติอาชญากรรม โดยเฉพาะในเรื่องการสอนประวัติอาชญากรรม เพื่อช่วยผู้พ้นโทษในการทำงานทำหลังพ้นโทษ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาทะเบียนประวัติอาชญากรรม

2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทย ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาทะเบียนประวัติอาชญากรรม

3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เปลี่ยนประวัติอาชญากรรมในการช่วยผู้พ้นโทษในการทำงานทำหลังพ้นโทษ

4. เพื่อหาแนวทางพัฒนาทะเบียนประวัติอาชญากรรมในประเทศไทย เพื่อช่วยผู้พ้นโทษในการทำงานทำหลังพ้นโทษ

ทบทวนแนวคิด

ความหมายทะเบียนประวัติอาชญากรรม

ทะเบียนประวัติอาชญากรรมเป็นการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประวัติบุคคล แผ่นพิมพ์ลายนิ้วมือ แผนประทุษกรรม หรือวิธีการกระทำความผิดของคนร้าย รูปถ่ายของผู้ต้องหา หมายจับและต้นนิรูปพรรณของผู้กระทำความผิด ดำเนินรูปพรรณทรัพย์ หรือแม้แต่ประวัติของผู้ต้องขัง ที่ศาลยังไม่มีคำพิพากษา (Royal Thai Police Criminal Records Division, 2018)

รูปแบบการจัดเก็บทะเบียนประวัติอาชญากรรม

ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยประมวลระเบียบการตำรวจนิ้วมือ พ.ศ. 2566 บทที่ 4 การคัดแยกและถอนประวัติบุคคลออกจากทะเบียนประวัติผู้ต้องหา ได้แยกทะเบียนประวัติอาชญากรเป็น 3 ประเภท ดังนี้ (Royal Thai Police Criminal Records Division, 2024)

1. ทะเบียนประวัติผู้ต้องหา

บัญชีข้อมูลบุคคลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา แต่ยังไม่ได้ถูกฟ้องต่อศาล หรือฟ้องต่อศาลแล้ว แต่คดียังไม่ถึงที่สุด ห้ามเปิดเผยแพร่เว็บแต่ เพื่อประโยชน์ภายใต้สำนักงานตำรวจนิ้วมือ ในการกิจคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของประชาชน เพื่อใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม สืบสวนสอบสวน การรักษาความปลอดภัยของทางราชการ และการพิจารณาในกระบวนการยุติธรรม รวมถึงกรณีอื่น ๆ ที่ผู้บัญชาการตำรวจนิ้วมือได้รับมอบหมายอนุญาตให้ตรวจสอบได้ เช่น งานสืบสวนสอบสวนงานสำนักพระราชวัง ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการฯในการวินิจฉัย

2. ทะเบียนประวัติผู้กระทำความผิดที่มีใช้อาชญากร

บัญชีข้อมูลบุคคลที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าได้กระทำความผิด โดยศาลลงโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือการลงโทษ หรือรอการกำหนดโทษ หรือมีเพียงโทษปรับหรือกักขังแทนค่าปรับหรือโทษที่เบากว่าจำคุก รวมถึงเป็นผู้กระทำผิดโดยประมาท ไม่ห้ามเปิดเผยแพร่ หากเป็นการใช้ในการคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัย

ของประชาชน ในกรณีของการกระทำความผิดช้ำชาก การประโคนอาชีพเกี่ยวกับความปลอดภัยสาธารณะ หรือกรณีอื่นตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การให้ข้อมูลต่อหน่วยงานของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายโดยให้เป็นดุลยพินิจของผู้บัญชาการสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจนิ้วมือ สืบสวนสอบสวน งานสำนักพระราชวัง งานสมัครเข้ารับราชการ เป็นต้น

3. ทะเบียนประวัติอาชญากร

บัญชีข้อมูลบุคคลที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด แสดงว่าเป็นผู้กระทำความผิด โดยต้องคำพิพากษาให้ลงโทษจำคุกเกินกว่า 1 เดือนขึ้นไป โดยไม่รอการลงโทษ ไม่ห้ามเปิดเผยแพร่ หากใช้ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมถึงในการคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของประชาชนงานสืบสวนสอบสวน งานสำนักพระราชวัง งานสมัครเข้ารับราชการ งานขออนุญาตงานเอกสาร

การถอนประวัติอาชญากรรม

วัตถุประสงค์ของการบันทึกทะเบียนประวัติอาชญากรณั้น มีเพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม แต่การจัดทำข้อมูลดังกล่าวต้องไม่กระทบกระเทือนสิทธิของบุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมเกินสมควรจึงจะเป็นการคุ้มครองสาธารณและคุ้มครองบุคคลในขณะเดียวกัน ปัจจุบันมีการก่ออาชญากรรมเกิดขึ้นมากมายหลายพื้นที่ มีความสัมภัยซ้อนมากขึ้น การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประวัติของผู้ต้องหา จำเลย ผู้พันโทษ ไม่ว่าจะเป็นประวัติส่วนบุคคล ลายพิมพ์นิ้วมือ สำเนารูปพรรณและอื่น ๆ จึงเป็นประโยชน์ต่อการสืบสวนสอบสวน แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ถูกบันทึกไว้นี้จะติดตัวผู้กระทำ

ความผิดตลอดไป แม้ว่าหมวดวัตถุประสงค์ที่จะใช้ข้อมูลเหล่านั้นแล้วก็ตาม และด้วยสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ดังนั้นโดยหลักแล้วผู้เป็นเจ้าของข้อมูลควรมีสิทธิที่จะปกป้องข้อมูลของตนเองไม่ให้กลับมาสร้างผลร้ายในการเริ่มต้นชีวิตใหม่ และสามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติสุข (Chomkan, 2024)

การถอนประวัติอาชญากรรม หรือการลบประวัติอาชญากรรม คือ การนำรายการประวัติของบุคคลที่อยู่ในทะเบียนประวัติออกจากทะเบียนประวัติผู้ต้องหา ทะเบียนประวัติอาชญากร และทะเบียนประวัติผู้กระทำการผิดที่มิใช่อาชญากร โดยตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยประมวลระเบียบการตรวจนิ้มเกี่ยวกับคดีลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิ้วมือ พ.ศ.2566 ข้อ 6.3 บัญญัติให้อำนาจคณะกรรมการถอนทะเบียนประวัติอาชญากรไว้ดังนี้

(1) แผ่นพิมพ์ลายนิ้วมือของบุคคลในคดีที่มีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้อง หรือคดีถึงที่สุด โดยศาลพิพากษายกฟ้อง ให้ถอนข้อและประวัติออกจาก “ทะเบียนประวัติผู้ต้องหา”

(2) มีกฎหมายบัญญัติในภายหลังว่า การกระทำได้ไม่เป็นความผิดอีกต่อไป

(3) ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากกฎหมายเกี่ยวกับการพื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

(4) ผู้ต้องหา จำเลย หรือผู้ต้องคulpable ถึงที่สุดว่ากระทำการผิดได้รับการนิรโทษกรรม

(5) ผู้ต้องคulpable ถึงที่สุดว่ากระทำการผิดในคดีอาญาและได้รับการอภัยโทษหรือได้รับประโยชน์จากกฎหมายล่างมลทิน ให้ถอนข้อและประวัติออกจากทะเบียนประวัติ เมื่อพ้นระยะเวลา

ห้าปีนับแต่วันที่ได้รับการอภัยโทษหรือมีกฎหมายล่างมลทิน และยกเว้นข้อหาที่ผู้บัญชาการสำนักงานพิสูจน์หลักฐานติดรวมกำหนด

(6) ผู้ต้องคulpable ถึงที่สุดว่ากระทำการผิดในคดีอาญา ไม่ได้กระทำการผิดซ้ำอีกให้ถอนข้อและประวัติออกจากทะเบียนประวัติ เมื่อพ้นระยะเวลาสิบปี นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด และยกเว้นข้อหาที่ผู้บัญชาการสำนักงานพิสูจน์หลักฐานติดรวมกำหนด

(7) ผู้กระทำการผิดเป็นเด็กหรือเยาวชนตามมาตรา 84 แห่งพระราชบัญญัติศาลเยาวชนและครอบครัวและวิธีพิจารณาคดีเยาวชนและครอบครัว พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(8) เมื่อมีคำพิพากษาของศาลริโอพื้นคดีขึ้นพิจารณาใหม่แล้วบุคคลนั้นมิได้เป็นผู้กระทำการผิดและศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าไม่ได้เป็นผู้กระทำการผิด

(9) แผ่นพิมพ์ลายนิ้วมือของบุคคลที่ไม่ได้นำตัวมาดำเนินคดีจนคดีขาดอายุความ

สมมติฐาน

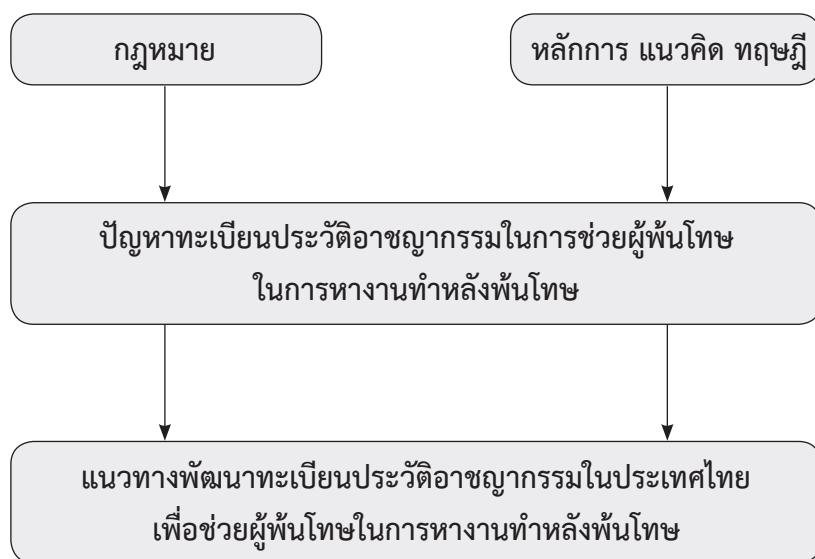
การช่วยผู้กระทำการผิดที่พ้นโทษแล้ว ออกจากเรือนจำให้ได้ดังงานทำหลังพ้นโทษ เป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ไขปัญหาการกระทำการผิดซ้ำ เพราะหากผู้กระทำการผิดสามารถเริ่มต้นชีวิตใหม่ได้ จะทำให้โอกาสในการกระทำการผิดซ้ำน้อยลง แต่การที่ผู้กระทำการผิดยังมีประวัติอาชญากรติดตัว ทำให้โอกาสในการมีงานทำลดน้อยลง การพัฒนาทะเบียนประวัติอาชญากรรมโดยเฉพาะในเรื่องของการถอนประวัติอาชญากรรมให้มีระยะเวลาที่สามารถถอนประวัติอาชญากรรม

ให้ลดลง และเป็นไปตามความร้ายแรงของการกระทำความผิดเหมือนเช่นในต่างประเทศ จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยเหลือผู้พันโทษให้มีงานทำมากขึ้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การเก็บประวัติอาชญากรรมนั้นก็เพื่อประโยชน์ในด้านการสืบสวน และการป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ แต่ในขณะเดียวกันการจัดเก็บประวัติอาชญากรรมก็อาจจะกระทบต่อสิทธิของผู้พันโทษ เพราะเมื่อมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ทำให้บุคคลที่มีประวัติ

อาชญากรรมถูกปฏิเสธการจ้างงาน การเปิดเผยประวัติอาชญากรรมของผู้กระทำความผิดโดยเฉพาะนายจ้าง จึงควรจะมีความสมดุลกับความผิดที่ผู้กระทำความผิดได้กระทำ ซึ่งระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ว่าด้วยประมวลระเบียบการติดตามไม่เกี่ยวกับคดีลักชณะ 32 การพิมพ์ลายนิ้วมือ พ.ศ. 2566 นั้นยังคงเป็นหลักฐานในเรื่องของการถอนประวัติอาชญากรรมที่มีความแตกต่างจากกฎหมายต่างประเทศเป็นอย่างมากที่จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ถึงความเหมาะสมสมต่อไป



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิจัยเอกสาร ศึกษาค้นคว้า รวมรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย สื่อออนไลน์ กฎหมายต่างประเทศ กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาทบทวน ประวัติอาชญากรรม เพื่อช่วยผู้พันโทษในการทำงานทำหลังพ้นโทษ

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบกฎหมายไทยและกฎหมายต่างประเทศ สุดท้ายทำการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาระบบทบทวนประวัติอาชญากรรมของไทย

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการเปิดเผยประวัติอาชญากรรมของผู้พันโทษ

การจัดเก็บประวัติอาชญากรรม มีผลดีในเรื่องของความปลอดภัยของสังคม เพื่อถูความประพฤติของบุคคลในสังคม เป็นกลไกสำคัญของการเฝ้าระวังการก่ออาชญากรรมของสังคม ในอนาคต รวมตลอดทั้งการสืบทราบผู้กระทำความผิด มาลงโทษ ความสำคัญของกฎหมายเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรม มีได้จำกัดอยู่เฉพาะความรู้สึกปลอดภัยของสังคมเท่านั้น ครอบคลุมถึงประโยชน์ที่กระบวนการยุติธรรมทางอาญาจะได้รับ ตั้งแต่ จุดเริ่มต้นของกระบวนการยุติธรรม โดยเริ่มจากพนักงานสอบสวนในการสืบค้นข้อมูลของบุคคล รูปพรรณสันฐานและลักษณะของผู้ต้องหากระทำความผิด ชั้นพนักงานอัยการเพื่อใช้เกี่ยวกับการสั่งฟ้องคดี และบรรดาผู้พิพากษาในการพิจารณาตัดสินโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิด โดยคำนึงถึง

ข้อมูลประวัติอาชญากรรมและสภาพแวดล้อมที่เกิดแก่ผู้กระทำความผิด ยิ่งกว่านั้น ประวัติอาชญากรรมยังมีความสำคัญในเชิงอาชญาวิทยาและทั้มทวิทยา โดยข้อมูลประวัติอาชญากรรมถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของมาตรการทางกฎหมาย บทกำหนดโทษ และลักษณะโทษที่ได้รับว่า มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด มีความเหมาะสมในการป้องปราามความผิดที่บัญญัติให้รับโทษมากน้อยเพียงใด รวมทั้ง การนำข้อมูลดังกล่าวไปศึกษาพัฒนาระบบที่มีผู้กระทำความผิดในลักษณะเดียวกัน อาทิ การศึกษาภูมิหลังของนักโทษที่มีความผิดในลักษณะเดียวกัน การศึกษาพัฒนาระบบที่ของนักโทษที่กระทำความผิดซ้ำซ้อน นอกจากนี้ ประวัติอาชญากรรมยังมีความสัมพันธ์กับเรื่องการจ้างแรงงาน การประกอบอาชีพบางประเภท มีการกำหนดคุณสมบัติหรือคุณลักษณะห้ามผู้กระทำความผิดประกอบอาชีพ เช่น การห้ามมิให้บุคคลซึ่งมีความผิดเกี่ยวกับเด็ก หรือเพศ ประกอบวิชาชีพครู หรือการห้ามประกอบอาชีพเกี่ยวกับเงิน การธนาคาร หากบุคคลดังกล่าวเคยได้รับโทษคดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ การกำหนดคุณลักษณะห้ามตามกฎหมายดังกล่าวเพื่อป้องปราามภัยที่อาจจะเกิดขึ้น หรือเป็นการป้องกันอาชญากรรมที่อาจจะเกิดขึ้น (Ministry of Justice, 2024)

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าประวัติอาชญากรรมมีความสำคัญหรือมีประโยชน์ในหลายภาคส่วน แต่ในขณะเดียวกันประวัติอาชญากรรมก็ส่งผลกระทบในเชิงลบหลายด้าน โดยเฉพาะในเรื่องสิทธิของผู้พันโทษ ในการทำงานทำในกฎหมายไทยยังมีการกำหนดลักษณะต้องห้าม การเข้าทำงาน หรือเข้ารับราชการตามราชบัณฑุติ ต่าง ๆ อาจแบ่งประเภทงานที่มีการจำกัดห้ามผู้มี

ประวัติอചญากรรมไว้หลายพระราชนูญติ เช่น (Thongmuangluang, 2018)

1. อาชีพหรือการงานของประชาชนที่ต้องขออนุญาต อนุมัติหรือขึ้นทะเบียน เช่น พระราชนูญติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 มาตรา 13 (3) ห้ามผู้ประกอบการที่ขอขึ้นทะเบียนเป็นผู้เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุด ว่าเป็นผู้กระทำความผิดในความผิดเกี่ยวกับเพศ ตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ หรือความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณ เป็นต้น

2. วิชาชีพที่มีองค์กรวิชาชีพ เช่น พระราชนูญติทนายความ พ.ศ. 2528 มาตรา 35 กำหนดว่าผู้ประกอบจะต้องทะเบียนและรับใบอนุญาต เป็นหนทางความต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม โดยข้อ (5) ห้ามมิให้เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด และข้อ (6) ห้ามมิให้เป็นผู้เคยต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดในคดีที่คณะกรรมการเห็นว่าอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย เกียรติแห่งวิชาชีพ เป็นต้น

3. การเข้ารับราชการหรือเจ้าหน้าที่องค์กรของรัฐ เช่น พระราชนูญติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 36 (6) ห้ามผู้ที่จะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องเป็นผู้ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ เป็นต้น

4. คณะกรรมการตามกฎหมาย หรือผู้ดำเนินการตามกฎหมายเฉพาะ เช่น พระราชนูญติประกันสัมคม พ.ศ. 2553 มาตรา 9

(3) กรรมการต้อง “ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ” เป็นต้น

ส่วนในภาคเอกชน ก่อนที่จะจ้างงานนายจ้างก็จะมีการตรวจสอบประวัติอചญากรรมของผู้สมัครงาน โดยนายจ้างจะให้ลูกจ้างลงนามยินยอมให้นายจ้างตรวจสอบประวัติอചญากรรมได้ หากพบว่าผู้สมัครงานมีประวัติอചญากรรมก็มักจะปฏิเสธการจ้างงาน จึงเห็นได้ว่าในกฎหมายไทยยังมีการห้ามผู้ที่มีประวัติอชญากรรมในการทำงานหลายอาชีพ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะในภาคเอกชน ซึ่งจะมีการบังคับทางอ้อมให้ผู้สมัครเข้าใบอนุญาตเพื่อให้นายจ้างตรวจสอบประวัติการสมัครงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้พื้นที่เป็นอย่างมาก เมื่อพิจารณาสิทธิเสรีภาพของผู้พื้นที่ จะพบว่าผู้พื้นที่เป็นผู้ที่ได้รับโทษจากเรื่องจำจันครับกำหนดตามความผิดที่ตนกระทำแล้ว เมื่อออกจากเรื่องจำผู้พื้นที่ควรมีสิทธิและเสรีภาพเหมือนคนทั่วไป แต่อาจจะมีข้อจำกัดอยู่บางประการอันได้แก่ ประวัติอชญากรรมซึ่งมาจากการกระทำ ซึ่งบุคคลทั่วไปหรือนายจ้างอาจมองได้ว่าเคยเป็นนักโทษที่เคยติดคุกมาก่อน จึงเป็นเสมือนบุคคลที่ไม่มีสิทธิและเสรีภาพเทียบเท่ากับบุคคลทั่วไป

การที่ผู้พื้นที่ต้องเปิดเผยประวัติอชญากรรมนั้น จึงส่งผลกระทบต่อการพิจารณาของนายจ้างที่มีโอกาสได้รับการคัดเลือกอยู่ในโอกาสที่น้อยกว่าบุคคลอื่นทั่วไปซึ่งการที่กฎหมายไทยยังมีการให้ต้องเก็บประวัติอชญากรรมนั้น ถึงแม้ว่าจะเพื่อประโยชน์สาธารณะ แต่ก็ต้องได้สัดส่วนไม่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของผู้ที่กระทำผิดมานานเกินไป ผู้วิจัยจึงเห็นว่าหากรัฐจำเป็นต้องคุ้มครอง

ประโยชน์สาธารณะ โดยกระทบกับสิทธิของปัจเจกชน หรือกล่าวได้ว่าหากรัฐจำเป็นต้องให้มีการบันทึกประวัติอาชญากรรมเพื่อผลประโยชน์ของคนในสังคม จึงกระทบกับสิทธิของผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมรัฐต้องตรากฎหมายเท่าที่จำเป็น ไม่ใหกระทบสิทธิของผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมทุกคน เพราะการกระทำความผิดมีหลายระดับ ไม่จำเป็นมีรัฐต้องจัดเก็บประวัติอาชญากรรมทุกระดับ และไม่จำเป็นที่งานทุกประเภทจะต้องได้รับสิทธิในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม เช่น งานบริการทั่วไป พนักงานทำความสะอาด ฯลฯ การที่ให้สิทธินิยจ้างในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมทุกประเภท อาจกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของผู้พันโทษ หากรัฐให้ความคุ้มครองประโยชน์สาธารณะมากเกินไป จะทำให้ผู้พันโทษไม่สามารถทำงานทำได้หลังพ้นโทษ จนไม่สามารถกลับตัวเป็นคนดี และกลับไปกระทำความผิดซ้ำ ส่งผลให้สังคมไม่สงบสุข แนวทางหนึ่งในการไม่ให้ผู้พันโทษกลับไปกระทำความผิดซ้ำ คือ การให้ผู้พันโทษมีงานทำ เพื่อสามารถมีเงินมาเลี้ยงตนเอง ครอบครัว ได้อย่างแท้จริง เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners) มีการส่งเสริมในเรื่องการมีงานทำหลังพ้นโทษของผู้ต้องขัง ฉะนั้นไม่ใช่ทุกประเภทคดีควรจะต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม โดยควรจะเปิดเผยประวัติอาชญากรรมในฐานความผิดที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคม และควรจะมีการกำหนดระยะเวลาให้สอดคล้องกับความร้ายแรงของการกระทำความผิด เป็นไปตามหลักการของต่างประเทศ

จากการศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักรพบว่าทั้งสองประเทศมีการจัดเก็บประวัติอาชญากรรมเข่นเดียวกับประเทศไทย แต่จะมีระยะเวลาในการจัดเก็บประวัติอาชญากรรมพิจารณาจากความร้ายแรงของการกระทำความผิด เช่น ในสหราชอาณาจักร Police, Crime, Sentencing and Courts Act 2022, Part 11 Rehabilitation of offenders, Section 193(6) กำหนดให้ความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกเกิน 4 ปี ที่ไม่ใช่ความผิดร้ายแรง ประวัติอาชญากรรมจะถูกจัดเก็บไว้ 7 ปีนับแต่วันพ้นโทษ ความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี ประวัติอาชญากรรมจะถูกจัดเก็บไว้ 4 ปีนับแต่วันพ้นโทษ ความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ประวัติอาชญากรรมจะถูกจัดเก็บไว้ 1 ปีนับแต่วันพ้นโทษ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการเปิดเผยประวัติอาชญากรรมของสหราชอาณาจักรนั้นจะมีระยะเวลานานขึ้น หากการกระทำความผิดนั้นเป็นความผิดที่ร้ายแรง ส่วนในสหรัฐอเมริกา รัฐแคลิฟอร์เนียมีกฎหมายให้ผู้พันโทษขอบประวัติอาชญากรรมหรือปิดผนึกประวัติอาชญากรรม ตาม California Penal Code § 1203.4 และ SB 731 ได้โดยมีเงื่อนไขแตกต่างกันออกไป

สำหรับประเทศไทย การจัดเก็บที่เปลี่ยนประวัติอาชญากรรมจะเป็นไปตามระเบียบ สำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยประมวลระเบียบการตรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิ้วมือ พ.ศ. 2566 บทที่ 1 ได้มีการกำหนดการจัดเก็บประวัติอาชญากรไว้ 3 ประเภท คือที่เปลี่ยนประวัติผู้ต้องหา ที่เปลี่ยนประวัติอาชญากร และที่เปลี่ยนประวัติผู้กระทำความผิดที่มีใช้อาชญากร

ซึ่งการถอนประวัติอาชญากรรมจะเป็นไปตาม ประมวลรับเบียบการตรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิ้วมือ พ.ศ. 2566 ข้อ 6.3 (6) ได้บัญญัติ เกี่ยวกับการถอนประวัติอาชญากรรมไว้ว่าต้องเป็น ผู้ที่ไม่ได้กระทำความผิดซ้ำอีกภายใน 20 ปี นับแต่ วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด โดยไม่ได้มีการกำหนด ระยะเวลาไว้ตามความร้ายแรงของการกระทำ ความผิด ซึ่งผู้วัดเดินว่าการถอนประวัติอาชญากรรม ในประเทศไทยยังไม่มีการกำหนดระยะเวลา ให้สอดคล้องกับความผิดที่ได้กระทำ เพราะหาก ระยะเวลาในการเปิดเผยประวัติอาชญากรรม มีระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป ทั้ง ๆ ที่เป็นการกระทำ ความผิดที่มีอัตราโทษเล็กน้อย ย่อมจะส่งผลกระทบ ต่อการที่ผู้พันโทษจะหางานทำได้ จึงควรจะกำหนด ระยะเวลาให้สอดคล้องกับการกระทำความผิด

2. วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการถอน ประวัติอาชญากรรม

จะเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยประมวลรับเบียบการตรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิ้วมือ พ.ศ. 2566 ในบทที่ 1 ได้บัญญัติความหมายของคำว่า การถอน ประวัติ หมายความว่า “การนำรายการประวัติของ บุคคลที่อยู่ในประเทศไทยเป็นประวัติออกจากทะเบียน ประวัติผู้กระทำความผิดที่มิใช่อาชญากร และ ทะเบียนประวัติผู้กระทำความผิดที่มิใช่อาชญากร” ซึ่งจากบทนิยามดังกล่าว จึงอาจกล่าวได้ว่าการถอน ทะเบียนประวัติอาชญากรรม คือ การถอนประวัติ ผู้กระทำความผิดที่มีประวัติอาชญากรรมออกจาก ทะเบียนประวัติอาชญากรรม โดยจะคล้ายกับ การลบ (Expunged) หรือปิดผนึก (Sealed) ของสหรัฐอเมริกา หรือประวัติอาชญากรรมที่ใช้การ

ไม่ได้หรือไม่ต้องเปิดเผย (Spent Conviction) ของสหราชอาณาจักร ในงานวิจัยนี้ จะศึกษา การถอนทะเบียนประวัติอาชญากรรม ในทะเบียน ประวัติผู้กระทำความผิดที่มิใช่อาชญากร และ การถอนทะเบียนประวัติอาชญากรรม ในทะเบียน ประวัติอาชญากร ดังนี้

2.1 การถอนประวัติอาชญากรรม ในทะเบียนประวัติผู้กระทำความผิดที่มิใช่ อาชญากร

ทะเบียนประวัติผู้กระทำความผิด ที่มิใช่อาชญากร คือ ประวัติของบุคคลที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าได้กระทำความผิดในคดีอาญาโดยศาลมีพิพากษาลงโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน หรือศาลมีพิพากษาลงโทษจำคุกแต่รอการลงโทษไว้ หรือรอการกำหนดโทษ หรือลงโทษกักขัง หรือลงโทษปรับสถานเดียว รวมถึงเป็นผู้กระทำความผิดโดยประมาท โดยไม่ได้เปิดเผยต่อบุคคลภายนอก เว้นแต่จะเป็นการให้ข้อมูลกับหน่วยงานของรัฐ ที่มีหน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการคุ้มครอง สวัสดิภาพและความปลอดภัยของประชาชน ในกรณีของการกระทำความผิดซ้ำซาก การประกอบอาชีพที่เกี่ยวกับความปลอดภัยสาธารณะ เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือกรณีอื่น ตามที่กฎหมายกำหนด โดยให้เป็นดุลยพินิจของผู้บัญชาการสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจนัด ซึ่งการถอนประวัติอาชญากรรมจะกระทำได้ตาม ระเบียบสำนักงานตำรวจนัดว่าด้วยประมวล ระเบียบการตรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิ้วมือ พ.ศ. 2566 ข้อ 6.3 (6) ได้บัญญัติ ไว้ว่า “ผู้ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิด ในคดีอาญา ไม่ได้กระทำความผิดซ้ำอีก ให้ถอนชื่อ

และประวัติอุอกจากทะเบียนประวัติเมื่อพ้นระยะเวลาอยู่สิบปี นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด และยกเว้นข้อหา ที่ผู้บัญชาการสำนักงานพิสูจน์หลักฐานดำรงกำหนด”

จากบทบัญญัติตั้งกล่าวแสดงว่า ในกฎหมายไทย กรณีที่ต้องการถอนชื่ออุอกจากบัญชีผู้กระทำความผิดที่มิใช่อาชญากร จะต้องไม่กระทำความผิดซ้ำอีกภายใน 20 ปี ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับในต่างประเทศ ในสหรัฐอเมริการัฐแคลิฟอร์เนีย ใน Senate bill หมายเลข 731 ได้กำหนดคุณสมบัติผู้ที่สามารถขอปิดผนึกประวัติอาชญากรรมไว้ โดยการปิดผนึกประวัติในการกระทำความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี และ/หรือปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์ (Misdemeanors) และความผิดที่มีโทษปรับแต่ไม่ใช่โทษจำคุก (Infractions) ประวัติจะถูกลบโดยอัตโนมัติหลังจาก 1 ปี

ในสหราชอาณาจักร Police, Crime, Sentencing and Courts Act 2022, Part 11 Rehabilitation of offenders, Section 193(6) ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ระยะเวลาที่ต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรมคือ 1 ปี หลังจากนั้นประวัติจะถูกลบอัตโนมัติ

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย ตามประมวลรับเบียบรการติดตามไม่เกี่ยวกับคดีลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิ้วมือ พ.ศ. 2566 บทที่ 4 จะเห็นได้ว่าในคดีที่ศาลมีโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือนนั้น ไม่ต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม แต่ยังมีข้อยกเว้นให้ต้องเปิดเผยประวัติในบางกรณี แต่การจะสามารถถอนรายชื่ออุอกจากทะเบียนประวัติได้เมื่อพ้น 20 ปี ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับในต่างประเทศ คือ สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร ในคดี

ที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ในต่างประเทศ มีการกำหนดให้ต้องมีการเปิดเผยประวัติอาชญากรรมอย่างน้อย 1 ปี ซึ่งอาจจะเห็นได้ว่า หากมองในแง่ของการเปิดเผยประวัติอาชญากรรมในคดีที่ศาลมีโทษเล็กน้อยนั้น ประเทศไทยอาจมีการช่วยเหลือผู้พ้นโทษโดยการกำหนดให้ไม่ต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรมเลย แต่ผู้วัยนีเข้าสังเกตดังนี้

1. ในต่างประเทศมีการกำหนดระยะเวลาที่ต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรมโดยดูจากอัตราโทษจากฐานความผิด ไม่ได้ดูจากอัตราโทษที่ศาลมีโทษจำคุก เนื่องจากประเทศไทยมีการกำหนดให้ต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรมในคดีที่มีโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี และ/หรือปรับไม่เกิน 1,000 ดอลลาร์ (Misdemeanors) และความผิดที่มีโทษปรับแต่ไม่ใช่โทษจำคุก (Infractions) ประวัติจะถูกลบโดยอัตโนมัติหลังจาก 1 ปี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าหากเป็นกฎหมายไทยหากต้องคำพิพากษาลงโทษจำคุกเกินกว่า 1 เดือน จะต้องย้ายไปอยู่ในทะเบียนประวัติอาชญากร และจะต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรมถึง 20 ปี ถึงแม้ว่าความผิดนั้นจะเป็นความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปีก็ตาม ต่างจากในต่างประเทศที่ถึงแม้จะต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม แต่หากศาลมีโทษจำคุกมากกว่า 1 เดือน ก็จะเปิดเผยประวัติอาชญากรรมเพียง 1 ปี เท่านั้น แต่หากเป็นของไทยอาจจะต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรมถึง 20 ปี

2. ระยะเวลาในการถอนประวัติอาชญากรรม กฎหมายของไทยได้มีการบัญญัติไว้เท่ากันหมด ฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นการกระทำความผิดไม่เกิน 1 เดือน หรือมากกว่า 1 เดือน จะต้องอยู่ในทะเบียนประวัติอาชญากรรม 20 ปี จึงจะสามารถถอนได้ ไม่ว่าจะอยู่ในทะเบียนประวัติผู้ที่มิใช่อาชญากร หรือทะเบียนประวัติผู้ที่เป็นอาชญากร

3. ถึงแม้ว่าในทะเบียนประวัติผู้ที่มิใช่อาชญากร จะมีกฎหมายกำหนดว่าห้ามเปิดเผยประวัติอาชญากรรม แต่ยังมีข้อยกเว้นให้สามารถ

ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะในเรื่องของการจ้างงาน ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยสาธารณะ ซึ่งจะสามารถตรวจสอบประวัติอาชญากรรมได้ ฉะนั้น หากเป็นความผิดที่ศาลพิพากษาลงโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน แต่หากต้องการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ ความปลอดภัยของสาธารณะจะไม่สามารถทำได้ เป็นเวลา 20 ปี เพราะจะต้องถูกตรวจสอบประวัติ 20 ปี

จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัย จึงเห็นว่าในประเทศไทยถึงแม้จะมีการกำหนดให้ ทะเบียนประวัติบัญชีญี่มีใช้อาชญากร ไม่ต้องเปิดเผย แก่บุคคลภายนอก แต่ยังมีระยะเวลาในการถอน ทะเบียนประวัติอาชญากรรมนานเกินไป ซึ่งอาจ ส่งผลกระทบต่อสิทธิ เสรีภาพของผู้พันโทษ ในการประกอบอาชีพบางอย่าง เพราะโดยส่วนใหญ่ หากนายจ้างตรวจสอบพบว่ามีประวัติอาชญากรรม มักจะไม่เสนองานให้ตั้งแต่แรก เนื่องจากนายจ้าง ไม่ต้องการเสี่ยงที่จะรับผู้มีประวัติอาชญากรรม เข้าทำงาน ถึงแม้ประวัติอาชญากรรมนั้นจะไม่เกี่ยวข้อง กับหน้าที่การงานที่สมัคร ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรนำ ระยะเวลาการเปิดเผยอาชญากรรมในคดีความผิด ไม่ร้ายแรงในต่างประเทศมาใช้ โดยควรจะกำหนด ระยะเวลาไว้เพียง 1 ปี จากนั้นจึงให้ถอนชื่อออกจาก ทะเบียนประวัติอาชญากรรมได้

2.2 การถอนประวัติอาชญากรรม ในทะเบียนประวัติอาชญากร

ทะเบียนประวัติอาชญากร คือ ประวัติของบุคคลที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่า เป็นผู้กระทำความผิดในคดีอาญา โดยต้องพิพากษา ลงโทษจำคุกเกินกว่า 1 เดือนขึ้นไปโดยไม่รอ การลงโทษหรือรอลงอาญา สามารถเปิดเผยต่อ บุคคลภายนอกได้ โดยต้องได้รับความยินยอมจาก

เจ้าของประวัติ ซึ่งโดยทั่วไปในการสมัครงานหากเป็น ภาคเอกชนนั้นจะมีการให้ผู้สมัครเขียนใบยินยอม การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน หากผู้สมัครงานไม่เขียนใบยินยอมให้ตรวจสอบมักจะ ถูกปฏิเสธการจ้างงานตั้งแต่แรก

ในการถอนชื่อออกจากทะเบียน ประวัติอาชญากรนั้น ได้บัญญัติไว้ในระเบียบ สำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยประมวลระเบียบ การตรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32 การพิมพ์ ลายนิ้วมือ พ.ศ. 2566 ข้อ 6.3 (6) ซึ่งการที่จะ สามารถถอนประวัติอาชญากรรมได้ต้องไม่กระทำ ความผิดข้ามกฎหมายใน 20 ปี เมื่อถอนเช่นทะเบียนประวัติ ผู้ที่มีใช้อาชญากรเช่นกัน

เมื่อเปรียบเทียบกับในต่างประเทศ ในสหรัฐอเมริกา รัฐแคลิฟอร์เนีย Senate bill หมายเลข 731 การปิดผนึกอาชญากรรม ระดับ Felony ที่ไม่ใช้อาชญากรรมร้ายแรงไม่ใช้ความรุนแรง และต้องไม่ใช้ความผิดที่ต้องขึ้นทะเบียนเป็น ผู้กระทำผิดทางเพศ หากไม่มีการกระทำความผิดข้าม ในระดับความผิดทางอาญาระดับ Felony เป็นเวลา 4 ปีหลังจากสิ้นสุดโทษ สามารถยื่นขอให้ล้างประวัติ ได้ภายใน 2 ปีหลังจากสิ้นสุดโทษ

ในสหราชอาณาจักร Police, Crime, Sentencing and Courts Act 2022, Part 11 Rehabilitation of offenders, Section 193(6) ความผิดอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกเกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 4 ปี มีระยะเวลาในการเปิดเผยประวัติอาชญากรรม หากใน 4 ปีมีกระทำความผิดอีก ประวัติอาชญากรรม จะถูกลบ บุคคลไม่ต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม ใน การสมัครงานทั่วไปหรือการทำธุรกรรมทาง กฎหมาย ส่วนในความผิดที่มีอัตราโทษจำคุก 4 ปี ขึ้นไป ระยะเวลาการเปิดเผยประวัติอาชญากรรม

คือ 7 ปี นับแต่วันสิ้นสุดการลงโทษ บางกรณีต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรมตลอดชีวิต

ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยจะเห็นได้ว่าในประเทศไทยกำหนดไว้ว่าคดีที่ศาลมีคดีพิพากษาลงโทษจำคุก 1 เดือนขึ้นไป จะต้องถูกจัดเก็บในที่เบี่ยนประวัติอาชญากร และสามารถเปิดเผยประวัติอาชญากรรมได้ โดยมีระยะเวลาที่จะสามารถถอนประวัตินานถึง 20 ปี เมื่อเปรียบเทียบกับในต่างประเทศจะเห็นได้ว่าระยะเวลาเปิดเผยประวัติอาชญากรรมจะมีระยะเวลาที่นานกว่าในต่างประเทศมากนักที่มีระยะเวลาเพียง 4 ปี หรือ 7 ปี เท่านั้น

การที่กฎหมายไทยกำหนดให้มีการเปิดเผยประวัติอาชญากรรมในคดีที่มีศาลมีคดีพิพากษาลงโทษจำคุกเกิน 1 เดือนขึ้นไป ต้องเปิดเผยถึง 20 ปี นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าจะส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของผู้พันโทษซึ่งรับโทษมาแล้วด้วยซึ่งสิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองไว้ทั้งในกฎหมายระหว่างประเทศ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ไม่ใช่ทุกประเภทคดีควรจะต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม โดยควรจะเปิดเผยประวัติอาชญากรรมในฐานความผิดที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคม และควรจะมีการกำหนดระยะเวลาให้สอดคล้องกับความร้ายแรงของการกระทำความผิด

มักจะให้ผู้สมัครกรอกเอกสารยินยอมให้ตรวจสอบประวัติอาชญากรรมในวันสมัครงาน หากผู้สมัครงานมีประวัติ นายจ้างจะปฏิเสธการจ้างงานโดยไม่สนใจว่าผู้สมัครจะมีความผิดฐานใด ฉะนั้นการที่กฎหมายไทยไม่มีการแบ่งระดับของการกระทำความผิดไว้ และให้ทุกฐานความผิดที่ศาลมีคดีพิพากษาลงโทษจำคุก 1 เดือนขึ้นไปต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม อาจจะเป็นกฎหมายที่ไม่ได้สอดส่วนกับการกระทำความผิด เพราะผู้กระทำความผิด

ที่ศาลมีคดีลงโทษจำคุก 10 ปี กับผู้กระทำความผิดที่ศาลมีคดีลงโทษจำคุก 1 เดือนขึ้นไป ต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรมเหมือนกัน ทั้ง ๆ ที่ลักษณะของการกระทำความผิดอาจมีความแตกต่างกันอย่างมาก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าเพื่อไม่ให้ระบบต่อสิทธิเสรีภาพของผู้พันโทษ ควรจะมีการบัญญัติกฎหมายให้ได้สัดส่วนกับการกระทำความผิด โดยควรมีการแยกความร้ายแรงของการกระทำความผิดเหมือนเช่นในต่างประเทศ

3. แนวทางในการพัฒนาทะเบียนประวัติอาชญากรรมในประเทศไทย

การเปิดเผยประวัติอาชญากรรมนั้น หากเป็นไปเพื่อประโยชน์สาธารณะนั้น สามารถกระทำได้ แต่ต้องคำนึงในเรื่องสิทธิเสรีภาพตามหลักสิทธิมนุษยชนของผู้พันโทษซึ่งรับโทษมาแล้วด้วยซึ่งสิทธิดังกล่าวเป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองไว้ทั้งในกฎหมายระหว่างประเทศ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ไม่ใช่ทุกประเภทคดีควรจะต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม ในฐานความผิดที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสังคม และควรจะมีการกำหนดระยะเวลาให้สอดคล้องกับความร้ายแรงของการกระทำความผิด

จากการศึกษาและวิเคราะห์การถอนประวัติอาชญากรรมในประเทศไทยเมื่อเปรียบเทียบกับในต่างประเทศ ตามหัวข้อ 4.2 จะพบว่าการถอนประวัติอาชญากรรมในประเทศไทย ยังมีระยะเวลาถึง 20 ปี ไม่ว่าจะเป็นคดีที่เป็นความผิดร้ายแรงหรือไม่ก็ตาม ซึ่งแตกต่างจากในต่างประเทศที่มีการแบ่งระดับความร้ายแรงของความผิดไว้ หากเป็นความผิดที่ไม่ร้ายแรงจะมีระยะเวลาการลบหรือการถอนประวัติอาชญากรรมสั้นกว่าความผิด

ร้ายแรง โดยในต่างประเทศจะนำคดีที่มีอัตราโทษจำคุกเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับความร้ายแรง แต่สำหรับในประเทศไทยจะใช้วิธีการที่ศาลพิพากษาจำคุกเป็นเกณฑ์ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าควรนำแนวทางของต่างประเทศมาใช้ในการแบ่งระดับความผิดแต่ก็คำนึงถึงกฎหมายไทยด้วย ดังนี้

1. กรณีความผิดร้ายแรง ที่ไม่ได้มีกฎหมายห้ามถอนประวัติอาชญากรรมไว้นั้น ในการพิจารณาความผิดได้เป็นความผิดร้ายแรงนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรนำเกณฑ์ของประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 176 วรรคแรก มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาซึ่งบัญญัติไว้ว่า

“มาตรา 176 ในชั้นพิจารณา ถ้าจำเลยให้การรับสารภาพตามฟ้อง ศาลจะพิพากษาโดยไม่สืบพยานหลักฐานต่อไปก็ได้ เว้นแต่ คดีที่มีข้อหาในความผิดซึ่งจำเลยรับสารภาพนั้น กฎหมายกำหนดอัตราโทษอย่างต่ำไว้ให้คุกตั้งแต่ ห้าปีขึ้นไปหรือโทษสถานที่หนักกว่านั้น ศาลต้องฟังพยานโจทก์จนกว่าจะพอยใจว่าจำเลยได้กระทำผิดจริง”

จากบทบัญญัติดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า อาจนำมาใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งความผิดร้ายแรง ในประเทศไทยได้ โดยหากเป็นคดีที่มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ถือเป็นคดีเป็นความผิดร้ายแรง เพราะในมาตรา 176 ถึงแม่จำเลยจะรับสารภาพ แต่กฎหมายก็ยังบังคับให้สืบพยานเสมอ จึงน่าจะถือเป็นคดีที่เป็นความร้ายแรง ผู้วิจัย จึงเห็นว่าควรจะมีการกำหนดระยะเวลาในการถอนประวัติอาชญากรรมไว้เมื่อพ้น 20 ปีนับแต่พ้นโทษ หากไม่มีการกระทำความผิดซ้ำ โดยในระยะเวลา 20 ปีนับแต่พ้นโทษ จำเป็นต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม

2. สำหรับความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปีนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีระยะเวลาที่น้อยกว่า 20 ปี เมื่อถอนเช่นในต่างประเทศ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่กระทำความผิดที่ไม่ร้ายแรงมีโอกาสได้รีเมตันชีวิตใหม่ โดยการกำหนดการถอนประวัติอาชญากรรมไว้ เมื่อพ้น 4 ปีนับแต่พ้นโทษ ตามแนวทางของสหราชอาณาจักรและสหรัฐอเมริกา โดยก่อน 4 ปีนับแต่พ้นโทษจำเป็นต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม

3. ความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ควรจะมีการกำหนดถอนประวัติอาชญากรรมไว้ เมื่อถอนเช่นในต่างประเทศ โดยการกำหนดการถอนประวัติอาชญากรรมไว้เมื่อพ้น 1 ปีนับแต่การลงโทษสิ้นสุดลง โดยก่อน 1 ปี นับแต่พ้นโทษจำเป็นต้องเปิดเผยประวัติอาชญากรรม เว้นแต่ในกรณีที่ศาลลงโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ซึ่งจะถือว่าอยู่ในระหว่างประวัติผู้มิใช้อาชญากร ห้ามไม่ให้มีการเปิดเผยประวัติอาชญากรรม

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาที่จะเป็นประวัติอาชญากรรมในประเทศไทย เพื่อช่วยผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษนั้น ในการจัดเก็บประวัติอาชญากรรมของผู้กระทำความผิด มีประโยชน์หลายอย่าง ทั้งช่วยในเรื่องของความปลอดภัยของสังคม ทั้งในเรื่องประโยชน์ด้านกระบวนการยุติธรรม จึงเป็นเรื่องที่รัฐสามารถกระทำได้เพื่อประโยชน์สาธารณะ แต่ในขณะเดียวกัน ต้องคำนึงในเรื่องสิทธิเสรีภาพตามหลักสิทธิมนุษยชน ของผู้พ้นโทษซึ่งรับโทษมาแล้วด้วย ในการจัดเก็บประวัติอาชญากรรมจึงควรต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนต่อสิทธิของ

ผู้พันโทษมากเกินไป เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้พันโทษได้เริ่มต้นชีวิตใหม่ เพราะประวัติอาชญากรรมอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานทำของผู้พันโทษมาในอนาคต ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ มักจะมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมก่อนการจ้างงานซึ่งหากพบว่าผู้สมัครมีประวัติอาชญากรรม มักจะปฏิเสธการจ้างงาน ในการจัดเก็บประวัติอาชญากรรมของลูกจ้าง จึงควรจะต้องมีระยะเวลาที่เหมาะสมไม่ให้กระทบกระทั่งต่อสิทธิของผู้พันโทษมากจนเกินไป เพื่อให้โอกาสผู้พันโทษมีงานทำ เพื่อสามารถเริ่มต้นชีวิตใหม่ได้ เป็นไปตามหลักปฏิญญาสาคลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง รวมถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

จากการศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักรจะพบว่า ทั้งสองประเทศมีการจัดเก็บประวัติอาชญากรรม เช่นเดียวกับประเทศไทย แต่จะมีการลับประวัติอาชญากรรม โดยพิจารณาจากความร้ายแรงของการกระทำความผิด แต่สำหรับประเทศไทย การจัดเก็บทะเบียนประวัติอาชญากรรมจะเป็นไปตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยประมวลระเบียบการตำรวจนิ่มเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิ่มเมื่อ พ.ศ. 2566 บทที่ 1 ได้มีการกำหนดการจัดเก็บประวัติอาชญากรไว้ 3 ประเภท คือทะเบียนประวัติผู้ต้องหา ทะเบียนประวัติอาชญากร และทะเบียนประวัติผู้กระทำความผิดที่มิใช่อาชญากร ซึ่งการถอนประวัติอาชญากรรมจะเป็นไปตามประมวลระเบียบการ

ตำรวจนิ่มเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32 การพิมพ์ลายนิ่มเมื่อ พ.ศ. 2566 ข้อ 6.3 (6) ได้บัญญัติเกี่ยวกับการถอนประวัติอาชญากรรมไว้ว่าต้องเป็นผู้ที่ไม่ได้กระทำความผิดซ้ำอีกภายใน 20 ปี นับแต่วันที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า การถอนประวัติอาชญากรรมในประเทศไทยยังไม่มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับในต่างประเทศ เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นการกระทำความผิดรุนแรงหรือไม่ที่ศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำคุก 1 เดือนขึ้นไป ก็จะมีระยะเวลาการจัดเก็บประวัติอาชญากรรม 20 ปีท่ากันหมด ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรจะมีการแบ่งการถอนประวัติอาชญากรรมตามความร้ายแรงของการกระทำความผิด โดยหากเป็นความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 1 ปี ควรจัดเก็บประวัติไว้ 1 ปีนับแต่การลงโทษสิ้นสุดลง ความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ควรจัดเก็บประวัติไว้ 4 ปี นับแต่การลงโทษสิ้นสุดลง ความผิดที่มีอัตราโทษจำคุกตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ควรจัดเก็บประวัติไว้ 20 ปี นับแต่การลงโทษสิ้นสุดลง ซึ่งหากผู้กระทำความผิดไม่ได้กระทำความผิดซ้ำภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ควรจะถอนประวัติอาชญากรรมให้ผู้กระทำความผิด ซึ่งผลการวิจัยที่ได้มีความสอดคล้องกับกฎหมายของรัฐแคลิฟอร์เนีย สหรัฐอเมริกา และสหราชอาณาจักร และตรงตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาทะเบียนประวัติอาชญากรรม เพื่อช่วยผู้พันโทษในการทำงานทำหลังพ้นโทษ ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขกฎหมาย โดยควรแก้ไข

ระเบียบสำนักงานตำรวจนครบาลแห่งชาติว่าด้วยประมวล
ระเบียบการตำรวจนิ่งเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 32
การพิมพ์ลายนิวมือ พ.ศ. 2566 ข้อ 6.3 (6) ดังนี้
“6.3...

(6) ผู้ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่า
กระทำความผิดในคดีอาญา ไม่ได้กระทำความผิด
ซ้ำอีก ให้อ่อนชื่อและประวัติออกจากทะเบียน
ประวัติ เมื่อพันธุภาพเดิมต่อไปนี้

ก. ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุก
ตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป เมื่อพันธุภาพเดิมสิบปีนับแต่
ผู้นั้นได้พันธุภาพหรือได้รับการปล่อยตัวตามเงื่อนไข¹
การคุมประพฤติ

ข. ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุก
ตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป แต่ไม่เกินห้าปี เมื่อพันธุภาพเดิม
สิบปีนับแต่ผู้นั้นได้พันธุภาพหรือได้รับการปล่อยตัว
ตามเงื่อนไขการคุมประพฤติ

ค. ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุก
ไม่เกินหนึ่งปี เมื่อพันธุภาพเดิมสิบปีนับแต่ผู้นั้น
ได้พันธุภาพหรือได้รับการปล่อยตัวตามเงื่อนไข¹
การคุมประพฤติ เว้นแต่ในคดีนั้นศาลจะพิพากษา
ลงโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน

ความในวรรคก่อนไม่ใช่
บังคับกับข้อหาที่ผู้บัญชาการสำนักงานพิสูจน์
หลักฐานตำรวจนำหนด...”

เอกสารอ้างอิง

Chomkan, S. (2024). Guarantees in the criminal justice process: The case of criminal record deletion. *Ratchapak Law Journal*, 18(56), 464-477. (in Thai)

Chutinan, A. (2023). *Criminology and Penology* (5th ed.). Bangkok: Winyuchon. (in Thai)

Ministry of Justice. (2024). *Draft Criminal Records Act B.E.* Retrieved from <https://www.oja.go.th/cra1/> [2025, 27 Feb.] (in Thai)

Minor, D., Persico, N., & Weiss, D. M. (2018). *Criminal background and job performance*. Retrieved from <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-018-0101-0> [2025, 25 Feb.]

Paitoonpong, S., & Kulkulkan, K. (2019). *Ex-offenders barred from employment*. Retrieved from <https://tdri.or.th/2019/02/career-for-penalty/> [2025, 25 Feb.] (in Thai)

Royal Thai Police Criminal Records Division. (2018). *Investigator's Manual and the Criminal Records Division*. Bangkok: Royal Thai Police Criminal Records Division. (in Thai)

Royal Thai Police Criminal Records Division. (2024). *Police Regulation on Non-criminal Procedures, Chapter 32: Fingerprinting, B.E. 2566 (2023)*. Retrieved from <https://criminal.police.go.th/documents/> [2025, 27 Feb.] (in Thai)

Thongmuangluang, B. (2018). **Criminal Records Management in the Criminal Justice Process** (Doctoral dissertation). Thammasat University. Bangkok. (in Thai)

Woraphat, T. (2013). **Imprisonment under Thai Law.** (Report for the Rule of Law for Democracy Program, Class 1). Bangkok: Constitution College, Office of the Constitutional Court. (in Thai)

.....

บทความวิชาการ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

CREATING A HAPPY WORKPLACE IN THE DIGITAL ERA

สิติพร กล้าแข้ง^{1*} พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ² และ ธนา ทองกุเบศร์³

สาขาวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
จังหวัดนนทบุรี ประเทศไทย

Sittiporn Klakhang^{1*}, Pongsuwan Srisuwan² and Thanong Thongphubate³

Program in Educational Administration Innovation College of Innovation Management, College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Nakhon Pathom, Thailand

*E-mail: happy.Sittiporn@gmail.com

Received: 26-10-2024

Revised: 14-02-2025

Accepted: 28-02-2025

บทคัดย่อ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขกล้ายเป็นสิ่งที่สำคัญมากขึ้น เนื่องจากยุคดิจิทัล เป็นยุคที่มีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ โดยการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างก้าวกระโดด ส่งผลทำให้คนทำงานต้องปรับตัวครั้งใหญ่ ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ระบบการทำงาน การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ลักษณะของผู้คนในแต่ละรุ่น (Generation) ซึ่งถ้าคนไม่สามารถปรับตัวตามกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ อาจส่งผลให้เกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ในปัจจุบันแนวคิดองค์กรแห่งความสุขจึงแพร่หลายและได้รับความสนใจในกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล เพราะเป็นกุญแจสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องการดูแลคน และเพื่อให้คนในองค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การติบโตอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล มีแนวทางหลักที่เป็นผลลัพธ์สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การพัฒนาคน (People) 2) การพัฒนาสถานที่ทำงาน (Workplace) และ 3) การพัฒนาเครื่องมือ / อุปกรณ์ (Material) ในการสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนงานสร้างสุขขององค์กร โดยผ่านกระบวนการสร้างสุขตามแนวคิด Happy 8 ที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพความต้องการจำเป็นของคนในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยการออกแบบที่เฉพาะ และสอดคล้องกับมิติความสุขของคนในองค์กรเป็นสำคัญ คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข ยุคดิจิทัล การพัฒนาคน

ABSTRACT

The purpose of this article was to study approaches for creating a happy organization in the digital era. The digital era had both positive and negative impacts due to the rapid growth of digital technology, which resulted in a significant need for workers to adapt. They had to continuously learn new things, including work systems, the use of technology in the workplace, and the characteristics of different generations. If individuals could not adapt to these changes, it could lead to stress and a lack of happiness at work. Therefore, the concept of a happy organization became widespread and gained increased attention among various organizations. It was considered a key strategy for addressing personnel management issues and ensuring that organizational members were capable and ready for change, thus leading the organization towards sustainable growth.

Summary of the study results. Three main approaches for creating a happy organization in the digital era were identified: 1) People development, 2) Workplace development, and 3) Material development. These approaches supported the drive towards a happy organization through the Happy 8 framework, which was tailored to the specific context and needs of the organization's members. This required a customized design aligned with the dimensions of happiness for individuals within the organization.

Keywords: Happy Organization, Digital Era, People Development

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มทางเทคโนโลยี (Technology Trend) เข้ามามีบทบาทมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจดิจิทัลโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความสามารถของเทคโนโลยีต่างๆ ได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตจนสามารถสร้างจุดเปลี่ยนสำคัญทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน (Vichuparkornkul, 2020) ผลการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ โดยการมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นนั้น ได้กระตุ้นการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งใหม่ ส่งผลกระทบให้เกิด

การเปลี่ยนผ่านการทำงานสู่ดิจิทัลมากขึ้น และยิ่งไปกว่านั้นการระบาดของ COVID-19 ทั่วโลกยิ่งเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานผ่านดิจิทัลเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้การนำดิจิทัลมาใช้จะมีผลลัพธ์ในเชิงบวกมาก many เช่น ระบบอัตโนมัติ การทำงานร่วมกัน ความยืดหยุ่น นวัตกรรม และผลผลิตในการทำงาน (Burnett & Lisk, 2019; Jain & Ranjan, 2020; Santana & Cobo, 2020) แต่ก็มีผลเชิงลบ เช่น ความวิตกกังวลของบุคลากร ความเป็นส่วนตัว ค่าตอบแทน ความเป็นอยู่ ควบคู่กับความคุ้มครองของงาน ความซับซ้อน และความปลอดภัยในการทำงาน (Acemoğlu

& Restrepo, 2020; Arntz et al., 2016; Brougham & Harr, 2020; Makridis & Han, 2021; Santana & Cobo; 2020; Spencer, 2018; Yu et al., 2022)

โดยผลสำรวจของ World Happiness Report 2024 ที่เผยแพร่โดย UN Sustainable Development Solutions Network (SDSN) เป็นรายงานการจัดอันดับประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก โดยจะประเมินความสุขตามเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคม รายได้ ชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี และการทุจริต เป็นต้น พบว่า ประเทศไทย มีคะแนนความสุขเฉลี่ยอยู่ที่ 5.976 คะแนน ซึ่งยังคงมีช่องว่างในการพัฒนาเมื่อเทียบกับประเทศที่มีคะแนนสูงสุด เช่น พิลแลนด์ที่ได้คะแนน 7.741 คะแนน (Helliwell, J. et al., 2024) รายงานนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลในชีวิตทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงหันมามองสิ่งที่เป็นความต้องการที่อยู่ภายใต้ตัวบุคคล แต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” เนื่องจากหลายองค์กรเข้าใจดีว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขแล้ว สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นความทุกข์ ไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความขัดแย้ง อุบัติเหตุ หรือโรคจากการทำงานก็จะลดลงไปด้วย (Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018)

นอกจากนี้ข้อมูลจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติในเดือนกรกฎาคม 2567 พบว่า ประเทศไทย มีประชากรวัยทำงานจำนวน 40.44 ล้านคน (National Statistical Office, 2024) ดังนั้น

การส่งเสริมให้เกิดความสุขในองค์กรจึงกลายเป็นเรื่องที่หลาย ๆ องค์กรให้ความสำคัญเนื่องจากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ควบคู่ไปกับการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กร (Jaitha, 2016 cited by Chalongbun, 2017) หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพจิตที่ดี และส่งผลต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรมีความพร้อม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

- เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล
- เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการนำเสนอ

บทความนี้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล โดยการศึกษาครอบคลุมถึงการทำความเข้าใจความหมายขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล พัฒนาการของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กร สู่ความยั่งยืน อันสอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล

ความหมายขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

ความหมายขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล เป็นการพิจารณาความหมายระหว่างยุคดิจิทัล และองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

ความหมายของยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพนิ่ง หรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ และทุกเวลา โดยลักษณะของยุคดิจิทัล มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ (Thongsaphon et al., 2023) กล่าวคือ 1) ความรวดเร็วในการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ 2) การใช้เทคโนโลยี การสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลา หรือสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ ได้ทุกที่ และทุกเวลาตามต้องการ และ 3) การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บข้อมูล ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่ และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข ทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ความหมาย “องค์กรแห่งความสุข” ว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาคน ในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คน มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่ การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ (Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018) ได้แก่ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ระหว่างนัก ว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร

มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคม 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือบุคลากรรู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ ได้แก่ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน 3) ชุมชน สมาคมฉันท์ (Happy Teamwork) โดยชุมชนต้องมี ความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือ กันอยู่ร่วมกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง คำว่า “ชุมชนสมาคมฉันท์” ยังหมายความรวมถึง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึง ชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

จากการศึกษานิยามศัพท์ของสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (พ.ศ.2566) ได้กล่าวถึงคำว่า “สุขภาพ หรือ สุขภาวะ” หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่ปราศจาก โรคภัยไข้เจ็บ สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม ดังนั้น หากประมวล ความหมายขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล อาจกล่าวได้ว่า องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล คือการท่องค์กรนำร่วมนาการของเทคโนโลยีเข้ามา ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์กร ที่เอื้อให้เกิดการพัฒนา คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ให้มีความสุข ภายในการทำงานมากขึ้น โดยเน้นความสำคัญ

ในการส่งเสริมความสุขของคนในองค์กร ซึ่งครอบคลุม ทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม

พัฒนาการขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

แนวคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ ในช่วงแรก จะเป็นแนวคิดด้านสุขภาพที่มีการนำเข้าไปใช้ ส่งเสริมการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งจะมีหลาย แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการส่งเสริม สุขภาพ การดูแลสุขภาพในการทำงาน แนวคิด ด้านอาชีวอนามัยและการจัดการความปลอดภัย และปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเน้นไปที่ การคุ้มครองส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โดยไม่ได้มองว่ามีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพขององค์กร แต่ในระยะต่อมา มีผลงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า ความสุขหรือสุขภาวะของบุคลากร จะมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและ มีผลต่อผลิตภาพขององค์กร แนวคิดใหม่ของ การดำเนินการด้านสุขภาพในองค์กร จึงผนวก ด้านผลิตภาพขององค์กรเข้าไปด้วยพร้อมกันกับ แนวคิดด้านการส่งเสริมสุขภาวะอาชีวอนามัย และความปลอดภัย และปัจจัยทางจิตสังคม ที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมสุขภาวะองค์กรจึงเป็น แนวคิดแบบสหวิทยาการ ที่รวมหลายศาสตร์ หลายสาขาเข้ามาเกี่ยวข้อง และเชื่อมโยง ไม่แยก ออกจากกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดผลิตภาพ ขององค์กร (Anttonen & Rasenen, 2009)

ความเคลื่อนไหวนี้ เกิดจากการประชุม สมัชชาอนามัยโลก ในปี พ.ศ. 2540 ที่ได้รับรอง กลยุทธ์ด้านอาชีวอนามัยของประชาชนทุกกลุ่ม เป้าหมาย และอีกหนึ่งทศวรรษต่อมา การประชุม สมัชชาอนามัยโลกในปี พ.ศ. 2550 ได้รับรอง

แผนปฏิบัติการด้านสุขภาพแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2551-2560 ซึ่งแผนฉบับนี้ มีมุ่งมองในด้าน สุขภาพที่กว้างขึ้น โดยมองถึงการป้องกันความเสี่ยง จากอาชีพ การคุ้มครองและส่งเสริมสุขภาพ ในสถานที่ทำงาน ปัจจัยสังคมกำหนดสุขภาพ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการปรับปรุง ประสิทธิภาพของระบบสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ในด้านการผนวกสุขภาพของพนักงานเข้าไปสู่ นโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Burton, 2010)

สำหรับประเทศไทยแนวคิดองค์กรแห่ง ความสุขนั้น สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มแนวคิดความสุข 8 ประการ ในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้น เพื่อมุ่งสร้างคนในองค์กรให้ทำงานในองค์กร อย่างมีความสุข แนวคิดนี้เชื่อว่า “คนทำงาน” คือหัวใจสำคัญที่สุดขององค์กร หากส่งเสริมให้ ทุกคนในองค์กรลายเป็น “คนทำงานที่มีความสุข” การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กร เติบโตอย่างยั่งยืน โดยได้จัดกลุ่มความสุขแบ่งได้ เป็น 8 มิติ (Happy 8) ซึ่งใช้เป็นแนวทางการสร้าง ความสุขให้แก่คนในองค์กร (Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018) ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกาย และจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จัก ใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักพักผ่อน การเลือกอาหาร การจัดการอาหาร และการออกกำลังกาย

2. น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรับบทบาทของ

ตนเอง นึกถึงประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน มีจิตอาสาหรือร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ

3. ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดการกับอารมณ์ หรือความเครียดของตนเอง การรู้จักการผ่อนคลาย กับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

4. ไฟรู้ดี (Happy brain) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรรักการเรียนรู้ และเป็น มืออาชีพในการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้ทักษะในการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกับ ผู้อื่น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องภัยในที่ทำงาน ภัยในครอบครัว รวมทั้งชุมชนที่อาศัย

5. จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และความกตัญญู เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีศีลธรรม มีสติในการดำเนินชีวิต

6. การเงินดี (Happy money) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรใช้เงินเป็น รู้จักเก็บออม ไม่เป็นหนี้โดยไม่มีเหตุผลที่จำเป็น สามารถจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ

7. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสัมพันธ์ที่ดี เป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน ทำกิจกรรมร่วมกันภายนอกครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบภัยในครอบครัว และการสื่อสาร ที่ดีต่อกัน

8. สังคมดี (Happy society) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี มีความสามัคคี ภัยในที่ทำงาน ภัยในครอบครัว และในชุมชน

เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2560 สำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนา แนวคิดองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล โดยองค์กร แห่งความสุขในยุคดิจิทัลนั้น เกิดจากแนวคิดที่ว่า ในปัจจุบันหลายองค์กรได้รับผลกระทบเนื่องจาก การขับเคลื่อนประเทศไทยให้กลายเป็นประเทศไทย 4.0 ซึ่งทั้งองค์กรและบุคลากรจำเป็นต้องปรับตัว ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการเปิดใจและพัฒนา เพื่อ适应แม้ว่าไม่มีนโยบายประเทศไทย 4.0 องค์กร ก็จะถูกสภาพแวดล้อมบีบบังคับให้ต้องพัฒนา เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงควรให้ ความสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของบุคลากร เพราะในอนาคตหลายองค์กรอาจประสบปัญหา การขาดแคลนบุคลากร เพราะบุคลากรที่มี ความสามารถจะลาออกไปทำงานอิสระ (Freelance) หรือตั้งบริษัทของตัวเองมากขึ้น รวมถึงการที่ มีความหลากหลายในองค์กรมากขึ้น เช่น เรื่องวัย เชื้อชาติ หรือการรวมกลุ่มตามความสนใจ เป็นต้น (Chaimongkol, 2021)

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุค ดิจิทัล

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิด ที่สนับสนุนให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นการดูแลคุณภาพชีวิตคนในองค์กร โดย การปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ การพัฒนา กระบวนการทำงาน พัฒนาให้บุคลากรร่วมคิดค้น นวัตกรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนา

องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล คือ การพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขันควบคู่ไปกับ การสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กร (Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018) โดยนักวิชาการได้มีการศึกษาระบวนการ ในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุค ดิจิทัล ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถ ในการทำงาน การพัฒนาสมรรถนะต้องคำนึงถึง สมรรถนะที่จะสนับสนุนพัฒกิจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน การบริหารจัดการ การนำเสนอความคิดเห็น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดค้น นวัตกรรม ความสามารถด้านภาษา ความสามารถ ด้านเทคโนโลยี การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การบริหารการเงิน และการดูแลสุขภาพ

2. การจัดการการเงิน และการแก้ไข ปัญหาหนี้สินของบุคลากร องค์กรควรมีวิธีการ ส่งเสริมการจัดการการเงิน และการแก้ไขปัญหา หนี้สินของบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากร ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง การแก้ไขปัญหาหนี้ นอกระบบ การส่งเสริมให้บุคลากรออมเงิน การจัดตั้ง หอกรน้อมทรัพย์ การส่งเสริมให้บุคลากรมีรายได้เพิ่ม และการลดรายจ่ายของบุคลากร

3. การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โดย การส่งเสริมให้บุคลากรเลิกเหล้า บุหรี่ และยาเสพติด การส่งเสริมให้บุคลากรบริโภคอาหารที่ดี การจัด กิจกรรมคลายความเมื่อยล้าและความเครียด การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ การจัดห้องพยาบาลที่มี

แพทย์และพยาบาลประจำ และการนำผลการตรวจ สุขภาพมาทำโครงการเชิงรุก

4. การส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัว องค์กรควรมีแนวทางส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัว และการจัดให้มีมุ่งมั่นแม่ในองค์กร โดยการให้ความรู้ ความตระหนักรถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กในโรงงาน การจัดตั้งนุ่มนิ่มแม่ การมีหน่วยงานที่ดูแลลูกบุคลากรหลังเลิกเรียน การร่วมงานร่วมกิจกรรมของชุมชน และการลด รายจ่ายของครอบครัวบุคลากร

5. การส่งเสริมสติในการทำงาน เนื่องจาก สติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และการตัดสินใจที่ดี รวมถึงสติช่วยลดความผิดพลาด ในการทำงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่ดีของบุคลากร แนวทางการส่งเสริมให้บุคลากร มีสติในการทำงาน

6. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความผูกพัน ต่องค์กร องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความผูกพัน ต่องค์กร เช่น การจัดตั้งหน่วยงาน หรือมุมอบหมาย ผู้รับผิดชอบงานเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่องค์กร รวมทั้งมีการจัดโปรแกรม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่องค์กร การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และลดความเลื่อมล้ำในองค์กร เป็นต้น

7. การพัฒนาทักษะการสอนงาน การพัฒนา บุคลากรจะให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ของ ผู้เรียน และการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับผู้เรียน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อ การสอนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ ๆ มากขึ้น

8. การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ (Trust) ในการอยู่ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการทางสุนทรีย์สนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างวัฒนธรรมการฟังเพื่อบุคลากรอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อบุคลากร และลดความผิดพลาดในการทำงาน การดำเนินการทำได้หลายรูปแบบทั้งการอบรมสุนทรีย์สนทนาให้แก่บุคลากร การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน

9. การพัฒนาระบบการทำงานและนวัตกรรม ส่วนใหญ่เกิดจากทั้งการคิดค้นขององค์กร และการให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อคิดค้นนวัตกรรม และพัฒนาระบบการทำงานในระยะยาว เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้คลุกคลีในหน้างานมากที่สุด จึงเป็นผู้ทราบปัญหาและแนวทางการแก้ไขมากที่สุด ดังนั้น จึงส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดพัฒนาระบบการทำงานและนวัตกรรม ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมข้อเสนอแนะ การประกวดนวัตกรรม เป็นต้น

10. การสื่อสารเชิงบวก โดยต้องเป็นการสื่อสารที่มีความจริงใจ สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจลักษณะของบุคลากร และเลือกวิธีการสื่อสาร ที่เหมาะสมเข้าใจง่าย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม

11. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดการความหลากหลายในองค์กร โดย Kaewphichit & Thikaewsri, 2011 cited by Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018) ได้กล่าวว่า การให้เกียรติและให้โอกาสเป็นกระบวนการสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยเฉพาะการเห็นคุณค่าของเพื่อน

ร่วมงานและการมองว่าเพื่อนร่วมงานคือบุคคลใกล้ชิด หรือการมองว่าเพื่อนร่วมงานเป็นพี่น้อง และเป็นสมาชิกในครอบครัว รวมถึงต้องเข้าใจเพื่อนร่วมงานซึ่งความเข้าใจนี้จะนำไปสู่การยอมรับและการปรับตัวเพื่อยุ่ร่วมกัน

12. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นเครื่องหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคลากร ดังนั้นวัฒนธรรมสำคัญที่องค์กรควรปลูกฝังให้แก่บุคลากร ได้แก่ การรักองค์กร การพัฒนาตนเอง ความเชี่ยวชาญในงานการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานแบบครอบครัว การกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมกับองค์กร และการคิดค้นนวัตกรรม

13. การมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า ชุมชน และทุกภาคส่วน โดยให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม สิทธิมนุษย์ ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มากยิ่งขึ้น

14. การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมและการสนับสนุนชุมชน องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางเพื่อร่วมกิจกรรมและสนับสนุนชุมชน เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของผู้อื่น รวมถึงสร้างจิตสำนึกเรื่องความกตัญญูและการเสียสละให้แก่บุคลากร

นอกจากนี้ (Chaimongkol, 2021) ได้นำเสนอแผนงานเชิงนโยบายเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข 4.0 ตามต้นแบบคุณลักษณะองค์กรแห่งความสุขภาคธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ โดยพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรที่มีนวัตกรรม ผ่านการจัดหลักสูตรการอบรมแก่ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องนวัตกรรมในการทำงาน รวมไปถึงการฝึกอบรมทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้าง

กระบวนการคิดของผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้ง กรรมการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีกระบวนการคิดเชิงออกแบบ โดยจัดให้มีพื้นที่ให้สร้างในการทำงาน แก่บุคลากรที่จะระดมความคิด เพื่อค้นหา ความคิดใหม่ ๆ และให้อิสระในการคิด นับถ้วน มากถึงสองปีต่อปี จึง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงาน โดยไม่ต้องกังวลว่าสิ่งที่ทำนั้นจะสำเร็จหรือไม่ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการอยากร ทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ และอำนวยความสะดวก ในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ในด้านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ

2. ด้านบรรยักษณ์และสภาพแวดล้อม ในองค์กร พัฒนาสถานที่ทำงานให้เป็น Smart office โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้อีก ต่อการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีพื้นที่ที่ทันสมัย ให้บุคลากรได้ใช้ในการทำงาน และเพื่อส่งเสริม ให้เกิดการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และความคล่องตัว เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สนับสนุนในการพัฒนาให้องค์กร เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และควรสนับสนุน งบประมาณสำหรับเครื่องมือการทำงาน โดยเฉพาะ Notebook Tablet หรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการ และมีสำหรับบุคลากรองค์กรอย่างทั่วถึง เพื่อจัดให้มี สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร

3. ด้านการสร้างสมดุลความสุข โดยส่งเสริม ให้บุคลากรเกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การนำเทคโนโลยี มาสนับสนุนการทำงาน โดยการสร้าง Platform online และการปรับมาใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ในงานด้านเอกสารทั้งองค์กร เพื่อลดปริมาณงาน ลดกระบวนการทำงาน ลดงานด้านเอกสาร เพื่อให้

บุคลากรมีเวลาในการมุ่งเน้นการทำงานที่เกิด ผลสัมฤทธิ์มากขึ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถติดตาม การทำงาน (Tracking) ของบุคลากรได้ และ เพื่อพัฒนาให้รูปแบบการทำงานมีความคล่องตัว และความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรมในทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละ ตำแหน่งงาน โดยเน้นการฝึกอบรมที่เป็นการฝึก อบรมแบบสมมุติจริง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับ โอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ ในการทำงานอยู่เสมอ รวมทั้งควรพัฒนาระบบ สมรรถนะ โดยมีแผนงานในการพัฒนา คือ พัฒนา เกณฑ์ในการประเมินผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง โดยการพิจารณาจากสมรรถนะ โดยต้องทำ การวิเคราะห์เพื่อกำหนดสมรรถนะทั้งในระดับ องค์กร และระดับบุคคล โดยเป็นสมรรถนะ โดยเฉพาะของแต่ละสายงาน เพื่อกำหนด ความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งงานให้มีความชัดเจน เป็นเกณฑ์กลางที่ทุกคนให้การยอมรับร่วมกัน

5. การมอบค่าตอบแทนด้านวิชาชีพ แก่บุคลากร โดยผลักดันการจ่ายค่าตอบแทน ทางวิชาชีพให้แก่สายงานต่าง ๆ ที่มีใบประกอบ วิชาชีพ ได้แก่ ผู้สอนบัญชีรับอนุญาต เนื่องจาก บุคลากรที่มีใบประกอบวิชาชีพมักจะได้รับ การมอบหมายงานและมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สำคัญ เพื่อมอบค่าตอบแทนที่เหมาะสมสมควร จะจุใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้เพื่อสอบใบประกอบ วิชาชีพ เป็นความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน

6. การพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง ขององค์กร โดยผลักดันให้ตำแหน่งงานที่มีอยู่ ในปัจจุบัน มีใบประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง นำไป

ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความก้าวหน้าในงาน และมอบค่าตอบแทนวิชาชีพเพื่อพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้า ในอาชีพตามศักยภาพของบุคลากร อย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

7. การจัดทำการบริหารจัดการความรู้ ในด้านกระบวนการสร้างสุข โดยจัดทำกิจกรรม ในลักษณะการทำ Focus group ในประเด็นเรื่อง การสร้างสุขในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในองค์กรในเรื่องการสร้างความสุข ในการทำงาน และเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพในที่ทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

8. การส่งเสริมให้บุคลากรลดพฤติกรรมเสี่ยงในด้านสุขภาพ โดยจัดโครงการหรือกิจกรรม ส่งเสริมในเรื่องการมีสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดโครงการลด ละ เลิก กิจกรรมเสี่ยงในด้านสุขภาพ เป็นต้น เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรปรับเปลี่ยนลดพฤติกรรมที่เสี่ยงในด้าน สุขภาพ

9. การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยทำการสื่อสาร ในเรื่องเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ และมี แนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดให้มีพื้นที่ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาองค์กรในแต่ละด้าน

นอกจากแนวทางในการสร้างองค์กร แห่งความสุขในยุคดิจิทัลที่กล่าวมาแล้วนั้น Jiawiwatkul (2022) ยังได้กล่าวถึงแนวทาง การส่งเสริมองค์กรสุขภาวะในองค์กรยุคใหม่ (New Normal) ไว้ดังนี้

1. มีนโยบายในการทำงานที่คำนึงถึง ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานที่บ้านแบบออนไลน์

หรือแบบไฮบริด ที่บุคลากรแต่ละคนอาจอยู่ใน สถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อสุขภาวะ ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

2. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่คำนึงถึงมาตรการการป้องกันและควบคุม การระบาดของโรคโควิด-19 ของกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงในกรณีที่อาจจะมีโรคระบาดอื่นๆ ก็เกิดขึ้นด้วย โดยมีการสำรวจ ตรวจสอบ และดูแลสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ให้ถูกหลักสุขागิบาลและสุขอนามัยอยู่เสมอ เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ สถานที่ออกกำลังกาย

3. การสร้างวิถีปฏิบัติด้านสุขภาพใน ที่ทำงาน องค์กรควรใช้โอกาสที่ทุกคนตระหนัก และห่วงใยสุขภาพจากสถานการณ์นี้ในการส่งเสริม สุนิษัย พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การรับประทาน อาหารที่ถูกสุขลักษณะ การล้างมือให้เกิดเป็นนิสัย หรือวิถีปฏิบัติด้านสุขภาพ

4. การสื่อสารและให้คำปรึกษาโดยองค์กร ควรจัดให้มีการให้คำปรึกษา และการสื่อสารที่ดี กับบุคลากร มีการให้ข้อมูลสำคัญ และรับฟังปัญหา เปิดช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย

5. การสำรวจและการจัดการความเสี่ยง ด้านสุขภาพจิตของบุคลากรที่อาจเกิดขึ้นจาก สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 หรือ โรคระบาดอื่นๆ

6. การให้ความช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นอยู่ และ ความปลอดภัยของบุคลากรและครอบครัวในกรณี เจ็บป่วย เช่น การส่งตัวไปรักษาพยาบาล การดูแล ช่วยเหลือระหว่างที่เจ็บป่วย หรือการกักตัวในกรณี เกิดโรคระบาด

7. การจัดกิจกรรมในการพัฒนาสุขภาวะ องค์กร ต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงมาตรการ

ในการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 ของกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงในกรณีโรคระบาดอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

8. การปรับรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะในองค์กรแบบออนไลน์ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมแบบออนไลน์ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร โดยมีการปรับรูปแบบหรือเลือกทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับรูปแบบออนไลน์ที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้ รวมถึงการประชุมงาน การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแบบออนไลน์ซึ่งจะมีข้อดีในเรื่องของช่วยลดลงของภาระเวลาในการเดินทาง ทำให้สามารถจัดกิจกรรมได้บ่อยขึ้น โดยเฉพาะในกรณีองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการดำเนินงานจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงานย่อย หรือสาขา�่อย

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของ Sakulkla & Khruékkrathok (2023) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กร โดยผ่านกระบวนการสร้างความสุขภายในองค์กร ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีความสอดคล้องกัน แสดงความคิดเห็น และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

2. ผู้บริหารมีภาวะเป็นผู้นำ คือ ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร มีหลักธรรมาภิบาล และสร้างพื้นที่ให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ และ

ความเจริญก้าวหน้า ส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกว่ามีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร

3. การพัฒนาบุคลากร คือ การสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานของตนอย่างเสมอภาค

4. การสร้างบรรยากาศที่ดี คือ การสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร จัดสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สงบ และปลอดภัย มีมุมพักผ่อนหย่อนใจ และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. การมีน้ำใจและความเอื้ออาทร คือ การสร้างความร่วมมือและความรักในองค์กรให้ความสำคัญต่อนโยบายที่เป็นธรรมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาดีด้วยจิตบริสุทธิ์

6. การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร

จากแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลข้างต้น จะเห็นว่ามีนักวิชาการได้เสนอแนวทางไว้หลากหลาย สิ่งสำคัญคือแนวทางการนำไปปรับใช้กับองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากบริบท รูปแบบ สภาพความต้องการ จำเป็นของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน องค์กรแต่ละแห่งจะเป็นต้องอาศัยการออกแบบเฉพาะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร องค์กรตนเอง และควรทบทวนปรับปรุง พัฒนาต่อยอดแนวทางให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

Office of Organizational Health Promotion (Section 8). (2024) กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขมีประโยชน์ทั้งต่อ คนทำงาน องค์กร และสังคม ดังนี้

1. คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

2. วันลาป่วยของคนทำงานลดลง ส่งผลให้ องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดูแล รักษาพยาบาลลงไปด้วย

3. องค์กรสามารถสร้างความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจให้กับคนทำงานซึ่งจะช่วยลด อัตราการลาออก รวมทั้งเป็นองค์กรที่ดึงดูดใจ ให้คนอยากรเข้ามาร่วมงานด้วย

4. เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กร เช่น ระหว่าง ผู้บริหาร กับคนทำงาน ระหว่างองค์กรกับภาคส่วนภายนอก ระหว่างองค์กรกับชุมชนรอบข้าง

5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และเป็นองค์กรต้นแบบให้กับองค์กรอื่น ๆ

6. เป็นการพัฒนาองค์กรที่ตอบโจทย์ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือท่องค์การ สหประชาชาติเรียกว่า SDGs (Sustainable Development Goals)

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการสร้างองค์กร แห่งความสุข

Office of Organizational Health Promotion (Section 8). (2024) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขให้ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่ควรคำนึงถึง 4 ประการ ดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กร ทั้งในด้านการสนับสนุนทรัพยากรให้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมทั้ง การปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร

2. โครงสร้างการทำงาน การกำหนด โครงสร้างการทำงาน ผู้รับผิดชอบ และบทบาท หน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจน มีความสำคัญต่อความสำเร็จ โดยแต่ละองค์กรควรมีทีมงานที่รับผิดชอบโดยตรง และอาจมีทีมวิชาการ ทีมงานอื่นจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการที่ปรึกษาด้วยขั้นอยู่กับ ขอบเขตการทำงานขององค์กร

3. การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานพัฒนาสุขภาวะในองค์กรควรมีการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง โดยในระยะแรกอาจเริ่มจากการ ที่ไม่ยากที่สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นเป็น ความภาคภูมิใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นจะต้องมี การดำเนินงานต่อเนื่องให้เกิดความผูกพันกับงาน อยู่อย่างสม่ำเสมอ

4. การติดตามประเมินผล การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ทั้งการประเมินผล ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีการถอดบทเรียน หลังการปฏิบัติ มีการนำผลไปปรับปรุงการทำ กิจกรรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น และการประเมินผล เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานในช่วงเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานในระยะ ต่อไป เป็นต้น

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล จะพบว่ามีนักวิชาการได้เสนอแนวทางไว้หลากหลาย ผู้เขียนจะขอสรุปเป็นแนวทางหลักที่ใช้ในการพัฒนา องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เป็นผลลัพธ์สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การพัฒนาคน (People) 2) การพัฒนาสถานที่ทำงาน (Workplace) และ 3) การพัฒนาเครื่องมือ / อุปกรณ์ (Material) ในการสนับสนุนการขับเคลื่อนงานสร้างสุข โดยผ่านกระบวนการสร้างสุขตามแนวคิด Happy 8 ที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพความต้องการ จำเป็นของคนในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยการออกแบบที่เฉพาะ และสอดคล้องกับมิติความสุขของคนในองค์กร มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาคน (People) คือ การพัฒนาสมรรถนะคนในองค์กร เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถบริหารจัดการงานได้ตามบทบาทหน้าที่ มีความรับผิดชอบ สามารถนำเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ เปิดโอกาสให้คิดค้นนวัตกรรมเพื่อการพัฒนางาน มีความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยี มีทักษะในการบริหารการเงิน และสามารถดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีจิตสำนึกร霆ความกตัญญูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. การพัฒนาสถานที่ทำงาน (Workplace) คือ พัฒนาสถานที่ทำงานให้เป็น Smart office โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรให้อี๊อต่อการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีพื้นที่ที่ทันสมัยให้บุคลากรได้ใช้ในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และความคล่องตัว เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สนับสนุนในการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และควรสนับสนุนงบประมาณในเรื่องของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการ และมีเพียงพอ

สำหรับบุคลากรทั้งองค์กร มีกลไกในการรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในข้อผิดพลาด มีระบบการประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

3. การพัฒนาเครื่องมือ (Material) คือ การสร้าง การปรับปรุง การสนับสนุนงบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีหรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ภายในองค์กร โดยเฉพาะซอฟต์แวร์ที่ช่วยในการจัดการข้อมูล ยาาร์ดแวร์ที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ระบบสื่อสารที่ทันสมัย หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิตต่าง ๆ สำหรับการทำงานในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยลดเวลาในการทำงาน เพิ่มความแม่นยำ ช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และช่วยให้บุคลากรทำงานได้สะดวกและสนับสนุน ซึ่งสามารถเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานได้ อีกทั้งช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานได้ อีกทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

โดยผู้เขียนขอยกตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุขได้แก่ บริษัท ปุนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (Niramitchnan, 2015) ตามแนวทางหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาคน (People) บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดการเรียนรู้ (LMS) ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองได้อย่าง

ต่อเนื่อง และต้องสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร แต่ละปี นอกจานนี้ยังมีระบบพัฒนา Talent Management ที่คัดเลือกบุคลากรศักยภาพสูง เข้าสู่กระบวนการ พัฒนาคนเก่ง ซึ่งครอบคลุม ทั้งโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงาน และการหมุนเวียนงาน

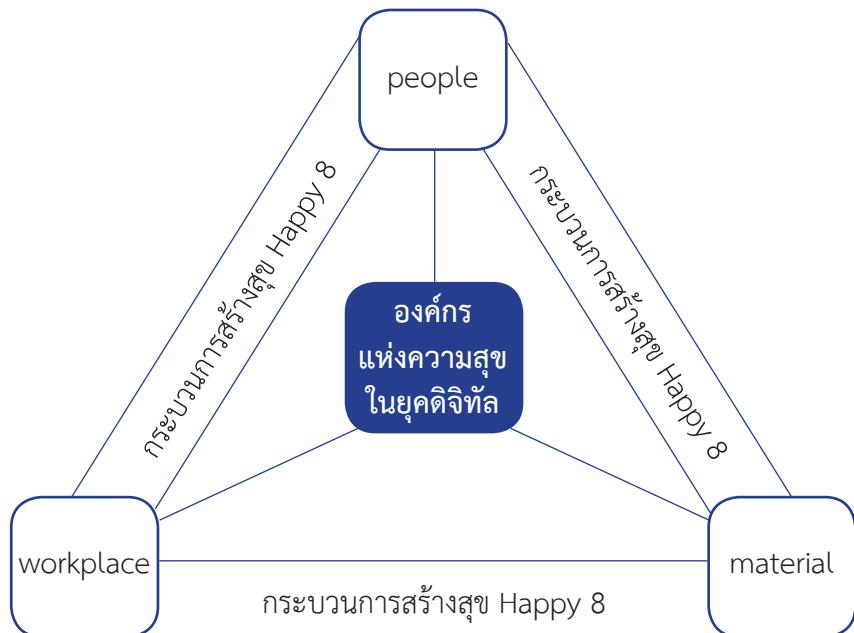
2. การพัฒนาสถานที่ทำงาน (Workplace) บริษัทฯ มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้น่าอยู่ และเอื้อต่อการสร้างสรรค์ เช่น Collaborative Area ที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ยังมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Management; KM) โดยมีแพลตฟอร์มให้บุคลากร สามารถเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน

3. การพัฒนาเครื่องมือ (Material) ในการ สนับสนุนการขับเคลื่อนงานสร้างสุข บริษัทฯ มีการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเครื่องมือดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น E-learning และระบบประเมินผลที่ช่วยให้บุคลากรสามารถ พัฒนาตนเองจากทุกที่ ทุกเวลา นอกจานนี้ยังมี การนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการ ความรู้ขององค์กร เช่น ระบบ CPF Knowledge

Management ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึง ข้อมูลสำคัญได้ง่ายขึ้น

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในยุคดิจิทัลที่ทางบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ใช้พัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงาน แห่งความสุข นั้นเป็นการให้ความสำคัญกับ การพัฒนาคน การออกแบบสภาพแวดล้อมที่ดี และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ และการทำงาน

ซึ่งแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในยุคดิจิทัลที่ได้นำเสนอ นี้ เป็นเพียงแนวทางหนึ่ง ที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาทางวิชาการ องค์กร ที่สนใจนำแนวคิดนี้ไปขับเคลื่อนต้องพิจารณาถึง องค์ประกอบที่เป็นผลลัพธ์ของการเป็นองค์กร แห่งความสุขในยุคดิจิทัล นั้นก็คือ “คนทำงาน” มีความสุขหรือไม่ ซึ่งต้องพิจารณาตามมิติความสุข ทั้ง 8 ด้าน การที่องค์กรนำวิวัฒนาการของเทคโนโลยี เข้ามาส่งเสริมและพัฒนากระบวนการการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม เพื่อให้ เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของบุคลากร จึงถือว่าเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับ องค์กรยุคใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

บทสรุป

องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลเป็นองค์กรที่นำเทคโนโลยีและวิถีการทำงานดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมกระบวนการทำงานปรับสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สร้างความสุขในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ความสุขทางกายภาพ ความสุขทางจิต ความสุขทางสังคม ความสุขทางการเงิน ความสุขทางความรัก และความสุขทางความคิด การทำงานในยุคดิจิทัล เริ่มต้นจากแนวคิดการดูแลคนทำงานในองค์กรให้มีความสุข โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการส่งเสริมสุขภาวะทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และมีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร ซึ่งแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความสุข การใช้เทคโนโลยีในการเพิ่ม

ประสิทธิภาพและลดความซับซ้อนในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยประโยชน์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ลดอัตราการลาออก และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล มีปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และเข้าใจถึงความสำคัญของความสุขในองค์กร การมีการสื่อสารที่ดี และเปิดเผย และการสนับสนุนจากทุกฝ่ายในองค์กร และแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ควรเน้นการพัฒนาทั้งด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ฯ กัน เพื่อให้เกิดสมดุล และการเติบโตอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. *Journal of Political Economy*, 128(6), 2188-2244.

Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). **The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis**. Retrieved from <https://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en> [2024, 15 Sep.]

Anttonen, H., & Rasenenn, T. (2009). **Well-being at work-new innovations and good practices**. Finnish Institute of Occupational Health. Finland: Multitprint Oy.

Brougham, D., & Haar, J. (2020). **Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi- country study**. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120276. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276> [2024, 4 Oct.]

Burnett, R., & Lisk, C. (2019). The future of employee engagement: Real-time monitoring and digital tools for engaging a workforce. *International Studies of Management and Organization*, 49(1), 108-119. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1565097> [2024, 9 Oct.]

Burton, J. (2010). **WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices**. WHO Headquarters, Geneva, Switzerland.

Chaimongkol, T. (2021). **Development of a policy plan to create a Happy Workplace 4.0 in accordance with Happy Workplace model of leading business sectors in Thailand**. (Master's thesis). Burapha University, Chonburi province. (In Thai)

Chalongbun, P. (2017). The happiness of personnel in the performance of government. *Journal of MCU Peace Studies Special Issue*, 6 (sp1), 590-599. (In Thai)

Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (Eds.). **World Happiness Report**. (2024). University of Oxford: Wellbeing Research Centre.

Jain, A., & Ranjan, S. (2020). Implications of emerging technologies on the future of work. *IIMB Management Review*, 32(4), 448-454.

Jiawiwatkul, A. (2022). **Happy workplace development: Concepts and guidelines**. Bangkok: Metta Printing.

Makridis, C. A., & Han, J. H. (2021). **Future of work and employee of empowerment and satisfaction: Evidence from a decade technological change.** *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121162. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121162> [2024, 15 Sep.]

National Statistical Office. (2024). **Summary of the labor force survey: July 2024.** National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society.

Niramitchnan, P. (2015). **Sarnsara organization of well-being: concepts and case studies – happy brain.** Knowledge development and promotion project for supporting organizational well-being.

Office of Organizational Health Promotion (Section 8). (2024). **Manual for promoting a healthy organization.** Project for Communication and Coordination of Organizational Health Networks.

Sakulkla, S., & Khruekkhathok, C. (2023). Good governance for leaders in the digital age and creating a happy organization. **Quality of Life and Law Journal**, 19 (2), 30-45. (In Thai)

Santana, M., & Cobo, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. **European Management Journal**, 38(6), 846-862.

Spencer, D. A. (2018). **Fear and hope in an age of mass automation: Debating the future of work.** **New Technology, Work and Employment**, 33(1), 1-12.

Thongsaiphon, K., Srikhum, K., Boonsuk, K., & Wangthanomsak, M. (2023). Leadership of school administrators in the digital age. **Journal of Institute of Trainer Monk Development**, 6(2), 261-270. (In Thai)

Vichuparkornkul, P. (2020). Bangkok hoteliers preparation to technological chang (ai). (Master's thesis). Silpakorn University, Nakhon Pathom province. (In Thai)

Wasantanarat, C., & Wuttivatchaikaeo, T. (2018). **Happy workplace 4.0.** (2nd ed.) Bangkok: At 4 Print Co.,Ltd.

Yu, X., Xu, S., & Ashton, M. (2022). Antecedents and outcomes of artificial intelligence adoption and application in the workplace: The socio- technical system theory perspective. **Information Technology & People**, 36(1), 454-474.

รายละเอียดการเตรียมบทความเสนอการตีพิมพ์

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

Academic Journal Phranakhon Rajabhat University
(Humanities and Social Sciences)

วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นวารสารราย 6 เดือน¹ เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม จัดทำขึ้น เพื่อเผยแพร่ผลงานในลักษณะบทความวิชาการ (Academic Article) บทความวิจัย (Research Article) บทความปริทัศน์ (Review Article) และบทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) ในสาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ แก่นักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไปที่สนใจ

ขอบเขตของผลงานที่ตีพิมพ์

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตีพิมพ์ บทความทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ได้แก่ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา นิเทศศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ ประชากรศาสตร์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มนุษยวิทยา สังคมวิทยา ภูมิศาสตร์ วิทยาการประดับภัย สถาติศาสตร์ บรรณารักษศาสตร์ บริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ กฎหมาย การบัญชี และบริหารธุรกิจ

การพิจารณาบทความ

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้จะได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขานี้ที่เกี่ยวข้อง (Peer Review) อย่างน้อย 3 ท่าน โดยผู้แต่งและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความจะไม่ทราบชื่อซึ่งกันและกัน (Double-blind Peer Review)

ประเภทของบทความที่รับตีพิมพ์

1. บทความวิชาการ (Academic Article)

งานเขียน ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เป็นความรู้ใหม่ กล่าวถึงความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ แนวทางการแก้ไขปัญหา มีการใช้แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยจากแหล่งข้อมูล เช่น หนังสือ วารสารวิชาการ อินเทอร์เน็ต ประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์ เสนอแนวทางแก้ไข

2. บทความวิจัย (Research Article)

เป็นการนำเสนอผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ กล่าวถึงความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย

3. บทความปริทัศน์ (Review Article)

งานวิชาการที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการ (State of the art) เอกพัฒนาที่มีการศึกษาค้นคว้า มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งทางกว้าง และทางลึกอย่างทันสมัย โดยให้ข้อพิพากษ์ที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และคุณภาพการของหนังสือ บทความหรือผลงานศิลปะ อาทิ นิทรรศการ ทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชาและดุลยพินิจอันเหมาะสม

หลักเกณฑ์ในการส่งบทความ

1. บทความที่ผู้แต่งส่งมาเพื่อตีพิมพ์จะต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการเสนอขอตีพิมพ์จากการสารอื่น ๆ

2. เนื้อหาในบทความต้องไม่คัดลอก ลอกเลียน หรือไม่ตัดตอนจากบทความอื่นโดยเด็ดขาด (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้แต่งเท่านั้น)

3. ผู้แต่งต้องเขียนบทความตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในระเบียบการส่งบทความของวารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขานุชยศาสตร์และสังคมศาสตร์

4. การพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขามนุชยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะพิจารณาเฉพาะบทความที่ได้รับการประเมินให้ตีพิมพ์เผยแพร่จากผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น

5. กรณีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แต่งต้องปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และซึ่งการแก้ไขต้นฉบับดังกล่าว หมายง Kong บรรณาธิการ

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

รับการตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2003 ขึ้นไป โดยใช้ตัวหนังสือแบบ TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กำหนดตั้งค่าหน้ากระดาษ บน 1.5 นิ้ว ล่าง 1.0 นิ้ว ขวา 1.0 นิ้ว โดยความยาวของบทความควรเป็นดังนี้

1. บทความทางวิชาการ (Academic article)	ประมาณ 15 หน้า ต่อบทความ
2. บทความวิจัย (Research article)	ประมาณ 15 หน้า ต่อบทความ
3. บทความปริทัศน์ (Review article)	ประมาณ 8 หน้า ต่อบทความ
4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book review)	ประมาณ 5 หน้า ต่อบทวิจารณ์

โดยมีส่วนประกอบดังนี้

บทความวิชาการ	บทความวิจัย	บทความปริทรรศน์	บทวิจารณ์หนังสือ
1. บทนำ	1. บทนำ	1. บทนำ	บทความที่วิพากษ์วิจารณ์
2. ครอบในการวิเคราะห์	2. วัตถุประสงค์การวิจัย	2. บทสรุป	เนื้อหาสาระคุณค่า และ
3. เนื้อหา	3. ทบทวนแนวคิด	3. เอกสารอ้างอิง	คุณปการของหนังสือ
4. สรุป	4. สมมติฐาน (ท้ามี)		บทความหรือผลงาน ศิลปะ
5. เอกสารอ้างอิง	5. ครอบแนวคิดของการวิจัย		อาชีวศิรศการ ทัศนศิลป์
	6. ระเบียบวิธีวิจัย		และการแสดงละครหรือดนตรี
	7. ผลการวิจัย		โดยใช้หลักวิชาและดุลยพินิจ
	8. สรุปผลการวิจัยและอภิปราย		อันเหมาะสม
	9. เอกสารอ้างอิง		

Academic Article	Research Article	Review Article	Book Review
<ol style="list-style-type: none"> Introduction Framework Analysis Content Conclusion References 	<ol style="list-style-type: none"> Introduction Research Objectives Literature Review Hypothesis(if any) Conceptual Framework Methodology Research Results Results Conclusion and Discussion 8.1 Results Conclusion 8.2 Discussion References 	<ol style="list-style-type: none"> Introduction Conclusion References 	<p>The critique article should critically evaluate the subject, whether a book, film, work of art, dance, music performance or even another article. This has to be done looking at the content, the main points, and the benefit proceeding from it and how it expresses its discipline.</p>

ชื่อเรื่อง	ควรมีความกระชับและชัดเจน ไม่ยาวจนเกินไป บทความภาษาไทยต้องมีชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด
ชื่อผู้แต่ง	ระบุชื่อเต็มและนามสกุลเต็มของผู้แต่งทุกคนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยไม่ใส่ยศหรือตำแหน่ง สำหรับผู้แต่งหลักต้องใส่ E-mail address ที่ติดต่อได้และลงเครื่องหมายดอกจันกำกับ
บทคัดย่อ	ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษยกเว้นบทวิจารณ์หนังสือ โดยควรมีความยาวระหว่าง 200 ถึง 250 คำ
คำสำคัญ	ให้มีคำสำคัญ 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
รูปภาพ	แยกบันทึกเป็นไฟล์ภาพที่มีนามสกุล TIFF, หรือ JPEG ถ้าเป็นภาพถ่ายกรุณาส่งภาพต้นฉบับเพื่อคุณภาพในการพิมพ์ หมายเลขอรูปภาพและกราฟ ให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยาย และรายละเอียดต่าง ๆ อยู่ด้านล่างของรูปภาพ ปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับการตีพิมพ์แบบขาว-ดำ หรือ Greyscale
เนื้อหา	ใช้ตัวหนังสือแบบ TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ จัดเนื้อหาตามรูปแบบบทความวิชาการ (Academic Article) บทความวิจัย (Research Article) บทความปริทัศน์ (Review Article) บทความปริทัศน์ (Review Article) หรือ บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) หน่วยที่ใช้ให้เป็นไปตามรูปแบบสากล ศัพท์ภาษาอังกฤษในวงเล็บให้ใช้ตัวพิมพ์เล็กทั้งหมดยกเว้นชื่อเฉพาะ หากมีสมการให้ใช้ Equation Editor โดยจัดให้อยู่ในตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ และระบุหมายเลขสมการ
ตาราง	หมายเลขอารบิก คำบรรยายและรายละเอียดต่าง ๆ อยู่ด้านบนของตาราง
เอกสารอ้างอิง	เป็นรายชื่อเอกสารที่ใช้อ้างถึงในบทความ โดยให้แปลเป็นภาษาอังกฤษทุกรายการ และจัดรูปแบบอ้างอิงตามระบบ APA 6 th edition

รูปแบบการอ้างอิง

1. การอ้างอิงในเนื้อหา (In-text citation)

กรณีอ้างอิงชื่อผู้แต่งก่อนข้อความ	ชื่อผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์).....
ตัวอย่าง Kelly (2004) แสดงให้เห็นว่า.....	
Saikaew & Kaewsarn (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ.....	
Lui et al. (2000) พบร่วม.....	
Saikaew & Kaewsarn (2009) และ Lui et al. (2000) พบร่วม.....	
กรณีอ้างอิงชื่อผู้แต่งท้ายข้อความ (ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์)
ตัวอย่าง (Kelly, 2004)

..... (Saikaew & Kaewsarn, 2009)

..... (Lui et al., 2000)

..... (Saikaew & Kaewsarn, 2009; Lui et al., 2000)

2. การอ้างอิงในส่วนท้ายบทความ (References)

2.1 อ้างอิงจากหนังสือ (Books)

รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง Crawley, R. B., Dockery, L. M., Branson, T. S., Carmichael, L. E., Carson, J. C., Findlay, A. F., & Smith, D. M. (2015). *Manor houses of the early 1900s*. London, England: Taylor & Francis.

2.2 อ้างอิงจากบทความวารสาร (Journal articles)

รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ปีที่(ฉบับที่), หน้าแรก-หน้าสุดท้าย.

ตัวอย่าง Yingsanga, P., & Mathurasa, L. (2009). Yellowing development of Chinese Kale (*Brassica oleracea* var. *alboglabra*). *Phranakhon Rajabhat Research Journal: Science and Technology*, 14(1), 76-90. (In Thai)

Morrisa, G.A., Fosterb, T.J., & Hardinga, S.E. (2000). The effect of the degree of esterification on the hydrodynamic properties of citrus pectin. *Food Hydrocolloids*, 14(3), 227–235.

2.3 อ้างอิงจากวิทยานิพนธ์ (Theses and Dissertations)

รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับวิทยานิพนธ์). มหาวิทยาลัย, เมืองที่ตั้ง มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง Caprette, C.L. (2005). *Conquering the cold shudder: The origin and evolution of snake eyes*. (Doctoral dissertation). Ohio State University, Columbus, OH.

2.4 อ้างอิงจากรายงานการวิจัย/รายงานทางวิชาการ (Technical/Research reports)

รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง (ประเภทของเอกสาร). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง Tayama, T. (2006). *Velocity influence on detection and prediction of changes in color and motion direction* (Report No. 38). Sapporo, Japan: Psychology Department, Hokkaido University.

2.5 บทความ/บทในหนังสือการประชุม (Proceedings of meeting and symposium)

รูปแบบ ชื่อผู้แต่งในบท. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง. ใน ชื่อบรรณาธิการ, (บรรณาธิการ), ชื่อการประชุม (หน้าแรก-หน้าสุดท้าย). สถานที่พิมพ์: สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1991). **A motivational approach to self: Integration in personality.** In R. Dienstbier (Ed.), Nebraska Symposium on motivation: Vol. 38 Perspectives on motivation (237-288). Lincoln, NM: University of Nebraska Press.

2.6 ข้างอิงจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ

รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). ชื่อเรื่อง. Retrieved from <http://.....> [ส่วนที่สืบค้น].

ตัวอย่าง Centers for Disease Control and Prevention. (2003). **Take charge of your diabetes.** Retrieved from <http://www.cdc.gov/diabetes/pubs/paf/ted.pdf> [2015, 25 Oct.]

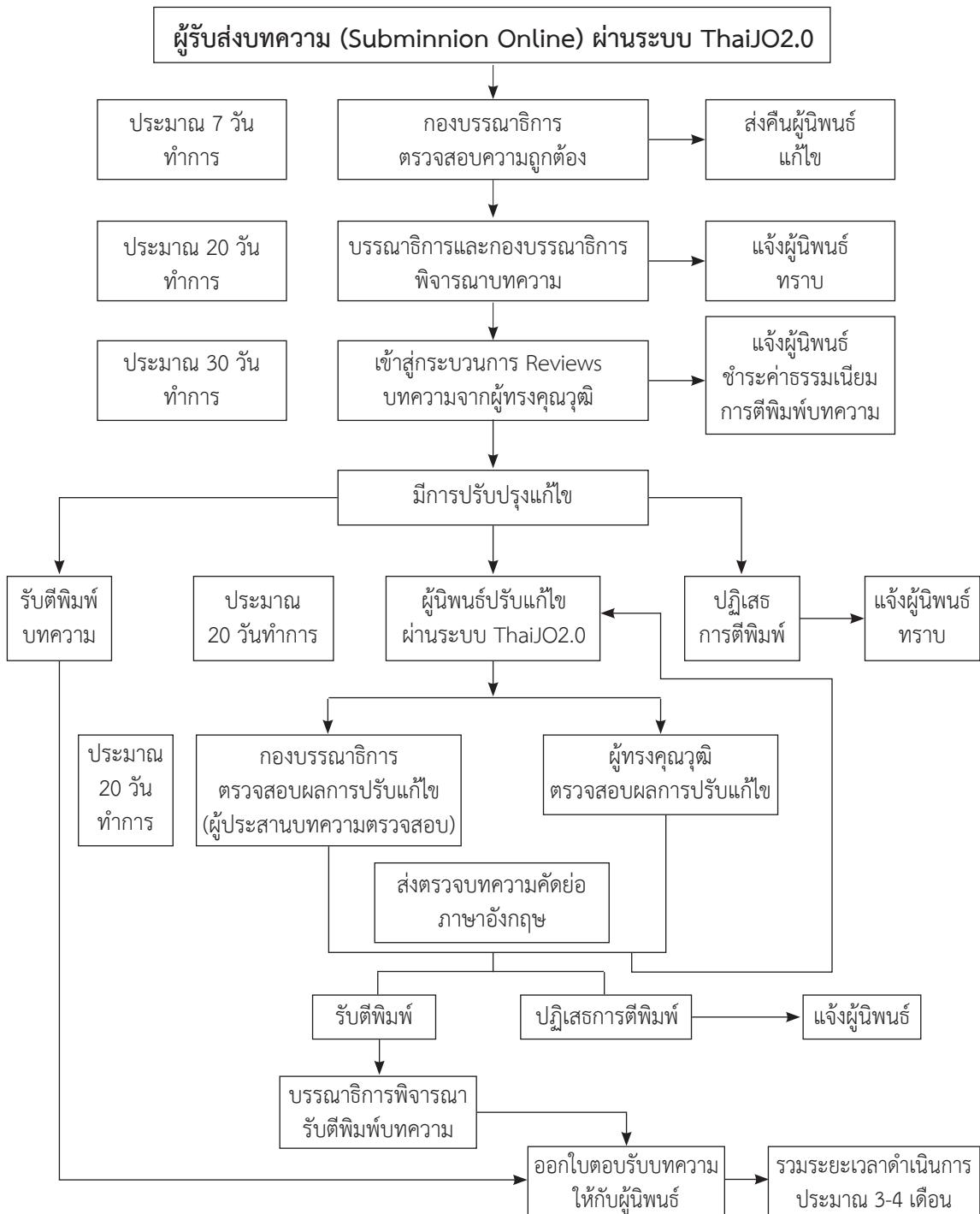
2.7 ข้างอิงอื่น ๆ

รูปแบบ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์. (ปีที่ให้สัมภาษณ์, วัน เดือน). **สัมภาษณ์.** ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์. หน่วยงาน.

ตัวอย่าง Phae-ngam, W. (2016, 10 Jan.). **How to write a good research article.** Assistant Professor. Faculty of Science and Technology. Phranakhon Rajabhat University.

ขั้นตอนการพิจารณาบทความ

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขานุชยศาสตร์และสังคมศาสตร์



หมายเหตุ: ทางวารสารขอสงวนสิทธิ์ที่จะเรียบเรียงและอาจปรับปรุงการนำเสนอบทความตามความเหมาะสม

รูปแบบบทความเพื่อส่งตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ภาษาไทย)

ชื่อเรื่องภาษาไทย (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

ENGLISH TITLE (TH SarabunPSK 16pt. bold)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่งบทความ^{1*} ชื่อ-สกุล ผู้แต่งบทความ² (TH SarabunPSK ขนาด 14pt. ตัวปกติ)

¹ชื่อหน่วยงานที่สังกัด (TH SarabunPSK ขนาด 12pt. ตัวปกติ)

²ชื่อหน่วยงานที่สังกัด (TH SarabunPSK ขนาด 12pt. ตัวปกติ)

Author^{1*}, Author² (TH SarabunPSK 14pt. normal)

¹Affiliation (TH SarabunPSK 12pt. normal)

² Affiliation (TH SarabunPSK 12pt. normal)

*E-mail: address@mailservice.com (TH SarabunPSK 12pt. normal)

Received: xx-xx-xx

Revised: xx-xx-xx

Accepted: xx-xx-xx

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหาบทคัดย่อในกรณีเป็นบทความภาษาไทยต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ยกเว้นบทวิจารณ์หนังสือ บทคัดย่อควรมีอย่างน้อยเดียว ไม่ควรเกิน 250 คำ บทคัดย่อควรกล่าวถึงวัตถุประสงค์ หลักของบทความ ผลลัพธ์หรือ สรุปผลที่ได้จากการทำวิจัย คำสำคัญที่เป็นภาษาไทยไม่ต้องมีเครื่องหมายจุลภาค (,) ระหว่างคำ

(TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวปกติ).....

คำสำคัญ: คำสำคัญ1 คำสำคัญ2 คำสำคัญ3 คำสำคัญ4 คำสำคัญ5 (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวปกติ)

ABSTRACT (TH SarabunPSK 16pt. bold)

For a Thai article, an abstract in English must accompany the Thai version. The abstract should contain a single paragraph and its length should not exceed 250 words. It should be prepared in concise statement of objectives and summary of important results.

Keywords: keyword1, keyword2, keyword3, keyword4, keyword5 (TH SarabunPSK 16pt. normal)

บหนា (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)
เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวปกติ)..

ວັດຖຸປະສົງ (TH SarabunPSK ຂາດ 16pt.
ຕັ້ງທານ)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวปกติ).....

.....
.....

.....
.....

ທິບທວນແນວຄົດ (TH SarabunPSK ຂາດ 16pt.
ຕົວໜາ)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวปกติ).....

.....
.....

.....
.....

ສມມຕິຖານ (ຄໍາມື) (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ຕ້າວໜາ)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวปกติ).....

กรอบแนวคิดของการวิจัย (TH SarabunPSK ขนาด 16pt ตัวหนา)

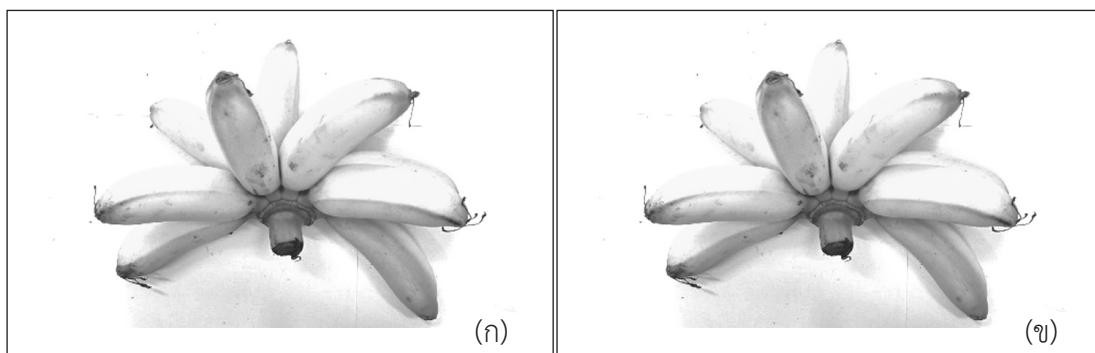
เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวอักษร)

ระเบียบวิธีวิจัย (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวอักษร).

ผลการวิจัย (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวปกติ).....



ภาพที่ 1 ชื่อภาพ....(ก).....(ข)....

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง

ปัจจัยต่าง ๆ	Factor Loading	Commulative Variance (%)	Communalities
ปัจจัยที่ 1 : สถาบัตยกรรม และความสำคัญของวัด		25.530	
เป็นวัดที่มีความสวยงาม	0.830		0.689
มีสถาบัตยกรรมเป็นเอกลักษณ์	0.799		0.642
มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์	0.675		0.491
มีความโดดเด่นแตกต่างจากวัดอื่น ๆ	0.451		0.346

หมายเหตุ : (TH SarabunPSK ขนาด 12pt. ตัวปกติ)

สมการที่ 1
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

REFERENCES (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.).....
.....
.....

จริยธรรมในการตีพิมพ์

Publication Ethics

วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สาขานุชยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีมาตรฐานทางจริยธรรมในการตีพิมพ์ทุกความ ดังนี้

► จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่ พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของการสาร
2. บรรณาธิการมีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพและพิจารณาความถูกต้องของบทความร่วมกับกองบรรณาธิการและผู้ทรงคุณวุฒิก่อนการตีพิมพ์
3. บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้แต่ง ผู้ประเมินบทความ และบุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
4. บรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด
5. บรรณาธิการต้องรักษาความลับของผู้แต่ง
6. บรรณาธิการมีหน้าที่รักษามาตรฐานของวารสาร รวมถึงพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

► จริยธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องตระหนักรถึงความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ของตนเองในการรับประเมินบทความ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้แต่ง
3. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องตรวจสอบความช้าช้อนของบทความกับงานตีพิมพ์อื่น ๆ
4. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องประเมินและให้ข้อเสนอแนะตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการโดยปราศจากอคติ
5. ผู้ทรงคุณวุฒิควรตระหนักรถึงเวลาในการส่งผลการประเมินบทความ
6. ผู้ทรงคุณวุฒิควรรักษาความลับของผู้แต่งบทความ

► จริยธรรมของผู้แต่งบทความ

1. บทความที่ส่งจะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยมีการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ใดมาก่อน และต้องไม่คัดลอกผลงานผู้อื่นโดยขาดการอ้างอิง
2. หากบทความมีการทดลองเกี่ยวกับมนุษย์หรือสัตว์ ผู้แต่งต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการวิจัยและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้แต่งควรระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนการวิจัย
4. ผู้แต่งควรตรวจสอบความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น และแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ผู้แต่งจะต้องไม่นำส่วนใดส่วนหนึ่งของเนื้อหาในบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ยังแห่งอื่น ๆ
6. ชื่อผู้แต่งที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในผลงานวิชาการนี้จริง

บทความวิชาการในวารสารฉบับนี้ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนเท่านั้น

