



วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร

สาขา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

ISSN : 2985-2781 (Online)

PNRU
PNRU
PNRU

PHRANAKHON RAJABHAT
RESEARCH JOURNAL
HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES



วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

Phranakhon Rajabhat Research Journal (Humanities and Social Sciences)

ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567

Vol. 19 No. 2 July - December 2024

ISSN : 2985-2781 (Online)

เจ้าของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

วัตถุประสงค์ของการจัดพิมพ์วารสาร

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

1. เพื่อเผยแพร่บทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ และบทความวิจารณ์หนังสือ ในสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วรรณกรรม ภาษาศาสตร์ บริหารธุรกิจและการบัญชี และศิลปกรรม
2. เพื่อเป็นสื่อกลางแลกเปลี่ยนข่าวสาร สารสำคัญ ประสบการณ์ด้านการวิจัยแก่นักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไป ที่สนใจ

นโยบายการจัดพิมพ์ของวารสาร

1. บทความที่นำเสนอเพื่อขอตีพิมพ์ ต้องเป็นบทความวิชาการ บทความวิจัย บทความปริทัศน์ หรือบทความวิจารณ์หนังสือ ซึ่งอาจเขียนได้ทั้งภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ
2. บทความที่จะได้รับการตีพิมพ์ต้องเขียนตามรูปแบบของ วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และต้องผ่านกระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้องก่อน ทั้งนี้ บทความที่ตีพิมพ์ จะต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาก่อนหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาจากวารสารอื่น ๆ
3. บทความที่ตีพิมพ์/เผยแพร่ทุกบทความต้องผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากผู้ประเมินบทความ (Peer Reviewer) ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ไม่น้อยกว่าสามท่านต่อหนึ่งบทความ ซึ่งทั้งผู้ประเมินบทความและผู้แต่ง จะไม่ทราบชื่อซึ่งกันและกัน (Double-blind Peer Review) โดยบทความที่ลงตีพิมพ์ได้นั้นจะต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ประเมินบทความทั้งสองท่านหรือสองในสามท่าน

คณะที่ปรึกษา

ดร.ธนอม อินทกำเนต
รองศาสตราจารย์ ดร.คมเพชร ฉัตรศุภกุล
รองศาสตราจารย์ ดร.เป็รื่อง กิจรัตน์ภร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีรภัทร์ เพ็ชรอารักษ์
รองศาสตราจารย์ ดร.อนันตกุล อินทรผดุง

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
กรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รักษาการอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

บรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ขำคง

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

กองบรรณาธิการ

ศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์
รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เรพเพอร์
รองศาสตราจารย์ ดร.กุลทิพย์ ศาสตระจูรี
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิดา เข็มขันธ์ติถาวร
รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนันท์ วิริยะวิทย์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา พงศ์กิตติวิบูลย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครพนธ์ เนื้อไม้หอม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธาดารี ใต้ฟ้าพล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวินิต อรรถภูมิกุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.वलัักษณ์กมล จ่างกมล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรองทอง จุลิ์ชนิก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สราวุธ ณ พัทลุง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กมลพัทธ์ ใจเอือกเย็น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญณภัทร นิธิศรวรภากุล
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กษศรม์ นุชประสพ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สืบวงศ์ กาฬวงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณวัฒน์ หลาวทอง
ดร.ชเนตติ์ ทินนาม
ดร.ปิยลักษณ์ อัครรัตน์
อาจารย์กัลยา นาคลังกา
Dr.I Nyoman Sudiarta, SE., M.Par
Anupama Dhavale

Ass. Prof. Dr. Harald Kraus
Dr. Meena Madhavan
Professor Dr. Paul Kei Matsuda

ผู้ประสานงานและเผยแพร่

นางเดือนเพ็ญ สุขทอง
นางสาวมัทนา เกตุโพธิ์ทอง
นางสาวนวมมล พลบุญ
นางสาวศุภราพร เกตุกลม
นางสาวทัศนีย์ ปิ่นทอง
นายรัชตะ อนุวัชกุล
นายจักรพันธ์ ก้อนมณี
นางสาวสุปราณี ชมจุมจัง
นางสาววรารักษ์ แสงสุริศรี
นายวิรัช หล่อศรีจันทร์
นางสาวธนพร ชนาธิปกรณ

มหาวิทยาลัยบูรพา
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
Faculty of Tourism, Udayana University, Bal (Indonesia)
Department of English. Government First Grade College,
Karnataka University Dharwad, Kamataka (India)
Thammasat University
Chiang Mai University
Arizona State University

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ติดต่อกองบรรณาธิการ

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

กำหนดออก

2 ฉบับ ต่อ ปี (มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - ธันวาคม)

การเผยแพร่

ผู้ที่สนใจสามารถค้นหาที่ https://www.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/issue/archive

พิมพ์ที่

หจก. ประยูรสาส์นไทย การพิมพ์ 44/132 ถ.กำนันมนัน ซ.กำนันมนัน 36 บางขุนเทียน จอมทอง กรุงเทพฯ 10150
โทรศัพท์ : 0 - 2802 - 0377, 0 - 2802 - 0379, 08 - 1566 - 2540

บทบรรณาธิการ

วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2567 ได้รวบรวมบทความเพื่อเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการและการวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องกับมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

เนื้อหาสาระในวารสารฉบับนี้มีบทความจำนวน 20 เรื่อง ทุกเรื่อง มีความน่าสนใจและเป็นประโยชน์กับผู้อ่านหลากหลายสาขา นอกจากนั้นทุกบทความ ยังได้ผ่านการกลั่นกรองอย่างเข้มข้นจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ ทางวิชาการสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย คณาจารย์ และ นักศึกษาต่อไป

การจัดทำวารสารฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความร่วมมืออย่างดียิ่งจาก ผู้เขียน บทความ ผู้ทรงคุณวุฒิ กองบรรณาธิการ ตลอดจนบุคคลท่านอื่น ๆ ขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยงยุทธ ขำคง

บรรณาธิการวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ (Readers)

ประจำวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐนันท์ วิริยะวิทย์

รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณ ขยันหา

รองศาสตราจารย์ ดร.วันทนา เนาว์วัน

รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา หล่อตระกูล

รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย จามรสूरिया

รองศาสตราจารย์ ดร.ไททัศน์ มาลา

รองศาสตราจารย์ ดร.จิรศักดิ์ รอดจันทร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชามญช์ จำรัสศรี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร โสภารัตน์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ พัยคณิน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิษฐา หุ่นเกษม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติวรรณ สีนันทาวา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จตุพร อินทร์สุวรรณ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญนภา หวังที่ซอบ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสีตา เกิดผล ประสพศักดิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุขตาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิศากร สมสุข

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมษ์ธาวิน พลโยธี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์พา ทัดภูธร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดคณิง นฤพนธ์จิรกุล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดำรง สัตยวากย์สกุล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชีย-แปซิฟิก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ (Readers)

ประจำวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

.....

Asst.Prof.Dr.Rajitha Menon Arikatt

ดร. ทัศนวรรณ จงเป็นสุขเลิศ

ดร. นิสรา แพทย์รังษี

ดร. ญัฐชัย ศรีเอี่ยม

ดร. ศุภลักษณ์ กมลศักดิ์วิกุล

ดร. เจเนต ชูदानโก คาสต้า

ดร. สกลกานต์ อินทร์ไทร

อาจารย์วัลภา จันดาเบา

ดร. พหลวัฒน์ อินทรบุญสม

ดร. โสฬวรรณ อินทสิทธิ์

มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

มหาวิทยาลัยเซาธ์อีสต์บางกอก

มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง

สำนักวิชาการสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

สารบัญ

หน้า

บทบรรณาธิการ.....	A
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ประจำวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)	B
สารบัญ.....	D

บทความวิจัย

REFLECTIONS ON HOW TO CREATE ENGLISH TEACHING MEDIA TO ENHANCE STUDENTS' ATTITUDES IN EQUITABLE EDUCATIONAL AREAS: A CASE STUDY OF FIVE PRIMARY SCHOOLS IN CHAI NAT PROVINCE.....	1
<i>Sutinee Pourpompong, Parichart Chimklai, Pirada Anuwech, Chanata Somanawattana, Tanormjit Sarot and Karn Puapongsatorn</i>	
การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี.....	17
<i>ภราดร กาญจนสุธรรม นิรัตน์ เพชรรัตน์ สืบวงศ์ กาพวงค์ นันทขพร ปานะรัตน์ เมธิ ทรัพย์ประสพโชค อรุณ ขยันหา อัจฉรา ประไพพัทธ์ ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล อรุณ ไชยนิทย์ ประจักษ์ ไม้เจริญ ศุทธวดี เวา มนพัทธ์ สีขาว และ บุญเลิศ สุ่มประเสริฐ</i>	
NEEDS ANALYSIS OF USING ONLINE MEDIA AS GUIDELINES FOR TEACHING ENGLISH READING FOR UNIVERSITY STUDENTS	39
<i>Sarawut Boonyaruksa Sarinrat Sertpunya and Pikun Ekwarangkoon</i>	
การพัฒนาแบบเรียนการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น	60
<i>กิตติกรณ์ ศรีกิตติวรรณ และ สร้อยสุตา ณ ระนอง</i>	
การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู	74
<i>ณภาพร วรสิทธิ์พานิช และ พรเพชร ชลศักดิ์ตระกูล</i>	
ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำใ้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565.....	92
<i>เอกภาพ ปริญญาแสร์ พรเพชร ชลศักดิ์ตระกูล และ ปรัชญา มหาวิจิตรยมนตรี</i>	

สารบัญ

หน้า

DEVELOPING GUIDELINES FOR IMPROVING THE ENGLISH STUDY COURSES FOR MATHAYOM 1 SECONDARY STUDENTS

AT RAJAVINIT MATHAYOM SCHOOL, BANGKOK.....112

Angkana Phamornsoot, Tanuya Petsong and Sarinrat Sertpunya

นวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี129

สมควร รัชติวิมล ทนง ทองภูเบศร์ และ ทศนีย์ ช่อเทียนทิพย์

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
กระทรวงศึกษาธิการ.....143

สุภารัตน์ ขาวชัย นพดล อุดมวิศกุล และ จำเนียร ราชแพทยาคม

WHERE IS ME?: AN EXPLORATION OF VOICE IN L2 WRITING

AMONG THAI UNIVERSITY STUDENTS162

Janpha Thadphoothon and Soisithorn Isarankura

นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วม
ด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์180

จันทร์พิมพ์ รัตนเดชกำจาย วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และ ทนง ทองภูเบศร์

นวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า195

ณัฐพร สุริยากานนท์ รัชยา ภักดีจิตต์ และ อำนวย บุญรัตน์ไมตรี

INCLUSIVITY, DIVERSITY, AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES

IN THE AIRLINE INDUSTRY.....213

Juan Rodrigo B. Del Villar Amonthep Chockdee Namthip Duangchankham

Phiyanan Tanthuean Kamolchanok Singngam Alfredo C. Espejo and R. Hazanal Rashid Khan

THE EFFECTS OF EMOTIONAL REGULATION TRAINING

ON COGNITIVE REAPPRAISAL AND EXPRESSIVE SUPPRESSION

AMONG WORKERS IN BANGKOK.....231

Tanprang Taesillapasathit and Rajitha Menon Arikatt

การพัฒนาระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล

โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดออนไลน์243

อุบลวรรณ เกษตรเอี่ยม

สารบัญ

หน้า

INTERNET SECURITY LITERACY ENHANCEMENT MODEL FOR COLLEGE STUDENTS IN GUANGXI.....	260
--	-----

*Yifei Long Sombat Teekasap Nainapas Injoungjirakit Prapai Sridama
and Nisara Paethrangsi*

DECISION SUPPORT SYSTEM MODEL IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR CHINESE UNIVERSITIES IN SICHUAN PROVINCE.....	279
---	-----

*Xin Deng, Sombat Teekasap, Nainapas Injoungjirakit3, Prapai Sridama,
Wimon Utog and Nisara Paethrangsi*

บทความวิชาการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้นทุนยึดติด.....	299
--	-----

พรทิพย์ มโนดำรงสัจย์

ขนมในงานบุญประเพณี “ฮีต 12 คอง 14”: ซอฟต์แวร์ไทยพวน ตามโครงการศาสตร์พระราชา ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงชาติพันธุ์ จังหวัดนครนายก	313
--	-----

ณัฐนันท์ วิริยะวิทย์ และ นิลิต อัดตเจริญวงศ์

ข้อจำกัดของคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕ ในการผลิตบัณฑิตด้านการบินตามมาตรฐานอาชีพ.....	328
--	-----

ชยุต ชยุตวิวัฒน์ และ คณิศ บุญยะปานะโชติ

ภาคผนวก

แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อพิจารณานำลงพิมพ์	
วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.....	347
รายละเอียดการเตรียมบทความเสนอการตีพิมพ์	
วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.....	349
ขั้นตอนการพิจารณาบทความ	
วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.....	355
รูปแบบบทความเพื่อส่งตีพิมพ์ในวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร	
สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.....	356
PUBLISHING'S GUIDELINES.....	362
จริยธรรมในการตีพิมพ์.....	367

Research Article

REFLECTIONS ON HOW TO CREATE ENGLISH TEACHING MEDIA TO ENHANCE STUDENTS' ATTITUDES IN EQUITABLE EDUCATIONAL AREAS: A CASE STUDY OF FIVE PRIMARY SCHOOLS IN CHAI NAT PROVINCE

Sutinee Pourpornpong*, Parichart Chimklai, Pirada Anuwech, Chanata Somanawattana,
Tanormjit Sarot and Karn Puapongsatorn
English Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Chandrakasem Rajabhat University

*E-mail: sutinee.p@chandra.ac.th

Received: 2024-02-28

Revised: 2024-03-18

Accepted: 2024-03-18

ABSTRACT

This research aimed to investigate students' attitudes towards English learning before and after using the invented teaching media based on Bloom's Affective Domain and to give reflections about how to create effective English teaching media to be taught in the inequitable educational areas. The main target populations were 10 teachers and 50 primary 4 school students who teach and study in Wang Man Sub-District, Wat Sing District, Chai Nat Province. Fives primary schools in the selected target area agreed to participate in this research and all research populations were randomly selected by using a purposive sampling method. The questionnaire, the in-depth interview, and observation form were used as research tools. The results revealed that the research populations appeared to have better positive attitudes after using the invented teaching media. The evidences showed that they were able to progress their development to the level 4 of Bloom's Affective Domain. Additionally, researchers provided reflections on how to create effective English teaching media to be used in the inequitable educational areas including the teaching methods, the features of the teaching media, class activities, and necessary preparations for teachers.

Keywords: English teaching media, inequitable educational areas, attitudes, Chai Nat Province

INTRODUCTION

Wang Man Sub-District and Wat Sing District in Chai Nat Province have been the major academic areas for community service of the Faculty of Humanities and Social Sciences at Chandrakasem Rajabhat University (CRU). The research gaps were discovered when researchers went to interview primary schools in the target areas about English teaching and learning. The interview revealed that primary schools in Wang Man Sub-District and Wat Sing District have encountered many issues regarding the English teaching and learning in classrooms. The main problems included the lack of students' participation in classrooms, the positive attitudes towards English language, the effectiveness of learning facilities inside the classroom, and the lack of human resource for English teachers who are qualified and specialized to teach English subject. The majority of primary school teachers in our target areas agreed and shared their opinions openly regarding the mentioned problems as follows.

1. Primary students (who live and study in equitable educational areas and whose parents are working in agricultural careers such as farmers,

gardeners, and agricultural shop owners) found it hard to relate with the examples of things and places in the current available textbooks. They do not know and have never seen the Eiffel Tower, snow, some foreign fruits/vegetables, and famous Hollywood celebrities.

2. Their parents could not teach them English homework or discuss with them about unfamiliar things and places from foreign countries as mentioned in number one.

3. Some teachers have been facing with too many burdens that they were scheduled to teach different levels of primary students within one day. Accordingly, those teachers had no time to create specific teaching media for each primary level.

4. Some teachers did not directly receive degrees in English, but they were asked to teach English subject and faced with different difficulties such as the lack of confidence to pronounce vocabulary, the use of English grammar, and the ability to understand and teach foreign cultures.

Based on the interview results that researchers mentioned earlier, we aimed to create English teaching media

for primary schools in Wang Man Sub-District and Wat Sing District to motivate students to have more positive attitudes towards English learning and to facilitate teachers to feel more at ease to teach English as well. Thus, in this article, the researchers will share the reflections from inventing and using the invented English teaching media.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To investigate students' attitudes towards English learning before and after using the invented teaching media based on Bloom's Affective Domain

2. To give reflections of how to create effective English teaching media to be taught in the inequitable educational areas

CONCEPTUAL FRAMEWORK

The independent variable of this research is the invented English teaching media and the dependent variable is the students' attitudes towards English learning.

LITERATURE REVIEW

To investigate a person's attitude, Krathwohl (1964) divided Bloom's theory into 5 levels.

Table 1 Bloom's Affective Domain

Levels	Brief descriptions
1. Receiving	Pay attention to the lecture, focus on class discussion or participation, be able to control oneself while studying
2. Responding	Put effort to participate or answer questions in the class, involve in class activities, show enjoyment or express happiness while doing class activities
3. Valuing	See the importance of lessons they have learned in the class, understand how the learned lessons will benefit oneself or others, have positive attitudes towards the learned lessons
4. Organizing	Understand and see the relation of classification, comparison, connection, or know how to prioritize the importance
5. Characterizing	Be able to adapt the learned lessons to be used as part in daily life, personal behaviors, or living lifestyle

Yordsingh (2017) classified effective English teaching media that can motivate students to use English language correctly into 3 types.

1) Software: refers to teaching media that store knowledge within itself and can transfer knowledge without relying on other materials such as maps, pictures, models. Besides, some software may rely on other materials to transfer knowledge such as movie films, slides, disks, or gramophone records.

2) Hardware: refers to the medium that facilitates information or knowledge to be explicit such as disks or gramophone records

3) Techniques and Methods: refers to the media in form of concept, process, or idea that can be used to expand the understanding of the lessons such as the demonstration

Scrivever (2011) proposed 12 types of English teaching media that can motivate and promote students' attention and participation. The twelve types of media include 1) flashcard, 2) picture stories, 3) Storytelling, 4) songs and music, 5) Fillers, 6) Lexical games, 7) dictation, 8) sound-effects recordings, 9) poetry, 10) drama, 11) projects), and 12) TV, DVD and Video.

Ahmad and Yin (2019) agreed with Scrivever and added further comments that “technology” is a tool that can be used to motivate students to be more active. Hence, Interactive whiteboard - a smart whiteboard that provides touchscreen, magnifier, and etc., internet websites, interactive digital tools, wikis and blogs, digital recording, production, and e-book are technological tools that are suggested to be used in English classrooms.

Hutchison and Water (1989) claimed that the teaching media should be created under the 4 principles below.

1) Language input: The teaching media should contain messages, conversations, or contents that are related to the subject's objectives.

2) Content focus: The teaching media should include messages or pictures that can communicate meaning related to the learning lessons

3) Language focus: The teaching media that facilitates students to practice the use of language

4) Task: The teaching media should have clear instructions for students to implement activities

RESEARCH METHODOLOGY

The collected data in this research were analyzed qualitatively. The target populations of this study were selected using the purposive sampling method. The research populations were gathered from the 5 primary schools in the target areas of research (Wangman subdistrict and Wat Singha district in Chainat province). The target populations included 10 representative teachers who were responsible to teach English subject and 50 primary 4 students who studied in the target areas. Moreover, students' parents, School Directors, school committees, and the representatives from school management team were collaborated to organize the in-depth interviews and to give needed information in this research.

Three research tools namely the questionnaire, in-depth interview, and observation form were used as major tools to collect data in this case study.

The questionnaire was used to investigate students' attitude before and after using the invented teaching media of this research study. Fifteen questions were created and questions were categorized and sorted into 5 levels according to Bloom's Affective Domain.

Three in-depth interviews were organized to collect the data. The participants of each in-depth interview were the representative primary school teachers and students from the schools in the research target areas. The first in-depth interview was launched to find problems and difficulties the teachers and students faced in teaching and learning English. Also, the researchers interviewed the participants to investigate the attitudes they have towards English language. The second in-depth interview was organized to collect the participants' opinions and attitudes after using the invented teaching media of this research study and to collect flaws of the invented teaching media before officially handling the teaching media over to the target schools. The last in-depth interview was arranged to collect the participants' opinions and attitudes after using the improved invented teaching media of this research study and to collect their views/expectations regarding to the future teaching media that they prefer to have.

For classroom observation, the researchers and teachers discussed to set the period of time when the target schools were convenient to allow the group

of researchers to observe students' reactions and participation in their English classrooms. The observation period was set for 2 weeks long and the research populations were observed within the organized period of time. However, the researchers kept the exact date of observations uninformed to increase the reliability in collecting the data and to see how the target population truly react towards the invented teaching media.

All research tools including the questionnaire, the in-depth interview form, and the observation form were validated by 3 external English experts who hold a doctoral degree in English. The IOC validation method was used to validate all items of the research tools. The items that acquired IOC value less than 0.5 were adjusted and revalidated to ensure the effectiveness in collecting data.

The interviews were conducted in Thai. Later, researchers translated all data from Thai to English. All translations were peer checked among researchers to prevent misinterpretation and incorrect translation in terms of meaning. To present the findings, researchers categorized

informants' feedback into single/related point, and paraphrased to yield the readers' understanding. Moreover, the names of informants are hidden for research ethics.

The information gained from the questionnaire and interviews were used to describe the research results qualitatively. Besides, the data gained from the observations were also used to triangulate the research tools from the questionnaire and interviews and to showcase deeper perspectives of the research target populations' opinions.

RESEARCH RESULTS

Research question 1: How do the target research populations (teachers and students) feel before and after using the invented teaching media?

Before using the invented teaching media, the evidences from the in-depth interview and questionnaire revealed that the target populations rather had negative attitudes towards English classes as illustrated in the table 2 and the table 3.

Table 2 Teachers' attitudes towards the students based on Bloom's Affective Domain

Levels	Summarized feedback
1. Receiving	- Most of the time, my students lacked of interest to study English in class. - Students didn't give much attention to study and often discussed with their classmates during my teaching. - When I asked questions they hardly responded. - It's hard to motivate students to be focused in my English class, when I give them directions or activity to perform they usually ignored and I had to repeat it many times to lead them to complete the lessons. - Students did not pay attention in my class at all. They thought English is hard to study they felt bored to study."
2. Responding	- I hardly see students' laugh with enjoyment in my class. They most of the time appeared to be quiet." - Only a few students put effort to participate in my English class." - Students took a long time to complete class assignments because they were more interested in something else apart from the lessons. In fact, they participated because I asked them to, not by their willingness."
3. Valuing	- Students lacked of interest to study in class and that somehow showed that they didn't see the importance of English. -The contents and pictures of commercial English textbooks in the current market contain too many unknown places, people, and environments for students who live in the underdeveloped areas. They didn't know the Eiffel Tower, Brad Pitt, Macaron, or advanced technological gadgets. Therefore, they didn't see the value why they should learn about those contents when their home environments are greatly different.
4. Organizing	- It's hard already to teach students to understand the English contents in class. Thus, to teach them to prioritize would be a challenge. - In the unfamiliar English environment (inequitable educational areas), villagers gave their main priority to income generation not English development. Hence, students seemed to have similar attitudes towards English that it is not necessary to study it or to be good at it.
5. Characterizing	No comments were given at this level.

In addition, students expressed their similar thoughts to English classes that they seemed to have negative attitudes towards English classes.

As can be seen from the tables two and three, all evidences indicate that students who are the target populations of this research hold negative attitudes

Table 3 Students' attitudes towards English classes based on Bloom's Affective Domain

Levels	Summarized feedback
1. Receiving	- English is boring. I don't understand what I learn most of the time. - We are Thai and we communicate in Thai with other people at present and they understand us. So, why do we have to study English? - I have short focus and concentration to study English in class comparing with other subjects at school.
2. Responding	- I don't have confidence to participate in class due to my less understanding and I feel safe just to sit and study without answering any questions. - My English is weak and I'm afraid to make mistakes in class. I don't want to be embarrassed among classmates. - I feel bored to study from a textbook. I want to learn English through easy games.
3. Valuing	- Many people told me English is important, but I don't know how English will benefit me in the future. - I learn English because it's a compulsory course and I need to study it to pass to another grade and to complete my primary school level.
4. Organizing	- Compared with other matters in my life, English is not my top priority.
5. Characterizing	- I come from a family of gardeners. We grow pomelos and vegetables for a living. If my parents can make a living without using English, I can do the same.

towards English in all five levels of Bloom's Affective Domain. Consequently, the teachers also found it difficult to motivate students to pay attention to study and to participate in the classroom. The table four shows the difficulties, problems, and burdens the teachers in the target areas usually encountered.

Table 4 Teachers' feedback regarding problems in teaching English

Schools	Summarized feedback
School 1	1) In my school, we do not have necessary technological devices in classrooms such as computer, power point projector, power point projector screen, and TV. Due to this limitation, I have to spend personal budgets to create teaching media to attract students' attention and that sometimes put me into financial problems. 2) My school hardly invests on English development for teachers. Hence, I hardly receive a chance to have online or on-site English training outside school.
School 2	1) In my school we do not have enough teachers to teach all subjects in different primary levels and the school asked me to teach English though I do not hold a degree in English. This causes me to lack of confidence to teach and I require to have longer teaching preparation time. 2) I'm the only person who directly holds an English degree in teaching. Because of that my school usually gives me loaded of English teaching hours. My brain is very exhausted and I'm not happy at all to juggle in teaching primary 2, 4, and 5 on the same day and this horrible cycle has been my problems for many years. 3) I do not know/I'm not sure how to pronounce English vocabulary correctly.
School 3	1) Our village is small and we do not have many students. Nevertheless, I still encounter many challenges in my class due to a huge gap of students' English ability. 2) The most challenging part is to teach special students in the same class with other normal students. 3) Our school does not have facilities to support English learning environment for students.

Table 4 (to)

Schools	Summarized feedback
School 4	1) It's very hard to motivate students who do not have intrinsic interests to study English. I always have problems about classroom management. 2) Students' parents/guardians often lack of good cooperation to support their own children to participate/complete the given English tasks assigned by the teacher due to the fact that they also lack of English skills to explain and to help their children complete their daily homework.
School 5	1) I have encountered with classroom management when I teach English and my students hardly pay attention to study in class. 2) According to the problems I have mentioned earlier, it would be nice for me to have opportunities to attend the English teaching and training courses. Unfortunately, my school never have a policy or financial support on this issue. 3) I often discovered that the current commercial English textbooks that are available in the market do not answer students' needs. They put too much focus on a particular skill such as grammar or listening and that imbalance affects students to lose their concentration towards the lessons. Moreover, unfamiliar contents from foreign countries in textbooks create obstacles for teachers to teach as well.

After we received feedback from the five target schools of this research, we have come to the conclusion that the invented teaching media should comprise of the following qualities as listed below.

- Can bring students enjoyment to study English
- Can be kept to teach for a long time
- Can be used with different primary levels of students

- Can serve students with different English abilities to practice English skills
- Can be used in a classroom where learning facilities are limited
- Can be used together with the current English textbooks that the target schools use
- Can facilitate teachers to adapt and teach English lessons in many situations
- Can help students to be aware that English exists in their daily life and help

them connect the use of English with their daily life activities

To create the teaching media that acquires all the mentioned qualities above, researchers decided to invent two sets of English flashcards. The first set comprises of pictures and vocabulary of vegetables

and fruits, whereas the second set contains pictures and phrases about daily routines. The invented flashcards come with examples of in-class activities, suggested teaching

instructions, and handouts. Here are some examples of flashcards from each set.

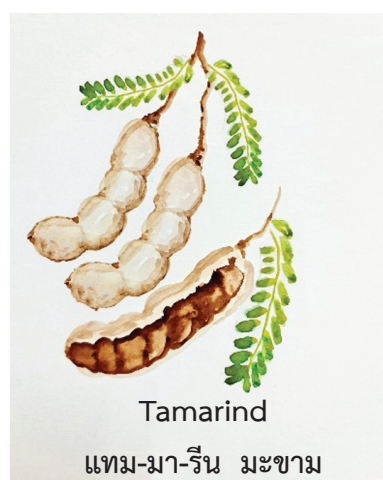


Figure 1 Vegetables and fruits



Watering plants

ว้อ-เท่อ-ริง-แพลัน
รดน้ำต้นไม้/พืช



Washing clothes

ว้อช-ซิ่ง-คโล้ท-ซี
ซักผ้า



Taking a bath

เท็ค-กิ้ง-อะ-บาร
อาบน้ำ

Figure 1 Daily routines

To facilitate teachers to maximize the use of the invented English teaching media, researchers created in-class activities, teaching instructions, and handouts for teachers. The materials were categorized into 3 levels of difficulties (easy, medium, and difficult) so teachers can apply the invented teaching materials to be used with students in different primary levels and different English language skills. The examples of class activities can be found in the appendix.

Research question 2: What reflections can the researchers give in order to create effective English teaching media to be taught in the inequitable educational areas?

The reflections of how to create English teaching media are described as follows.

1. The invented English teaching media should contain different activities for students. The variety of activities will enhance different English skills and different activities can help reduce students' boredom.

2. A half A4 paper is the suggested size in creating the teaching media such as flashcards or pictures. This size is convenient for students to grab, move, and big enough for the whole class to see. Moreover, the suggest font sizes of words printed on the teaching media are TH SarabunPSK 70-72 and Calibri 70-72.

3. The invented English teaching media should be coated with transparent plastic and be kept in a good container to increase the lifespan.

4. One set of English teaching media should be able to facilitate teachers to do different activities with students. The difficulty of activities should be varied as well. This is to ensure that all students with different levels of English skills can participate in the class.

5. The teaching methods such as game-based learning, expeditionary learning, role-playing, and problem-based learning are suggested to be used with primary school students since the research results indicated that those mentioned teaching techniques created significant differences to motivate students to have positive attitudes towards English learning in class.

6. To maximize the cost effectiveness in creating the English teaching media, teachers should use it repeatedly in class. The repetition will allow students to realize their mistakes/weaknesses and help them to improve and overcome English learning difficulties.

7. It is very important for teachers to connect their English lessons/activities with students' daily life and their environment. This connection will make students see that

English exists in their daily life and perhaps see the importance of why they need to learn English.

8. The teaching media should provide vocabulary, meaning, and pronunciation guide so both students and teachers feel at ease to use it.

9. The teaching media should be able to be used in the classroom with or without the Internet.

10. Teachers should observe and investigate students' attention so the teaching media that can better match students' interests.

11. Outside the class, teachers should organize the English corner for students where they have free access to play with the teaching media in their free time.

12. Before handling the invented teaching media to the target schools, it's very crucial that researchers should give a training to demonstrate and describe teaching instructions, teaching activities, and classroom management methods. The mentioned demonstrations will give teachers clear pictures of how the invented teaching media can be used in the actual classroom and will also help teachers to prepare for additional preparation if needed.

RESULTS

After the research population used the invented teaching media, researchers found that many students showed positive actions in English classroom such as helping classmates to answer questions, interacting with teachers in English more often, asking teachers questions

about the lessons before and after class, raising hand to give his/her opinions, and singing easy English songs. Additionally, researchers discovered that the target population achieved to complete 4 out of 5 levels of Bloom's Affective Domain as details provided in the Table 5.

Table 5 Students' achievements based on Bloom's Affective Domain

Levels	Students' performances
1. Receiving	Students paid more attention in English class. They were eager to see what teaching materials teachers will bring to teach. They also participated more frequently.
2. Responding	Responding to level 1, students cooperated more in answering questions, talking on class discussion, and practicing class activities.
3. Valuing	They showed their enjoyment in studying through their smiles, laughs, and the quicker and shorter time they spent to complete class activities. They know how to say English vocabulary about fruits and vegetables in their hometown and describe their daily life activities in English.
4. Organizing	They were able to categorize fruits and vegetables used as ingredients for a different dish. They were able to plan their strategies to work in group to win a class competition. They could also identify fruits and vegetables in their hometown and in foreign countries. Moreover, they could roughly tell the process in making their favorite dishes as well.
5. Characterizing	There is no concrete evidence pointing out that students regularly used English language as a habit and became part of their daily life. However, they only expressed comments during the interview that they paid more attention to English conversations when they play video games. They wanted to understand what other game players discussed with them.

CONCLUSION

In conclusion, the effective English teaching media should be used with interactional in-class activities. The given tasks should be practiced in different levels of difficulties. Importantly, teachers should use the teaching media to help students connect with their environments and surroundings so they know how to use English in their daily life.

Discussion

The research results collide with the following scholars' theories.

Kanokarn Chanyoo (2011) claimed that attitudes have intensity. This statement is proved to be true when students created English conversations about fruits and vegetables based on their preferences and experiences. They showed their ideas what ingredients they prefer to put in order to cook a particular dish.

Chamaiporn Aramvit and Sita Moosikrangsee (2018) stated that the teacher is the key factor to bring about students' positive attitudes. In this research, many target teachers explained that they gained more confidence to teach English after receiving the training and their higher confidence directly affected students to be more enjoyable and to participate more in class.

Most importantly, this research result was in line with Scriver (2011) that teaching medium such as flashcards, pictures, vocabulary games have a great potential to motivate students to pay attention to study. In this research the target populations felt relaxed to share their experiences in English. Game-based activities play an important role to minimize class boredom and offer more excitement for them to complete the assigned tasks.

REFERENCES

- Aramvit, C. and Musikrangsri, S. (2018). Attitudes and variables that influence English speaking- A computer teaching aid program. **Kasem Bundit Journal**.(19).14-26
- Ahmad and Yin. (2019). Students course experience: Reflections of outcome-based education implementation in accounting programmes in higher education. **International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development**, 8(2), 228-238.
- Chanyoo, K. (2011). **A study of attitudes and needs of Japanese learners studying Thai**. Master Dissertation. Srinakharinwirot University

Hutchison and Waters (1989). **Geological evolution of South-east Asia** (Vol. 13, p. 368). Oxford: Clarendon Press.

Krathwohl, D., Bloom, B. S., & Masia, B. (1964). **Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals, handbook II, affective domain**. New York, NY: David McKay.

Scrivener, J. (2011). **Learning Teaching: The Essential Guide to English Language Teaching (3rd Edition)**. Oxford: Macmillan.

Yordsingh, P. (2017). **Design and development of learning media in order to educate language skill for young children**. Master Dissertation. Ubon Ratchathani University

.....

Research Article

การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

EVALUATION OF SERVICE RECIPIENTS' SATISFACTION BANGMAENANG TOWN MUNICIPALITY, BANG YAI DISTRICT, NONTHABURI PROVINCE

ภราดร กาญจนสุธรรม^{1*} นิรัตน์ เพชรรัตน์² สืบวงศ์ กาฬวงศ์³ นันทชพร ปานะรัตน์⁴ เมธี ทรัพย์ประสพโชค⁵
อรุณ ขยันหา⁶ อัจฉรา ประไพภัทร⁷ ศิริวรรณ วิสุทธิรัตนกุล⁸ อรุณ ไชยนิตย์⁹ ประจักษ์ ไม้เจริญ¹⁰
ศุทธวดี เววา¹¹ มนพัทธ์ สีขาว¹² และ บุญเลิศ สุ่มประเสริฐ¹³
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย^{1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10}
สาขาวิชาพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน สมุทรสงคราม ประเทศไทย²
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย¹¹
วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย^{12, 13}

Paradorn Karnchanasutham^{1*}, Nirat Pechrat², Suebwong Kalawong³, Nantouchaporn Panarat⁴,
Metee subprasopchock⁵, Aroon Kayanha⁶, Atchara Praphaiphak⁷,
Siriwan Wisutthirattanakun⁸, Arun Chainit⁹, Prajak Maicharoen¹⁰, Suthawadee Wewa¹¹,
Monnapatt Sikhao¹² and Boonlert Soomprasert¹³

Faculty of Humanities and Social Sciences, Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand^{1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10}

Learning Institute for Everyone (LIFE), Samut Songkhram, Thailand²

Faculty of Science and Technology, Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand¹¹

College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand^{12, 13}

*E-mail: paradorn_karn@hotmail.com

Received: 2024-05-14

Revised: 2024-06-09

Accepted: 2024-06-14

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สำรวจและประเมินระดับของความพึงพอใจของผู้รับบริการเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี และ 2) เสนอแนะรูปแบบ แนวทางการมีส่วนร่วมในลักษณะองค์กรระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการ เพื่อยกระดับการให้บริการประชาชนของเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจและเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองบางแม่นางที่มารับบริการ

ประจำปี 2566 จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของงานบริการที่ผู้รับบริการเข้ามาติดต่อที่เทศบาลเมืองบางแม่นาง ประจำปี 2566 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยโดยรวม เท่ากับ 4.83 คิดเป็นร้อยละ 96.65 โดยงานให้บริการรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีความพึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 97.60 รองลงมา งานให้บริการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ร้อยละ 97.00 งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร ร้อยละ 96.20 และงานให้บริการการรับชำระค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย ร้อยละ 95.80 ตามลำดับ การประเมินผลความพึงพอใจในมิติด้านคุณภาพการให้บริการใน 4 ประเด็น พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมากที่สุด ร้อยละ 97.80 รองลงมา ด้านขั้นตอนการให้บริการ ร้อยละ 96.80 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ร้อยละ 96.40 และด้านช่องทางการให้บริการ ร้อยละ 95.60

ข้อเสนอแนะรูปแบบแนวทางการยกระดับการให้บริการประชาชน ด้านช่องทางการให้บริการ เช่น การสำรวจ และวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่มารับบริการ เพื่อประเมินถึงแนวทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูล และช่องทางการให้บริการไปยังกลุ่มเป้าหมายที่มารับบริการ มีการจัดตั้งกลุ่มไลน์เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลในกลุ่มงานบริการ เช่น งานด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ งานด้านขยะ การจัดตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์โดยตรง การประเมินประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสารหลังจากประชาสัมพันธ์ไปแล้วอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ: การประเมิน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เทศบาลเมืองบางแม่นาง

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to survey and evaluate the level of satisfaction among service recipients BangMaenang Town Municipality Bang Yai District, Nonthaburi Province. 2) to propose collaborative models and approaches between service recipients and providers to enhance public services provided by BangMaenang Town Municipality Bang Yai District, Nonthaburi Province. This research is a survey research and quantitative research. The sample group is residents living within BangMaenang Town Municipality who received services in the fiscal year 2566 amount 400 persons. Data collection tools is questionnaire. Data analysis involves statistical methods such as frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the research indicate that the level of satisfaction with services provided by BangMaenang Town Municipality in the fiscal year 2566 is the highest

satisfaction score of 4.83, equivalent to 96.65%. The service with the highest satisfaction level is the registration service for elderly living allowance, with a satisfaction rate of 97.60%, followed by the complaint and grievance resolution service at 97.00%, the permit application service for construction, modification, demolition, or relocation of buildings at 96.20%, and the waste collection fee payment service at 95.80%, respectively. Regarding the evaluation of satisfaction dimensions in service quality across four aspects, it was found that service recipients are most satisfied with service providers at 97.80%, followed by the service process at 96.80%, amenities at 96.40%, and service channels at 95.60%.

Suggestions for improving public service levels include enhancing service channels, such as conducting surveys and analyzing data from target groups receiving services to assess communication strategies and service delivery channels. Initiatives like setting up LINE groups for disseminating information within service departments, forming working groups for direct communication and public relations, and continuously evaluating the effectiveness of communication channels after dissemination to enhance efficiency in the future.

Keywords: Evaluation, Service Recipients' Satisfaction, Bangmaenang Town Municipality

บทนำ

การจัดการบริการประชาชนเป็นภารกิจหลักของรัฐ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นเหตุผลหลักของการมีรัฐ และรัฐบาล ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากภาษีประชาชน ดังนั้นประชาชนมีสิทธิที่จะคาดหวังคุณภาพที่ดีจากรัฐบาลและระบบราชการ ซึ่งการบริการด้วยความสุภาพ อ่อนน้อม มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว รับผิดชอบ ตอบสนอง ไม่เอินเอียง และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน เป็นภารกิจที่สำคัญ การให้บริการประชาชนเพื่อสร้างความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ โดยออกแบบการบริการที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่

เหมาะสมมาให้บริการแก่ประชาชนได้รวดเร็ว และหลากหลายรูปแบบ ตลอดจนการส่งเสริมยกระดับจำแนกกลุ่มผู้รับบริการจากการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการ ณ จุดให้บริการ นำมาวิเคราะห์ศึกษาเปรียบเทียบเพื่อนำมาปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพบริการได้อย่างจริงจัง ตลอดจนเผยแพร่ข้อมูลให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับการบริการประชาชนในทุกระดับ และทุกมิติของการบริหารบริการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561

ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่ไว้ 7 ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนองการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐพัฒนาระบบการเชื่อมโยงงานบริการซึ่งกันและกัน และวางรูปแบบการให้บริการประชาชนที่สามารถขอรับบริการจากภาครัฐได้ทุกเรื่อง โดยไม่คำนึงว่าผู้รับบริการ จะมาขอรับบริการ ณ ที่ใด การบริการประชาชนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตระหนักและให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2550 ในมาตรา 254 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่น และคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน (Phetrat, 2013) รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมาชิกมาจากการเลือกตั้งของประชาชนมีหน้าที่ในการดูแล บริหารให้ประชาชนได้รับบริการอย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมอย่างเสมอภาคตามบทบาทหน้าที่ ๆ กฎหมายกำหนดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 250 มีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ การให้บริการประชาชนเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อระดับความพึงพอใจของการให้บริการ

ของผู้รับบริการ เพราะฉะนั้นหน่วยงานรัฐจึงต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพของผู้ให้บริการเป็นสำคัญ ซึ่งคุณสมบัติของผู้ให้บริการที่ดี ประกอบด้วย 1) เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการงาน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความรู้เกี่ยวกับข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง 2) เป็นผู้มีความพร้อมทางร่างกาย มีสุขภาพแข็งแรง และความพร้อมทางใจ 3) เป็นผู้ที่มีความเต็มใจให้บริการ เป็นผู้ที่ไม่ตรีจิต ชอบช่วยเหลือผู้อื่นมองโลกในแง่ดี ให้อภัยผู้อื่นเสมอ 4) เป็นผู้ที่มีทัศนคติทางบวก ต่องานบริการ 5) เป็นผู้ที่มีทักษะในงานราชการที่ตนปฏิบัติอยู่ และมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เป็นผู้ช่างสังเกต และมีปฏิภาณไหวพริบดี 6) เป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนและผ่านการฝึกอบรมทางด้านเทคนิคการบริการ 7) เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน และประชาชนผู้รับบริการ ตลอดทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 8) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมต่องานบริการนั้น ๆ 9) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 10) รักและเสียสละเพื่อองค์กร จากคุณสมบัติผู้ให้บริการ ผสมผสานกับมาตรฐานการให้บริการแก่ประชาชน เช่น 1) ยิ้มแย้มแจ่มใส 2) สบสายตาประชาชน อย่างหลบตาหรือ ก้มหน้า 3) เอาใจใส่ประชาชนเป็นพิเศษ 4) แสดงให้ประชาชนเห็นว่าข้าราชการผู้ให้บริการ เอาใจใส่ประชาชน 5) กล่าวคำสวัสดิ์ได้ถามทุกข์สุขเทศบาลเมืองเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลสำหรับเมืองขนาดกลาง จัดตั้งโดยประกาศกระทรวงมหาดไทยตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ท้องถิ่นที่จะได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลเมืองนั้น คือ ท้องถิ่นที่อันเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีจำนวน

ราษฎรมากกว่า 10,000 คน และมีรายได้เพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมืองตามที่กฎหมายกำหนดเทศบาลเมืองมีนายกเทศมนตรีทำหน้าที่หัวหน้าฝ่ายบริหาร และมีสภาเทศบาลซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 18 คน ที่ราษฎรในเขตเทศบาลเลือกตั้งมาทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในเขตเทศบาล โดยเทศบาลเมืองมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความสะอาด สร้างและบำรุงถนนและท่าเรือ ดับเพลิงกู้ภัย จัดการศึกษา ให้บริการสาธารณสุข สังคมสงเคราะห์ และรักษาวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจจัดให้มีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการอื่น ๆ ได้ตามสมควร (Deoisres, 2005)

เทศบาลเมืองบางแม่นาง ในฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตระหนักถึงประสิทธิภาพของการบริการประชาชนโดยปรารถนาให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการสูงสุด โดยจากข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของประชาชนที่ผ่านมา พบว่า การให้บริการประชาชนยังไม่ครอบคลุม ทั้งถึง และมีประเด็นที่จะต้องพัฒนาในแต่ละงานบริการ ซึ่งการสำรวจและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ จะทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจของประชาชนที่ใช้บริการว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่สำคัญในความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อันจะสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการนำไปปรับปรุงแก้ไขระบบการให้บริการของเทศบาลเมืองบางแม่นาง ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

โดยงานบริการที่จะสำรวจความพึงพอใจในครั้งนี้ ประกอบด้วย 4 งาน ได้แก่ 1) งานให้บริการ

แก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ 2) งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร 3) งานให้บริการการรับชำระค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย 4) งานให้บริการรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ โดยมีประเด็นการประเมินความพึงพอใจ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ 2) ความพึงพอใจต่อช่องทางในการให้บริการ 3) ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 4) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งเป้าหมายของการศึกษาประเมินระดับความพึงพอใจ เพื่อนำผลของการศึกษามาวิเคราะห์หา จุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อยกระดับการบริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการจากเทศบาลเมืองบางแม่นาง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง พัฒนา ยกระดับการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการของประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจและประเมินระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อเสนอแนะรูปแบบ แนวทางการมีส่วนร่วมในลักษณะองค์กรระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการ เพื่อยกระดับการให้บริการประชาชนของเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ที่มีต่อการให้บริการในงานบริการ 4 งานบริการ จำแนกตามด้านของการบริการ

2. ได้แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริการ เพื่อยกระดับการบริการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมประชาชนในลักษณะการบริหารจัดการแบบองค์รวม

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ประจำปี 2566 เป็นการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ จำนวน 4 งานบริการ ได้แก่ 1) งานให้บริการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ 2) งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร 3) งานให้บริการการรับชำระค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย 4) งานให้บริการรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

โดยในแต่ละงานบริการจะมีการสำรวจและประเมินผลความพึงพอใจใน 4 ประเด็น ได้แก่ 1) ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ 2) ความพึงพอใจต่อช่องทางในการให้บริการ 3) ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 4) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษา คือ เขตพื้นที่ในการให้บริการของ เทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีขนาดพื้นที่

14.4 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 9,000 ไร่ ครอบคลุม 18 หมู่บ้าน ในเขตการปกครองของเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี

3. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 หมู่บ้าน รวมจำนวนประชากร 49,095 คน เป็นเพศชาย 22,492 คน เป็นเพศหญิง 26,603 คน (BangMaenang Town Municipality, 2023)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่จะใช้เป็นตัวแทนในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เพื่อใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% โดยคำนวณจากประชากรที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเมืองบางแม่นาง จำนวน 49,095 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และเป็นผู้ที่เคยมารับบริการจากเทศบาลเมืองบางแม่นาง ในปี พ.ศ. 2566 ในงานบริการ ได้แก่ 1) งานให้บริการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ 2) งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร 3) งานให้บริการการรับชำระค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย 4) งานให้บริการรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

4. ขอบเขตด้านเวลา

สำรวจและประเมินความพึงพอใจของประชาชนที่มารับบริการเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 กันยายน 2566

ทบทวนแนวคิด

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อความสำเร็จของงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจ หรือความต้องการของแต่ละบุคคล ในแนวทางที่พึงประสงค์โดยมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้แนวคิดของความพึงพอใจ ซึ่งสรุปได้พอสังเขป ดังนี้

Wolman (1973) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) มีความสุขเมื่อคนเรา ได้รับผลสำเร็จตามมุ่งหมาย (Goals) ความต้องการ (Want) หรือแรงจูงใจ (Motivation)

Shelly (1975) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์คือความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกในทางลบความรู้สึกทางบวก เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้มีความสุขเป็นความรู้สึกที่มีความแตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความรู้สึกทางบวก มีมากกว่าความรู้สึกทางลบสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจของมนุษย์มักจะได้แก่ทรัพยากร (Resources) หรือสิ่งเร้า (Stimulus) การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือ

สิ่งเร้าใดเป็นสิ่งที่ต้องการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และความสุขแก่มนุษย์ ความพอใจจะเกิดได้มากที่สุด เมื่อมีทรัพยากรที่ต้องการครบถ้วน

McCormick (1980) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นแรงจูงใจของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) มีความเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิดกับผลสัมฤทธิ์และแรงจูงใจ (Incentive) และพยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ต้องการ

จากความหมายของความพึงพอใจในข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ จนบรรลุวัตถุประสงค์ ความพึงพอใจเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด และค่านิยมของบุคคลซึ่งเป็นเรื่องทีละเอียดอ่อน ความพึงพอใจอาจเปลี่ยนแปลงได้เมื่อเวลา หรือสถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ เปลี่ยนแปลงไป

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน

การให้บริการ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Service ซึ่ง (Kotler, 1988) ได้ให้ความหมายของการบริการว่า การบริการ หมายถึง กิจกรรมหรือปฏิบัติการใด ๆ ที่กลุ่มบุคคลหนึ่งสามารถนำเสนอให้อีกกลุ่มบุคคลหนึ่ง ซึ่งไม่สามารถจับต้องได้ และไม่ได้ส่งผลของความเป็นเจ้าของสิ่งใด ทั้งนี้ การกระทำได้กล่าวว่าจะรวม หรือไม่รวมอยู่กับสินค้าที่มีตัวตนได้

Weber (1966) ได้กล่าวเกี่ยวกับ ทัศนคติการให้บริการว่า การจะให้บริการมีประสิทธิภาพ

และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด คือ การให้บริการที่ไม่คำนึงถึงตัวบุคคลหรือเป็นการบริการที่ปราศจากอารมณ์ ไม่มีความชอบพอสนใจเป็นพิเศษทุกคนได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตามเกณฑ์เมื่ออยู่ในสภาพที่เหมือนกัน

Morse (1955) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดถ้ามีมากก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจต่อการให้บริการ ซึ่งความตึงเครียดนั้นมีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ ถ้ามนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้ผู้ใช้บริการหรือลูกค้าเกิดความพึงพอใจต่อการให้บริการได้

Millet (1954) ได้เสนอแนวคิดการสร้าง ความพึงพอใจในการให้บริการประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่ 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค (Equitable Service) คือ การบริการที่มีความยุติธรรม เสมอภาค เท่าเทียม มีมาตรฐานในการให้บริการ 2) การให้บริการที่ทันเวลา คือ การให้บริการตามลักษณะความจำเป็นรีบด่วนและความต้องการ 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ คือ ความเหมาะสมเพียงพอในด้านผลิตภัณฑ์ สถานที่ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service) คือ การให้บริการเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุผล 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service) คือ การพัฒนาการให้บริการในทุก ๆ ด้านให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพดีขึ้นไปเรื่อย ๆ

Thunthai (1990) ได้กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจหลังการได้รับบริการว่าเป็นระดับ

ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการได้รับบริการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านความสะดวกที่ได้รับ 2) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 3) ด้านคุณภาพของการบริการที่ได้รับ 4) ด้านระยะเวลาในการดำเนินการ 5) ด้านข้อมูลที่ได้รับจากการบริการ

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการให้บริการประชาชน เป็นการตอบสนองระดับความรู้สึกลงในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) ผู้ให้บริการ ซึ่งในที่นี้หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้บริการ 2) ผู้รับบริการ หมายถึง ประชาชนที่มารับบริการจาก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการสร้างความความพึงพอใจสูงสุดในการให้บริการประชาชน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการ ซึ่งพอสรุปได้โดยสังเขป ดังนี้

Parasuramam ,Zeithaml and Berry (1985) ได้กล่าวว่า คุณภาพบริการ คือ การรับรู้ของลูกค้าซึ่งลูกค้าจะทำการประเมินคุณภาพบริการโดยทำการเปรียบเทียบความต้องการหรือความคาดหวังกับการบริการที่ได้รับจริง และการที่องค์กรจะได้รับชื่อเสียงจากคุณภาพบริการต้องมีการบริการอย่างคงที่ อยู่ในระดับการรับรู้ของลูกค้า หรือมากกว่าความคาดหวังของลูกค้า

Gronroos (1990) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขของการรับรู้คุณภาพบริการที่ดีของลูกค้า มี 6 ประการ ดังนี้

1) ความเป็นมืออาชีพ และทักษะในการบริการลูกค้า ลูกค้าจะรับรู้คุณภาพการบริการที่ดีในเมื่อผู้ให้บริการมีความรู้ทักษะในการแก้ปัญหาอย่างมืออาชีพ

2) ทศนคติ และพฤติกรรม เป็นความรู้สึกของลูกค้าที่มีต่อพนักงานบริการ พิจารณาเกี่ยวกับความเอาใจใส่ในการแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจโดยทันที

3) การเข้าถึงบริการง่าย และมีความยืดหยุ่น ลูกค้าจะพิจารณาจากผู้ให้บริการ ประกอบไปด้วยสถานที่ชั่วโมงการทำงาน ตัวพนักงาน และระบบการทำงานได้ถูกออกแบบให้ง่ายต่อการเข้าถึงบริการ รวมถึงมีการเตรียมปรับการให้บริการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า

4) ความไว้วางใจ และความซื่อสัตย์ของผู้ให้บริการ ลูกค้าจะรู้ว่าเมื่อใดก็ตามที่มีการตกลงในการใช้บริการเกิดขึ้น สามารถที่จะไว้วางใจผู้ให้บริการ โดยพนักงานจัดทำสัญญาตามที่ตกลงกันไว้ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ลูกค้าให้ความสนใจเป็นพิเศษ

5) การชดเชยเมื่อใดก็ตามลูกค้ามีความรู้สึกว่าบางอย่างผิดปกติไปหรือไม่ ความคาดหวัง ผู้ให้บริการจะต้องแก้ไขให้เป็นไปตามความคาดหวังของลูกค้าอย่างทันที

Oliver (1994) ได้กล่าวว่า คุณภาพการบริการ เป็นลักษณะของแนวความคิดที่มีการมองถึงความเข้าใจว่าลูกค้าคิดอย่างไรต่อคุณภาพของการบริการ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลโดยมีแนวคิดในการทำความเข้าใจที่สัมพันธ์กันอยู่ 3 แนวคิด ประกอบด้วย ความพึงพอใจของลูกค้า คุณภาพการบริการ และคุณค่าของลูกค้า

Sansanee (1997) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพการบริการไว้ว่า จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพของการบริการตามการรับรู้ของผู้บริโภค นักวิชาการทางการตลาดจำนวนไม่น้อยมีทัศนะว่า ผู้บริโภคจะประเมินคุณภาพของการบริการในรูปแบบของทศนคติ โดยเปรียบเทียบบริการที่คาดหวังกับบริการตามการรับรู้ว่ามีความสอดคล้องกันเพียงใด การให้บริการที่มีคุณภาพจึงหมายถึงการให้บริการที่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บริโภคอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น ความพอใจที่มีต่อการบริการจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการทำให้เป็นไปตามความคาดหวัง หรือการไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริโภค กล่าวคือ ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของผู้บริโภคที่มีต่อการบริการเป็นผลโดยตรงของการเปรียบเทียบระหว่างความคาดหวังที่เคยมีมาก่อนกับผลที่ได้รับจริง

กล่าวโดยสรุป คุณภาพการให้บริการ เป็นการนำเสนอบริการที่ดีให้แก่ผู้มาใช้บริการ โดยผู้มาใช้บริการจะเป็นผู้ประเมินผล และกล่าวถึงระดับของคุณภาพการให้บริการว่าอยู่ในระดับใด ถ้าคุณภาพการให้บริการอยู่ในระดับดีมาก ก็จะแสดงถึงวิสัยทัศน์ขององค์กร ผู้บริหารองค์กรและบุคลากรในองค์กรมีความใส่ใจในการให้บริการอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริการสาธารณะ

การให้บริการของภาครัฐที่รู้จักกันในคำว่า “บริการสาธารณะ” นั้น จะแตกต่างกัน กับการให้บริการของภาคเอกชน เหตุผลสำคัญที่สุด คือ ภาครัฐมีเป้าหมายการให้บริการประชาชนได้รับบริการอย่างดีที่สุด สม่าเสมอ และเสมอภาค

โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เพราะถือเป็นหน้าที่ของรัฐ แต่เป้าหมายการให้บริการของภาคเอกชน มีเป้าหมายที่ผลประโยชน์ขององค์กรตนเองต้องได้รับตอบแทนกลับมา หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การมุ่งหากำไรจากการให้บริการนั่นเอง

ดังนั้น คุณภาพการให้บริการของภาครัฐ จะต้องพิจารณาวัดที่ความรู้สึกพึงพอใจของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ เมื่อประชาชนได้รับการให้บริการที่ดี มีมาตรฐาน และเสมอภาคแล้วประชาชนย่อมต้องมีความรู้สึกตอบสนองต่อการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งอาจแสดงออกมาในรูปของการให้การสนับสนุนกิจการของรัฐ การให้ความช่วยเหลือ การปฏิบัติตามคำแนะนำ เป็นต้น

Fitzgerald & Durant (1980) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อบริการสาธารณะ (Public Service Satisfaction) หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการให้บริการของหน่วยงาน โดยมีพื้นฐานที่เกิดจากการรับรู้ (Perceptions) ถึงการส่งมอบบริการที่แท้จริง ซึ่งเป็นการประเมินผลนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและเกณฑ์ที่แต่ละบุคคลตั้งไว้ รวมทั้งการตัดสินของบุคคลนั้นด้วย

Weerahong (1995) มีความเห็นว่าการให้บริการสาธารณะจะประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบที่สำคัญ คือ หน่วยงานที่ให้บริการ (Service Delivery Agency) บริการ (The Service) ซึ่งเป็นประโยชน์ที่หน่วยงานที่ให้บริการได้ส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการ (The Service Recipient) โดยประโยชน์หรือคุณค่าของการบริการ

ที่ได้รับนั้นผู้รับบริการจะตระหนักไว้ในจิตใจ ซึ่งอาจสามารถวัดออกมาในรูปของทัศนคติก็ได้

Thaweephol (2007) กล่าวว่าไว้ว่าในการพิจารณาความสำคัญของบริการควรคำนึงใน 2 ประเด็น ได้แก่ 1) ถ้ามีบริการที่ดีจะเกิดผลอย่างไร 2) ถ้าบริการไม่ดีจะมีผลเสียอย่างไร ดังที่กล่าวมาการบริการที่ดีจะส่งผลให้ผู้รับบริการมีทัศนคติ อันได้แก่ ความคิด และความรู้สึกทั้งต่อตัวผู้ให้บริการ และหน่วยงานที่ให้บริการเป็นไปในทางบวก คือ ความชอบ ความพึงพอใจ ได้แก่ 1) มีความชื่นชมในตัวผู้ให้บริการ 2) มีความนิยมในหน่วยงานที่ให้บริการ 3) มีความระลึกถึงและยินดีมาขอรับบริการอีก 4) มีความประทับใจที่ดีไปอีกนานแสนนาน 5) มีการบอกกล่าวไปยังผู้อื่นแนะนำให้มาใช้บริการเพิ่มขึ้น 6) มีความภักดีต่อหน่วยงานที่ให้บริการ 7) มีการพูดถึงผู้ให้บริการและหน่วยงานในทางที่ดี

ส่วนการบริการที่ไม่ดีจะส่งผลให้ผู้รับบริการมีทัศนคติทั้งต่อตัวผู้ให้บริการและหน่วยงานที่ให้บริการเป็นไปในทางลบ มีความไม่ชอบและความไม่พึงพอใจ ได้แก่ 1) มีความรังเกียจตัวผู้ให้บริการ 2) มีความเสื่อมศรัทธาในหน่วยงานที่ให้บริการ 3) มีความผิดหวัง และไม่ยินดีมาใช้บริการอีก 4) มีความประทับใจที่ไม่ดีไปอีกนานแสนนาน 5) มีการบอกกล่าวไปยังผู้อื่น ไม่แนะนำให้มาใช้บริการอีก 6) มีการพูดถึงผู้ให้บริการและหน่วยงานในทางที่ไม่ดี

กล่าวโดยสรุป การให้บริการสาธารณะ คือ การที่รัฐ หรือองค์กรของรัฐจัดบริการต่าง ๆ ให้แก่ประชาชน โดยมีเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นผู้นำ

การบริการนั้นสู่ประชาชน โดยไม่คิดมูลค่าจากประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคมในปัจจุบัน

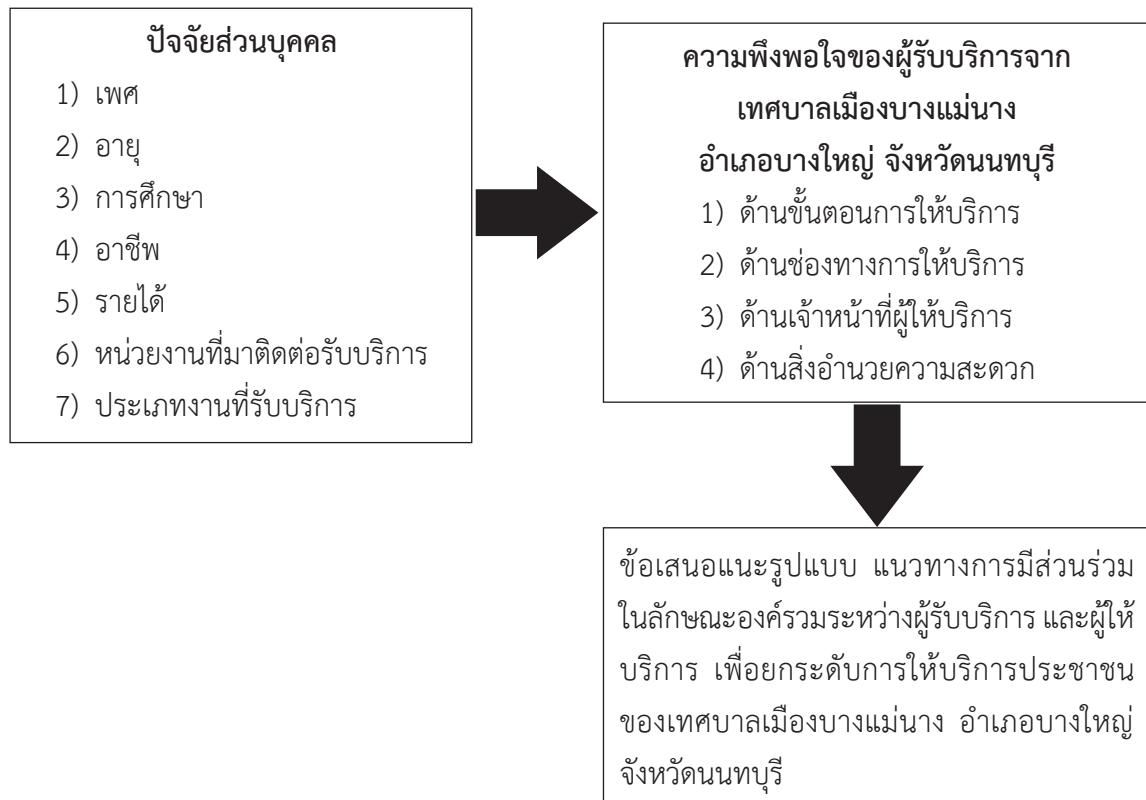
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรายละเอียดการดำเนินการวิจัย ในแต่ละประเด็น ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 หมู่บ้าน ประกอบด้วยประชากร จำนวน 49,095 คน จำแนกเป็นเพศชาย 22,492 คน จำแนกเป็นเพศหญิง 26,603 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้ที่เคยมารับบริการจากเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในปี พ.ศ. 2566 ตามข้อมูลทะเบียนราษฎรปัจจุบัน จำนวน 49,095 คน สามารถใช้เป็นตัวแทนของผู้มารับบริการโดยตรงในช่วงเวลาที่จะสำรวจประชากร การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เพื่อใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สุ่มตัวอย่างในการแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามหมู่บ้าน ที่อยู่ของผู้รับบริการ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่เคยมารับบริการจากเทศบาลเมืองบางแม่นาง ในปี พ.ศ. 2566 ในงานบริการ ได้แก่ 1) งานให้บริการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ จำนวน 62 คน 2) งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร จำนวน 76 คน 3) งานให้บริการการรับชำระค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย จำนวน 128 คน 4) งานให้บริการรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน 134 คน

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองบางแม่นาง ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ หน่วยงานที่มาใช้บริการ ประเภทงานที่มารับบริการ ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้รับบริการจากเทศบาลเมืองบางแม่นาง จำนวน 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) โดยมีระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ ได้แก่ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน) ระดับความพึงพอใจมาก (4 คะแนน) ระดับความพึงพอใจปานกลาง (3 คะแนน) ระดับความพึงพอใจน้อย (2 คะแนน) และระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด (1 คะแนน) โดยดัดแปลงจากงานวิจัยของการใช้บริการอื่น ๆ ในอดีตที่ใกล้เคียง และตามแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่ได้ศึกษา ซึ่งครอบคลุมทั้งองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานรับบริการ 4 งานบริการ ได้แก่ 1) งานให้บริการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ 2) งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร 3) งานให้บริการการรับชำระค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย 4) งานให้บริการรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

Katesigh (1995) กล่าวว่า เมื่อทำการรวบรวมข้อมูลและหาค่าเฉลี่ยแล้ว จะใช้คะแนนกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ โดยการหาช่วงความกว้างของอัตราภาคชั้น ดังนี้

ความกว้างของอัตราภาคชั้น = คะแนน
สูงสุด - คะแนนต่ำสุด / จำนวนชั้น
= $5-1 / 5$
= 0.80

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ระดับ
ความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20
หมายถึง ระดับความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40
หมายถึง ระดับความพึงพอใจปานกลาง ค่าเฉลี่ย
1.81 - 2.60 หมายถึง ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง ระดับความพึงพอใจ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามลักษณะปลายเปิด
เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้กล่าวถึงปัญหา
และข้อเสนอแนะต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 เรื่อง ได้แก่
ข้อเสนอแนะขั้นตอนการให้บริการ ข้อเสนอแนะ
ช่องทางการให้บริการ ข้อเสนอแนะเจ้าหน้าที่ผู้ให้
บริการ ข้อเสนอแนะสิ่งอำนวยความสะดวก และ
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ ตำรา แนวคิด
ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและขอบข่ายงานสำรวจ
และประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มี
ต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองบางแม้นาง
เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และสร้างเครื่องมือ
การวิจัยให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2. ออกแบบและสร้างแบบสอบถามตาม
ขอบเขตของงานสำรวจและประเมินความพึงพอใจ
ของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาล
เมืองบางแม้นางครอบคลุม 4 งานบริการ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไป
ขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญของเทศบาลเมือง
บางแม้นาง เพื่อช่วยตรวจสอบความถูกต้อง
และเที่ยงตรง นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุง แก้ไข
เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และชัดเจน
ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแก้ไข
แล้วมาดำเนินการทดลองใช้ (Try Out) กับผู้ใช้บริการ
ของเทศบาลเมืองบางแม้นางที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน

5. นำผลการตอบแบบสอบถามในข้อ 4
มาคำนวณค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์
แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาช (Cranach)
ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.875

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการประเมิน
ค่าความเชื่อมั่น แจกให้กับผู้มารับบริการจาก
เทศบาลเมืองบางแม้นางประเมินความพึงพอใจ
มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองบางแม้นาง
จำนวน 400 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่าน
กระบวนการประเมินค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถาม ลงสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน
400 ตัวอย่าง โดยดำเนินการ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การประสานงานหัวหน้าส่วนราชการ
เพื่อนำแบบสอบถามไปไว้ใน 4 งานบริการ เพื่อให้
ผู้ใช้บริการได้ประเมินผลทันที หลังจากใช้บริการ
เสร็จเรียบร้อยแล้ว

2. การลงสำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล
ตามข้อมูลรายชื่อบุคคลที่มารับบริการจากเทศบาล
เมืองบางแม้นาง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้การวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อ 1 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจของงานบริการที่ผู้รับบริการเข้ามาติดต่อเทศบาลเมืองบางแม่นาง ประจำปี 2566 พบว่ามีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจเท่ากับ 4.83 คิดเป็นร้อยละ 96.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45 ระดับความพึงพอใจมากที่สุด คะแนนที่ได้ 10 คะแนน มีรายละเอียด ดังนี้

อันดับที่ 1 งานให้บริการรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ย 4.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 คิดเป็นร้อยละ 97.60

อันดับที่ 2 งานให้บริการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ มีค่าเฉลี่ย 4.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 คิดเป็นร้อยละ 97.00

อันดับที่ 3 งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร มีค่าเฉลี่ย 4.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 คิดเป็นร้อยละ 96.20

อันดับที่ 4 งานให้บริการการรับชำระค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย มีค่าเฉลี่ย 4.79

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 คิดเป็นร้อยละ 95.80

โดยเมื่อจำแนกผลการวิจัยในแต่ละงานบริการ ตามรายละเอียดของการให้บริการใน 4 ด้าน ได้แก่ ขั้นตอนการให้บริการ ช่องทางการให้บริการ เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการ มีรายละเอียด ดังนี้

1. งานให้บริการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ มีค่าเฉลี่ย 4.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 คิดเป็นร้อยละ 97.00 มีรายละเอียดการให้บริการแต่ละด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.88 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 คิดเป็นร้อยละ 97.60

ความพึงพอใจต่อช่องทางการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.77 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 คิดเป็นร้อยละ 95.40

ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 คิดเป็นร้อยละ 98.20

ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 คิดเป็นร้อยละ 96.80

2. งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร มีค่าเฉลี่ย 4.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 คิดเป็นร้อยละ 96.20 มีรายละเอียดการให้บริการแต่ละด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ มีค่าเฉลี่ย 4.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 คิดเป็นร้อยละ 95.00

ความพึงพอใจต่อช่องทางการให้บริการ
มีค่าเฉลี่ย 4.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52
คิดเป็นร้อยละ 95.80

ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
มีค่าเฉลี่ย 4.87 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43
คิดเป็นร้อยละ 97.40

ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก
มีค่าเฉลี่ย 4.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45
คิดเป็นร้อยละ 96.20

3. งานให้บริการการรับชำระค่าธรรมเนียมเก็บขยะมูลฝอย มีค่าเฉลี่ย 4.79
คิดเป็นร้อยละ 95.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ
0.54 มีรายละเอียดการให้บริการแต่ละด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ
มีค่าเฉลี่ย 4.84 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56
คิดเป็นร้อยละ 96.80

ความพึงพอใจต่อช่องทางการให้บริการ
มีค่าเฉลี่ย 4.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63
คิดเป็นร้อยละ 94.40

ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
มีค่าเฉลี่ย 4.83 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45
คิดเป็นร้อยละ 96.60

ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก
มีค่าเฉลี่ย 4.76 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51
คิดเป็นร้อยละ 95.20

4. งานให้บริการรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ มีค่าเฉลี่ย 4.88
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 คิดเป็น
ร้อยละ 97.60 มีรายละเอียดการให้บริการ
แต่ละด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจต่อขั้นตอนการให้บริการ
มีค่าเฉลี่ย 4.90 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32
คิดเป็นร้อยละ 98.00

ความพึงพอใจต่อช่องทางการให้บริการ
มีค่าเฉลี่ย 4.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39
คิดเป็นร้อยละ 96.40

ความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ
มีค่าเฉลี่ย 4.94 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.31
คิดเป็นร้อยละ 98.80

ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก
มีค่าเฉลี่ย 4.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37
คิดเป็นร้อยละ 97.00

สรุปผลการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อ 2
การเสนอแนะรูปแบบ แนวทางการมีส่วนร่วม
ในลักษณะองค์กรระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้
บริการ เพื่อยกระดับการให้บริการประชาชนของ
เทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัด
นนทบุรี จำแนกตามลักษณะการให้บริการใน
4 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านขั้นตอนการให้บริการ เห็นควร
จัดทำแผนผังขั้นตอนการให้บริการในแต่ละ
งานบริการ ติดประกาศในหน่วยงานให้ผู้มาติดต่อ
รับบริการสามารถทราบถึงขั้นตอน และระยะเวลา
ในการให้บริการอย่างชัดเจน รวมถึงการประชาสัมพันธ์
ขั้นตอนการรับบริการผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มเติม
เพื่อให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง และดำเนินการ
ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการให้มีองค์ความรู้
ครอบคลุมการให้บริการ กริยา มารยาท บุคลิกภาพ
ที่ดีเหมาะสมกับการให้บริการ ตลอดจนการมีแบบ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับบริการ

ได้ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทันที เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการให้บริการต่อไป

2. ด้านช่องทางการให้บริการ เห็นควร ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลการให้บริการ ในแต่ละประเภท กลุ่มเป้าหมายที่มาใช้บริการ เพื่อประเมินถึงแนวทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูล และช่องทางการให้บริการไปยังกลุ่มเป้าหมายที่มาใช้บริการ เช่น มีการจัดตั้งกลุ่มไลน์ในการรับเงิน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การจัดตั้งกลุ่มไลน์ในการชำระเงิน ค่าขยะ เป็นต้น เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารที่จะไปถึง กลุ่มเป้าหมายโดยตรง ตลอดจนการจัดตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์โดยตรง เพื่อสื่อสารข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละวันไปยัง ประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และการประเมิน ประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสารหลังจาก ประชาสัมพันธ์ไปแล้วอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมา ปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสาร

3. ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เห็นควร มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพ ของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเพื่อยกระดับการให้บริการ แก่ประชาชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ประชาชน ตลอดจนการอบรมปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม จิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร การจงรักภักดี ต่อองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่เห็นเป้าหมายขององค์กร เป็นเป้าหมายร่วมกัน เพื่อเป็นองค์กรที่ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนสูงสุดตามอำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการจัดประชุม เพื่อถอดบทเรียนในแต่ละไตรมาส เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้สะท้อนถึงปัญหา อุปสรรค ความสำเร็จ เพื่อนำ ไปสู่การปรับปรุง ยกระดับการให้บริการประชาชน ต่อไป

4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก เห็นควร เพิ่มป้ายประชาสัมพันธ์ และสัญลักษณ์ บอกจุด การให้บริการอย่างชัดเจน เพิ่มจุดรับฟังความคิดเห็น ของการให้บริการที่ชัดเจน ณ จุดให้บริการ และ ผ่านทางช่องทางออนไลน์ มีจุดให้บริการเครื่องดื่ม น้ำชา กาแฟ น้ำผลไม้ และอาหารว่าง สำหรับ ผู้มารับบริการ ตลอดจนการอำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และมีการประชาสัมพันธ์ เบอร์โทรติดต่อเทศบาล และขอบเขตงานที่ให้ บริการประชาชน โดยจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ในทุกช่องทาง เช่น แผ่นป้ายสติ๊กเกอร์ แผ่นป้าย ไลน์ เว็บไซต์เทศบาล ไลน์ของเทศบาล ประกาศ ครอบคลุมทุกพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึง

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลของการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการนำผลการวิจัยที่ค้นพบข้อเท็จจริง แล้วนำมาอธิบายผลที่สนับสนุนด้วยแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานให้บริการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ จากผลการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ มากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส สุภาพเป็นมิตร บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และสามารถให้คำแนะนำช่วยตอบ ข้อซักถามได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Thaweephol (2007) ได้กล่าวไว้ว่า การบริการที่ดีจะส่งผลให้ผู้รับบริการมีทัศนคติ อันได้แก่ ความคิด และความรู้สึก ทั้งต่อตัวผู้ให้ บริการและหน่วยงานที่ให้บริการเป็นไปในทางบวก คือ ความชอบ ความพึงพอใจ ได้แก่ 1) มีความชื่นชม ในตัวผู้ให้บริการ 2) มีความนิยมในหน่วยงานที่ให้

บริการ 3) มีความระลึกถึงและยินดีมาขอรับบริการอีก
 4) มีความประทับใจที่ดีไปอีกนานแสนนาน
 5) มีการบอกกล่าวไปยังผู้อื่นแนะนำให้มาใช้บริการ
 เพิ่มขึ้น 6) มีความรักดีต่อหน่วยงานที่ให้บริการ
 7) มีการพูดถึงผู้ให้บริการและหน่วยงานในทาง
 ที่ดี ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการถือเป็นด้านหน้า
 หรือตัวแทนขององค์กรที่จะนำภาพลักษณ์ที่ดี
 ขององค์กร ไปสู่ประชาชน ซึ่งถ้าเจ้าหน้าที่บริการ
 ได้ดี ประชาชนได้รับข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง
 ประชาชนก็จะเป็นผู้ที่ขยายภาพลักษณ์ที่ดี
 และแพร่ขยายไปในวงกว้าง

**2. งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง
 ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร**
 จากผลการศึกษา พบว่า ผู้รับบริการส่วนใหญ่
 มีความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมากที่สุด
 และ มีความพึงพอใจต่อช่องทางการให้บริการ
 น้อยที่สุด โดยเห็นควรเพิ่มช่องทางการให้บริการ
 ในรูปแบบออนไลน์เพิ่มเติม เช่น การโหลดข้อมูล
 คำขอ การยื่นคำขอ การติดตามสถานะคำขอ
 การชำระเงิน และการนัดหมายรับใบอนุญาต
 เป็นต้น โดยควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล
 เกี่ยวกับขั้นตอนการรับบริการ เอกสารที่ต้องใช้
 ในการรับบริการ ผ่านสื่อที่ทันสมัย ในรูปแบบ
 คลิปวิดีโอ สื่อมัลติมีเดีย และสื่ออินโฟกราฟิก
 ผ่านช่องทางออนไลน์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
 ของ Phetrat (2013) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงาน
 ภาครัฐแนวใหม่ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-2561 ได้กำหนด
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการบริหาร
 ภาครัฐแนวใหม่ไว้ 7 ยุทธศาสตร์ เพื่อตอบสนอง
 การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน

เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อคุณภาพ
 การให้บริการ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐพัฒนาระบบการเชื่อมโยงงานบริการซึ่งกันและกัน
 และวางรูปแบบการให้บริการประชาชนที่สามารถ
 ขอรับบริการจากภาครัฐได้ทุกเรื่อง โดยไม่คำนึงว่า
 ผู้รับบริการ จะมาขอรับบริการ ณ ที่ใด เป็นไปตาม
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความเป็นเลิศ
 ในการให้บริการประชาชน ในประเด็นย่อย
 การส่งเสริมให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ
 และการสื่อสารเข้ามาใช้ในการให้บริการประชาชน
 (E-Service) เพื่อให้สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ
 ได้ง่ายขึ้น รวมทั้งพัฒนารูปแบบการบริการ
 ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเป็นผู้เลือกรูปแบบ
 การรับบริการที่เหมาะสมกับความต้องการของ
 ตนเอง (Government You Design) โดยนำ
 เทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ เช่น การให้บริการ
 ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ (Mobile G2C Service)
 ที่ส่งข้อมูลข่าวสาร และบริการถึง ประชาชน
 ผ่านสังคมเครือข่ายออนไลน์ (Social Network)

**3. งานให้บริการรับชำระค่าธรรมเนียม
 เก็บขยะมูลฝอย** พบว่า ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ
 ต่อขั้นตอนการให้บริการมากที่สุด โดยมีขั้นตอน
 การให้บริการที่สะดวก ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และมีความ
 คล่องตัว มีการให้บริการตามลำดับ ก่อน – หลัง
 อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม มีความชัดเจน
 ในการอธิบาย ชี้แจง แนะนำขั้นตอนต่าง ๆ
 ในการให้บริการ และมีการให้บริการที่รวดเร็ว
 ตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
 ของ Millet (1954) พบว่า การสร้าง ความพึงพอใจ
 ในการให้บริการ ประกอบด้วย 5 ประเด็น ได้แก่
 1) การให้บริการอย่างเสมอภาค 2) การให้บริการ

ที่ทันเวลา 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุผล 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้าให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพดีขึ้นไปเรื่อย ๆ

4. งานให้บริการรับลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ พบว่า ผู้รับบริการส่วนใหญ่มุ่งความพึงพอใจต่อเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการมากที่สุด โดยเจ้าหน้าที่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่สามารถให้คำแนะนำและช่วยตอบข้อซักถามได้เป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความกระตือรือร้นเอาใจใส่ และเจ้าหน้าที่ให้บริการด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gronroos (1990) ได้กล่าวถึงเงื่อนไขของการรับรู้คุณภาพบริการที่ดีของลูกค้า มี 6 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นมืออาชีพ และทักษะในการบริการลูกค้า 2) ทักษะและพฤติกรรม เป็นความรู้สึกของลูกค้าที่มีต่อพนักงานบริการ พิจารณาเกี่ยวกับความเอาใจใส่ในการแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจโดยทันที 3) การเข้าถึงบริการง่าย และมีความยืดหยุ่น ลูกค้าจะพิจารณาจากผู้ให้บริการ 4) ความไว้วางใจและความซื่อสัตย์ของผู้ให้บริการ 5) การขจัดเขยเมื่อใดก็ตามลูกค้ามีความรู้สึกว่าบางอย่างผิดปกติไป ผู้ให้บริการจะต้องแก้ไขให้เป็นไปตามความคาดหวังของลูกค้าอย่างทันที

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อใช้ประโยชน์

การศึกษาเรื่อง การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการเทศบาลเมืองบางแม่นาง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง

ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการประเมินความพึงพอใจของผู้มารับบริการในทุก ๆ งานบริการประชาชน โดยมีการออกแบบแบบประเมินผล และจัดเตรียมแบบประเมินผล ให้ผู้มารับบริการได้ประเมินผล การใช้บริการหลังรับบริการเสร็จโดยทันที

1.2 ควรมีการจัดตั้งกลไกคณะกรรมการดำเนินงานประเมินความพึงพอใจของเทศบาล เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างต่อเนื่อง จนนำมาสู่การปรับปรุงพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรจัดอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานการให้บริการประชาชน เพื่อสร้างองค์ความรู้ ทักษะ ค่านิยม แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

1.4 ควรมีระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้คงคุณภาพการบริการที่ดีเยี่ยมต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์ของงานบริการ

2.1 งานให้บริการการแก้ปัญหาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ เห็นควรเพิ่มช่องทางเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ และระบบติดตามเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ผ่านระบบออนไลน์ในทุกช่องทาง ได้แก่ ช่องทางเว็บไซต์ ช่องทางเฟสบุ๊คส์ และช่องทางไลน์ เป็นต้น เพื่อเพิ่มช่องทางให้ประชาชนได้ร้องเรียนได้อย่างสะดวกทุกช่องทาง และมีการจัดทำขั้นตอน แผนผัง ระยะเวลา ของงาน ร้องเรียน ร้องทุกข์ ติดประกาศให้ประชาชนรับทราบ

อย่างชัดเจน และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เรื่องร้องเรียนที่ทางเทศบาลเมืองบางแม้นาง ได้ดำเนินการแล้วเสร็จในทุกช่องทาง เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้เป็นกรณีตัวอย่าง ของบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นองค์ความรู้ อีกทั้ง การประชาสัมพันธ์อำนาจหน้าที่ ขอบเขตการให้บริการของเทศบาลเมืองบางแม้นางเพื่อให้ ประชาชนในพื้นที่ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 งานให้บริการคำขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร เห็นควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักเกณฑ์และเอกสาร ที่จะต้องใช้ในการขออนุญาต ก่อสร้าง ดัดแปลง รื้อถอน หรือเคลื่อนย้ายอาคาร ทั้งแบบออนไลน์ เช่น ติดป้ายประกาศ เสียงตามสาย ผ่านผู้นำชุมชน และแบบออนไลน์ เช่น ช่องทางเว็บไซต์ ช่องทาง เฟสบุ๊ค และช่องทางไลน์ เป็นต้น ควรมีระบบ การนัดคิว และระบบยื่นขออนุญาตแบบออนไลน์ เพื่อลดเวลาการติดต่อราชการ

2.3 งานให้บริการรับชำระค่าธรรมเนียม เก็บขยะมูลฝอย เห็นควรประเมินประสิทธิภาพ การจัดเก็บขยะว่าได้ตามเป้าหมายหรือไม่ โดยสามารถนำข้อมูลมาวางแผนเพื่อพัฒนา ระบบจัดเก็บให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจน การวิเคราะห์ประเมินกระบวนการ ช่องทาง การจัดเก็บขยะ ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน การประชาสัมพันธ์ข้อมูลการจัดเก็บขยะให้แก่ ประชาชนในพื้นที่ได้ทราบอย่างทั่วถึง เช่น วัน และเวลาในการจัดเก็บขยะ ตลอดจนการจัดเตรียม แผนสำรองฉุกเฉินในกรณีที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถ มาปฏิบัติงานได้ เช่น รถเก็บขยะเสีย พนักงาน ไม่เพียงพอ เพื่อให้งานเก็บขยะสามารถดำเนินได้

อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารควรมีไลน์กลุ่มเพื่อส่งต่อ ข้อมูลไปยังประชาชนกลุ่มเป้าหมายโดยตรง การจัดโครงการฝึกอบรมสร้างการรับรู้แก่ประชาชน ในการลดปริมาณขยะในครัวเรือน การแปรรูป ขยะเปียก และการคัดแยกขยะที่ขายได้ เห็นควร ทำการสำรวจจุดตั้งถังขยะเพื่อให้ครอบคลุม กับสภาพพื้นที่ชุมชนที่เปลี่ยนไปจากเดิม การจัด โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.4 งานให้บริการรับลงทะเบียน รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เห็นควรประชาสัมพันธ์ ข้อมูลหลักเกณฑ์ และเอกสารที่ต้องใช้ในการ ลงทะเบียนทุกช่องทางทั้งแบบออนไลน์ เช่น ติดป้ายประกาศ เสียงตามสาย ผ่านผู้นำชุมชน และแบบออนไลน์ เช่น ช่องทางเว็บไซต์ ช่องทาง เฟสบุ๊ค และช่องทางไลน์ เป็นต้น ควรมีระบบ การนัดคิว และระบบลงทะเบียนแบบออนไลน์ เพื่อลดเวลาการติดต่อราชการ ตลอดจนการแจ้ง ข้อมูลสิทธิประโยชน์ที่พึงได้แก่ประชาชนผ่าน ช่องทางไลน์ เว็บไซต์ และป้ายประกาศ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ ประโยชน์ในแต่ละด้านของการบริการ

3.1 ด้านขั้นตอนการให้บริการ

- จัดทำแผนผังขั้นตอนการให้ บริการในแต่ละงานบริการ ติดประกาศในหน่วยงาน ให้ผู้มาติดต่อรับบริการได้ทราบถึงขั้นตอน และ ระยะเวลาการให้บริการอย่างชัดเจน

- ประชาสัมพันธ์ ขั้นตอน การรับบริการผ่านช่องทางออนไลน์เพิ่มเติม เพื่อให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง

3.2 ด้านช่องทางการให้บริการ

- สำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มเป้าหมายที่มารับบริการ เพื่อประเมินถึงแนวทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูล และ ช่องทางการให้บริการไปยังกลุ่มเป้าหมายที่มารับบริการ เช่น มีการจัดตั้งกลุ่มไลน์ในการรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ การจัดตั้งกลุ่มไลน์ในการชำระเงินค่าขยะ เป็นต้นเพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารที่จะไปถึงกลุ่มเป้าหมายโดยตรง

- จัดตั้งคณะทำงานเกี่ยวกับการสื่อสารประชาสัมพันธ์โดยตรงเพื่อสื่อสารข้อมูลผลการดำเนินงานในแต่ละวันไปยังประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสาร หลังจากประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการสื่อสารต่อไป

3.3 ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

- จัดอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลิกภาพ ของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการเพื่อยกระดับการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน ตลอดจนการอบรมปลูกฝังทัศนคติ ค่านิยม จิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร การจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่เห็นเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายร่วมกันเพื่อเป็น

องค์กรที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนสูงสุดตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- จัดประชุมถอดบทเรียนในแต่ละไตรมาส เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สะท้อนถึงปัญหาอุปสรรค ความสำเร็จเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงยกระดับการให้บริการประชาชน

3.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

- มีป้ายประชาสัมพันธ์ และ สัญลักษณ์ บอกจุดการให้บริการอย่างชัดเจน

- มีจุดรับฟังความคิดเห็นของการให้บริการที่ชัดเจน ณ จุดให้บริการ และผ่านทางช่องทางออนไลน์

- มีจุดให้บริการเครื่องดื่ม น้ำชา กาแฟ น้ำผลไม้ และอาหารว่าง สำหรับผู้มารับบริการ

- มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

- มีการประชาสัมพันธ์ เบอร์โทรติดต่อเทศบาล และขอบเขตงานที่ให้บริการประชาชน โดยจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทาง เช่น แผ่นป้ายสติ๊กเกอร์ แผ่นป้ายไวนิล เว็บไซต์เทศบาล ไลน์ของเทศบาล ประกาศครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างทั่วถึง

REFERENCES

- BangMaenang Town Municipality. (2023). **Data and Community detail.** (Online). Retrieved September 22, 2023 from <https://www.bangmaenang.go.th/public/list/data/index>
- Deoisres. W. (2005). **Report on surveying citizens' satisfaction with the services of Sriracha Municipality.** Sriracha Municipality. Chonburi. (In Thai)

- Fitzgerald R. M. & Durant, F. (1980). **Citizen evaluations and urban management: service delivery in an era of protest.** Public Administration Review, 40(6), 585- 594.
- Gronroos, C. (1990). **Service Management and Marketing.** The Nature of Service and Service Quality. Stockholm University, Sweden.
- Katesigh. V. (1995). **Principles of create and analyze research tools.** Bangkok : Thaiwattanaphanich. (In Thai)
- Kotler, P. (1988). **Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation, and Control.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McCormick, J.Ernest, Ilgen, R.daniel. (1980). **Industrial Psychology.** Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.
- Millet, John David. (1954). **Management in the public service : the quest for effective performance.** New York : McGraw-Hill.
- Morse, N. C. (1995). **Satisfaction in the White Collar Job.** Michigan: University of Michigan Press.
- Oliver, R.L. & Rust, R'T. (1994). **Service Quality.** (New Direction in Theory and Practice). California : Sage Publications.
- Parasuraman, A, Berry, L.L.; & Zeithaml, V.A. (1985). **A Conceptual Model of Service Quaility and Its Implications for Future Research.** Journal of Marketing 49(4).
- Phetrat. N. (2013). **Strategy for the election of the president of the Ubon Ratchathani Provincial Administrative Organization: A study of the case of the election 2012.** Political Community College. Krirk University. (In Thai)
- Sansanee, P. (1997). **Factors Determining the Quality of Service According to Perception of Consumers in Chiang Mai.** Chiang Mai University. (In Thai)
- Shelly, M. W. (1975). **Responding to Social Change.** Pennsylvania: Dowden Huntchisam Press.Inc..
- Thaweephol. S. (2007). **People's satisfaction with counseling services Legal problems of the Office of the Special Prosecutor,** Legal Aid Division 3 (SEC). Master of Public Administration. Department of General Administration, College of Public Administration. Burapha University. (In Thai)

- Thunthai. M. (1990). **Service Behavior of Official in Food and Drug Administration Office**. Thesis Master of Business Administration Program. Bangkok: Thammasat University. (In Thai)
- Weber, Max. (1966). **The Theory of Social and Economic Organization**. New York : The Free Press.
- Weerahong. J. (1995). **Citizens' satisfaction with Bangkok's service delivery systems and processes A case study of Talingchan District Office**. Faculty of Social Development. National Institute Of Development Administration. (In Thai)
- Wolman Benjamin B. (1973). **Dictionary of Behavioral Science**. New York: Van Nostrand Reingeld Company.
-

Research Article

NEEDS ANALYSIS OF USING ONLINE MEDIA AS GUIDELINES FOR TEACHING ENGLISH READING FOR UNIVERSITY STUDENTS

Sarawut Boonyaruksa^{1*}, Sarinrat Sertpunya² and Pikun Ekwarangkoon³

^{1,2}Faculty of Liberal Arts, North Bangkok University

³Faculty of Education, Kasetsart University

*E-mail: sarawut.boon@northbkk.ac.th

Received: 2024-05-14

Revised: 2024-06-19

Accepted: 2024-07-12

ABSTRACT

English Language Teaching (ELT) research has been a growing arena of research interest nowadays. However, four basic English skills, e.g., listening, speaking, reading, and writing, provide a deep root in studying the English language. Moreover, reading skills have been significant for many years to facilitate English learning. The notion of integrating online media into the English reading classroom is prioritized. A needs analysis should be conducted to investigate appropriate needs for English reading course development. The present study aims to study the needs of using online media for teaching English reading, study trends in using online media for English reading, and study recommendations for improving English reading skills. Using a wide range of instruments, e.g., questionnaire, semi-structured interview, and the researcher's diary. The results revealed that the Kahoot is needed for studying reading in General Education (GE) (mean= 4.32, S.D. = 0.73). Online media trends between 2019 and 2024, namely Computer Assisted Instruction (CAI), website media, Instagram, and lastly the Kahoot. Experts' opinion on trends were presented, including online media should be integrated into English reading to arouse learners' interest. Reading topics should be related to learners' ages. Google Drive, Google Classroom, online games, and Kahoot are employed for teaching reading according to experts' views. Google Drive and Google Classroom are used to store assignments. The recommendations showed

that it is advised to practice English reading regularly. Kahoot can be used to assess and reinforce their vocabulary. Utilizing online media, e.g., newspapers, websites, journals, and brochures, for English reading practice. Selecting topics of personal interest for effective English reading practice.

Keywords: needs analysis, online media, English reading, ELT, instructional materials

INTRODUCTION

English has become important for communication nowadays. People use English all over the world; it is inevitable. It is in every part of our daily lives. English provides the means of communication through various media such as plays, movies, books, the internet or other resources (Capalar, 2018). Many organizations require people who can use English at work. There are four basic skills of English to master. For example, listening, speaking, reading, and writing. These skills require time to practice. In modern world, there are many resources for students to learn English, especially online media or the Internet. Reading plays a vital role in gaining that knowledge.

English reading skills are predominantly for learning things from several resources. Readers can absorb data through reading. Reading is described as a process where readers understand messages conveyed by writers. It is an interaction between writers and readers in which they extract messages from text

(Nuttall, 2005; Tarigan, 2008). According to Phieanchang (2020), reading is an interactive process where the text and readers collaborate to find meaning in the text.

However, online media have become an important tool to serve learning in digital era. Especially, it facilitates reading skills in several ways. Students read both online reading materials and printed matters to gain knowledge. Previous studies have emphasized the paramount role of online media in teaching effective English reading skills (Anggeraini & Afifah, 2017; Zarei & Amani, 2018; Habib, Mustapha, & Ali, 2019; Marsa, Kuspiyah, & Agustina, 2021; Sitinjak, Sinaga, & Tampubolon, 2022). It can increase reading skills in various directions. As the instructor, online media learning should be implemented and integrated into the classroom. Students will learn in an interactive way. They learn how to use online media platform along with English reading skill improvement.

Furthermore, the needs of using online media for teaching English reading are proposed. Instructors can seek appropriate reading materials to suit students' needs. It is important to note that online media in teaching English reading has grown dramatically, with ICT becoming a part of education nowadays. Khusniyah's study (2022) revealed students' preferences for digital learning tools such as Zoom or Google Meet for online discussion, LMS platforms, and Google Classroom for materials archived. Meanwhile, Rasyid, Dewanti, and Semyanov, (2022) proposed that English reading materials should be relevant to students' fields. There are various reading materials, such as manuals, company regulations, e-mails, and contracts. Related documents should be taught in the classroom. A needs analysis of online media for teaching English reading could shed light on fundamental needs in learning English reading, thus leading to satisfactory learning results.

Moreover, Phranakhon Rajabhat University (PNRU) is a public institution that provide all levels of education. It serves learning in bachelor's degrees, master's degrees, PhDs, and diplomas. Rajabhat Universities have main purposes to

serve local learning and give opportunities to those who want to pursue their dreams nearby their homes. English courses in PNRU, provide fundamental skills in language learning such as listening, speaking, reading, and writing. Thus, General Education (GE) department is responsible for teaching English for every major fields. Online media is an integral part to facilitate English learning in these classrooms.

As far as this research could determine, there have been no studies conducted to establish the needs of online media for teaching English reading at the university level in Phranakhon Rajabhat University context in Thailand. EFL classrooms are needed to explore appropriate materials for reading instruction. However, PNRU students still lack appropriate reading materials to activate their English reading proficiency. Thus, the present study will focus on an investigation of the needs analysis of using online media as a guiding light for teaching English reading to PNRU students. Moreover, research trends over the use of online media integrated into the English reading classroom should be explored. The recommendations for improving the English reading skills

of university students will be investigated to find appropriate suggestions for course development and best practices for teaching English reading in the EFL classroom of Phranakhon Rajabhat University.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To study the needs of using online media for teaching English reading to university students
2. To study trends in using online media for enhancing English reading for university students
3. To study the recommendations for improving the English reading skills of university students

EXPECTED BENEFITS

The current study offers several potential benefits, including: 1) Enhancing English language instructors' awareness of the importance of incorporating online media into English reading instruction for university students. 2) Providing English language instructors with insights into current trends and effective practices regarding the use of online media in EFL reading classrooms. 3) Offering recommendations for improving English reading skills that can serve as a teaching framework for EFL classrooms. 4) Providing valuable findings

and suggestions that can be utilized by various stakeholders, such as English language instructors, policymakers, and language planners, for the development of courses and curriculums. These recommendations can be adapted and applied to English lesson plans for university students enrolled in General Education English courses.

RESEARCH SCOPE

This research has covered the needs analysis of using online media as guidelines for teaching English reading to university students. There were a wide range of issues on which to focus, namely: 1) studying the needs of using online media for teaching English reading to university students; 2) trends in using online media for enhancing English reading for university students; and 3) the recommendations for improving the English reading skills of university students.

Meanwhile, the population and sample group were two distinct population groups involved in the study. The first group comprised first-year students enrolled in English general education (English GE) courses at Phranakhon Rajabhat University in Bangkok, totaling 56

individuals to complete the questionnaire. They were selected by using purposive sampling. The second group consisted of five experts in teaching English, curriculum, and instruction. The qualifications of the experts are included teaching English more than 10 years and teaching in university level. They graduated with English, curriculum, and instruction fields. These experts were asked in semi-structured interviews to gather their perspectives on integrating online media into English reading instruction. The timeline for conducting this research was between February 2024 and May 2024.

LITERATURE REVIEW

English Reading Skills

Various scholars have provided definitions of reading. Tarigan (2008) described reading as a process where readers comprehend the messages conveyed by writers through words. Similarly, Nuttall (2005) viewed reading as an interaction between writers and readers, emphasizing that readers extract messages from the writers' texts. Songsiengchai (2010) defined reading as the process by which readers construct meaning from the text they read. Sandhu (2016) described reading as both

a cognitive process, requiring decoding of the text's meaning, and a thinking process, where readers utilize their background knowledge to understand the text. In essence, reading is an interactive process where the text and readers collaborate to derive meaning from the text (Phieanchang, 2020).

In summary, reading involves readers decoding the meaning of the text independently to understand the information communicated by the writers.

Online Media for Teaching English Reading

There are various tools to enhance English reading skills nowadays. Reading skills are vital parts of language learning. Especially, university students tend to read textbooks, and additional reading materials to gain knowledge. However, online reading materials play a significant role in the digital era. Students are not only reading from printed materials but also from online materials to unlock their skills. A great number of studies in the past revealed a significant role in using online media to teach reading skills.

According to Anggeraini and Afifah (2017) implemented digital storytelling as a teaching medium in the reading classroom. The aims of this study were to determine

(1) the students' baseline reading abilities with short stories before implementing the developed digital storytelling, (2) the design and content of the digital storytelling created for teaching reading of short stories to students in the English education program at the University of Baturaja, and (3) the effectiveness of the developed digital storytelling in enhancing students' reading comprehension of short stories. The results revealed that the medium of storytelling should cover students' needs, such as how after reading short stories, they could increase their vocabulary knowledge. Types of reading selection, e.g., romantic and dramatic stories. Online reading resources, video, voice, and sound should be added. Students' improvement was shown to have positive results after employing digital storytelling in teaching reading short stories. Their scores and interest in reading short stories increased significantly.

Furthermore, Zarei and Amani (2018) investigated the effect of online learning tools on L2 reading comprehension and vocabulary learning. Their purpose was to study the effectiveness of various online techniques, such as word references, vocabulary games, and media, on reading comprehension. Sixty (60) participants

were divided into three groups and assigned to one treatment group. In the treatment process, the participants were taught through online vocabulary games and online media, along with transcripts and online word references. The results revealed that the online media group surpassed the other groups. It can be concluded that different online tools may have potential effects on learning languages. Only one online tool might not be sufficient to produce satisfactory results. The integration of various online tools in the classroom would be better.

Habib et al. (2019) found that using Computer Assisted Instruction (CAI) in a secondary school in Nigeria positively impacted students' reading abilities. The study emphasized the importance of having adequate ICT facilities and training teachers in computer-assisted language teaching.

Marsa et al. (2021) and Sitinjak et al. (2022) both demonstrated the game's ability to engage and motivate students, resulting in improved learning outcomes. Specifically, Kahoot was found to be user-friendly and beneficial in helping students explore reading materials provided by teachers.

It is obvious that online media for teaching English reading facilitate reading in many ways. There are numerous tools available today to improve English reading skills. Reading abilities are crucial aspects of language acquisition. In the digital age, online reading materials have become increasingly important. Students now not only rely on printed materials but also utilize online resources to enhance their reading skills. Previous research has highlighted the significant role of online media in teaching reading skills effectively.

Guidelines for English Reading Skills Improvement

Many scholars (Gilakjani & Sabouri, 2016; Isaqjon, 2022; Yapp, Graaff, & Van Den Bergh, 2023) stated the importance of using reading comprehension strategies to enhance EFL learners' comprehension of texts. Furthermore, integrating new knowledge with prior understanding, questioning during reading, predicting outcomes, visualizing content, and recognizing structural and signaling words are vital approaches. It outlined essential reading strategies for learners, such as extensive and intensive reading, leveraging background knowledge, posing insightful questions,

and inferring word meanings. Regularly practicing skimming and scanning techniques is also fundamental for learners.

Needs of Using Online Media for Teaching English Reading

The importance of online media in teaching English reading has grown significantly, with technology becoming an integral part of education. Khusniyah's survey (2022) on students' preferences for digital learning tools revealed the diverse functionalities needed, such as Zoom or Google Meet for discussions, LMS platforms and Google Classroom for material delivery, and various online resources for exercises and textbooks. Similarly, Rasyid et al. (2022) identified the specific needs of Vocational High School students majoring in Fashion Design for English reading materials relevant to their field. They emphasized the importance of understanding various workplace documents, including manuals, company regulations, emails, and contracts. A needs analysis of Moodle for intensive reading classes showed that ninety percent of students and all five lecturers supported its integration, highlighting its potential to enhance learning experiences in English reading.

Related Studies

Recent research has consistently highlighted the advantages of incorporating online media trends to enhance English reading skills. Habib et al. (2019) demonstrated the positive impact of Computer Assisted Instruction (CAI) on students' reading abilities in a Nigerian secondary school, underscoring the importance of adequate ICT facilities and teacher training in computer-assisted language teaching. Similarly, Syakur, Fanani, and Ahmadi (2020) found that blended learning through the "Absyak" website effectively improved reading skills and fostered positive attitudes towards learning among students at Brawijaya University. Putri, Hadi, and Mutiarani. (2021) investigated the use of Instagram, particularly the "@gurukumrd" account, to enhance English reading skills, revealing improvements in understanding main ideas and topic sentences, as well as overall reading comprehension. Additionally, Kahoot emerged as a valuable tool for English reading instruction. Marsa et al. (2021) and Sitinjak et al. (2022) demonstrated its ability to engage and motivate students, leading to improved learning outcomes. Aprilia et al. (2023) further supported its efficacy in teaching narrative texts,

while Febriani, Dewi Syahrul and Syafitri (2024) highlighted its role in enhancing vocabulary retention among second-grade students.

It can be concluded that the Kahoot game is beneficial for improving students' reading comprehension and vocabulary retention (Marsa et al., 2021; Sitinjak et al., 2022; Aprilia, Sulistyaningsih, & Musyarofah, 2023; Febriani et al., 2024).

Kahoot is an interactive application with versatile features that allow players to test their knowledge, making it an ideal tool for quizzes in English classrooms. Additionally, Kahoot has been shown to boost students' reading comprehension, perception, and motivation to learn second or foreign languages. In summary, the integration of online media in English teaching has predominantly featured Kahoot as a popular choice in EFL classrooms.

Conceptual Framework

The conceptual framework has covered the main points for yielding results. It includes the relationship between independent variables and dependent variables. It could foster and nourish the present study for research purposes.

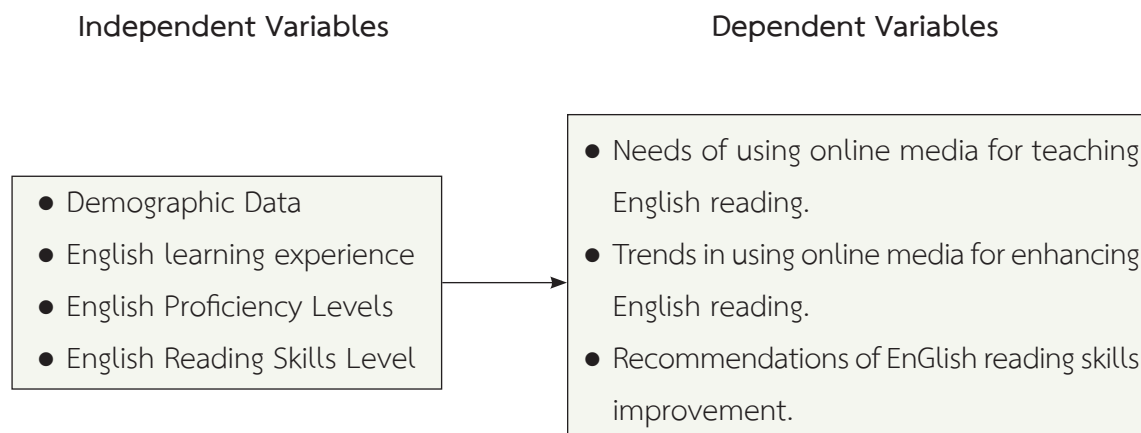


Figure 1 Conceptual Framework

METHODOLOGY

There are many steps in this research. These will yield the research findings that respond to the research objectives as follows:

1) The use of online media trends for enhancing English reading skills was discovered by documentary research between the years of 2019 to 2024 in Google Scholar. Paper selection criteria were presented. The papers were published in accepted journals relevant to English instruction. Time frame was between 2019-2024. Content analysis was employed to describe phenomenal trends in the use of online media for teaching English reading from those years.

2) The questionnaire for the needs analysis of using online media for teaching

English reading to university students was constructed. It covered all aspects of questionnaire construction. It was created by studying related theories from textbooks, documents, and related studies. Five-point Likert rating scale was adapted to ask for levels of needs. There were three parts to the questionnaire, as well as a written part. Part 1: It covered general information or demographic data such as gender, ages, faculty, major, English learning experience, English proficiency levels, and English reading skills level. Part 2: Guidelines for English reading skill improvement. This part applied related theories from these studies (Gilakjani & Sabouri, 2016; Isaqjon, 2022; Yapp et al., 2023) to construct questions in the questionnaire. Part 3: The needs of using online media

for teaching English reading. The written part was the recommendations for improving the English reading skills of university students. The participants could answer freely.

3) The questionnaire was investigated for the Item-Objective Congruence (IOC) by five experts to check its content validity, including language appropriateness and suggestions, before the trial process. The questionnaire was tried out with the 30 non-random subjects to seek reliability. The reliability of the questionnaire was 0.96, and it was employed to ask the real population.

4) A semi-structured interview was constructed through study related theories. Five experts in teaching English, curriculum, and instruction were asked about how to teach English reading through integrated online media. Reading topics or reading selection for university students. Trends in using online media to teach English reading for university students and asking which online media they usually use in the English reading classroom. The semi-structured interview was investigated by five experts to check its content validity.

5) A researcher's diary was used to explore and summarize research trends on the topics of online media for enhancing

English reading skills between the years of 2019 and 2024.

Population and Sample

1. The first group were first year students who enroll English general education or English GE at Phranakhon Rajabhat University in Bangkok. The population were 56 people for completing the questionnaire. Purposive sampling was employed.

2. The second group were five experts in teaching English, curriculum and instruction were asked about how to teach English reading integrated online media. Semi-structured interview was employed to ask their opinions.

Research Instruments

There were three research instruments such as questionnaire, semi-structured interview, and researcher's diary.

Data Collection

1. The researcher analyzed the research trends on the topics of online media for enhancing English reading skills between the years of 2019 to 2024.

2. The questionnaire was distributed through Google Form to the population. It was used to ask for their information on needs analysis. It was conducted in Thai for their understanding to minimize the language

barrier. After that it was translated into English to report the findings.

3. Five experts were asked about how to teach English reading integrated online media and related questions.

Data Analysis

1. The questionnaire in Part 1 was analyzed by frequency and percentage. Part 2 and Part 3 were analyzed by mean and standard deviation. The data from the Five-point Likert scales were presented as follows: 4.20-5.00, always or extremely; 3.40-4.19, often or very much; 2.60-3.39, sometimes or moderately; 1.80-2.59, rarely or slightly; and 1.00-1.79, never or not at all. The recommendations in written part were analyzed by content analysis.

2. Semi-structured interview was analyzed by content analysis. After that, five experts checked the findings for credibility of the data.

3. Researcher's diary was analyzed by content analysis to describe research trends of the use of online media for teaching English reading from 2019 to 2024.

RESULTS

According to the results of the questionnaire in Part 1, demographic data revealed that the 56 respondents

were mostly female, 34 (60.71%), and male, 22 (39.29%). The ages were mostly found in 30 respondents (53.57%) who were 17-20 years old and 26 respondents (46.43%) who were 21 years old and older. Meanwhile, many respondents from various faculties showed that they mostly found 32 respondents from the Faculty of Humanities and Social Sciences (57.14%). The College of Teacher Education found 12 (21.43%). The Faculty of Industrial Technology found 6 (10.71%). The Faculty of Management Science found 4 (7.14%), and the Faculty of Science and Technology found 2 (3.57%). Majors of the respondents are English 28 (50%). Business English found 15 (26.79%). Architecture found 6 (10.71%). Management found 3 (5.36%). Accountancy and Computer Science equally found 2 (3.57%), respectively.

English learning experience is found in 27 respondents who have more than 10 years of learning English (48.21%). 5-10 years at 16 (28.57%). 1-5 years at 13 (23.21%).

There are four basic English skills, such as listening, speaking, reading, and writing. Each skill is comprised of four sub-levels, such as excellent, good, average, and need improvement.

Respondents are ranked from the most to the least. Listening revealed that respondents are 30 (53.57%) in good standing. 18 (32.14%) in average. 6 (10.71%) is excellent. 2 (3.57%) in need of improvement. Speaking showed that respondents are 27 (48.21%) in good standing. 25 (44.64%) in average. Excellent and need improvement levels are equal at 2 (3.57%), respectively. Reading illustrated that 37 (66.07%) were good. 15 (26.79%) in average. 4 (7.14%)

in excellent. Need improvement is not found. Writing showed that 27 (48.21%) were good. 20 (35.71%) in average. 5 (8.93%) is excellent. Need improvement is found at 4 (7.14%).

The last one, English reading skills level are mostly found good at 37 respondents (66.07%). 15 respondents are found poor (26.79%). Excellent reading is found 4 respondents (7.14%).

Part 2: Guidelines for English reading skills improvement

Table 1 The mean and standard deviation of guidelines for English reading skills improvement.

Item	Statement	$\bar{X}$	S.D.	Level
1.	I read authentic materials to know the passage structure, vocabulary, and idioms in the passage.	3.55	0.96	Often
2.	I read various kinds of reading materials for improving my English reading skills.	3.55	0.96	Often
3.	I practice reading by doing reading exercises and reading repetition as well as answering comprehensive questions.	3.45	1.02	Often
4.	I look up for words' meaning in electronic or online dictionaries on websites.	4.23	0.93	Always
5.	I practice reading through extensive reading for enhancing my vocabulary knowledge.	3.52	1.00	Often
6.	I practice reading through intensive reading for my vocabulary retention and detailed reading.	3.13	1.00	Sometimes
7.	I use my background knowledge to connect the understanding on the passage.	4.18	0.80	Often

Table 1 (to)

	Statement	$\bar{X}$	S.D.	Level
8.	I think about the questions in my mind to find the answers while reading.	3.63	0.92	Often
9.	I practice the reading prediction what is the passage about.	3.80	0.81	Often
10.	I practice looking at the English language structure and signal words on the passage.	3.63	0.72	Often
11.	I use skimming techniques to know what the passage is about.	3.89	0.77	Often
12.	I use scanning techniques to answer the questions.	4.00	0.78	Often
	Total	3.71	0.89	Often

Table 1 shows the results of guidelines for English reading skills improvement. The overall guidelines were at (mean = 3.71, S.D. = 0.89, level “often”). Item 4 was mostly found at (mean = 4.23, S.D. = 0.93, level “always”). Item 6 was least found at (mean = 3.13, S.D. = 1.00, level “sometimes”).

Part 3: The needs of using online media for teaching English reading

Table 2 The mean and standard deviation of the needs of using online media for teaching English reading.

Item	Statement	$\bar{X}$	S.D.	Level
1.	I need online media to support my reading subject such as newspapers, magazine, journals, and brochure etc.	3.73	0.90	Very much
2.	I need online media to facilitate in the English reading classroom such as e-mail, internet, and e-learning, etc.	4.00	0.85	Very much
3.	I need English reading knowledge from online media in the university library.	3.41	1.15	Very much
4.	I need instructors to teach reading by using graded readers such as tales, literature, autobiography to enhance students' reading skills and vocabulary bank.	3.95	0.87	Very much

Table 2 (to)

Item	Statement	$\bar{X}$	S.D.	Level
5.	I need to practice my reading through the assignments from Google Classroom.	3.73	0.95	Very much
6.	I need the instructors recommend learning websites and e-book for English reading.	4.04	0.78	Very much
7.	I need the instructors use the news from Bangkok Post, The Nation, BBC, and CNN for teaching reading.	3.96	0.93	Very much
8.	I need to use Application Serial Reader, EPIC, Raz-Kids for enhancing reading skills.	3.88	0.78	Very much
9.	I need the instructors to recommend websites for fictions and non-fictions in the classroom.	4.04	0.78	Very much
10.	I need to be trained on the topic of Kahoot for studying reading in General Education (GE).	4.32	0.73	Extremely
Total		3.92	0.87	Very much

Table 2 illustrates the needs of using online media for teaching English reading. The overall needs of using online media were at (mean= 3.92, S.D. = 0.87, level “very much”). Item 10 was mostly found at (mean= 4.32, S.D. = 0.73, level “extremely”). While item 3 was least found at (mean = 3.41, S.D. = 1.15, level “very much”). In conclusion, needs of training on the topic of Kahoot for studying reading in General Education (GE) was mostly needed for teaching reading skills.

RESULTS OF THE USE OF ONLINE MEDIA TRENDS

This part will be explained in two aspects. Firstly, the results of the use of online media trends for enhancing English reading skills were discovered by documentary research between the years of 2019 and 2024. Secondly, the results from the semi-structured interview.

Results from documentary research revealed that various studies in the past between the years of 2019 and 2024

on the topic of using online media trends to enhance English reading skills showed that Computer Assisted Instruction (CAI) helps students improve their English reading skills. Habib et al. (2019) conducted an experimental group and a control group on the use of CAI to improve students' reading skills in secondary school in Nigeria. The findings illustrated that CAI could help them improve their English reading skills. Meanwhile, Syakur et al. (2020) investigated the effectiveness of the reading English learning process based on blended learning through "Absyak" website media in higher education. The results showed that online-based learning through "Absyak" can effectively increase student scores and affect their attitudes and learning innovation. Moreover, Putri et al. (2021) studied the effectiveness of Instagram, called "@gurukumrd" as a media to improve students' reading skills. The study aimed to investigate the use of Instagram to increase students' English reading. There were 37 students who participated in this study. They used data collection tools such as observation sheets and interview guidelines. The findings revealed that Instagram (@gurukumrd) helped students gain main ideas, topic

sentences, and reading comprehension. It can be concluded that this tool could enhance their reading skills. On the other hand, Kahoot plays a vital role in facilitating students' learning achievement. Marsa et al. (2021) used the Kahoot game in teaching English reading comprehension. This game could facilitate and motivate students to be active learners. The results showed that there was a very high impact on their learning engagement, motivation, perception, and positive attitude. Sitinjak et al. (2022) studied the effect of the Kahoot game in teaching English to improve students' reading comprehension. The results indicated that 89% of students agree that Kahoot games are very easy to access and use. While 70% agree that the games are useful in helping them explore reading selections delivered by the teachers. Aprilia et al. (2023) studied the Kahoot game to facilitate students reading of narrative text. It was summarized that using the Kahoot game can help students improve their reading comprehension of narrative texts. They had a positive response toward Kahoot in teaching English reading and reinforcing their learning achievement. Nowadays, Febriani et al.

(2024) investigated the effect of using the Kahoot application to retain students' vocabulary in the second grade. The research was conducted using a quantitative method with a quasi-experimental design by using pretest and posttest experimental and control groups. The results showed that there was a significant effect on the retention of students' vocabulary who were taught Kahoot. In other words, Kahoot influenced students' vocabulary retention.

It is obvious that the use of the Kahoot game could help students' reading comprehension and retain their vocabulary (Marsa et al., 2021; Sitinjak et al., 2022; Aprilia et al., 2023; Febriani et al., 2024). Kahoot is an interactive application which involves multi-functions. The players can use it to test their knowledge. It is preferable to use it in the English classroom for quizzes. Moreover, it could enhance students' reading comprehension, perception, and motivation to learn a second language or foreign languages. It can be concluded that trends of using online media integrated in teaching English reading comprehension Kahoot is mostly used in EFL classroom.

Results from the semi-structured interview were presented in four themes based on questions asked. Firstly, online media should be integrated into teaching English reading to arouse learners' interest. Nowadays, there are many resources for teaching reading, such as data on the Internet, websites, etc. Teachers can apply them to lesson plans. Reading worksheet assignments for searching data on the Internet could enhance learners' skills in different ways. They can practice how to search for data, summarize, and give a presentation in English. This could help them improve their language skills. There is some cause for concern when selecting online media for teaching English reading. There are pros and cons to a selective process. Easy-to-use and uncomplicated applications should be considered for an enjoyable learning environment.

Secondly, reading topics for teaching reading should be related to learners' ages at the university level. Topics include horoscope, love story, movie synopsis, comic strips, book review, product label, advertisement, brochure, signs, symbols, Internet, news, TikTok, Instagram, Facebook,

and X, also known as Twitter, etc. Teachers can bring them and adjust them to reading activities, especially news that occurs currently. It could arouse learners' interest. In other words, needs analysis in reading should be conducted first. Learners can request what they want to study in the classroom. Thus, teachers will provide them accordingly. However, the difficulty and length of the reading passage should be considered. Reading passage selection criteria should be clarified. It is not too easy or too hard for learners because it will cause them to have reading pain. Asking for expertise in teaching material selection should be prioritized.

Thirdly, there are many types of online media for teaching reading, such as Google Drive, Google Classroom, and Kahoot, an online game for language learners. Kahoot will be used as quizzes for testing learners' reading comprehension. It is free of charge for basic function.

Finally, Google Drive and Google Classroom are used to store files. Assignments are uploaded to this platform. Learners can check their learning achievements in Google Classroom.

RESULTS OF RECOMMENDATIONS FOR ENGLISH READING SKILLS IMPROVEMENT

Data from the content analysis of the recommendations for the improvement of English reading skills among university students revealed four main themes, as follow: Firstly, practice your English reading skills through short or long passages every day. Moreover, answering questions after reading helps students check their comprehension. Various reading selections could facilitate them enjoyably, especially English subtitles from the movies, and song lyrics. It will help them to know all language aspects better. Secondly, Kahoot plays a huge role in enhancing reading comprehension. In other words, it helps students to test their vocabulary knowledge. It is an interactive game that facilitates their learning languages. It injects active movement and enthusiasm into the learner. It could draw learners' attention as well. They use it to practice answering comprehensive questions after reading. Thirdly, practice English reading by using online media to facilitate reading. For instance, online newspapers, the Internet, websites, online journals,

brochures, etc. Finally, Practice English reading by selecting interesting topics.

RESULTS CONCLUSION AND DISCUSSION

1. Needs of using online media for teaching English reading for university students: found that Kahoot is needed for studying reading in General Education (GE) at (mean= 4.32, S.D. = 0.73, level “extremely”).

2. It can be concluded that online media trends for enhancing English reading skills from the years of 2019 to 2024, used the following: Firstly, Computer Assisted Instruction (CAI) in 2019. Secondly, website media in 2020. Thirdly, Instagram and Kahoot in 2021. Lastly, Kahoot has been used in the EFL classroom from 2022-2024.

Experts’ opinions on the trends in using online media were presented in four themes. Firstly, online media should be integrated into teaching English reading to arouse learners’ interest. Secondly, reading topics for teaching reading should be related to learners’ ages at the university level. Thirdly, there are many types of online media for teaching reading, such as Google Drive, Google Classroom, and Kahoot, an online game for language learners. Lastly, Google Drive and Google Classroom are used to store

files and assignments. Learners can check their learning achievements in Google Classroom.

3. The recommendations for enhancing English reading skills can be categorized into four main themes. Firstly, it is advised to regularly practice reading skills in English, whether through short or long passages. Secondly, the use of Kahoot can be beneficial for students to assess and reinforce their vocabulary knowledge. Thirdly, utilizing various online media platforms, such as newspapers, websites, journals, and brochures, can aid in facilitating English reading practice. Lastly, selecting topics of personal interest is encouraged to enhance engagement and effectiveness in English reading practice.

The needs of using online media for teaching English reading to university students, found using Kahoot in the English reading classroom. According to Khusniyah (2022), students needed digital learning tools to help them learn. Digital learning tools play a huge role in facilitating learning in this era. Thus, Kahoot is an integral part of education. Prior studies (Marsa et al., 2021; Sitinjak et al., 2022; Aprilia et al., 2023; Febriani et al., 2024) have addressed the fact that it can improve reading

comprehension and vocabulary retention. It has several features that let students have good engagement in learning. It can especially be used for quizzes and so on. Moreover, students' learning motivation to learn English far better.

Trends on using online media to enhance students' reading skills showed that from 2019 to 2024, students used CAI, website media, Instagram, and Kahoot in the EFL classroom. It is believed that online media could facilitate reading skills. Online media play a vital role in the modern world. It has become an important part of education. Many studies indicated that it could improve English reading skills (Anggeraini & Affah, 2017; Zarei & Amani, 2018). Meanwhile, experts expressed that when integrating online media in the English reading classroom, related content should attract learners' interest. According to Rasyid et al. (2022), student majoring in Fashion Design needed English reading materials related to their major. Moreover, needs analysis will provide the basic needs for teaching. It is beneficial for students to learn according to their interests.

Recommendations from students' opinions revealed that practice English

reading skills regularly through short or long passages. Kahoot is one of the online media recommended by students. It is an interactive game for testing student's knowledge towards the lesson. Marsa et al. (2021) and Sitinjak et al. (2022) have confirmed that Kahoot could improve English reading skills. It is user-friendly and facilitate students in learning. With the advent of online media, especially students have their own mobile phones, tablets, and electronic gadgets. It could allow them to access online learning which they can use anywhere and anytime for learning. It is convenient for students to test their reading skills by using Kahoot.

SUGGESTIONS AND RECOMMENDATIONS

The present study has several implications and suggestions. University instructors, language policy planners, and course developers could utilize the findings to design appropriate English reading curricular for General Education (GE). Moreover, providing English reading training for GE instructors will help them better understand English reading teaching at the university level. Course material development should be tailored to students' needs.

Further studies should be conducted on the overall needs of English for Specific Purposes (ESP) and related to the backgrounds of the students. The effectiveness of using Kahoot integrated with English reading teaching should be investigated to find its constructive development in reading

in the EFL classroom. Four basic English skills, such as listening, speaking, reading, and writing, should be further studied with the integration of Kahoot in ESP and compare to the effectiveness of the experimental group and the control group.

REFERENCES

- Anggeraini, Y., & Affah, N. (2017). Digital storytelling as a teaching medium in reading classroom. **Language Circle: Journal of Language and Literature**, 12(1), 83-90.
- Aprilia, A., Sulistyaningsih, S., & Musyarofah, L. (2023). The use of Kahoot to improve students' narrative text reading comprehension. **International Journal of English and Applied Linguistics (IJEAL)**, 3(2), 100-108.
- Capalar, J. (2018). **How important the English language to everyday life**. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/how-important-english-language-everyday-life-james-capalar> [2024, 2 May].
- Febriani, L., Dewi, M. P., Syahrul, S., & Syafitri, W. (2024). The effect of using Kahoot application to retain students' vocabulary at the second grade of SMP N 3 X Koto. **Jurnal Pendidikan Tambusai**, 8(1), 1193-1198.
- Gilakjani, A. P., & Sabouri, N. B. (2016). A study of factors affecting EFL learners' reading comprehension skill and the strategies for improvement. **International Journal of English Linguistics**, 6(5), 180-187.
- Habib, M. A., Mustapha, M. A., & Ali, H. (2019). Use of computer assisted instruction to improve students' reading skill in English language. **Journal on English Language Teaching**, 9(1), 32-37.
- Isaqlon, T. (2022). Strategies and techniques for improving EFL learners' reading skills. **"Involta" Innovation Scientific Journal**, 1(11), 94-99.
- Khusniyah, N. L. (2022). Digital learning media needs analysis for English reading comprehension class. **Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan**, 14(1), 241-248.

- Marsa, S. S., Kuspiyah, H. R., & Agustina, E. (2021). The effect of Kahoot! Game to teaching reading comprehension achievement. **Journal of English Teaching**, 7(2), 133-149.
- Nuttall, C. (2005). **Teaching reading skills in a foreign language**. Macmillan.
- Phieanchang, T. (2020). **The effects of the COR teaching methodology on EFL students' reading comprehension**. (Master's thesis). Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Putri, R. D. F., Hadi, M. S., & Mutiarani. (2021). The efficacy of Instagram @gurukumrd as the media in improving students reading skills. **JOLLT Journal of Languages and Language Teaching**, 9(3) DOI: <https://doi.org/10.333394/jollt.v%vi%i.3795>
- Rasyid, Y., Dewanti, R., Im, H., & Semyanov, L. (2022). Need analysis for English reading teaching materials in vocational school based on digital applications. **Al-Hijr: Journal of Adulearn World**, 1(3).
- Sandhu, R. **What is reading? - Definition & process**. Retrieved from <https://study.com/academy/lesson/what-is-readingdefinition-process.html> [2024, 2 May].
- Sitinjak, G., Sinaga, N. T., & Tampubolon, S. (2022). The effect of using Kahoot! Game in teaching English to improve students' reading comprehension. **Cendikia: Media Jurnal Ilmiah Pendidikan**, 13(2), 379-384.
- Songsiengchai, T. (2010). **Strategies in reading online and printed academic texts of English major students of Srinakharinwirot University**. (Master's thesis). Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Syakur, A., Fanani, Z., & Ahmadi, R. (2020). The effectiveness of reading English learning process based on blended learning through " Absyak" website media in higher education. **Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal**, 3(2), 763-772.
- Tarigan, H. G. (2008). **Membaca Sebagai Suatu Keterampilan Berbahasa**. Angkasa.
- Yapp, D., de Graaff, R., & Van Den Bergh, H. (2023). Effects of reading strategy instruction in English as a second language on students' academic reading comprehension. **Language Teaching Research**, 27(6), 1456-1479.
- Zarei, A. A., & Amani, M. A. (2018). The effect of online learning tools on L2 reading comprehension and vocabulary learning. **Teaching English as a Second Language Quarterly (Formerly Journal of Teaching Language Skills)**, 37(3), 211-238.

Research Article

การพัฒนาแบบเรียนการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น

A NEW USER-FRIENDLY TEXTBOOK ON CLASSIFIERS FOR LEARNERS OF FUNDAMENTAL JAPANESE

กิตปกรณ ศรีกิตติวรรณ และ สร้อยสุตา ณ ระนอง
ภาควิชาภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kitpakorn Srikittiwanna and Soysuda Na Ranong
Eastern Languages Faculty of Humanities, Kasetsart University

*E-mail: kitpakornsri@gmail.com

Received: 2024-01-30

Revised: 2024-07-23

Accepted: 2024-07-26

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบเรียนการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบเรียนการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นและศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นที่มีต่อกิจกรรมและแบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนแผนการเรียนภาษาญี่ปุ่นระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายชั้นปีที่ 4 โรงเรียนเทพลีลา จำนวน 40 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มควบคุม 20 คน และกลุ่มทดลอง 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบเรียนคำลักษณนามสำหรับผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น แบบทดสอบการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น และแบบสอบถามความพึงพอใจ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test แบบ Dependent t-test และแบบ Independent t-test ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบหลังเรียน เรื่อง การใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น ของกลุ่มทดลองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มควบคุมหลังใช้แบบเรียนคำลักษณนามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และความคิดเห็นของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นที่มีต่อกิจกรรม และแบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาแบบเรียน แบบเรียนภาษาญี่ปุ่น คำลักษณนามภาษาญี่ปุ่น ผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น

ABSTRACT

The objectives of this research were as follows: 1. To develop a classifier textbook for elementary Japanese learners, and 2. To study the opinions of elementary Japanese learners towards the activities and exercises created by the researcher. The sample group consisted of students enrolled in a Japanese language program. The participants were 40 students in the 4th grade at Thep-Leela School, divided into two groups: a control group comprising 20 students and an experimental group comprising 20 students. The data collection tools were a classifier textbook for elementary Japanese learners, a test on the use of classifiers for elementary Japanese language learners, and a student satisfaction questionnaire. The data analysis included calculating percentage, the mean, standard deviation, and Dependent t-test. The research found that the average score of the post-test on the use of classifiers for elementary Japanese language learners indicated that the experimental group's score was significantly higher than the control group's average score, at the 0.05 significance level. Regarding the opinions of elementary Japanese language learners towards the activities and textbooks created by the researcher, it was evident that overall satisfaction was at the highest level.

Keywords: textbook development, Japanese textbook, Japanese classifiers, elementary Japanese learners

บทนำ

ภาษาญี่ปุ่นเป็นภาษาหนึ่งในบรรดาภาษาต่างประเทศที่ยากต่อการเรียนรู้ ดังนั้นกระบวนการเรียนการสอนจึงมีความสำคัญ จำเป็นต้องใช้สื่อการสอน และเทคนิคการสอนที่ดีและเหมาะสมกับเนื้อหา นั้น ๆ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้เร็ว เข้าใจเนื้อหาที่เรียนได้มากที่สุด กล่าวคือ หนังสือหรือแบบเรียนเป็นสื่อการเรียนรู้ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เป็นเครื่องช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ง่าย อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือหลักที่ช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (Wonglekha , 2009)

นอกจากนี้ภาษาญี่ปุ่นยังมีระดับการใช้งานที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นภาษาสุภาพ ภาษาธรรมดา คำถ้อยแถลง หรือคำยักย่อง ที่อาจมีการใช้งานแตกต่างกันในแต่ละบริบทของสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งยากต่อการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องมีการอธิบายและยกตัวอย่างประกอบการใช้งานที่ชัดเจนเพื่อป้องกันความสับสนและใช้งานผิดพลาด ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องกระตุ้นให้ผู้เริ่มเรียนภาษาญี่ปุ่นเบื้องต้นได้ตระหนักเห็นความสำคัญของแบบเรียนในฐานะเครื่องมือในการจัดระเบียบความรู้ความเข้าใจในระดับ

พื้นฐานและเพื่อป้องกันการเข้าใจผิดในการใช้ภาษา
ในลักษณะต่าง ๆ (Thuwanon, 2018)

(Matsumoto, 1991, p. 82) ให้คำ
จำกัดความว่า คำลักษณนามเป็นหน่วยคำที่ปรากฏ
ในตำแหน่งที่ติดกับจำนวนนับและแสดงความสัมพันธ์
กับลักษณะที่ของกลุ่มคำนามที่ได้รับตามจำนวนนับ
และในภาษาญี่ปุ่นเมื่อจะบอกจำนวนนับสิ่งของ
จะไม่ใช้จำนวนนับโดยลำพัง จำเป็นต้องมีคำ
ลักษณนามหลังคำบอกจำนวน เช่น 1 本の鉛筆
(ดินสอ 1 แท่ง) หรือ 3 枚の紙 (กระดาษ
3 แผ่น) เป็นต้น ภาษาไทยและภาษาญี่ปุ่นต่างก็มี
คำลักษณนามเช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาการใช้
คำลักษณนามในภาษาญี่ปุ่นและภาษาไทย
ดังตัวอย่างต่อไปนี้ก็จะเห็นความแตกต่างในการใช้
คำลักษณนามของทั้งสองภาษา ดังนี้

ここに スカーフが 一枚 あります。

ที่นี่มีผ้าพันคอหนึ่งผืน

ここに 切符が 一枚 あります。

ที่นี่มีตั๋วหนึ่งใบ

ここに 切手 が 一枚 あります。

ที่นี่มีแสตมป์หนึ่งดวง

(อ้างอิงในวิจัยของ Jindapan S, 2016)

จากตัวอย่างเห็นได้ว่าในภาษาญี่ปุ่น
ใช้คำลักษณนามเพียงคำเดียวคือ 枚 (-mai)
กับคำนามผ้าพันคอ ตัว แสตมป์ ส่วนในภาษาไทย
คำเหล่านี้จะใช้คำลักษณนามที่ต่างกันออกไป ผู้วิจัย
เป็นผู้สอนภาษาญี่ปุ่นชาวไทย จากประสบการณ์
สอนพบว่านักเรียนมักใช้คำลักษณนามผิดพลาด

เช่น การใช้คำลักษณนามไม่ตรงกับคำนาม ตัวอย่าง
เช่น ประโยคดังต่อไปนี้ นักเรียนจะใช้คำลักษณนาม
枚 แทนที่ใช้คำลักษณนาม 本

× わたしは ネクタイを 2 枚 買っ
てきました。

(ฉันซื้อเน็คไทมา 2 เส้น)

○ わたしは ネクタイを 2 本 買
てきました。

(ฉันซื้อเน็คไทมา 2 เส้น)

งานวิจัยก่อนหน้านี้หลายฉบับได้พูดถึง
ปัญหาการอธิบายความหมายของการใช้
คำลักษณนามในตำราเรียนภาษาญี่ปุ่นที่ไม่ชัดเจน
(Sou, 2019) พบว่า หนังสือเรียนภาษาญี่ปุ่น
ชั้นต้นส่วนใหญ่ไม่อธิบายการใช้คำลักษณนาม
อย่างละเอียด ซึ่งให้ผู้เรียนต้องเรียนรู้ด้วยตัวเอง
และเกิดปัญหาการใช้ไม่ถูกต้อง

ผู้วิจัยสำรวจการสอนคำลักษณนาม
จากหนังสือหรือตำราเรียนที่ใช้สำหรับการเรียน
การสอนภาษาญี่ปุ่นในประเทศไทย จำนวน 4 ชุด
รวมทั้งหมด 16 เล่ม ได้แก่ หนังสือมินนะ โนะ นิฮงโกะ
เล่ม 1 – 4 , อะกิโกะโตะโทะโมะตะจิ เล่ม 1 – 6,
หนังสือไดจิ เล่ม 1 – 4 และหนังสือเก็งกิ เล่ม 1 – 2
พบว่า คำลักษณนามของหนังสือเรียนภาษาญี่ปุ่น
ในประเทศไทยนั้น ปรากฏอยู่ในเล่มแรก ๆ หรือ
บทเรียนต้น ๆ เท่านั้น ไม่มีการประยุกต์ใช้กับ
บทอื่น ๆ รวมถึงหนังสือเรียนหลายเล่มนั้นอธิบาย
การใช้คำลักษณนามเพียงสั้น ๆ หรือทำเป็นดัชนี
คำศัพท์ที่อยู่ท้ายเล่ม จากปัญหาดังกล่าวนั้น
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาแบบเรียนการใช้

คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น โดยมุ่งเน้นการใช้ 枚・台・本 ที่ปรากฏในตำราเรียน ขั้นต้นและมีการใช้ผิดพลาดมากที่สุดตามเอกสารวิจัยก่อนหน้ากล่าว อีกทั้งเพื่อให้ผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นมีความสามารถในการใช้คำลักษณนามในภาษาญี่ปุ่นให้ถูกต้องซึ่งผลที่ได้จากงานวิจัยนี้ จะสามารถเป็นแบบเรียนคำลักษณนามในภาษาญี่ปุ่น และเป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบเรียนการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นที่มีต่อกิจกรรมและแบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ทบทวนแนวคิด

การทบทวนแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยได้แยกประเด็นการศึกษาเอกสารเป็น 3 ส่วน คือ การสร้างแบบเรียน, แนวคิดเรื่องแผนผังความคิดเพื่อประยุกต์การอธิบายความหมายและการใช้งานคำลักษณนาม และเอกสารกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคำลักษณนามภาษาญี่ปุ่น

การสร้างแบบเรียน

ในวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยพัฒนาแบบเรียนโดยอ้างอิงจากหนังสือ 『教科書を作ろう』 (The Japan Foundation, 2007) ซึ่งเป็นหนังสือที่รวบรวมคำอธิบาย ประโยคตัวอย่าง และแบบฝึกหัดภาษาญี่ปุ่น เพื่อให้ผู้สร้างสื่อการสอนใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการสร้างตำราเรียนและสื่อการสอนสำหรับ

ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาที่กำลังเรียนภาษาญี่ปุ่นในต่างประเทศ โดยเนื้อหาหม้อยู่ 2 ส่วนคือ ส่วนอธิบาย และ ส่วนแบบฝึก ในการผลิตตำราเรียนทั้งสองส่วนนี้มีความสำคัญควบคู่กันไป โดยที่อิงถึงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่น อีกทั้งหนังสือดังกล่าวเป็นต้นแบบการจัดองค์ประกอบสื่อการสอน และสามารถสร้างสื่อการสอนต่าง ๆ นอกเหนือจากหนังสือเรียนสำหรับผู้เรียนได้

แบบเรียนฉบับนี้ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 (ส่วนอธิบาย) ผู้วิจัยรวบรวมความหมาย วิธีการใช้ รวมถึงประโยคที่ง่ายต่อผู้เรียนระดับต้น นำเสนอผ่านแนวคิดแผนผังความคิด (Mind Mapping) มาประยุกต์ใช้ในการอธิบายความหมายและการใช้งานคำลักษณนามเพิ่มในแบบเรียนอีกด้วย และส่วนที่ 2 (ส่วนแบบฝึก) ผู้วิจัยรวบรวมแบบฝึกหัดให้มีความหลากหลายในการใช้งานครอบคลุมทุกทักษะ โดยมีกิจกรรมในแบบเรียนและนอกแบบเรียน รวมถึงการสร้างการ์ตูนประกอบ การอธิบายเพิ่มเติมเพื่อให้ผู้เรียนสามารถทบทวนได้ด้วยตนเอง

แนวคิดเรื่องแผนผังความคิด (Mind Mapping)

(Phuwiphadawa, 2001, p.145) ได้กล่าวว่า แผนผังความคิด หรือ Mind Mapping สามารถนำไปประกอบการบรรยายโดยเฉพาะครูที่มีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียนนั้น เช่น ครูต้องการบรรยายมโนทัศน์ของคำสำคัญ ครูสามารถเขียนคำสำคัญลงบนกระดาษโดยอยู่ในรูปแผนผังความคิด ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 การใช้แผนผังความคิดอธิบาย

การใช้คำลักษณนาม 本

ที่มา : เรียบเรียงและดัดแปลงจากงานวิจัย

ของ (Iida, 1999, p.13 – 15)

แผนผังความคิดเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้สอนนิยมใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมถึงสื่อการสอนเพื่อเป็นการสรุปรวบยอดให้ผู้เรียนผลิตผลการเรียนมากขึ้น มีการเรียงลำดับความสำคัญผ่านเส้นแขนงต่าง ๆ จากจุดกึ่งกลางเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความคิดรวบยอดย่อย ๆ และความคิดรวมทั้งหมด สรุปได้ว่า แผนผังความคิด คือ การสร้างภาพในความคิดหรือการจัดกลุ่มความคิดรวบยอดเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของความคิดระหว่างความคิดหลักและความคิดรอง ผู้วิจัยจึงนำหลักการนี้ประยุกต์ใช้กับการอธิบายความหมายคำลักษณนาม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถมองเห็นคำอธิบายความหมายเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากที่สุด

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคำลักษณนามภาษาญี่ปุ่น

(Hamano, 2008) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคำลักษณนามของผู้เรียน

ภาษาญี่ปุ่น โดยให้กลุ่มตัวอย่างผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ระดับกลางขึ้นไปจำนวน 9 คนและนักศึกษาชาวญี่ปุ่นจำนวน 20 คน ทำแบบทดสอบคำถามที่มีคำลักษณนาม 本 จำนวน 22 คำ และดำเนินการสัมภาษณ์ จากนั้น รวบรวมความถี่ของคำลักษณนามที่ได้รับคำตอบจากแต่ละคน แล้วเปรียบเทียบผลลัพธ์ของเจ้าของภาษาและผู้เรียนภาษาญี่ปุ่น ผลวิจัยพบว่า ผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นในระดับกลางและระดับสูงเรียนรู้ความหมายพื้นฐานของ 本 ไม่ครอบคลุม ดังนั้น ผู้เรียนจึงใช้คำลักษณนาม 本 ไม่ถูกต้อง

(Polpanich, 2008) ศึกษาการใช้คำลักษณนามภาษาญี่ปุ่นของผู้เรียนชาวไทย: กรณีศึกษานิสิตสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น ภาควิชาภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จากผลการศึกษาพบว่า คำลักษณนามที่ยากในการเรียนสำหรับกลุ่มตัวอย่าง คือ คำลักษณนามทั่วไป 8 คำได้แก่ 名, 本, 個, 足, 箇所, 台, 通り, 切れ

(Sou, 2019) ศึกษาภาพรวมของการวิจัยเกี่ยวกับคำลักษณนามและสำนวนการใช้คำลักษณนาม สำหรับการประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า หนังสือเรียนภาษาญี่ปุ่นเรื่องคำลักษณนาม มักเป็นบทที่ปรากฏในช่วงครึ่งแรกของระยะเริ่มต้น อย่างไรก็ตาม ในระยะเริ่มต้น รูปแบบประโยคและคำศัพท์ที่ผู้เรียนสามารถใช้ได้นั้นมีจำกัด และมีสถานการณ์ไม่มากนักที่ต้องใช้สำนวนคำลักษณนามจึงดูเหมือนว่าโดยทั่วไปจะไม่มีคำอธิบายไวยากรณ์โดยละเอียด

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นล้วนอธิบายแต่การวิเคราะห์ความหมายและสำรวจการใช้งาน

เบื้องต้น แต่ยังไม่มีการนำเสนอเป็นแบบเรียนให้ผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นเรียน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงจะรวบรวมความหมายของคำลักษณนามและนำเสนอแบบเรียนคำลักษณนามภาษาญี่ปุ่นสำหรับผู้เรียนระดับต้น

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยทดลองแบบสุ่มกลุ่มควบคุมทดสอบก่อนหลัง (Randomized Control Group Pretest - Posttest Design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งเป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง โดยเลือกจากผู้เรียนแผนการเรียนภาษาญี่ปุ่น ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายชั้นปีที่ 4 โรงเรียนเทพศิลาสุนัยเครือข่ายพัฒนาการเรียนการสอนภาษาญี่ปุ่น พื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 40 คน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มควบคุม 20 คน และกลุ่มทดลอง 20 คน กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดเลือกนักเรียนที่เรียนภาษาญี่ปุ่นมาไม่ต่ำกว่าสามเดือนหรือไม่มีประวัติการเรียนพิเศษภาษาญี่ปุ่นจากสถาบันสอนพิเศษภายนอกและคณะผู้เรียนเพื่อแบ่งกลุ่ม เป็นกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

ระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในวันที่ 27 มีนาคม 2566 จำนวน 3 คาบ คาบละ 45 นาที ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 แบ่งเป็น 2 ช่วง

ช่วงเช้าเป็นกลุ่มควบคุม และช่วงบ่ายเป็นกลุ่มทดลอง โดยไม่รวมเวลาทดสอบก่อนเรียนและการทดสอบหลังเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 3 เครื่องมือ คือ

1. แบบเรียนการใช้ คำลักษณนาม สำหรับผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นขั้นต้น โดยมุ่งเน้นการใช้ คำลักษณนาม 枚・台・本
2. แบบทดสอบการใช้ คำลักษณนาม ของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น จำนวน 30 ข้อ
3. แบบสอบถามความเห็นความคิดเห็นของกลุ่มทดลองที่มีต่อแบบเรียนคำลักษณนาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 20 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 ท่านได้หาค่า IOC รายข้อทุกคำถามและค่าความยากง่าย จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์ทางสถิติและดำเนินการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่า t-test แบบ Dependent t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแบบทดสอบการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น ของนักเรียนกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการทดลอง ด้วยสถิติทดสอบแบบไม่อิสระต่อกัน

ผลการวิจัย

แบบเรียน

เนื้อหาแบบเรียน เรื่อง การใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น มุ่งเน้นการใช้คำลักษณนาม 枚・台・本 นั้น นำเสนอผ่านแนวคิดแผนผังความคิด ซึ่งเป็นการสร้างภาพในความคิดหรือการจัดกลุ่มความคิดรวบยอดเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของการใช้งานคำลักษณนาม 枚・台・本 ที่ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนความคิดหลักและความคิดรอง



ภาพที่ 2 ตัวอย่างการอธิบายไวยากรณ์คำลักษณนาม 台 ในแบบเรียนที่สร้างขึ้น

ความคิดหลักคือความหมายและการใช้งานของคำลักษณนาม 台 ในระดับขั้นต้นมี 4 ประเภท ได้แก่ 1. ยานพาหนะ (乗り物) 2. เครื่องใช้ไฟฟ้า (電気製品) 3. เครื่องเรือน (家具) 4. เครื่องดนตรีขนาดใหญ่ (大きな楽器) และแตกออกเป็นความคิดรองคือตัวอย่างของคำนาม ได้แก่ 1. คำนามยานพาหนะ (乗り物) คือ バス・タクシー・車 2. คำนามเครื่องใช้ไฟฟ้า (電気製品) คือ テレビ・せんぷうき・エアコン 3. คำนามเครื่องเรือน

(家具) คือ ベッド・机 4. คำนามเครื่องดนตรีขนาดใหญ่ (大きな楽器) คือ ピアノ

จุดเด่นของแบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น คือ การอธิบายความหมายและวิธีการใช้แบบการสรุปรวบยอดตามแนวคิดแผนผังความคิด ซึ่งการใช้แผนผังความคิดประกอบการบรรยายหรือการเรียนการสอนนั้นจะช่วยให้เห็นภาพรวมของเนื้อหาที่ทำการสอนได้อย่างดี ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจและจดจำเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น มีภาพการ์ตูนประกอบเพื่อดึงดูดความน่าสนใจ นำเสนอเป็นตัวละคร สอดแทรกคำศัพท์ คำลักษณนาม แสดงวิธีการใช้คำลักษณนามในประโยคภาษาญี่ปุ่น โดยกำหนดกิจกรรม เช่น จับคู่กับเพื่อนช่วยกันคิดคำศัพท์ที่ใช้คำลักษณนาม การเล่นเกม การทำแบบฝึกหัด ได้แก่ แบบฝึกหัดช่วยกันอ่านและแปลประโยคเป็นภาษาไทย แบบฝึกหัดแต่งประโยคใช้คำศัพท์และคำลักษณนามให้ถูกต้อง แบบฝึกหัดเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดจากการเรียงประโยค โดยเลือกลำดับของคำที่อยู่ในตำแหน่ง ★ ให้ถูกต้อง อีกทั้งมีตัวอย่างข้อสอบ รวมถึงการรวบรวมเว็บไซต์เกี่ยวกับการใช้คำลักษณนามโดยเฉพาะที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้เพิ่มเติมโดยการสแกน QR Code เพื่อนำไปศึกษาได้ทุกที่ ทุกเวลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ เรื่อง การใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น ก่อนการทดลองและหลังการทดลองของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

จากตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบคะแนนของแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ เรื่อง การใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น

ผลวิจัยพบว่า แบบทดสอบก่อนเรียน
กลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 9.25 กลุ่มทดลอง
มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 10.50 มีค่า t-test เท่ากับ
-0.684 และค่า Sig.เท่ากับ 0.498 ซึ่งให้เห็นว่า
คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบก่อนเรียนของกลุ่มควบคุม
และกลุ่มทดลองไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และหลังการทดลอง

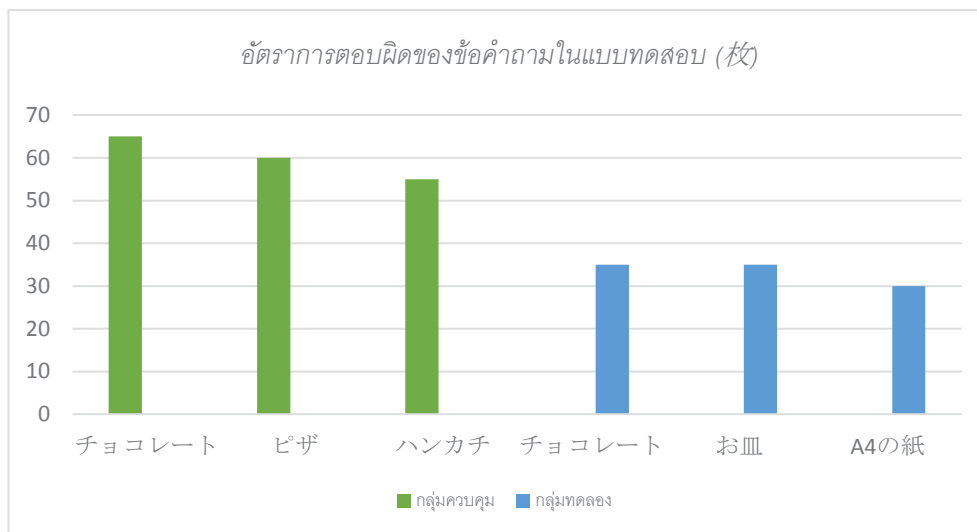
กลุ่มควบคุมมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 13.60 กลุ่มทดลอง
มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 20.00 มีค่า t-test เท่ากับ
-3.875 และค่า Sig.เท่ากับ 0.001

สรุปได้ว่า คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบ
หลังเรียนของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กล่าวคือ
กลุ่มทดลองที่ใช้แบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น
มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุม

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคะแนนแบบทดสอบวัดผลการเรียนรู้ เรื่อง การใช้คำลักษณนามของผู้เรียน
ภาษาญี่ปุ่นระดับต้น ก่อนและหลังทดลอง ระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

คะแนนเต็ม		กลุ่มควบคุม		กลุ่มทดลอง		t	p
		(n = 20)		(n = 20)			
		Mean	S.D.	Mean	S.D.		
ก่อนทดลอง	30	9.25	6.07	10.50	5.47	-0.684	0.498
หลังทดลอง	30	13.60	6.12	20.00	4.14	-3.875	0.001

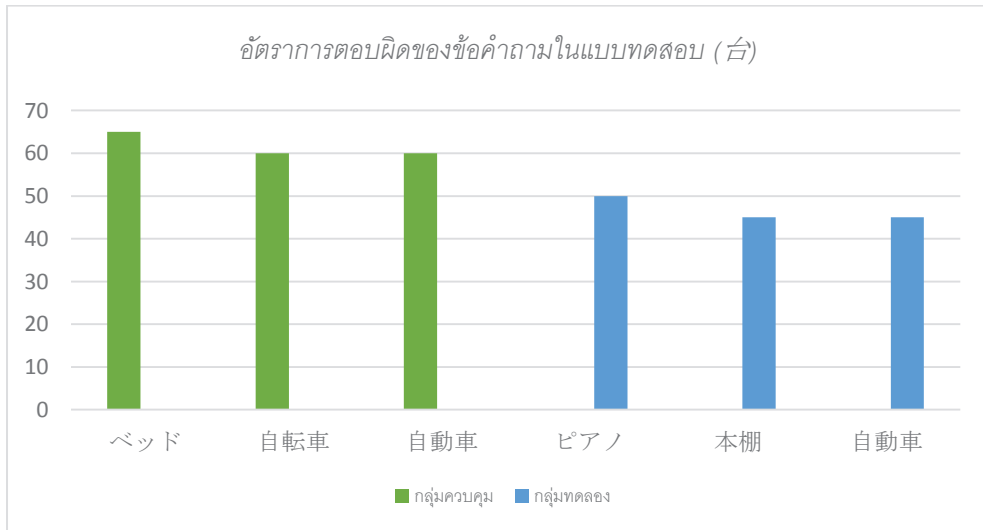
*



แผนภาพที่ 1 แสดงถึงการวิเคราะห์อัตราการตอบผิดของข้อคำถาม
ในแบบทดสอบหลังเรียนคำลักษณนาม (枚) ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

จากแผนภาพที่ 1 แสดงให้เห็นอัตราการตอบผิดของข้อคำถามในแบบทดสอบคำลักษณนาม (枚) ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยคำว่า チョコレート ทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองมีอัตราการตอบผิดสูงเป็นอันดับ

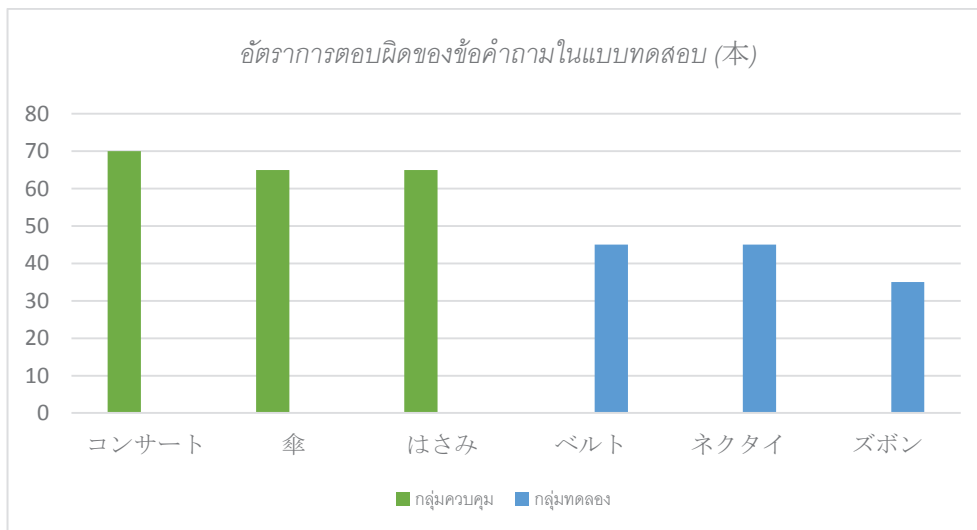
ที่ 1 โดยกลุ่มควบคุมตอบผิดร้อยละ 65 และกลุ่มทดลองตอบผิดร้อยละ 35 นอกจากนี้ กลุ่มทดลองมีอัตราการตอบผิดของข้อคำถามในแบบทดสอบคำลักษณนาม (枚) ลดลงต่ำกว่าร้อยละ 50



แผนภาพที่ 2 แสดงถึงการวิเคราะห์อัตราการตอบผิดของข้อคำถาม
ในแบบทดสอบหลังเรียนคำลักษณนาม (台) ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

จากแผนภาพที่ 2 แสดงให้เห็นอัตราการตอบผิดของข้อคำถามในแบบทดสอบคำลักษณนาม (台) ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยอัตราการตอบผิดสูงเป็นอันดับที่ 1 ของกลุ่มควบคุมคือคำถาม ベッド คิดเป็นร้อยละ 65

และกลุ่มทดลองคือ คำถาม คำว่า ピアノ คิดเป็นร้อยละ 50 นอกจากนี้ พบว่าคำถาม คำว่า 自動車 ผิดเป็นอันดับ 3 ทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มควบคุมตอบผิดร้อยละ 60 และกลุ่มทดลองตอบผิดร้อยละ 45



แผนภาพที่ 3 แสดงถึงการวิเคราะห์อัตราการตอบผิดของข้อคำถาม
ในแบบทดสอบหลังเรียนคำลักษณนาม (本) ของกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง

จากแผนภาพที่ 3 แสดงให้เห็นอัตราการตอบผิดของข้อคำถามในแบบทดสอบคำลักษณนาม (本) ของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม โดยอัตราการตอบผิดสูงเป็นอันดับที่ 1 ของกลุ่มควบคุมคือคำถาม コンサート คิดเป็นร้อยละ 70 และกลุ่มทดลองคือ คำว่า ベルト คิดเป็นร้อยละ 45 นอกจากนี้ กลุ่มทดลองมีอัตราการตอบผิดของข้อคำถามในแบบทดสอบคำลักษณนาม (本) ลดลงต่ำกว่าร้อยละ 50

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมและแบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมและแบบเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 19 สามารถเรียนรู้โดยใช้แบบเรียนไม่จำเป็นต้องมีครูผู้สอนก็สามารถเข้าใจภาษาญี่ปุ่นได้มากขึ้น และข้อที่ 20 โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อแบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในระดับใด คำตอบอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.44 รองลงมา คือ กิจกรรมที่จัดในแบบเรียนมีความน่าสนใจ สนุกสนาน และ กิจกรรมที่จัดในแบบเรียนเหมาะกับวัยผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.47 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นแบบเรียนสำหรับผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นในเรื่อง การใช้คำลักษณนาม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

แบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอธิบายความหมายและวิธีการใช้ผ่านแผนผังความคิด (Mind Mapping) ทำให้ผู้เรียนเข้าใจและสามารถเชื่อมโยงความหมายและวิธีการใช้คำลักษณนาม อีกทั้ง เสริมสร้างทักษะในการวิเคราะห์ จัดระเบียบความคิดอย่างเป็นระบบ ช่วยในการจดจำ และง่ายต่อการเรียนของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น โดยมีโครงสร้างแบบเรียนตามหนังสือ 『教科書を作ろう』 ของเจแปนฟาวนด์เซ็น

คะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบหลังเรียน เรื่อง การใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น พบว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบอัตราการตอบผิดของข้อคำถามในแบบทดสอบหลังเรียนเรื่อง การใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม (กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง) พบว่า กลุ่มควบคุมมีอัตราการตอบผิดลดลงไม่ถึงร้อยละ 20 ในทางกลับกัน กลุ่มทดลองมีอัตราการตอบผิดลดลงมากกว่าร้อยละ 50 สรุปได้ว่า กลุ่มทดลองที่ได้ใช้แบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสามารถใช้คำลักษณนามผิดพลาดได้ลดลง

ความคิดเห็นของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นที่มีต่อกิจกรรมและแบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถเรียนรู้โดยใช้แบบเรียน ไม่จำเป็นต้องมีครูผู้สอนก็สามารถเข้าใจภาษาญี่ปุ่นได้มากขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

เป็นแบบเรียนสำหรับผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นในเรื่อง การใช้คำลักษณนาม

การอภิปรายผล

การใช้คำลักษณนามภาษาญี่ปุ่นระดับต้นหลังจากการทดลองสอนกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า คะแนนเฉลี่ยแบบทดสอบหลังเรียน เรื่อง การใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นของกลุ่มทดลองสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนของกลุ่มควบคุม อาจกล่าวได้ว่าแบบเรียนการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นสามารถนำไปสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้คำลักษณนามภาษาญี่ปุ่นระดับต้นได้เข้าใจ เพิ่มพูนทักษะและความรู้ วัตถุประสงค์จากการเรียนรู้ในรูปคะแนนที่ได้เพิ่มมากขึ้น เป็นที่ประจักษ์ว่าแบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นสามารถลดปัญหาการใช้คำลักษณนามไม่ถูกต้องรวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอนเรื่องการใช้อำลักษณนาม 枚・台・本 ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าก่อนใช้แบบเรียน

นอกจากนี้ คำถามที่ตอบผิดมากที่สุดส่วนใหญ่เป็นคำที่ยืมมาจากภาษาต่างประเทศ หลังจากใช้แบบเรียนการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น พบว่าผู้เรียนยังมีปัญหาการใช้คำลักษณนามผิดอยู่ ซึ่งอาจจะเกิดจากปัญหาการอ่านอักษรคาตากานะไม่คล่องจึงไม่ทราบความหมายของคำศัพท์นั้น ๆ จึงเลือกใช้ผิดได้

จากผลการวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่าการใช้แบบเรียนคำลักษณนามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้นประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ยังคงต้องพัฒนาแบบเรียนคำลักษณนามให้ครอบคลุมในระดับขั้นต้นให้ดียิ่งขึ้นไป

ความคิดเห็นของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่น ระดับต้นที่มีต่อกิจกรรมและแบบเรียนที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น

ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมและแบบเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.38 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 19 สามารถเรียนรู้โดยใช้แบบเรียน ไม่จำเป็นต้องมีครูผู้สอนก็สามารถเข้าใจภาษาญี่ปุ่นได้มากขึ้น และข้อที่ 20 โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อแบบเรียนที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นในระดับใด อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.75 เนื่องจากแบบเรียนการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง และสามารถเรียนรู้โดยไม่จำเป็นต้องสำเนาเป็นเอกสารเป็นแผ่นกระดาษ สามารถใช้ได้ทั้งแท็บเล็ตหรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์โดยสแกน QR CODE เพื่อเข้าสู่บทเรียนได้ตลอดเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ เป็นแบบเรียนสำหรับผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้นในเรื่อง การใช้คำลักษณนาม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.57 ในส่วนนี้ผู้วิจัยพบว่าคำศัพท์บางคำมีความยากต่อผู้เรียน จำเป็นต้องกำกับด้วยอักษรฮิรางานะหรืออักษรโรมาจิ รวมถึงคำแปลให้ผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงไวยากรณ์ที่มีความยากเกินไปสำหรับผู้เรียนระดับต้น

จากผลการวิจัยข้างต้น กล่าวได้ว่าแบบเรียนการใช้คำลักษณนามของผู้เรียนภาษาญี่ปุ่นระดับต้น 枚・台・本 นั้นสามารถพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการใช้คำลักษณนามให้ถูกต้องมากขึ้น เนื่องจากเป็นแบบเรียนเสริมที่ไม่จำเป็นต้องมีผู้สอน ผู้เรียนสามารถนำไปทบทวนได้ด้วยตนเอง อีกทั้งการใช้แบบเรียนและฝึกทำแบบฝึกหัดอยู่เป็นประจำนั้น ช่วยให้ผู้เรียนคุ้นเคยสามารถใช้คำลักษณนามได้ถูกต้องมากยิ่งขึ้น และผู้เรียนก็มีความคิดเห็นต่อแบบเรียนและกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด

REFERENCES

- Jindapan S. (2016). **A comparative study of worldviews between Thai and Japanese Native Speakers from classifiers.** (Master's Thesis). Kasetsart University, Bangkok. (In Thai)
- Hamano, H. (2008). A survey on the acquisition of classifiers by Japanese learners. **Language culture and Japanese language education, 35,** 49-52.
- Iida, A. (1999). **Meaning and usage of Japanese classifiers.** (Doctoral Thesis). The University of Tokyo, Tokyo.
- Jindapan S. (2016). **A comparative study of worldviews between Thai and Japanese Native Speakers from classifiers.** (Master's Thesis). Kasetsart University, Bangkok. (In Thai)

- Matsumoto, Y. (1991). The Semantic Structures and System of Japanese Classifiers. **Gengo kenkyu (Journal of the Linguistic Society of Japan)**. Volume 1991 Issue 99. 13 – 75.
- Polpanich N. (2008). **A study of the usage of classifiers in Japanese of the native Thai learners: A case study of students majoring in Japanese language, department of foreign languages, Faculty of Humanities, Kasetsart University.** (Master's Thesis). Kasetsart University, Bangkok. (In Thai)
- Phuwiphadawat S. (2001). **Leaner Centeredness and Authentic Assessment**. 2 Edition. Chiangmai: The Knowledge Center. (In Thai)
- Sou, T. (2019). An Overview of Japanese Quantifiers and Quantitative Expressions: Towards Application to Japanese Language Education. **Tokyo Gakugei University. Journal of Educational Research**, 40, 1-16.
- The Japan Foundation. (2007). **Kyokasho wo tsukurou**. The Japan Foundation Japanese Language Institute Teaching Material Development Team, (Kyokasho wo tsukurou).
- Thuwanon P. (2018). A Survey of Japanese textbook Development consistent with E-learning Behavior of Dhurakij Pundit University's student. **Journal of Business Administration and Languages (JBAL)**, 6(1), 1-7. (In Thai)
- Wonglekha F. (7 February 2009). Textbook.: An important aid in developing student quality. Daily News newspaper. Page 4. (In Thai)
-

Research Article

การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู THE PROVISIONAL RELEASE OF ABSOLUTE PRISONERS FOR THE PURPOSE OF REHABILITATION

ณัฏฐพร วรวิทย์พานิช^{1*} และ พรเพ็ชร ชลศักดิ์ตระกูล²

¹นักศึกษาลัทธิสุตตรนิตยศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ ประเทศไทย

²อาจารย์ประจำหลักสูตรนิตยศาสตร์มหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ ประเทศไทย

Napasorn Waritpanit^{1*} and Pornphet Cholsaktrakul²

¹Graduate student in Master of Laws, Major of Law, Humanities and Social Science Faculty,
Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand

²Lecturer of Master of Laws Course, Major of Law, Humanities and Social Science Faculty,
Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*E-mail: napasorn.vr@gmail.com

Received: 2024-04-16

Revised: 2024-07-23

Accepted: 2024-07-26

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสิทธิของนักโทษเด็ดขาดในการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู และเพื่อหามาตรการทางกฎหมายในการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟูในประเทศไทย โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาวิจัยเอกสาร เปรียบเทียบกับรัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกา และราชอาณาจักรนิวซีแลนด์

จากการศึกษาพบว่า การให้นักโทษเด็ดขาดออกไปจากเรือนจำชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟูเป็นสิทธิอย่างหนึ่งที่นักโทษเด็ดขาดควรจะได้รับ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของนักโทษเด็ดขาดกับคนในสังคมและครอบครัว เพื่อให้ นักโทษเด็ดขาดสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ภายหลังเมื่อพ้นโทษ จะได้ไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำ โดยเฉพาะสิทธิในการทำงานในสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมของครอบครัว หรือออกไปทำงานอิสระ และสิทธิในการที่จะไปออกไปเพื่อกิจธุระสำคัญหรือกิจการ

ในครอบครัว หรือไปร่วมกิจกรรมทางสังคมบางอย่าง เช่น การไปเยี่ยมภรรยาที่คลอดบุตร การไปเยี่ยมญาติที่ป่วยหนัก การไปร่วมกิจการวันสำคัญทางศาสนา การไปร่วมกิจการบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น

งานวิจัยมีข้อเสนอแนะให้ภาครัฐมีมาตรการหรือนโยบายที่สนับสนุนในการให้นักโทษเด็ดขาดออกไปจากเรือนจำเพื่อบำบัดฟื้นฟู โดยเฉพาะในชุมชนที่นักโทษเด็ดขาดจะอาศัยภายหลังออกจากเรือนจำ และแก้ไขพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560

คำสำคัญ: การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาด การบำบัดฟื้นฟู การกระทำความผิดซ้ำ

ABSTRACT

The main purpose of this research is to conduct studies on the rights of absolute prisoners to be released for the purpose of rehabilitation, and to find appropriate legal measures in Thailand relating the provisional release of absolute prisoners for the purpose of rehabilitation. The qualitative research will be conducted based on documentary research and comparative studies with New York State in the United States, as well as Kingdom of New Zealand.

According to the study, it was found that allowing absolute prisoners to leave the prison temporarily for the purpose of rehabilitation is indeed one of the rights entitled by the absolute prisoners. This is in order to foster relationships between the absolute prisoners and people in the society and their families, so that they can later adjust themselves to the society. As a consequence, after the sentenced have been served and they have been released, absolute prisoners will not repeat their crimes. Specifically, there are also other related rights to work in business entities, both in the public and private sectors, including their family businesses or freelance work, and rights to leave in order to deal with important or family matters, to join certain social activities e.g. visiting a wife who has just given a child's birth, visiting seriously ill relatives, participating significant religious ceremonies, joining volunteers' activities etc.

It is proposed, from the research, that the state should enact measures or policies supporting absolute prisoners to leave prisons for the purpose of rehabilitation, especially in the communities where those absolute prisoners will reside after leaving the prisons, as well as that the Corrections Act B.E. 2560 (2017) be amended.

Keyword: Release of absolute prisoners, rehabilitation, recidivism

บทนำ

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 4 ได้บัญญัติความหมายของคำว่า นักโทษเด็ดขาด ว่าหมายถึง “บุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายจำคุกภายหลังคำพิพากษาถึงที่สุด และให้หมายความรวมถึงบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามคำสั่งที่ขบด้วยกฎหมายให้ลงโทษด้วย” ซึ่งนักโทษเด็ดขาดที่จำคุกตามหมายจำคุกนั้น จะต้องจำคุกในเรือนจำตามระยะเวลาที่ศาลกำหนด จนกว่าจะได้รับการปล่อยตัว ซึ่งระยะเวลาในการจำคุกนั้นขึ้นอยู่กับอัตราโทษที่ได้กระทำ หรืออาจกล่าวได้ว่าหากกระทำความผิดที่มีอัตราโทษรุนแรง ระยะเวลาที่ต้องรับโทษในเรือนจำจะยาวนานขึ้น ซึ่งในแต่ละปีจะมีนักโทษเด็ดขาดที่ต้องรับโทษในเรือนจำเป็นจำนวนมาก ประเทศไทยมีจำนวนผู้ต้องขังในเรือนจำมากเป็นอันดับ 6 ของโลก อันดับ 3 ของเอเชีย และอันดับ 1 ของอาเซียน มีปริมาณผู้ต้องขังเกินความจุที่เรือนจำแต่ละแห่งรองรับได้ เกิดปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการ และการแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขัง (Seema, 2020)

มาตรการในการแก้ไขนักโทษล้นเรือนจำ มาตรการหนึ่งคือ การทำให้ผู้ต้องขังไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำ การที่จะทำให้ผู้ต้องขังไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำจะต้องเกิดจากบำบัดฟื้นฟูแก้ไขนิสัยของผู้ต้องขัง ซึ่งในเรือนจำมีโปรแกรมบำบัดฟื้นฟูผู้กระทำความผิดหลายมาตรการ เช่น การจำแนกผู้ต้องขังออกเป็นกลุ่มเพื่อแก้ไข รวมไปถึงโปรแกรมการบำบัดผู้กระทำความผิดตามลักษณะคดี เป็นต้น ถึงแม้ในเรือนจำจะมีมาตรการในบำบัดฟื้นฟูแก้ไขนักโทษเด็ดขาดเพื่อไม่ให้กลับมากระทำความผิดซ้ำอยู่หลายมาตรการ แต่จากสถิติกรมราชทัณฑ์พบว่า

อัตราการกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขังยังคงมีจำนวนมาก (Department of Corrections, 2023) แสดงให้เห็นว่าการบำบัดฟื้นฟูแก้ไขนักโทษในเรือนจำยังไม่สามารถแก้ปัญหาการกระทำความผิดซ้ำได้เท่าที่ควร ประเทศไทยจึงควรหามาตรการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูเพื่อไม่ให้ผู้กระทำความผิด กลับมากระทำความผิดซ้ำได้อีก แนวทางหนึ่งซึ่งพบในต่างประเทศ คือ มีการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อออกไปนอกเรือนจำในบางกรณีเพื่อเข้าสู่สังคม เพื่อวัตถุประสงค์ในการให้นักโทษเด็ดขาดสามารถปรับตัวได้เมื่อต้องกลับเข้าไปอยู่ในสังคม โอกาสที่จะกลับมากระทำความผิดซ้ำจะน้อยลง โดยผู้วิจัยจะศึกษาประเด็นดังต่อไปนี้

1. สิทธิของนักโทษเด็ดขาดในการได้รับการปล่อยตัวชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Right - ICCPR) ข้อ 10 ได้บัญญัติไว้ว่า “บุคคลทั้งปวงที่ถูกกักขังต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความมีมนุษยธรรม และความเคารพในศักดิ์ศรี แต่กำเนิดแห่งความเป็นมนุษย์” และ “ระบบราชทัณฑ์ต้องประกอบด้วย การปฏิบัติต่อนักโทษ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะให้นักโทษกลับตัวและฟื้นฟูทางสังคม ผู้กระทำความผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนต้องได้รับการจำแนกออกจากผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่ และต้องได้รับการปฏิบัติให้เหมาะสมกับวัย และสถานะทางกฎหมาย” จากบทบัญญัติดังกล่าว แสดงว่าในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองฯ ที่ประเทศได้เข้าร่วมเป็นภาคี มีจุดมุ่งหมายสำคัญ

เพื่อให้ นักโทษกลับตัวและฟื้นฟูทางสังคม ในประเทศไทยทางปฏิบัติมีการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดเพื่อออกไปนอกเรือนจำจะมีเพียงบางกรณี เท่านั้นที่เป็น เช่น เมื่อนักโทษเด็ดขาดเจ็บป่วย การออกไปทำงานสาธารณะนอกเรือนจำ เป็นต้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับในต่างประเทศ เช่น ราชอาณาจักรนิวซีแลนด์ มีการให้นักโทษเด็ดขาด ลาเพื่อเยี่ยมบุตรที่เพิ่งคลอด การลาเพื่อเยี่ยม เพื่อนสนิทที่ป่วยหนัก การออกไปทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าเป็นมาตรการที่จะทำให้นักโทษเด็ดขาดมีโอกาสกลับตัวและเข้าสู่สังคมได้ง่ายขึ้น แต่ในขณะเดียวกันการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดออกไปข้างนอกเรือนจำ ก็มีโอกาสนักโทษเด็ดขาด จะหลบหนี หรือออกไปกระทำความผิดซ้ำอีก เพราะขาดการเฝ้าระวังจากเจ้าหน้าที่ และจะทำให้ คนในสังคมไม่ได้รับความปลอดภัย จากที่กล่าวมา ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ว่านักโทษเด็ดขาด ควรมียุทธศาสตร์ในการได้รับการปล่อยตัวชั่วคราวเพื่อ เพิ่มโอกาสกลับตัว หรือเพื่อการฟื้นฟูทางสังคม หรือไม่ อย่างไร

2. การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราว เพื่อออกไปทำงานนอกเรือนจำ

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49 ได้กำหนดให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานนอกเรือนจำได้ กรณีเป็นออกไปทำงาน สาธารณะหรือเพื่อประโยชน์อื่นใดของทางราชการ นอกจากนี้ในมาตรา 52(8) ยังกำหนดให้นักโทษเด็ดขาดได้รับการปล่อยตัวเพื่อออกไปฝึกวิชาชีพ ในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรม นอกเรือนจำรวมไปถึงในปัจจุบันยังมีโครงการ นิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ เพื่อรองรับผู้พ้นโทษ

(Criminal News Team, 2023) ถึงแม้ว่า ในประเทศไทยจะมีการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อให้ไปทำงาน แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่ หลายเรื่อง ซึ่งส่งผลต่อการบำบัดฟื้นฟูนักโทษเด็ดขาด เช่น การที่นักโทษเด็ดขาดยังต้องทำงาน อยู่ร่วมกัน และอยู่ใกล้บ้าน ทำให้ยังคงมีสภาพ สังคมเดิม ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับในต่างประเทศ เช่น ราชอาณาจักรนิวซีแลนด์ จะมีโครงการ Release to Work ที่ผู้ต้องขังที่ใกล้จะสิ้นสุด โทษจำคุกอาจมีสิทธิ์จ้างงานในชุมชนกับนายจ้าง ที่ได้รับอนุมัติและมีเป้าหมายที่จะคงการจ้างงาน ไว้เมื่อได้รับการปล่อยตัว ซึ่งเป็นโครงการเพื่อให้ นักโทษสามารถปรับตัวเข้ากับชุมชนได้เร็วขึ้น (The Department of Corrections works, 2023) โดยจะมีหน่วยงานกลางเพื่อคอยประสานกับ นักโทษและนายจ้าง (The Department of Corrections works, 2018) หรือนักโทษเด็ดขาดจะขอปล่อยตัวชั่วคราวเพื่อออกมาประกอบ อาชีพอิสระก็ได้ (Corrections Regulations 2005, Section 29) ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ถึง มาตรการในการฟื้นฟูนักโทษเด็ดขาดในการออกไป ทำงานนอกเรือนจำระหว่างปล่อยตัวชั่วคราวใน ประเทศไทย ว่ามีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่

3. การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราว เพื่อออกไปร่วมกิจกรรม

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 52 (4) ให้สิทธินักโทษเด็ดขาดลาเกี่ยวกับ กิจธุระสำคัญหรือกิจการในครอบครัว ในทางปฏิบัติ จะให้มีการลาได้เฉพาะการลาไปร่วมพิธีฌาปนกิจศพ โดยให้ลาได้เฉพาะผู้ตายที่เป็น บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตรเท่านั้น (ระเบียบกรมราชทัณฑ์

ว่าด้วยการลาของนักโทษเด็ดขาด(ฉบับที่ 2)พ.ศ. 2563 และหลักเกณฑ์ในการลาของนักโทษเด็ดขาด (เฉพาะการลาไปประกอบพิธีเกี่ยวกับงานศพ) แต่ในต่างประเทศ เช่น ราชอาณาจักรนิวซีแลนด์ ให้สิทธินักโทษเด็ดขาดในการไปเยี่ยมครอบครัว หรือเพื่อนสนิทที่ป่วยหนัก การประชุมยุติธรรม เชิงสมานฉันท์ การเยี่ยมบุตรที่พึ่งคลอด การประชุม กลุ่มครอบครัว เป็นต้น (The Department of Corrections works, 2023) เพื่อให้ นักโทษเด็ดขาดสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้ หลังจากที่มี การปล่อยตัวออกจากเรือนจำ จากที่กล่าวมา ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์มาตรการที่เหมาะสม ในการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดในประเทศไทย เพื่อไปร่วมกิจกรรมว่าควรมีมาตรการอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราว เพื่อบำบัดฟื้นฟู
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กฎหมาย ระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ กฎหมายไทย ที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราว เพื่อบำบัดฟื้นฟู
3. เพื่อวิเคราะห์สิทธิของนักโทษเด็ดขาด ในการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัด ฟื้นฟู
4. เพื่อหามาตรการทางกฎหมาย ในการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัด ฟื้นฟูในประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราว เพื่อบำบัดฟื้นฟู
2. ทำให้ทราบกฎหมายไทย กฎหมาย ต่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศ ที่เกี่ยวข้อง กับการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัด ฟื้นฟู
3. ทำให้ทราบสิทธิของนักโทษเด็ดขาด ในการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัด ฟื้นฟู
4. ทำให้ทราบมาตรการทางกฎหมาย ในการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัด ฟื้นฟูในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตในการศึกษาหลักการ แนวคิด หลักกฎหมาย กฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยตัว นักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู โดยเปรียบเทียบกับกฎหมายรัฐนิวเจอร์ก สหรัฐอเมริกาและราชอาณาจักรนิวซีแลนด์

บททวนแนวคิด

แนวคิดการปล่อยตัวชั่วคราวออกจาก เรือนจำ

ปัจจุบันแนวคิดในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดได้เปลี่ยนไปจากการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนเป็นการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำ

ความผิด ซึ่งเรียกว่าการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด โดยไม่ใช่เรือนจำ ภายใต้มาตรการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำความผิดในชุมชนนับว่าเป็น มาตรการที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยน พฤตินิสัยที่ไม่ดีของผู้กระทำความผิด โดยการให้ โอกาสผู้กระทำความผิด โดยพลังพลาดที่ไม่ใช่ อาชญากร โดยสันดานมีความโหดร้ายทารุณ แต่เป็นผู้ที่พอจะแก้ไขได้โดยให้ได้รับการแก้ไข ฟื้นฟูด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพสังคม กฎเกณฑ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ ของสังคมจน สามารถดำเนินชีวิต ร่วมกับผู้คนในสังคมได้ตามปกติ ทั้งไม่หวนกลับไป กระทำความผิดซ้ำขึ้นอีก ทั้งนี้เพราะการจำคุกระยะสั้น ไม่ก่อให้เกิดผลดีแก่ผู้กระทำความผิดเองและสังคม การที่ เรือนจำมีสภาพแออัดเต็มไปด้วยนักโทษหลากหลาย ความผิดจำเลยอาจได้เรียนรู้วิธีการกระทำความผิด จากนักโทษด้วยกัน ภายหลังจำเลยพ้นโทษจำเลย อาจกระทำความผิดใหม่ซึ่งร้ายแรงกว่าเดิมก็เป็นได้ ด้วยเหตุนี้จึงได้พยายามหลีกเลี่ยงโทษจำคุก

การกำหนดโทษทางเลือกเพื่อการแก้ไข ฟื้นฟูผู้กระทำความผิดนี้เป็นวิธีการกำหนดโทษอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ซึ่งนำมาใช้แทนโทษจำคุกในเรือนจำ โดย รูปแบบ ของโทษอื่น ๆ ที่ใช้เป็นโทษทางเลือกนี้ตั้งอยู่บน พื้นฐานของแนวคิดของการปฏิบัติต่อ ผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช่เรือนจำถือได้ว่าเป็นมาตรการ ลงโทษที่มีมนุษยธรรมมากกว่าการลงโทษ โดยใช้ วิธีทารุณแบบดั้งเดิม แนวคิดนี้เกิดขึ้นอย่างจริงจัง ในช่วงคริสต์ศตวรรษ 1960 ใน สหรัฐอเมริกา เมื่อความเชื่อมั่นในระบบเรือนจำเริ่มลดน้อยลง

ตามลำดับ เนื่องจากพบว่าวิธีปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช่เรือนจำนั้นไม่ได้ทำให้อาชญากร ลดลงแต่อย่างใดแต่กลับทำให้มีผู้กระทำความผิด เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับประสบปัญหา นักโทษล้นเรือนจำ และเล็งเห็นถึงผลกระทบ ในทางลบของการจำคุกการใช้เรือนจำที่ส่งผล กระทบทั้งต่อตัวผู้กระทำความผิดเองและต่อสังคม โดยรวมหลายประการประกอบกับแนวคิด ในการลงโทษได้เปลี่ยนแปลงไปจากการลงโทษ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการแก้แค้นทดแทนโดย หันมาให้ความสำคัญกับการลงโทษเพื่อการแก้ไข ฟื้นฟูผู้กระทำความผิดมากขึ้น ประเทศต่าง ๆ จึงได้ พยายามหาวิธีการลงโทษแนวใหม่สำหรับผู้กระทำความผิด ประเภทที่ไม่สมควรลงโทษจำคุก เป็นผู้กระทำความผิดครั้งแรกหรือกระทำไป เพราะความพลั้งพลาด ไม่ใช่อาชญากร โดยสันดาน ทำให้เกิดรูปแบบการลงโทษที่หลีกเลี่ยงระบบ เรือนจำและเพื่อให้การลงโทษสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการลงโทษเพื่อการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำความผิดจึงเกิดแนวคิดในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช่เรือนจำ หรือการแก้ไขฟื้นฟู ผู้กระทำความผิดในชุมชนขึ้นมา ซึ่งเป็นวิธีการ ที่มีมนุษยธรรมมากที่สุดและเป็นการให้โอกาส ผู้กระทำความผิดได้แก้ไข ปรับปรุงทั้งทางด้านพฤตินิสัย และความรู้สึกรับผิดชอบต่อตนเองให้เป็นพลเมือง ดีของสังคมและไม่หวนกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก ทั้งนี้เพื่อให้การลงโทษมีความเหมาะสมกับผู้กระทำความผิด การกระทำความผิด และสาเหตุของการกระทำความผิดให้มากที่สุด (On-chom, 2016)

การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ

การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ หมายถึง การใช้มาตรการในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดแบบอื่น ๆ แทนมาตรการจำคุกผู้กระทำความผิดไว้ในเรือนจำ ทั้งนี้ โดยถือว่ามาตรการจำคุกผู้กระทำความผิดไว้ในเรือนจำเป็นมาตรการในการลงโทษหรือปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดแบบหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นมาตรการที่เหมาะสมสำหรับผู้กระทำผิดบางประเภท เช่น ผู้กระทำความผิดคดี อุกฉกรรจ์ หรือผู้กระทำความผิดประเภทต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นต้องควบคุมไว้อย่างเข้มแข็งในเรือนจำ เพื่อความปลอดภัยของสังคม แต่ในขณะเดียวกันการใช้มาตรการจำคุกอาจจะไม่เหมาะสมสำหรับผู้กระทำความผิดบางประเภท เช่น ผู้กระทำความผิดครั้งแรกในคดีเล็กน้อย ซึ่งอาจปฏิบัติต่อบุคคลเหล่านี้โดย ใช้มาตรการอื่น ๆ แทนการจำคุกไว้ในเรือนจำ อันเป็นผลดีต่อการป้องกันสังคมให้ปลอดภัยในระยะยาวมากกว่า

มาตรการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช้เรือนจำมีความหมายใกล้เคียงกับการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในชุมชน (Community-Based Correction) ซึ่งเป็นการใช้มาตรการในการควบคุมและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในแบบต่าง ๆ ที่กระทำในชุมชน โดยอาศัยทรัพยากรในชุมชนเข้ามาช่วยในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด เช่น การใช้บรรยากาศและสถานที่ในชุมชนแทนการควบคุมผู้กระทำความผิดในเรือนจำ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด เช่น พนักงานคุมประพฤติ อาสาสมัคร รวมทั้งการเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด

การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช้เรือนจำ นับเป็นการปฏิบัติที่มุ่งเน้นที่จะลดการสูญเสียจากการลงโทษจำคุก ให้โอกาสผู้กระทำความผิดให้แก้ไขปรับปรุงนิสัย และเพื่อพัฒนาสำนึก รับผิดชอบของผู้กระทำความผิดที่มีต่อตนเองและสังคมโดยรวม ดังนั้น การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด โดยไม่ใช้เรือนจำ ย่อมเหมาะสมกับผู้กระทำความผิดโดยพลั้งพลาด ไม่มีสันดานเป็นผู้ร้าย เป็นการ กระทำความผิดที่ไม่รุนแรง เพื่อให้ผู้กระทำความผิดได้มีโอกาสดูแลแก้ไขฟื้นฟูและไม่กระทำความผิดขึ้นอีก (Jitsawang, 1997)

ทฤษฎีการลงโทษ

การลงโทษ คือ การปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ที่ได้รับการปฏิบัตินั้นต้องได้รับผลร้ายเนื่องจากได้ฝ่าฝืนแนวปฏิบัติอันเป็นกติกาของสังคม โดยรัฐจะเป็นผู้ทำหน้าที่จัดการให้ผู้กระทำความผิดได้รับผลร้ายนั้น ๆ การลงโทษเป็นรูปแบบหนึ่งของการป้องกันสังคมจากผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ การป้องกันแบ่งออกเป็น การป้องกันทั่วไป คือ การลงโทษตามมาตรา 18 แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งเป็นมาตรการบังคับทางอาญาที่ใช้ข่มขู่ไม่ให้ผู้กระทำความผิดอื่นกระทำความผิดในทางเดียวกัน หรือเป็นแบบอย่างซึ่งบังคับจิตใจของคนทั่วไปที่จะกระทำความผิดอย่างเดียวกันได้ถึงความผิดนั้น ๆ และการป้องกันพิเศษหรือวิธีการเพื่อความปลอดภัยเป็นมาตรการบังคับทางอาญาที่มีวัตถุประสงค์เป็นการป้องกันพิเศษเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ที่เคยกระทำความผิดกลับมากระทำความผิดซ้ำอีก และเพื่อป้องกันไม่ให้ก่อให้เกิดอันตรายต่อสังคมอีกในอนาคต โดยต้องใช้มาตรการฟื้นฟูและป้องกันประเทศต่าง ๆ ซึ่งศาลสามารถมีคำสั่งใช้ควบคุมไปกับการลงโทษ เพื่อตอบสนองต่อภารกิจหลักในการคุ้มครองสังคม

และป้องกันความผิดของกฎหมายอาญา (Worapat, 2015)

1. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้น ทดแทน (Retributive Theory)

ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทน เป็นทฤษฎีที่เก่าแก่ที่สุดอย่างหนึ่งที่มีผลสืบเนื่องจากแนวความคิดที่ว่ามนุษย์มีเจตจำนงเสรี (Free Will) ที่มนุษย์มีเหตุผล (Rational) และมีอิสระที่จะกระทำการใด ๆ ก็ได้ภายใต้ความเชื่อและการตัดสินใจของตนเอง และเมื่อมนุษย์กระทำการใดแล้วย่อมต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง ดังนั้น หากมนุษย์กระทำไม่ดีหรือฝ่าฝืนต่อกฎเกณฑ์ของสังคม มนุษย์ย่อมสมควรได้รับการตำหนิหรือการลงโทษในลักษณะตาต่อตา ฟันต่อฟัน (Aneyefor aneye, a toothfor a tooth) กล่าวคือ เมื่อไปปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไรก็ควรได้รับการปฏิบัติเช่นกันตอบแทน ดังนั้น วัตถุประสงค์ของทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนจึงเป็นไปเพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดโดยจะเป็นการมองย้อนไปในอดีต ถึงการกระทำความผิดของผู้กระทำความผิดแล้วจึงพิจารณาลงโทษโดยไม่ได้มองถึงอนาคตกล่าวคือการลงโทษ ไม่ได้พิจารณาไปถึงขนาดว่าเมื่อผู้กระทำความผิดได้รับโทษแล้วผลจะเป็นอย่างไร หรือการลงโทษนั้นจะมีผลเป็นการป้องกันไม่ให้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นอีกหรือไม่ เมื่อการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนผู้กระทำความผิดเป็นการมองย้อนไปในอดีตถึงการกระทำ ความผิดของผู้กระทำความผิดโดยไม่ได้มองไปถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับจากการลงโทษ ความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการลงโทษตามทฤษฎีดังกล่าว

จึงมีลักษณะที่สำคัญ 3 ประการดังต่อไปนี้ (Serm-sindham, 2021)

1) การลงโทษเป็นการทดแทนความเสียหาย (Vindication) คือเป็นการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน ให้กับผู้เสียหายหรือเหยื่อ (Victim) จากการที่ผู้กระทำความผิดได้ก่อให้เกิดความเสียหายอันทำให้ผู้เสียหายหรือเหยื่อพอใจกับกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ตลอดจนเป็นการให้เขาได้รับผิดชอบในสิ่งที่เขาได้กระทำความเสียหายเพราะเขาสมควรได้รับผลร้ายบางอย่างจากสิ่งที่มาจากการคิด ตกลงใจ ของตัวเขาเอง

2) การลงโทษต้องก่อให้เกิดความเป็นธรรม (Fairness) คือ กฎหมายคุ้มครองบุคคลทุกคน หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ บุคคลย่อมเสมอภาคกันต่อหน้ากฎหมาย ดังนั้น หากมีผู้ใดฝ่าฝืนกฎหมาย ผู้กระทำความผิดนั้นย่อมระวางโทษตามกฎหมายอาญาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ส่วนรวม

3) การลงโทษต้องได้สัดส่วนกับความผิด (Proportionality of Punishment) คือจำนวนโทษที่ผู้กระทำความผิดควรจะได้รับจะต้องเท่ากันกับความเสียหายที่เขาได้กระทำความผิดนั้น ประกอบกับความร้ายแรงของความเสียหายในทางการกระทำ และผลต่อสังคมอันเกิดจากการกระทำความผิดนั้น

อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนผู้กระทำความผิด (Retribution) เป็นทฤษฎีการลงโทษที่มุ่งที่จะตอบแทนหรือทดแทนการกระทำความผิดโดยจะมองย้อนไปในอดีตถึงการกระทำ ความผิดของผู้กระทำความผิดแล้วจึงพิจารณาลงโทษโดยไม่ได้

มองถึงอนาคต ไม่ได้พิจารณาถึงว่าเมื่อเขาได้รับโทษแล้วผลจะเป็นอย่างไรหรือการลงโทษนั้นจะมีผลเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดเกิดขึ้นอีกหรือไม่ หากแต่เพียงมองว่าเมื่อมีบุคคลใดกระทำความผิดเขาพร้อมสมควรรับผิดชอบต่อการกระทำของเขาหรือสมควรได้รับการทดแทนบางอย่าง เพื่อเป็นการตอบแทนหรือทดแทนในสิ่งที่เขาได้กระทำลงไป ตลอดจนเป็นการให้เขารับผิดชอบต่อสิ่งที่เขาได้กระทำลง ซึ่งการตอบแทนหรือการแสดงความรับผิดชอบที่สังคมยอมรับได้นี้ก็คือการลงโทษนั่นเอง

2. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง (Deterrence Theory)

ทฤษฎีการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง ตั้งอยู่บนความเชื่อพื้นฐานว่า การกระทำผิดที่เกิดขึ้นในสังคม เมื่อเกิดขึ้นแล้วไม่สามารถที่จะย้อนเวลากลับไปไม่ให้เกิดการกระทำนั้นเกิดขึ้นอีกได้ ดังนั้นเมื่อเกิดการกระทำความผิดขึ้น เราจึงควรหาทางป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำความผิดขึ้นมามากกว่าที่จะแก้แค้นทดแทนผู้กระทำผิด แนวคิดนี้จึงมองว่าควรจะใช้วิธีการลงโทษเพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิดลักษณะนั้น โดยการใช้การลงโทษเป็นการข่มขู่ให้บุคคลอื่นในสังคมกลัวตัวเองโทษที่จะได้รับและไม่กล้ากระทำความผิด ซึ่งจะถือว่าการปลูกฝังศีลธรรมให้แก่บุคคลในสังคมด้วยทฤษฎีการลงโทษเพื่อป้องกันมีความเชื่อตามแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยา แนวปฏิฐานนิยม (Positivist) ซีชาร์ ลอมโบรโซ นายแพทย์ผู้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นแนวคิดแบบปฏิฐานนิยมมาใช้ในการศึกษาผู้กระทำผิดเพื่อที่จะหาทางป้องกันสังคม ความเชื่อว่าหากรู้ว่าผู้กระทำผิดมีลักษณะ

อย่างไรก็สามารถที่จะหาทางป้องกันได้โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้บุคคลนั้นเป็นอันตรายต่อสังคม วัตถุประสงค์ของการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้งจึงแบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ (Suthiyothin, 2011)

1) การลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้งโดยเฉพาะหรือป้องกันโดยเฉพาะ เป็นการลงโทษผู้กระทำความผิดรายบุคคลเพื่อข่มขู่ยับยั้งมิให้เขาก่อทำผิดซ้ำ อาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าเป็นการป้องกันโดยเฉพาะ

2) การลงโทษโดยทั่วไปหรือป้องกันโดยทั่วไป เป็นการลงโทษผู้กระทำความผิดเพื่อเป็นตัวอย่างให้สังคมทั่วไปเห็น เพื่อที่จะได้เกรงกลัวโทษจากการกระทำความผิด และไม่คิดที่จะกระทำความผิดอีก

3. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อตัดโอกาสกระทำความผิด (Incapacitation Theory)

การป้องกันสังคมหรือการตัดโอกาสกระทำความผิดนี้ มีหลักการว่าอาชญากรรมย่อมไม่เกิดขึ้นถ้าไม่มีอาชญากรหรืออาชญากรไม่มีโอกาสที่จะทำผิด การลงโทษเพื่อเป็นการตัดโอกาสกระทำความผิดมีวัตถุประสงค์ที่คล้ายกับวัตถุประสงค์ของการลงโทษเพื่อข่มขู่ยับยั้ง คือ เพื่อการป้องกันอาชญากรรม แต่แตกต่างกันว่าตามหลักการของการลงโทษเพื่อการข่มขู่ยับยั้งมุ่งให้เกิดความเกรงกลัวไม่กระทำความผิดขึ้นอีก ส่วนการลงโทษเพื่อตัดโอกาสมุ่งป้องกันการกระทำความผิดซ้ำโดยการทำให้เขาหมดโอกาสที่จะกระทำความผิดขึ้นได้ ซึ่งวิธีการที่จะขจัดผู้กระทำความผิดอาจทำได้โดยการเนรเทศเพื่อป้องกันสังคมจากอาชญากรโดยการกักอาชญากรไปอยู่ที่อื่นเพื่อให้สังคมปลอดภัย เช่น อังกฤษเคยส่งนักโทษไปไว้ที่

ออสเตรเลีย หรือโดยการทำลายอวัยวะเพื่อตัดโอกาสผู้กระทำความผิดในการประกอบอาชญากรรม เช่น ตัดมือพวกลักขโมย ทำให้หมดโอกาสลักขโมย หรือการประหารชีวิต สำหรับวิธีการลงโทษที่สนองต่อวัตถุประสงค์นี้ และใช้กันแพร่หลายในปัจจุบันก็คือ การจำคุกโดยการกักผู้กระทำความผิดออกไปจากสังคมให้สังคมปลอดภัย แต่การจำคุกเป็นวิธีที่แยกผู้กระทำความผิดออกจากสังคมเป็นการชั่วคราว เพราะการลงโทษจำคุกเพื่อสนองต่อวัตถุประสงค์นี้ไม่ได้เป็นวิธีที่ดีที่สุด เนื่องจากผู้กระทำความผิดยังคงต้องกลับมาอยู่ในสังคมในท้ายที่สุด แม้จะเป็นโทษจำคุกตลอดชีวิตซึ่งมักจะมีการลดโทษ และเมื่อกลับมาแล้วผู้กระทำความผิดอาจมีความโกรธแค้นสังคมมากยิ่งขึ้น เป็นผลต่อเนื่องจากการลงโทษที่เขาได้รับ หรือปรับตัวเข้ากับสังคมยากขึ้น เพราะสังคมไม่ยอมรับเนื่องจากมีตราบาปเป็นคนชั่ว (Jitsawang, 2000)

4. ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation Theory)

แนวความคิดเกี่ยวกับการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด เป็นแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาปฏิฐานนิยม (Positive School) ซึ่งเชื่อในเรื่องเกี่ยวกับเจตจำนงกำหนด (Determinism) กล่าวคือ การกระทำของมนุษย์ถูกกำหนดจากปัจจัยต่าง ๆ มนุษย์ไม่สามารถเลือกกระทำได้อย่างอิสระ ใช้เหตุผลในการเลือก แต่มนุษย์ถูกกดดัน หล่อหลอมจากสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ จนมีบุคลิกภาพที่บกพร่องและหันไปสู่การกระทำความผิด ดังนั้น การกระทำของมนุษย์เป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่างรวมกัน ได้แก่ ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางชีวภาค

และปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมของมนุษย์ ดังนั้น การกระทำความผิดจึงเกิดจากปัจจัยหลายอย่างร่วมกันด้วย ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การลงโทษจึงไม่ควรมุ่งเน้นที่การกระทำความผิดเป็นหลัก แต่ควรพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้เกิดการกระทำความผิดและการแก้ไขไปที่สาเหตุนั้น การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดจึงเน้นที่ตัวผู้กระทำความผิดมากกว่าการกระทำความผิด โดยการเน้นการศึกษาผู้กระทำความผิดเป็นรายบุคคล หรือการจำแนกลักษณะ เพื่อหาสาเหตุการกระทำความผิดและแนวทางแก้ไข ทั้งนี้เพราะสังคมจัดให้มีการลงโทษขึ้นก็เพื่อปิดโอกาสให้สังคมได้แก้ไขผู้กระทำความผิด ดังนั้น ระยะเวลาของการลงโทษจำคุกขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้กระทำความผิดที่จะแก้ไขตนเอง เช่น ผู้ต้องขังคดีฆ่า อาจได้รับการปล่อยตัวก่อนผู้ต้องขังคดีลักทรัพย์ที่กระทำความผิดซ้ำซาก ถ้าผู้ต้องคดีฆ่าสามารถสำนึกผิดและมีพฤติกรรมตามที่สังคมต้องการและมีแนวโน้มว่าจะไม่กระทำความผิดซ้ำอีก แนวความคิดในการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูจึงเป็นแนวคิดที่ให้โอกาสคนกลับตัว ให้โอกาสแก้ไขปรับปรุงตัวโดยการทำให้คนที่ทำผิดไม่ให้อำนาจกลับไปสู่การกระทำความผิดมากขึ้น ทั้งนี้โดยการพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้ผู้กระทำความผิดถูกลงโทษในลักษณะที่เป็นการทำลายคุณลักษณะหรือศักยภาพในการกลับเข้าสู่สังคมของเขา โดยการใช้มาตรการเลี้ยงโทษจำคุก เช่น การรอกการลงอาญาโดยมีการคุมประพฤติ การใช้โทษปรับและการใช้มาตรการในชุมชนอื่น ๆ ทั้งนี้ เพื่อมิให้ผู้กระทำความผิดได้รับผลกระทบในทางลบในเรือนจำ นอกจากนี้ยังใช้วิธีการเลี้ยงโทษจำคุกในกรณีที่ได้เข้าไปปรับโทษในเรือนจำมาแล้ว

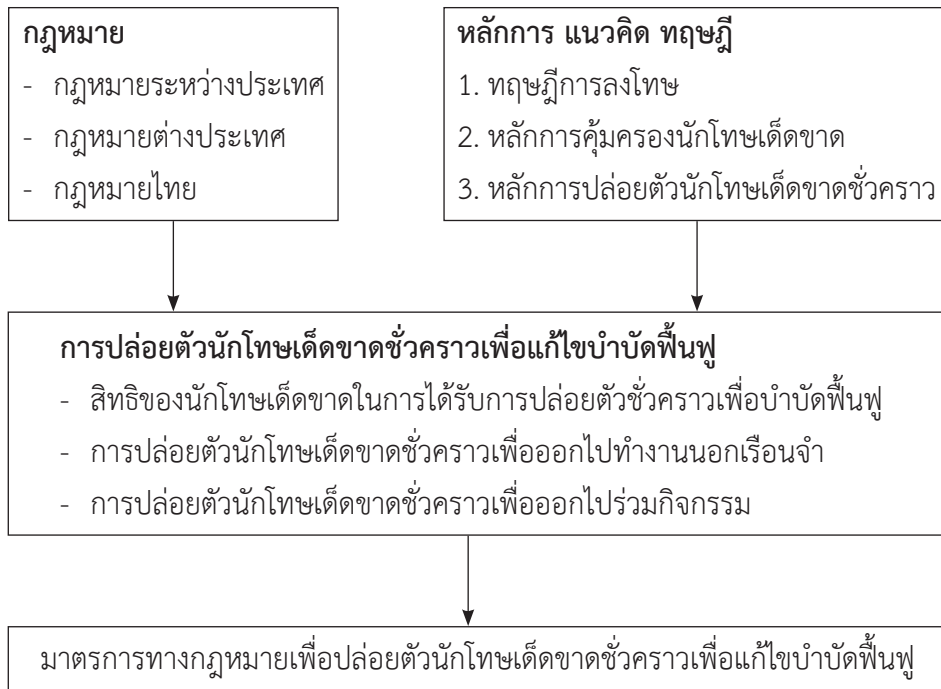
ก็ให้อยู่ในเรือนจำให้น้อยที่สุดเพื่อให้ได้รับผลกระทบ น้อยที่สุดเช่นกัน โดยใช้วิธีการพักการลงโทษ การลดวันต้องโทษ หรือการทำงานสาธารณะ และศูนย์ควบคุม ในขณะที่พวกที่ใช้วิธีการจำคุก ในเรือนจำก็ให้การอบรมแก้ไขโดยการฝึกวิชาชีพ ให้การศึกษา การอบรมทางศีลธรรมและศาสนา การจัดสวัสดิการ การให้การบำบัดแก้ไขเป็นกลุ่ม และรายบุคคล ทั้งนี้เพื่อบำบัดแก้ไขสาเหตุที่ทำให้ ผู้กระทำผิดมีความบกพร่องและเป็นเหตุให้ กระทำผิด (Jitsawang, 2000)

หลักการคุ้มครองนักโทษเด็ดขาด

เนื่องจากสังคมในเรือนจำของผู้ต้องขัง เป็นสังคมที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจาก สังคม ภายนอกอยู่หลายประการ ที่สำคัญก็คือสังคมของ ผู้ต้องขังเป็นสังคมของการถูกจำกัดสิทธิ เสรีภาพ และเต็มไปด้วยกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ข้อห้ามต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังเป็นสังคมที่ถูกตัดความสัมพันธ์กับ สังคมภายนอก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อ ผู้ต้องขังในการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งนับเป็น

สิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการ บังคับโทษทางอาญา โดยเฉพาะการที่จะกระทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของการลงโทษจำคุกนั้น การดูแล คุ้มครอง และรับรองการให้สิทธิขั้นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิตของผู้ต้องขัง ให้สามารถปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมเสียและทัศนคติที่ไม่ดี และได้รับ การขัดเกลาให้เป็นบุคคลที่สามารถใช้ชีวิต อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมปกติ ได้อย่างมีความสุขนั้น การให้ความคุ้มครองและรับรองสิทธิขั้นพื้นฐาน ในความเป็นส่วนตัวแก่ ผู้ต้องขังนั้นย่อมเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง เพราะลักษณะพิเศษของ สังคมผู้ต้องขังดังกล่าว จะมีผลกระทบทั้งทางด้าน ร่างกายและจิตใจของผู้ต้องขัง ซึ่งนักทฤษฎีวิทยา และนักสังคมวิทยาหลายคนเชื่อว่า ผลกระทบ ดังกล่าวจะนำไปสู่การปรับตัวของผู้ต้องขัง ในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติ และแบบพฤติกรรมของผู้ต้องขังในเวลา ต่อมาด้วย (Krabkaikaw, 2015)

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเอกสาร ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แหล่งข้อมูลออนไลน์ และกฎหมายระหว่างประเทศ ได้แก่ ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กฎหมายต่างประเทศ ศึกษากฎหมายสหรัฐอเมริกา และราชอาณาจักรนิวซีแลนด์ ส่วนกฎหมายไทย จะศึกษาพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560

และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. สิทธิของนักโทษเด็ดขาดในการได้รับการปล่อยตัวชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู

การควบคุมผู้ต้องขังในปัจจุบันต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาและสร้างมาตรฐานการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง โดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หลักความเสมอภาค ซึ่งในขณะเดียวกันผู้ต้องขังก็ยังถือเป็นประชาชนคนไทยที่อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ

ฉบับเดียวกันมีสิทธิ ได้รับการรับรอง คຸ່ມครองสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับประชาชนทั่วไปตามที่รัฐธรรมนูญได้บัญญัติไว้ ดังนั้นนอกจากกฎหมายหรือข้อจำกัดที่จำเป็นต่อการบังคับโทษทางอาญาแล้วผู้ต้องขังก็พึงได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานทั่วไปเช่นเดียวกับพลเมืองไทยทุกคนโดยเฉพาะสิทธิที่เกี่ยวข้องด้วยโดยหลักการดังกล่าวมีบัญญัติไว้ใน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (หรือเรียกว่าข้อกำหนดแมนเดลา ปัจจุบันแนวคิดในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดได้เปลี่ยนไปจากการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนเป็นการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ซึ่งเรียกว่าการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดโดยไม่ใช้เรือนจำซึ่งเป็นมาตรการที่ได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด โดยการให้ผู้ต้องขังสามารถกลับไปดำเนินชีวิตในสังคมต่อไปได้ เมื่อออกจากเรือนจำ ในระหว่างอยู่ในเรือนจำจึงควรต้องให้ผู้ต้องขังมีการเชื่อมโยงกับชุมชน ครอบครัว ไม่ควรให้ผู้ต้องขังตัดขาดจากสังคมไปอย่างเด็ดขาด เพราะหากผู้ต้องขังตัดขาดจากสังคมไปโดยเด็ดขาด จะทำให้ผู้ต้องขังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคม ครอบครัวได้เมื่อออกไปจากเรือนจำ หากผู้ต้องขังไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ผู้ต้องขังมีสิทธิที่จะกลับมากระทำความผิดซ้ำได้

ผู้วิจัยเห็นว่าเมื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดจะพบว่าการที่คุมขังนักโทษไว้ในเรือนจำเพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นการช่วยบำบัดฟื้นฟูนักโทษให้สามารถ

กลับตัวเป็นคนดีได้ นักโทษที่เข้าคุกไปแล้วมักจะถูกสังคมตีตราว่าเป็นคนคุก โอกาสในการเริ่มชีวิตใหม่ค่อนข้างยากในสังคม สังคมจึงเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญมากในการช่วยให้นักโทษเด็ดขาดกลับมาเริ่มต้นชีวิตได้ โดยเฉพาะครอบครัว ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่จะอยู่ใกล้กับนักโทษมากที่สุด การที่ให้นักโทษมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัว จะเป็นการทำให้โอกาสในการกลับไปกระทำความผิดซ้ำยากขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการเชื่อมโยงนักโทษกับบุคคลในครอบครัว และบุคคลในสังคม เป็นเรื่องที่สำคัญในการไม่ให้นักโทษกลับมากระทำความผิดซ้ำ ประกอบกับในประเทศไทยมีปัญหา นักโทษล้นเรือนจำ การหาแนวทางแก้ไขบำบัดฟื้นฟูนักโทษเด็ดขาดไม่ให้กลับไปกระทำความผิดซ้ำ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญในสังคมไทย โดยเมื่อพิจารณาข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง หรือข้อกำหนดแมนเดลา จะเห็นได้ว่าการสนับสนุนให้ผู้ต้องขังเชื่อมโยงกับสังคม ครอบครัว ให้ได้มากที่สุด เมื่อพ้นโทษไปแล้วให้ผู้ต้องขังหางานทำได้ เพื่อให้ผู้ต้องขังไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำ ประกอบกลับเมื่อพิจารณา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มีการบัญญัติรับรอง คຸ່ມครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนไว้หลายเรื่อง เช่น สิทธิในชีวิตร่างกาย สิทธิในการประกอบอาชีพ สิทธิในครอบครัว ฯลฯ ถึงแม้ผู้ต้องขังจะเป็นผู้ถูกควบคุมตัวในเรือนจำ จะถูกจำกัดสิทธิ เสรีภาพบางอย่าง แต่ก็ยังคงมีสิทธิที่จะได้รับการคຸ່ມครองตามรัฐธรรมนูญ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลอะไรก็ตามย่อมไม่สามารถกระทำได้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้ต้องขังควรจะได้สิทธิในการที่จะ

ได้รับการบำบัดฟื้นฟู สิทธิที่จะได้รับการฝึกฝนอาชีพ สิทธิในครอบครัว สิทธิในการเข้าสังคม ฯลฯ ตามที่เหมาะสม ไม่ใช่ตัดผู้ต้องขังออกจากสังคม โดยเด็ดขาด ซึ่งจะทำให้ผู้ต้องขังมีโอกาสกลับมากระทำความผิดซ้ำ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในการปล่อยตัวชั่วคราวนักโทษเด็ดขาดนั้น มีประโยชน์กับตัวนักโทษเอง ซึ่งเป็นการแก้ไขบำบัดฟื้นฟูนักโทษ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสังคมทำให้อาชญากรรมในสังคมน้อยลง และส่งผลดีต่อประเทศชาติทำให้นักโทษในเรือนจำน้อยลง

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่านักโทษเด็ดขาดควรมีสติในการได้รับการปล่อยตัวชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู โดยมีมาตรการและเงื่อนไขที่เหมาะสม

2. การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อออกไปทำงานนอกเรือนจำ

การให้นักโทษที่พ้นโทษแล้วมีโอกาสในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยฟื้นฟูผู้กระทำความผิดให้กลับตัวเป็นคนดี และไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำ โดยเฉพาะผู้ต้องขังที่พ้นโทษแล้วการจะคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืนผู้พ้นโทษสมควรจะได้รับโอกาสให้สามารถประกอบอาชีพมีรายได้พึ่งพิงตัวเองได้ ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ได้กำหนดให้ผู้บริหารเรือนจำจะต้องจัดการการฝึกวิชาชีพหรืองานให้แก่ผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพโดยเฉพาะในเรือนจำ จึงเป็นโปรแกรมที่ในเรือนจำทุก ๆ แห่งไม่ว่าจะเป็นในประเทศไทย หรือในต่างประเทศ มีโปรแกรมการฝึกวิชาชีพต่าง ๆ ไว้ เพื่อฝึกทักษะให้นักโทษมีทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อใช้ในการประกอบอาชีพหลังจากออกจากเรือนจำไป และอีกมาตรการหนึ่ง

ที่มีการนำมาใช้เพื่อช่วยบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขัง คือการให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานนอกเรือนจำในระหว่างได้รับการลงโทษ เพื่อเป็นการให้นักโทษเด็ดขาดได้มีโอกาสฝึกวิชาชีพ ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม ให้นักโทษเด็ดขาดสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ โดยเฉพาะในถิ่นที่อยู่ที่นักโทษเด็ดขาดจะไปอาศัยหลังจากพ้นโทษไป การให้นักโทษเด็ดขาดได้มีโอกาสในการทำงานใกล้เคียงกับที่พักอาศัยหลังพ้นโทษ จึงเป็นแนวทางในการทำให้นักโทษเด็ดขาดไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำได้ดีเป็นอย่างยิ่ง

ในประเทศไทยมีการให้นักโทษเด็ดขาดไปทำงานนอกเรือนจำเพื่อวัตถุประสงค์ในการแก้ไขบำบัดฟื้นฟู ปรับตัวเข้าสังคมได้ เช่นเดียวกับในต่างประเทศ แต่เป็นที่สังเกตว่าในประเทศไทยหากนักโทษเด็ดขาดจะออกไปทำงานนอกเรือนจำนั้นจะมีลักษณะไปเป็นหมู่คณะ ไป หรือกล่าวง่าย ๆ ว่าการออกไปทำงานนอกเรือนจำส่วนใหญ่จะอยู่ในรูปแบบของการรวมกลุ่มนักโทษเด็ดขาดเข้าด้วยกัน มีผู้คุมคุมไป โดยจะเป็นบริษัทหรือหน่วยงานที่รับผู้ต้องขังไปทำงาน และมีการทำความร่วมมือกับเรือนจำ ส่วนการไปทำงานในเรือนจำชั่วคราวหรือทัณฑสถานเปิดนั้น มีลักษณะเปิดทัณฑสถานเป็นสถานที่บริการต่าง ๆ เช่น ทำเป็นสถานที่ท่องเที่ยว หรือล่องเรือ ซึ่งจะให้ผู้ต้องขังที่อยู่ใกล้พ้นโทษมาทำงานในทัณฑสถานเปิดเหล่านี้ ซึ่งนักโทษจะมีโอกาสได้พบปะผู้คน มีวิชาชีพติดตัว และหากพ้นโทษไปแล้วยังไม่มียานพาหนะ ยังเปิดโอกาสให้กลับมาทำงานที่นี่ได้ แต่เมื่อเปรียบเทียบกับในสหรัฐอเมริกา และราชอาณาจักรนิวซีแลนด์ จะการปล่อยตัวผู้ต้องขังเพื่อไปทำงาน จะเห็นได้ว่า

ในต่างประเทศมีการส่งเสริมให้นักโทษเด็ดขาดสามารถไปทำงานในท้องถิ่นที่อยู่ของตนได้ หรือแม้กระทั่งการประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งในประเทศไทยจะไม่มีมีการปล่อยนักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานเพียงลำพัง แต่จะมีลักษณะไปเป็นหมู่คณะหรือทำงานในสถานที่ที่เป็นของราชทัณฑ์จัดให้ ซึ่งถึงแม้ว่าโครงการของทางราชทัณฑ์จะเป็นโครงการที่ดี แต่จะเห็นได้ว่าผู้ต้องขังจะยังอยู่ในสังคมในเรือนจำมากกว่าสังคมภายนอกเรือนจำ เพราะยังไม่มีมีการแยกผู้ต้องขังออกมาจากสังคมในเรือนจำในการบำบัดฟื้นฟูแก้ไขผู้ต้องขังควรจะให้ผู้ต้องขังกลับเข้าไปอยู่ในสังคมปกติให้ได้มากที่สุด ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในประเทศไทยควรจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังสามารถออกมาทำงานในสถานประกอบการที่ใกล้กับถิ่นที่อยู่ที่ยินดีรับผู้ต้องขังโดยลำพังได้ หรือเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังมาทำงานอิสระได้โดยไม่มีผู้คุม เหมือนเช่นในต่างประเทศ เพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างแท้จริง

จากที่กล่าวจึงสรุปได้ว่านักโทษเด็ดขาดควรมีสิทธิในการออกไปทำงานนอกเรือนจำ โดยอาจเป็นงานอิสระหรืองานที่ทำในสถานประกอบการเพียงลำพัง โดยควรกำหนดเงื่อนไขที่เหมาะสม

3. การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อออกไปร่วมกิจกรรม

การที่นักโทษเด็ดขาดได้มีโอกาสออกจากเรือนจำ เพื่อไปร่วมกิจกรรมกับสังคมและครอบครัวนั้น จะเป็นการบำบัดฟื้นฟูผู้ต้องขังได้มาก จะทำให้ผู้ต้องขังไม่ถูกตัดออกไปจากสังคมอย่างเด็ดขาด โดยการปล่อยตัวชั่วคราวเพื่อสร้าง

สัมพันธ์กับครอบครัวมีความจำเป็นต่อผู้ต้องขังเป็นอย่างมาก เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลให้ผู้ต้องขังกลับตัวเป็นคนดีของสังคมโดยไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำอีก เพราะครอบครัวจะเป็นกลุ่มคนกลุ่มแรกที่ช่วยผู้ต้องขังในการกลับคืนสู่สังคม ส่วนการให้ผู้ต้องขังมีส่วนร่วมกิจกรรมทางสังคมจะเป็นการทำให้ผู้ต้องขังสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ง่ายเมื่อพ้นโทษออกไป ในราชอาณาจักรนิวซีแลนด์ Corrections Act 2004 ให้นักโทษออกเรือนจำเพื่อการบำบัดฟื้นฟู หรือเพื่อร่วมกิจกรรม เช่น เพื่อรักษาความสัมพันธ์ในครอบครัวหรือมิตรภาพ เพื่อไปเยี่ยมทารกแรกเกิดของนักโทษ เพื่อเข้าร่วมกลุ่มกิจกรรมหรือเหตุการณ์ทางศาสนา ชุมชน วัฒนธรรม การศึกษา การพักผ่อนหย่อนใจ บริการ หรือกีฬา เพื่อดำเนินกิจกรรมที่สนับสนุนความต้องการในการฟื้นฟูหรือบูรณาการของผู้ต้องขัง เช่นเดียวกับในสหรัฐอเมริกา กฎหมาย N.Y. Comp. Codes R. & Regs 2011, Tit. 7 § 1900.3 กำหนดรูปแบบการปล่อยตัวชั่วคราวไว้ ดังนี้ เช่น การลาทิจเพื่อไปเยี่ยมคู่สมรส บุตร พี่น้อง น้องสาว หลาน พ่อแม่ ปู่ ย่า ตา ยาย หรือลุง ป้า น้า อา ในระหว่างที่ป่วยหนัก หรือใกล้จะถึงแก่ความตาย หรือไปร่วมงานศพของบุคคลดังกล่าว ซึ่งจะเห็นได้ว่าในต่างประเทศมีการปล่อยนักโทษเด็ดขาดเพื่อไปร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อบำบัดฟื้นฟู

สำหรับประเทศไทยการให้นักโทษเด็ดขาดออกนอกเรือนจำเพื่อร่วมกิจกรรมนั้น พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 52 (4) ให้สิทธินักโทษเด็ดขาดลาเกี่ยวกับกิจธุระสำคัญหรือกิจการในครอบครัว ในทางปฏิบัติจะให้มีการลาได้เฉพาะ

การลาไปร่วมพิธีฌาปนกิจศพ โดยให้ลาได้เฉพาะผู้ตายที่เป็น บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตรเท่านั้น ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการลาของนักโทษเด็ดขาด (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 และหลักเกณฑ์ในการลาของนักโทษเด็ดขาด (เฉพาะการลาไปประกอบพิธีเกี่ยวกับงานศพ) แต่การลาไปกิจกรรมอื่นที่สำคัญในครอบครัว เช่น ลาเพื่อไปเยี่ยมบิดา มารดา สามี ภรรยาที่ป่วยหนัก หรือภรรยาที่จะคลอดบุตร หรือลาเพื่อไปร่วมกิจกรรมทางสังคม เช่น วันสำคัญทางศาสนา ทำงานอาสาสมัคร ฯลฯ ประเทศไทยไม่ได้มีการให้สิทธินักโทษเด็ดขาดลาเพื่อร่วมกิจกรรมดังกล่าวได้ ซึ่งการที่ประเทศไทยยังไม่มีการให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำกิจกรรมดังกล่าวได้นั้น ทั้งนี้ อาจจะเนื่องมาจากความปลอดภัยของชุมชน การขาดเจ้าหน้าที่ที่จะติดตาม ฯลฯ

การให้นักโทษเด็ดขาดออกไปนอกเรือนจำเพื่อร่วมกิจกรรมกับครอบครัว หรือสังคมนั้นจะเป็นสิ่งที่บำบัดฟื้นฟูนักโทษเด็ดขาดได้เป็นอย่างมาก เพราะหากนักโทษเด็ดขาดสามารถปรับตัวเข้ากับครอบครัวหรือสังคมได้ จะทำให้นักโทษเด็ดขาดเริ่มต้นชีวิตใหม่ได้ ประเทศไทยควรมีมาตรการดังกล่าว เพื่อช่วยเหลือบำบัดฟื้นฟูนักโทษ และในขณะเดียวกันจะทำให้ภาครัฐไม่ต้องประสบปัญหานักโทษล้นเรือนจำ ผู้วิจัยจึงเห็นว่านอกจากการให้นักโทษเด็ดขาดไปงานศพแล้ว การไปร่วมกิจกรรมสำคัญ ๆ ทั้งกับครอบครัวและสังคมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ที่ควรให้สิทธินักโทษเด็ดขาดได้ออกไปร่วมกิจกรรมดังกล่าว เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะให้สิทธิ

นักโทษเด็ดขาด ไปร่วมกิจกรรม เช่น การเยี่ยมบิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตรของนักโทษเด็ดขาด กรณีบุคคลนั้นป่วยหนัก การเยี่ยมภรรยาวันคลอดบุตร การไปร่วมวันสำคัญทางศาสนาของศาสนาที่ตนนับถือ การออกไปเพื่อทำงานเป็นอาสาสมัคร หรือกรณีอื่นใด

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่าประเทศไทยควรจะให้สิทธินักโทษเด็ดขาดในการปล่อยตัวชั่วคราวเพื่อออกไปร่วมกิจกรรมอื่น ๆ นอกจากงานศพ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู พบว่าในประเทศไทยควรจะให้สิทธินักโทษเด็ดขาดในการออกไปนอกเรือนจำชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู ทั้งในเรื่องของการออกไปทำงาน และออกไปร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สิทธิของนักโทษเด็ดขาดในการปล่อยตัวชั่วคราวเพื่อบำบัดฟื้นฟู

ผู้วิจัยเห็นว่าภาครัฐควรมีมาตรการหรือนโยบายที่สนับสนุนในการให้นักโทษเด็ดขาดออกไปจากเรือนจำเพื่อบำบัดฟื้นฟู โดยเฉพาะในชุมชนที่นักโทษเด็ดขาดจะอาศัยภายหลังออกจากเรือนจำ ควรมีการสนับสนุนจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ในการให้นักโทษเด็ดขาดเฉพาะรายเข้าทำงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ควรจะเป็นหน่วยงานที่เริ่มต้นในการรับนักโทษเด็ดขาดเข้าทำงาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับหน่วยงานอื่น ๆ

2. การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อออกไปทำงาน

เพื่อเป็นการเพิ่มสิทธิในการให้นักโทษเด็ดขาดในการออกไปทำงานนอกเรือนจำ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการแก้ไขพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 52 โดยเพิ่ม (9) ดังนี้

มาตรา 52 ...

(9) ได้รับการพิจารณาให้ออกไปทำงานในสถานประกอบการ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ซึ่งอาจเป็นกิจการของครอบครัว หรือออกไปทำงานอิสระ เพื่อหารายได้หรือฝึกงานในระหว่างถูกคุมขัง โดยอาจจะมีผู้คุมหรือไม่มีผู้คุมก็ได้ แต่การอนุญาตให้ไปทำงานนอกเรือนจำจะกระทำได้อีกเมื่อนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษ ตามหมายจำคุกเมื่อคดีถึงที่สุดนั้น และเหลือโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์ของนักโทษภายหลังพ้นโทษ ในการกลับคืนสู่สังคม และครอบครัว และความปลอดภัยของสังคม ประกอบกัน แต่ถ้านักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำโดยไม่มีผู้ควบคุม ไม่กลับเข้าเรือนจำภายในเวลาที่กำหนดเกินกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ให้ถือว่านักโทษเด็ดขาดผู้นั้นหลบหนีที่คุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา

...”

นอกจากนี้ให้ออกระเบียบว่าด้วยการปล่อยนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อออกไปทำงานอิสระ พ.ศ. และระเบียบว่าด้วยการปล่อยนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อออกไปทำงานกับสถานประกอบการในถิ่นที่อยู่ภายหลังพ้นโทษ พ.ศ.

3. การปล่อยตัวนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อออกไปรวมกิจกรรม

เพื่อเป็นการเพิ่มสิทธิในการให้นักโทษเด็ดขาดในการออกไปรวมกิจกรรม ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการแก้ไขพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 52 โดยแก้ไข (4) ดังนี้

“มาตรา 52 ...

(4) ลาไม่เกินเจ็ดวันในคราวหนึ่ง โดยไม่นับรวมเวลาที่ต้องใช้ในการเดินทางเข้าด้วย เมื่อมีความจำเป็นเห็นประจักษ์เกี่ยวกับกิจธุระสำคัญหรือกิจการในครอบครัว หรือไปรวมกิจกรรมทางสังคม แต่ห้ามมิให้ออกไปนอกราชอาณาจักร และต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมราชทัณฑ์ ระยะเวลาที่อนุญาตให้ลานั้น มิให้หักออกจากการคำนวณกำหนดโทษ ถ้านักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาออกไปไม่กลับเข้าเรือนจำภายในเวลาที่กำหนดเกินกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ให้ถือว่านักโทษเด็ดขาดผู้นั้นหลบหนีที่คุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา

...”

นอกจากนี้ผู้วิจัยเห็นว่าในเบื้องต้นควรออกระเบียบว่าด้วยการปล่อยนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อไปเยี่ยมญาติที่ป่วยหนัก พ.ศ. ระเบียบว่าด้วยการปล่อยนักโทษเด็ดขาดว่าด้วยการไปเยี่ยมภรรยาที่คลอดบุตร พ.ศ. และระเบียบว่าด้วยการปล่อยนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อไปร่วมวันสำคัญทางศาสนา พ.ศ. และระเบียบว่าด้วยว่าด้วยการปล่อยนักโทษเด็ดขาดชั่วคราวเพื่อไปทำงานอาสาสมัคร พ.ศ.

REFERENCES

- Criminal News Team. (2023). **Eyes on the establishment of corrections industry in 4 regions to find employment to 20,000 prisoners after sentence is served.** Retrieved from <https://mgronline.com/crime/detail/9660000009051> [2023, 2 Aug.]
- Department of Corrections. (2023). **Report on the statistics of the convicted.** Retrieved from <http://www.correct.go.th/stathomepage> [2023, 2 Aug.]
- Jitsawang, N. (1997). **Principles of penology.** Nonthaburi : Department of Corrections.
- Jitsawang, N. (2000). **Purpose of punishment.** Retrieved from https://www.gotoknow.org/posts/454719_22/8/66 [2023, 22 Aug.]
- On-chom, L. (2016). **Determination of sentences to be proportionate to the offenders in drug-related offences.** (Master Thesis). Dhurakij Pundit University, Bangkok.
- Krabkaikaew, P. (2015). **legal issues concerning the protection of privacy rights of inmates in prisons.** Retrieved from <https://grad.dpu.ac.th/upload/content/files>. [2023, 22 Aug.]
- Seema, S. (2020). **Prison overcrowding.** Bangkok: Technical Affairs, Secretariat Office of the House of Representatives.
- Serm-sindham, P. (2021). **“Criteria on the determination of criminal punishment” under the data-supported project for the members of parliament’s work.** Bangkok: King Prajadhipok’s Institute.
- Suthiyothin, N. (2011). **Documents on theory of punishment, guidelines, advanced criminal law and criminology subject unit 6.** Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University.
- The Department of Corrections works. (2018). **Release to work - a guide for employers.** Retrieved from https://www.corrections.govt.nz/resources/information_brochures/release_to_work_a_guide_for_employers [2023, 29 Sep.]
- The Department of Corrections works. (2023). **Working while in prison.** Retrieved from https://www.corrections.govt.nz/resources/information_brochures/release_to_work_a_guide_for_employers [2023, 29 Sep.]
- Worapat, T. (2015). **Legal Principles on the Enforcement of Imprisonment Sentences** (3rd Edition). Bangkok: Winyuchon.

Research Article

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

LEGAL ISSUES CONCERNING THE PREVENTION AND SUPPRESSION OF TORTURE AND ENFORCED ACT B.E. 2565 (2023)

เอกภาพ ปริญกระแสร^{1*} พรเพชร ชลศักดิ์ตระกูล² และ ปรัชญา มหาวินิจชัยมนตรี³

^{1,2}สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพฯ ประเทศไทย

³สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพฯ ประเทศไทย

Ekapab Parinkasae^{1*} Pornphet Cholsaktrakul² and Praty Mahavinijchaimontri³

^{1,2}Major of Law, Humanities and Social Science Faculty, Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand

³The Office of The Attorney General

*E-mail: 6551758642002@pnru.ac.th

Received: 2024-04-21

Revised: 2024-07-24

Accepted: 2024-07-26

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิจัยเอกสาร ศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สหพันธ์สาธารณรัฐประชาธิปไตยเนปาล และสหรัฐอเมริกา เปรียบเทียบกับกฎหมายไทย

ผลการวิจัยพบว่าพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มีปัญหาในประเด็นดังนี้ คือ ปัญหาเกี่ยวกับบทนิยามการกระทำความผิดฐานการทรมาน การประตบัติหรือการลงโทษที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และกระทำให้สูญหาย ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจสอบสวน ปัญหาเกี่ยวกับการนิรโทษกรรม และปัญหาเกี่ยวกับการตรวจร่างกาย และจิตใจ

ข้อเสนอแนะงานวิจัยให้มีการเพิ่มบทนิยามการทรมานทางร่างกายและจิตใจ แก่ไขบทบัญญัติเรื่องอำนาจสอบสวน เพิ่มบทบัญญัติเรื่องนิรโทษกรรม และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการตรวจร่างกาย และจิตใจในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

คำสำคัญ: การทรมาน การบังคับให้บุคคลสูญหาย การลงโทษที่โหดร้าย การย้ายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การนิรโทษกรรม

ABSTRACT

The main purpose of this research is to conduct studies and analysis of the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act B.E. 2565 (2023). The qualitative research will be conducted based on literature review, comparative studies of international laws, law of the Republic of the Philippines, the Federal Democratic Republic of Nepal, and the United Mexican States, in comparison with Thai laws.

The outcome of the research shows that there are issues concerning the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act B.E. 2565 (2023) including issues concerning the definition of the act of torture, the cruel, inhuman, and degrading treatment or punishment and enforced disappearance, the power of investigation, the amnesty law, as well as physical and mental checkups.

Based on the research, it is recommended that the definition of physical or emotional torture is added, and that the provisions on the investigative power, amnesty, as well as physical and mental checkups are added in the Prevention and Suppression of Torture and Enforced Disappearance Act B.E. 2565 (2023).

Keyword: Torture, Enforced disappearance, Cruel and degrading punishment, amnesty

บทนำ

ปัญหาการซ้อม ทรมาน ย้ายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ผู้ต้องหาเพื่อให้ได้คำรับสารภาพ เพื่อให้ง่ายต่อการดำเนินคดี หรือเพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์บางอย่าง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในหลาย ๆ ประเทศทั่วโลก รวมไปถึงการบังคับให้บุคคลสูญหายหรือที่เราเรียกว่า “อุ้มหาย” ซึ่งถูกใช้เป็นเครื่องมือของเจ้าหน้าที่รัฐในหลายประเทศเพื่อจัดการปัญหาให้ “ราบคาบ” และยากจะหาหลักฐานเอาผิดผู้กระทำ โดยส่วนใหญ่เหยื่อที่ถูกอุ้มหายจบลงด้วยความตาย แต่เมื่อไม่มีศพ ก็ไม่มี

ความจริงว่าเกิดอะไรขึ้นกันแน่ และหากสังคมนั้นไม่มีกฎหมายที่ระบุเรื่องอุ้มหายเป็นการเฉพาะ ยิ่งทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพ้นผิดโดยง่าย ทำให้ผู้สูญหายและครอบครัวเข้าไม่ถึงความยุติธรรม (Sri-sanit, 2020)

สำหรับประเทศไทย ปัญหาการซ้อมทรมาน ย้ายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นปัญหาที่มีมานาน มีคดีที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องให้เห็นเป็นประจำ เช่น

คดีทนายสมชาย นีละไพจิตร ถูกทำให้อุ้มหายไป เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2547 โดย

นายสมชาย เกี่ยวข้องกับการร้องเรียนและเปิดเผยถึงการซ้อม และการทรมานผู้ต้องหาในคดีที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงคือ คดีปล้นปืนและคดีเงา การเปิดเผยถึงการซ้อมและทำร้ายร่างกายผู้ต้องหาเพื่อให้รับสารภาพ ทั้งด้วยการให้คนอื่นปัสสาวะใส่หน้า ใช้ไฟฟ้าช็อตตามร่างกายและอวัยวะเพศ นายสมชาย ซึ่งเป็นทนายว่าความในคดีดังกล่าวได้ทำหนังสือร้องเรียนถึงศาลขอให้ศาลสั่งให้เรือนจำเป็นผู้อนุมัติผู้ต้องหาแทนการควบคุมโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ ตามหนังสือร้องเรียนลงวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2547 ก่อนที่ทนายสมชายจะหายตัวไปเพียงหนึ่งวัน (Mektrairat, 2009)

คดีของพันตำรวจเอกอิทธิสรณ์ อุทธรณ์ หรือผู้กำกับโจ้ ที่ร่วมกับพวกอีก 6 คน ใช้ถุงดำคลุมศีรษะนายจิระพงษ์ ธนะพัฒน์ หรือมาวิน ผู้ต้องหาคดียาเสพติด จนถึงแก่ความตาย เมื่อปี พ.ศ. 2564 คดีนี้ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบกลางตัดสินประหารชีวิตผู้กำกับโจ้ เนื่องจากมีคลิปขณะผู้เสียชีวิตถูกทำร้าย เผยแพร่ออกมา จึงเป็นหลักฐานสำคัญ และเป็นคดีประวัติศาสตร์เกี่ยวกับการซ้อมทรมาน โดยการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ (Thairath, 2022)

คดีล่าสุดที่เป็นข่าวโด่งดัง ในต้นปี 2567 ข่าวของนายปัญญา คงแสนคำ หรือลุงเปี้ยกสามีของ น.ส.บัวผัน หรือปากบ่ ต้นสุ ซึ่งตกเป็นแพะรับบาป ถูกตำรวจสายสืบใช้ถุงดำคลุมหัวให้ถอดเสื้อตากแอร์ขู่บังคับให้รับสารภาพว่าเป็นคนร้าย ซึ่งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฆาตกรรมนางบัวผันเป็นกลุ่มเยาวชน 5 คน ซึ่งในจำนวนนี้มี 2 คนที่เป็นลูกตำรวจ (Thairath, 2024)

จากที่กล่าวมาเป็นเพียงคดีตัวอย่าง

เพียงไม่กี่คดีที่เกิดขึ้นในประเทศไทยเกี่ยวกับการทรมาน ซ้อมผู้ต้องหา ย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และคดีอุ้มหาย ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว มีคดีลักษณะนี้เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก แต่ไม่ปรากฏเป็นข่าว สถิติที่ภาคประชาสังคมรวบรวมระบุว่า ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 – พ.ศ. 2564 มีกรณีการซ้อมทรมานอย่างน้อย 614 กรณี ส่วนกรณีบังคับให้สูญหายมีอย่างน้อย 86 กรณี ซึ่งตัวเลขนี้อาจต่ำกว่าความเป็นจริงอยู่มาก เพราะหน่วยงานรัฐไม่เคยจัดเก็บข้อมูลคดีเหล่านี้อย่างเป็นทางการ (Chantuangsa, 2022)

จากสถานการณ์ซ้อมทรมานในประเทศไทย และการที่ประเทศไทยเข้าร่วมเป็นภาคีสัญญาต่อต้านการทรมาน และการประติบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention Against Torture and other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT)) และอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance (ICPPED หรือ CED)) จึงเป็นที่มาของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำบุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566 เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่การทรมานและการกระทำบุคคลสูญหายซึ่งกระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรงที่ไม่อาจกระทำได้ ไม่ว่าในสถานการณ์ใด ๆ ดังนั้น เพื่อยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้

กฎหมาย รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประเทศไทย สมควรกำหนดฐานความผิด มาตราการป้องกันและปราบปราม และมาตรการเยียวยาผู้เสียหาย ตลอดจนมาตรการอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับอนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการประติบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการบังคับให้หายสาบสูญ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้ ถึงแม้พระราชบัญญัตินี้จะใช้บังคับแล้วก็ตาม แต่ก็ยังเกิดข้อโต้แย้งเกี่ยวกับพระราชบัญญัตินี้หลายประการ รวมถึงมีข้อแตกต่างหลายประการหากเปรียบเทียบกับในต่างประเทศที่มีการบัญญัติกฎหมายลักษณะนี้มาก่อน งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงจะวิเคราะห์เปรียบเทียบพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ของไทยเปรียบเทียบกับหลักกฎหมายสากล และกฎหมายในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สหพันธ์สาธารณรัฐประชาธิปไตยเนปาล และสหรัฐเม็กซิโก ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับบทนิยามการกระทำ ความผิดฐานกระทำทรมาน การประติบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และกระทำให้สูญหาย

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มาตรา 5 มาตรา 6 และมาตรา 7 ได้ให้ความหมายหมายกระทำการทรมาน การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และบังคับให้สูญหาย ซึ่งในกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศมีการให้

บทนิยามดังกล่าวได้เช่นกัน ซึ่งของประเทศไทยจะมีการบัญญัติไว้แตกต่างจากกฎหมายต่างประเทศ ในประเด็นปัญหานี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความเหมาะสมของบทนิยามการกระทำความผิดฐานกระทำทรมาน การประติบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และกระทำให้สูญหายว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด

2. ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจสอบสวน

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มาตรา 31 ได้บัญญัติเกี่ยวกับอำนาจสอบสวนไว้ว่า “ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่นนอกจากพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้ว ให้พนักงานฝ่ายปกครองชั้นผู้ใหญ่ พนักงานฝ่ายปกครองตำแหน่งตั้งแต่ปลัดอำเภอหรือเทียบเท่าขึ้นไปในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ และพนักงานอัยการ เป็นพนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนและรับผิดชอบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และดำเนินคดีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และความผิดอื่นที่เกี่ยวข้องกัน” จากบทบัญญัติดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติว่าอำนาจสอบสวนเป็นของหน่วยงานใด ทุกหน่วยงานต้องร่วมสอบสวนหรือไม่ หรือเป็นอำนาจเฉพาะของแต่ละหน่วยงานว่าสามารถสอบสวนได้ ในประเด็นปัญหานี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เกี่ยวกับอำนาจสอบสวนตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

3. ปัญหาเกี่ยวกับการนิรโทษกรรม

การนิรโทษกรรม คือ มาตรการทั่วไปทำโดยฝ่ายนิติบัญญัติที่มุ่งให้ประชาชนลืมการกระทำ ความผิดที่ผ่านมาแล้ว ถือเสมือนว่าการกระทำนั้นมิได้เกิดขึ้นเลยเพื่อเป็นการให้โอกาสแก่ผู้กระทำความผิดในบางสถานการณ์ (Pin-anong, 2023) ซึ่งตามหลักหลักการที่ 24 ว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนโดยการดำเนินการเพื่อต่อสู้กับการลอบลั่นพินิตขององค์การสหประชาชาติฉบับปรับปรุง (Updated Set of Principles for the Protection and Promotion of Human Rights through Action to Combat Impunity) (E/CN.4/2005/102/ Add.1, 2005) กำหนดว่าผู้ประกอบอาชญากรรมร้ายแรงภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงการทรมาน การกระทำให้บุคคลสูญหาย และการเอาคนลงเป็นทาส จะต้องไม่ได้รับประโยชน์จากมาตรการนิรโทษกรรมใด ๆ (Amnesty International, 2022) แต่ในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 กลับไม่มีการบัญญัติเรื่องดังกล่าวไว้เมื่อเปรียบเทียบกับในต่างประเทศมีการบัญญัติเรื่องดังกล่าวได้อย่างชัดเจน ในประเด็นปัญหานี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความเหมาะสมในการบัญญัติการห้ามนิรโทษกรรมไว้ในกฎหมายฉบับนี้

4. ปัญหาเกี่ยวกับการตรวจร่างกายและจิตใจ

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย

พ.ศ. 2565 มาตรา 5 และมาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า หากมีการกระทำความผิดหรือกระทำด้วยประการใด ๆ ไร่มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จนเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจ จะมีความผิด การตรวจร่างกายและจิตใจผู้ถูกจับ หรือผู้ต้องหาจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญ ในมาตรา 23 (6) ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 บัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัว ต้องบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ถูกควบคุมตัว ก่อนถูกควบคุมตัวและก่อนการปล่อยตัว และระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายว่าด้วยการบันทึกภาพและเสียง ในขณะที่จับและควบคุม การแจ้งการควบคุมตัว และการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัว พ.ศ. 2566 แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัว ตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 (พท. 1) ข้อที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ถูกควบคุมตัว วงเล็บไว้ว่า “สามารถเห็นด้วยตาเปล่า” ซึ่งจะมีความแตกต่างจากในต่างประเทศมากที่ให้ความสำคัญกับการตรวจร่างกายและจิตใจ โดยต้องเป็นการตรวจโดยแพทย์ ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความเหมาะสมของบทบัญญัติเกี่ยวกับการตรวจร่างกายและจิตใจว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการทรมาน การกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการบังคับให้บุคคลสูญหาย

2. เพื่อศึกษากฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ กฎหมายไทย ที่เกี่ยวข้องกับการทรมาน การกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการบังคับให้บุคคลสูญหาย

3. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำ ให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

4. เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาพระราช บัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและ การกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการทรมาน การกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการบังคับให้บุคคลสูญหาย

2. ทำให้ทราบกฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ กฎหมายไทย ที่เกี่ยวข้องกับการทรมาน การกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการบังคับ ให้บุคคลสูญหาย

3. ทำให้ทราบปัญหาพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำ ให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

4. ทำให้ทราบแนวทางแก้ไขปัญหา พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตในการศึกษาหลักการ แนวคิด หลักกฎหมาย กฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ และการบังคับให้บุคคลสูญหายที่กระทำ ต่อผู้ต้องหาโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยศึกษาเปรียบ เทียบสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สหพันธ์สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยเนปาล และสหรัฐเม็กซิโก

ทบทวนแนวคิด

หลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์

การสู้รบกันในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ได้สร้างความหายนะทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ ประชากรทั่วโลก เกิดการกระทำย่ำยีประชาชน การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ การละเมิดสิทธิสตรีและเด็ก ถือเป็นการทำลายศักดิ์ศรีของมนุษย์อย่างชัดเจน เมื่อสงครามยุติลงในปี พ.ศ. 2488 (ค.ศ.1945) ทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงความสำคัญของศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน และเห็นพ้อง ต้องกันว่าจะต้องแสวงหามาตรการที่เป็นรูปธรรม เพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีกต่อไป จึงร่วมกัน ก่อตั้งองค์การสหประชาชาติ (United Nations) และมีการรับรองกฎบัตรสหประชาชาติ (UN Charter) ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นของสหประชาชาติในการทำ

หน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอันเป็นส่วนสำคัญต่อการรักษาสันติภาพ หลังจากนั้นได้มีมติรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2551 และถือเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่เป็นสมาชิกองค์การสหประชาชาติทุกประเทศ ที่จะสร้างหลักประกันในการเคารพสิทธิเสรีภาพที่ปรากฏในปฏิญญาสากลนี้ เพื่อให้สิทธิมนุษยชนเป็นมาตรฐานร่วมกันสำหรับการปฏิบัติต่อกันของบุคคลทุกคน ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ (Supcharoen, Saenkaew, Bunlum, & Sangwirun, 2015)

ความหมายของสิทธิมนุษยชน

United Nations ได้ให้ความหมายของสิทธิมนุษยชนว่าเป็นสิทธิที่ติดตัวมนุษย์ทุกคนมาโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา หรือสถานะอื่นใด สิทธิมนุษยชนรวมถึงสิทธิในชีวิตและเสรีภาพ เสรีภาพจากการเป็นทาส และการทรมาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการแสดงออก สิทธิในการทำงานและการศึกษา และอื่น ๆ อีกมากมาย ทุกคนมีสิทธิเหล่านี้โดยไม่มี การเลือกปฏิบัติ (United Nations, 2023)

Amnesty International Thailand ได้อธิบายความหมายว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่เป็นของพวกเราทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดในโลก สิทธิมนุษยชนมีผลบังคับใช้ไม่ว่าคุณจะมาจากริเวณไหน เชื่อในสิ่งใด หรือเลือกดำเนินชีวิตอย่างไร สิทธิมนุษยชนไม่สามารถถูกพรากไปได้ แต่บางครั้งอาจถูกจำกัดได้ เช่น หากบุคคลทำผิดกฎหมาย หรือเพื่อผลประโยชน์ของความมั่นคงของชาติ สิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณค่าต่าง ๆ เช่น ศักดิ์ศรี ความยุติธรรม

ความเสมอภาค ความเคารพ และความเป็นอิสระ แต่สิทธิมนุษยชนไม่ได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงนามธรรมเท่านั้น แต่ยังถูกกำหนดและคุ้มครองโดยกฎหมาย (Amnesty International Thailand, 2023)

ความหมายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หมายถึง การให้

คุณค่าแก่ความเป็นคน ทุกคนมีคุณค่าเท่าเทียมกัน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชน ที่กำหนดสิทธิมาตั้งแต่เกิด ใครจะละเมิดไม่ได้ และไม่สามารถถ่ายทอดให้แก่อื่นได้ รวมไปถึงสิทธิการมีชีวิตและความมั่นคงในชีวิต เพราะทุกคนที่เกิดมาบนโลกย่อมมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ดังนั้นการปฏิบัติต่อกันของผู้คนในสังคมจึงต้องเคารพความเป็นมนุษย์ ห้ามทำร้ายหรือทรมาน อย่างโหดร้าย ตลอดจนการกระทำใด ๆ ที่ถือเป็นการเหยียดหยามความเป็นมนุษย์ สังคมในปัจจุบันมักจะละเลยศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพราะการให้คุณค่าของคนต่างกันตามสถานภาพทางสังคมของคนแต่ละคน เช่น กำนัน นายทหาร ภารโรง รัฐมนตรี ซึ่งสถานภาพเหล่านั้นไม่ใช่ตัวชี้วัดว่า คน ๆ นั้น มีศักดิ์ศรีของมนุษย์หรือไม่ แต่ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ คือ การให้คุณค่าความเป็นคนตามธรรมชาติไม่ว่าจะเกิดมาเป็นผู้ชาย ผู้หญิง พิการหรือยากจน ต้องถือว่า ทุกคนมีคุณค่าเท่ากัน ต้องปฏิบัติต่อกันเยี่ยงมนุษย์อย่างเสมอหน้ากัน (National Human Rights Committee, 2023)

สิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองทั่วโลกว่ามาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติต่อมนุษย์นั้นสามารถจำแนกได้ครอบคลุมสิทธิ 5 ประเภท ได้แก่ สิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สิทธิทางสังคม และสิทธิทางวัฒนธรรม ซึ่งสิทธิ

พลเมือง ได้แก่สิทธิในชีวิตและร่างกาย เสรีภาพ และความมั่นคงในชีวิต ไม่ถูกทรมาน ไม่ถูกทำร้าย หรือฆ่า สิทธิในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ สิทธิในความเสมอภาคต่อหน้ากฎหมาย สิทธิที่จะได้รับการปกป้องจากการจับกุมหรือคุมขังโดยมิชอบ สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีในศาลอย่างยุติธรรม โดยผู้พิพากษาที่มีอิสระ สิทธิในการได้รับสัญชาติ เสรีภาพของศาสนิกชนในการเชื่อถือและปฏิบัติตามความเชื่อถือ (Department of Rights and Liberties Protection, 2023)

อนุสัญญาต่อต้านการทรมาน และการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ

การทรมานผู้ต้องหา หรืออุ้มหาย โดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจในทางที่มิชอบ ละเมิดสิทธิมนุษยชน ย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยที่ไม่สนใจกฎหมาย หรือเกรงกลัวกฎหมาย และรัฐมักจะเพิกเฉยไม่ติดตามผู้กระทำความผิดมาลงโทษในหลายประเทศ มีรายงานข้อมูลการทรมานน้อยกว่าความเป็นจริงเหยื่อจำนวนมากคือผู้ต้องสงสัย รวมทั้งคนที่แทบจะไม่มีโอกาสร้องเรียน หรือคนที่มักถูกลืมหรือถูกเพิกเฉยแม้จะพยายามร้องเรียนก็ตาม นานาประเทศจึงได้มีการเรียกร้องให้มีการต่อต้านการทรมานหรือการบังคับให้บุคคลสูญหาย จึงเป็นที่มาของอนุสัญญาต่อต้านการทรมาน และการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention Against Torture and other Cruel, Inhuman or Degrading

Treatment or Punishment (CAT)) โดยได้รับการรับรองจากการประชุมสมัชชาใหญ่แห่งองค์การสหประชาชาติเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2527 มีผลใช้บังคับวันที่ 26 มิถุนายน พ.ศ. 2530 สำหรับประเทศไทยได้ลงนามโดยเข้าเป็นภาคีโดยการภาคยานุวัติ เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2550 และมีผลใช้บังคับกับประเทศไทยเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550 (Siriwutthiyaprapa, 2020)

นอกจากนี้ปัญหาจากการถูกบังคับให้บุคคลสูญหาย ทำให้เกิดอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance (ICPPED หรือ CED)) พ.ศ. 2553 เป็นตราสารทางกฎหมายระหว่างประเทศฉบับแรกที่มีผลใช้บังคับทางกฎหมายเกี่ยวกับอาชญากรรมเรื่องการบังคับให้บุคคลสูญหายโดยตรง โดยเป็นตราสารทางกฎหมายที่ได้รับอิทธิพลมาจากอนุสัญญาต่อต้านการทรมาน และการประติบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (CAT) พ.ศ. 2527 และธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศ พ.ศ. 2541 (ICC) เกือบทั้งหมดโดยสหประชาชาติได้รับรองวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2549 มีผลใช้บังคับแล้ว เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2553 สำหรับประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญา เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 และสภานิติบัญญัติแห่งชาติได้ให้ความเห็นชอบในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญา เมื่อวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2560 (Siriwutthiyaprapa, 2020)

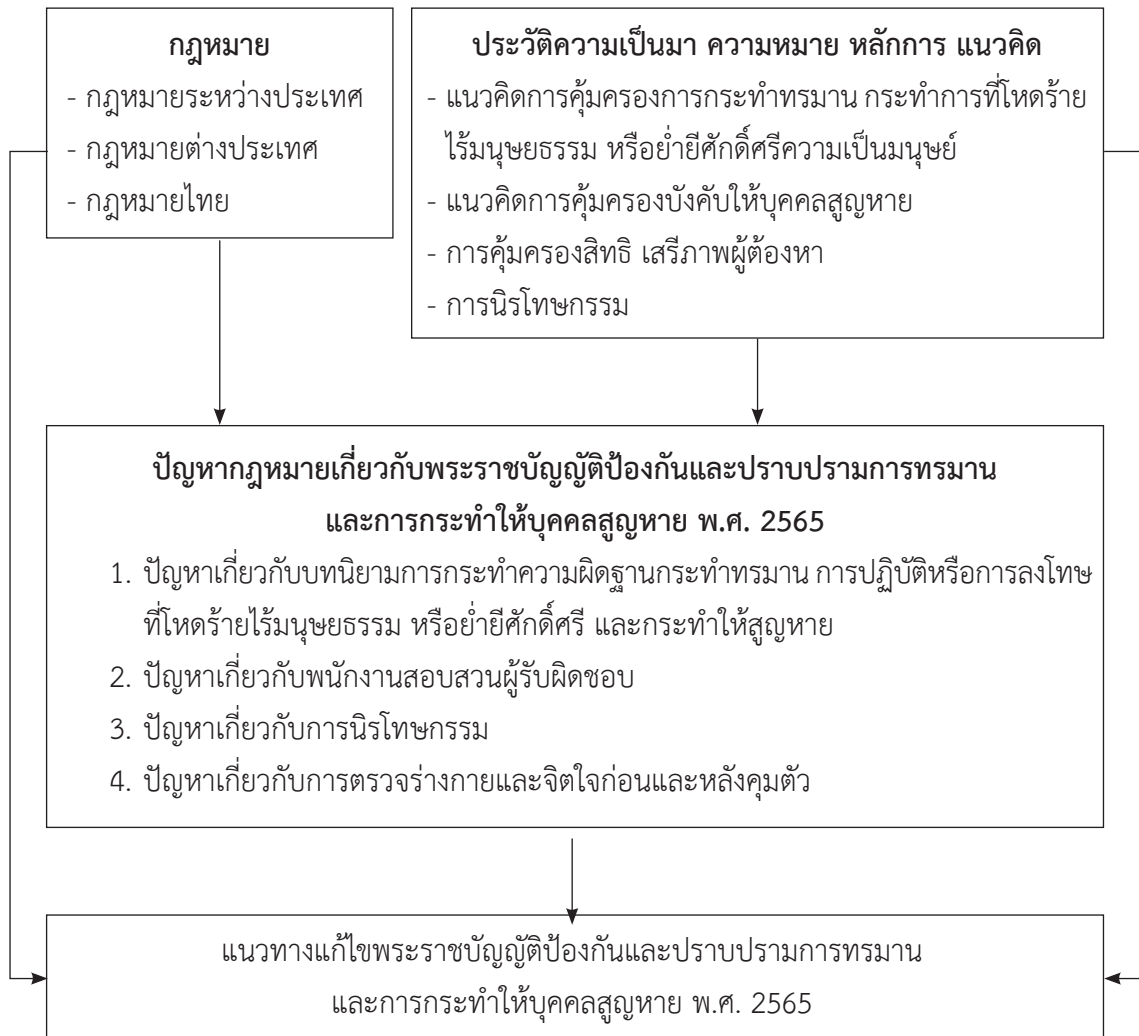
สมมติฐาน

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุญคนสูญหาย พ.ศ. 2565 พบปัญหากฎหมาย คือ ปัญหาเกี่ยวกับบทนิยามการกระทำความผิดฐานกระทำความทรมาน การประติบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และกระทำให้นุญคนสูญหาย ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ ปัญหาเกี่ยวกับการนิรโทษกรรม ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการตรวจร่างกายและจิตใจก่อนและหลังควบคุมตัว จึงจำเป็นต้องมีการแก้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุญคนสูญหาย พ.ศ. 2565 ในเรื่องบทนิยามการกระทำความผิดฐานทรมาน แก้กกฎหมายเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ เพิ่มบทบัญญัติเรื่องนิรโทษกรรม เพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการแจ้งสิทธิในการตรวจร่างกายและจิตใจก่อนและหลังควบคุมตัว

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การทรมาน การกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการบังคับให้นุญคนสูญหายที่กระทำต่อ

ผู้ต้องหาโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและเห็นได้เป็นประจำ ซึ่งประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีสัญญาต่อต้านการทรมาน และการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และได้ลงนามในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ ประกอบกับหลักการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหา หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ จึงทำให้มีการบัญญัติพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุญคนสูญหาย พ.ศ. 2565 ขึ้นมา เมื่อศึกษาพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุญคนสูญหาย พ.ศ. 2565 ทำให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ปัญหาเกี่ยวกับบทนิยามการกระทำความผิดฐานกระทำความทรมาน การประติบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และกระทำให้นุญคนสูญหาย ปัญหาเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ ปัญหาเกี่ยวกับการนิรโทษกรรม ปัญหาเกี่ยวกับสิทธิในการตรวจร่างกายและจิตใจก่อนและหลังควบคุมตัว ซึ่งผู้วิจัยจะหาแนวทางแก้ไขปัญหากล่าวต่อไป



ภาพที่ 1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย แหล่งข้อมูลออนไลน์ กฎหมายระหว่างประเทศ

กฎหมายต่างประเทศ และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการทรมาน การกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการบังคับให้บุคคลสูญหายที่กระทำต่อผู้ต้องหาโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นได้ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับบทนิยามการกระทำ ความผิดฐานกระทำความผิด การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และกระทำให้สูญหาย

ในประเด็นปัญหานี้ ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 กรณี ดังนี้

1) บทนิยามการกระทำความผิดฐานกระทำความผิด การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี

ความหมายของการทรมานบัญญัติไว้ในมาตรา 5 ดังนี้

“ผู้ใดเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำด้วยประการใดให้ผู้อื่นเกิดความเจ็บปวดหรือความทุกข์ทรมานอย่างร้ายแรงแก่ร่างกายหรือจิตใจเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) ให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือคำรับสารภาพจากผู้ถูกกระทำหรือบุคคลที่สาม

(2) ลงโทษผู้ถูกกระทำเพราะเหตุอันเกิดจากการกระทำหรือสงสัยว่ากระทำของผู้นั้นหรือบุคคลที่สาม

(3) ข่มขู่หรือขู่เบียดเบียนผู้ถูกกระทำหรือบุคคลที่สาม

(4) เลือกปฏิบัติไม่ว่ารูปแบบใด ผู้นั้นกระทำความผิดฐานกระทำความผิด

ความหมายของการกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ บัญญัติไว้ในมาตรา 6 ดังนี้

“ผู้ใดเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐลงโทษ

หรือกระทำด้วยประการใดที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อันเป็นเหตุให้ผู้อื่นถูกลดทอนคุณค่าหรือละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐาน ความเป็นมนุษย์ หรือเกิดความเจ็บปวดหรือความทุกข์ทรมานแก่ร่างกายหรือจิตใจที่มีใช้การกระทำความผิดตามมาตรา 5 ผู้นั้นกระทำความผิดฐานกระทำการที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การกระทำตามวรรคหนึ่ง ไม่รวมถึง อันตรายอันเป็นผลปกติหรือสืบเนื่องจากการลงโทษ ทั้งปวงที่ชอบด้วยกฎหมาย”

ส่วนอนุสัญญาต่อต้านการทรมาน และการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นกฎหมายสากล ได้ให้ความหมายของการทรมานไว้อย่างกว้าง ซึ่งรวมไปถึงการทรมานร่างกายและจิตใจ โดยไม่มีการบัญญัติความหมายของการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีไว้โดยตรง ส่วนในต่างประเทศนั้น ในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ ได้บัญญัติความหมายของการทรมานไว้ว่ารวมไปถึงร่างกายและจิตใจ และมีการยกตัวอย่างการกระทำความผิดทางกายหรือการกระทำความผิดทางใจไว้อย่างชัดเจน และยังให้ความหมายของการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีไว้ ซึ่งก็คือการกระทำอื่น ๆ นอกจากเป็นการทรมาน ส่วนในสหพันธ์สาธารณรัฐประชาธิปไตยเนปาล มีการบัญญัติการทรมาน และความหมายของการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีไว้อย่างชัดเจน ส่วนในสหรัฐอเมริกาก็

มีการบัญญัติความหมายของการทรมานไว้ แต่ไม่ได้บัญญัติความหมายของการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีไว้

จากการศึกษาความหมายของการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีของไทยนั้น จะพบว่าประเทศไทยมีการบัญญัติความหมายของการทรมานไว้ ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มาตรา 5 ซึ่งจากบทบัญญัติดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความหมายของการทรมาน มีความหมายค่อนข้างแคบ ซึ่งถ้าตีความตามตรงจะเห็นได้ว่า การทรมานจะทำได้เพื่อวัตถุประสงค์เพียง 4 กรณีเท่านั้น คือ

- (1) ให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือคำรับสารภาพจากผู้ถูกกระทำหรือบุคคลที่สาม
- (2) ลงโทษผู้ถูกกระทำเพราะเหตุอันเกิดจากการกระทำหรือสงสัยว่ากระทำของผู้นั้นหรือบุคคลที่สาม
- (3) ช่มชู้หรือขู่เชี้ยผู้ถูกกระทำหรือบุคคลที่สาม
- (4) เลือกปฏิบัติไม่ว่ารูปแบบใด

ผู้วิจัยเห็นว่าบทบัญญัติความหมายของการทรมานยังไม่มี ความชัดเจน และมีเพียง 4 วัตถุประสงค์เท่านั้น และไม่มีการเปิดช่องทางกฎหมายให้ศาลใช้ดุลพินิจเป็นอย่างอื่นได้ อีกทั้งการทรมานร่างกายและจิตใจ คือ การกระทำแบบไหน ไม่มีการบัญญัติหรือยกตัวอย่างไว้เหมือนเช่นในต่างประเทศ ซึ่งผู้ร่างกฎหมายอาจจะมี ความเข้าใจ เพราะมีการศึกษากฎหมายต่างประเทศมาก่อน แต่ผู้บังคับใช้กฎหมาย ตั้งแต่เจ้าหน้าที่

ตำรวจ พนักงานอัยการ และผู้พิพากษา ซึ่งอาจจะไม่ได้มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายนี้มาก่อน และไม่เคยได้ศึกษาเชิงลึก อาจจะมีการตีความหมายของการทรมานผิดจากวัตถุประสงค์ที่ผู้ร่างกฎหมายต้องการ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการที่ไม่ได้มีบัญญัติหรือยกตัวอย่างประกอบไว้โดยตรง การกระทำเดียวกันอาจจะทำให้ศาลตัดสินว่าเป็นการทรมาน ซึ่งมีความผิดตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มาตรา 5 หรืออาจจะเป็นการกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ตามมาตรา 6 เช่น การปล้ำผ้า ทำให้อับอาย ฯลฯ อาจเป็นการกระทำทรมานทางจิตใจ และในขณะเดียวกันก็เป็นเป็นการกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือย่ำยีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งหากกฎหมายไม่ได้มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจน ในคดีเดียวกันผู้พิพากษาอาจจะตัดสินลงโทษแตกต่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีข้อแตกต่างกันในเรื่องของอัตราโทษเป็นอย่างมาก ฉะนั้นการกระทำเดียวกันแต่ศาลตัดสินลงโทษต่างกัน จะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะการทรมานทางจิตใจมีการกระทำหลายอย่างที่มีความกำกวมกับการกระทำที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรีเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการบัญญัติตัวอย่างของการกระทำทรมานไว้ ทั้งที่เป็นการกระทำทางร่างกายและการกระทำทางจิตใจเหมือนเช่นในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

2) บทนิยามกระทำให้บุคคลสูญหาย

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มาตรา 7 บัญญัติความหมายของการกระทำให้สูญหายไว้ ดังนี้

“ผู้ใดเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐ ควบคุมตัว หรือลักพาบุคคลใด โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิเสธว่ามีได้กระทำการดังกล่าว หรือปกปิดชะตากรรมหรือสถานที่ปรากฏตัวของบุคคลนั้น ซึ่งส่งผลให้บุคคลนั้นไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ผู้นั้นกระทำความผิดฐานกระทำให้บุคคลสูญหาย

การกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้ถือเป็นความผิดต่อเนื่องจนกว่าจะทราบชะตากรรมของบุคคลนั้น”

จากการเปรียบเทียบความหมายของการบังคับบุคคลให้สูญหายทั้งในกฎหมายระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ มีการบัญญัติการบังคับบุคคลให้สูญหายต้องกระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยอาจกระทำการลิดรอนสิทธิเสรีภาพของบุคคลนั้นโดยตรง หรือปิดบังชะตากรรมของบุคคลนั้น ซึ่งเมื่อดูบทบัญญัติความหมายของการบังคับให้สูญหาย ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ผู้วิจัยเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวมีความเหมาะสมดีแล้ว มีความหมายครอบคลุมการบังคับบุคคลให้สูญหายสอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ และธรรมนูญกรุงโรมว่าด้วยศาลอาญาระหว่างประเทศ

2. ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจสอบสวน

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปราม

การทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มาตรา 31 ได้บัญญัติเกี่ยวกับอำนาจสอบสวนไว้ว่า “ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดอื่น นอกจากพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้ว ให้พนักงานฝ่ายปกครองชั้นผู้ใหญ่ พนักงานฝ่ายปกครองตำแหน่งตั้งแต่ปลัดอำเภอหรือเทียบเท่าขึ้นไปในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ และพนักงานอัยการ เป็นพนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนและรับผิดชอบตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และดำเนินคดีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ และความผิดอื่นที่เกี่ยวข้องกัน”

สำหรับในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนความผิดที่เกี่ยวข้องกับความผิดฐานทรมาน การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี ส่วนในสหพันธ์สาธารณรัฐเนปาล การสอบสวนจะกระทำโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจและพนักงานอัยการ ส่วนในสหรัฐเม็กซิโก การทรมาน การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีจะกระทำโดยพนักงานอัยการ ส่วนการบังคับให้บุคคลสูญหายจะกระทำโดยคณะกรรมการ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับในประเทศไทย พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มีการบัญญัติให้พนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาแล้ว ให้พนักงานฝ่ายปกครองชั้นผู้ใหญ่ พนักงานฝ่ายปกครองตำแหน่งตั้งแต่

ปลัดอำเภอหรือเทียบเท่าขึ้นไปในสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ และพนักงานอัยการ มีอำนาจสอบสวนและเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าบทบัญญัติดังกล่าวยังบัญญัติไว้มืดมน ทำให้เป็นอำนาจหน่วยงานที่กล่าวมาร่วมกันในการสอบสวน หรือหน่วยงานที่กล่าวมามีอำนาจสอบสวนและรับผิดชอบได้โดยลำพัง ซึ่งเมื่อดูจากเจตนารมณ์ของการบัญญัติกฎหมาย ผู้วิจัยคิดว่าผู้ร่างมีความประสงค์จะให้หน่วยงานหนึ่งมีอำนาจสอบสวนและเป็นผู้รับผิดชอบได้โดยลำพังโดยไม่ต้องให้หน่วยงานทั้งหมดร่วมกันสอบสวน ซึ่งการบัญญัติลักษณะเพื่อเป็นการคานอำนาจไม่ให้การสอบสวนอยู่ในอำนาจของพนักงานสอบสวนเพียงอย่างเดียว แต่ผู้วิจัยคิดว่าโดยหลักปฏิบัติแล้ว หน่วยงานอื่น ๆ จะไม่ค่อยเข้ามาตั้งต้นสอบสวนเอง การสอบสวนโดยส่วนใหญ่จึงดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเท่านั้น

ผู้วิจัยเห็นว่า การสอบสวนคดีตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมาน และการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 นั้นเป็นคดีพิเศษ เพราะเป็นการกระทำผิดโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงไม่ควรให้อยู่ในอำนาจของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่ควรจะร่วมกันสอบสวน เหมือนเช่นในคดีความผิดเกี่ยวกับเด็กที่ต้องประกอบไปด้วยหน่วยงานหลายหน่วยงานเข้าร่วมในการสอบสวน หรือในคดีวิสามัญฆาตกรรมที่ต้องมีพนักงานอัยการมาร่วมสอบสวนด้วย โดยผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีพนักงานสอบสวน พนักงานอัยการ พนักงานฝ่ายปกครองชั้นผู้ใหญ่ และเจ้าหน้าที่สอบสวนคดีพิเศษ เข้าร่วมในการสอบสวนด้วย

เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิดจะได้รับการสอบสวนที่เป็นธรรมจากหน่วยงานหลายหน่วยงาน

3. ปัญหาเกี่ยวกับการนิรโทษกรรม

จากการศึกษาเกี่ยวกับการนิรโทษกรรม ในกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้องการทรมาน การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี หรือการทำให้บุคคลสูญหาย พบว่าในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สหพันธ์สาธารณรัฐประชาธิปไตยเนปาล และสหรัฐเม็กซิโกมีการบัญญัติการนิรโทษกรรมไว้ ซึ่งกฎหมายระหว่างประเทศ หลักการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยดำเนินการเพื่อต่อสู้กับการลอยนวลพ้นผิดขององค์การสหประชาชาติฉบับปรับปรุง ข้อที่ 24 ก็ได้มีการบัญญัติห้ามนิรโทษกรรมไว้ แต่ในประเทศไทย พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 กลับไม่มีการบัญญัติเรื่องนิรโทษกรรมบัญญัติไว้ เมื่อพิจารณาเจตนารมณ์ของการมีขึ้นของอนุสัญญาต่อต้านการทรมาน และการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการหายสาบสูญโดยถูกบังคับ จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาทั้งสองที่ประเทศไทยเป็นภาคีนั้น เกิดจากการต้องการคุ้มครองบุคคลจากการกระทำโดยอำเภอใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ว่าจะเป็นการซ้อมทรมาน หรือการบังคับให้สูญหาย เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมีความขัดแย้งกับรัฐ อนุสัญญาทั้งสองจึงกำหนดให้รัฐภาคีต้องปกป้องบุคคลจากการทรมาน หรือการบังคับให้บุคคลสูญหาย

จากการศึกษาความเป็นมาของการนิรโทษกรรมในประเทศไทย จะพบว่า การนิรโทษกรรมในประเทศไทยจะเกิดจากการแย่งชิงอำนาจทางการเมือง ภายหลังเมื่อมีการรัฐประหารหรือปฏิวัติสำเร็จก็จะทำการออกกฎหมายนิรโทษกรรมการกระทำที่นำไปในอดีตไม่ให้มีความผิด ไม่ว่าจะเป็นการฆาตกรรมใด ๆ ก็ไม่ต้องรับผิด ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีของอนุสัญญาต่อต้านการทรมาน และการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการหายสาบสูญ โดยถูกบังคับ จึงควรต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาในการช่วยป้องกันการทรมาน และการบังคับให้บุคคลสูญหาย ฉะนั้นเมื่อพิจารณาเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้ จึงควรต้องให้ความสำคัญกับปกป้องบุคคลจากการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อไม่ให้รัฐใช้อำนาจตามอำเภอใจ และเพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้ผู้มีอำนาจใช้ประโยชน์จากการนิรโทษกรรมเพื่อปกป้องความผิดของตนเอง กฎหมายฉบับนี้จึงควรต้องมีการบัญญัติห้ามการนิรโทษกรรมไว้ให้ชัดเจน เหมือนเช่นในต่างประเทศ และเป็นไปตามหลักการสากล

4. ปัญหาเกี่ยวกับการตรวจร่างกายและจิตใจ

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผู้ต้องหาหรือผู้ถูกคุมตัวเพื่อไม่ให้ถูกเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการทรมาน ขู่บังคับให้รับสารภาพ หรือได้ในสิ่งที่เจ้าหน้าที่ต้องการ การตรวจร่างกายและจิตใจ

ผู้ถูกจับหรือผู้ต้องหาจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญใน สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สหพันธ์สาธารณรัฐประชาธิปไตยเนปาล และสหรัฐเม็กซิโก จะให้ความสำคัญกับการตรวจร่างกายและจิตใจเป็นอย่างมาก โดยเมื่อมีการควบคุมตัวไว้แล้วจะต้องมีการตรวจร่างกายและจิตใจโดยแพทย์อย่างละเอียด สังเกตได้จากแบบบันทึกการตรวจร่างกายและจิตใจ ที่แพทย์ผู้ตรวจร่างกายและจิตใจจะต้องลงรายละเอียดอย่างละเอียด โดยเป็นสิทธิของผู้ถูกจับกุมที่จะเรียกร้องให้ตรวจร่างกายและจิตใจได้

สำหรับประเทศไทย ในมาตรา 23 (6) ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 บัญญัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับผิดชอบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัวต้องบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ถูกควบคุมตัว ก่อนถูกควบคุมตัวและก่อนการปล่อยตัว และระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหายว่าด้วยการบันทึกภาพและเสียงในขณะจับและควบคุมการแจ้งการควบคุมตัวและการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัว พ.ศ. 2566 แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัวตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 (พท. 1) ข้อที่ 6 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ถูกควบคุมตัว วงเล็บไว้ว่า “สามารถเห็นด้วยตาเปล่า” รวมไปถึงประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 7/1 แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้ถูกจับและผู้ถูกควบคุมตัวเข้าสู่กระบวนการ

สอบสวน สิทธิทางการแพทย์นั้นปรากฏแต่ตามแบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผู้ถูกควบคุมตัวตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 (ปท. 1) ข้อที่ 6 ที่ให้พนักงานสอบสวนสังเกตด้วยตาเปล่าเท่านั้น ส่วนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาก็บัญญัติไว้เพียงสิทธิในการได้รับการตรวจจากแพทย์ กรณีเจ็บป่วยเท่านั้น ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าสิทธิในการตรวจร่างกายและจิตใจของผู้ถูกควบคุมตัวนั้น ไม่ได้มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนเหมือนเช่นในต่างประเทศ ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในการตรวจร่างกายและจิตใจไว้ให้ชัดเจนมากกว่านี้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบปัญหาของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพระราชบัญญัติ ฯ ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับบทนิยามการกระทำ ความผิดฐานกระทำความทรมาน การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และกระทำให้สูญหาย

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการเพิ่มมาตรา 5/1 และมาตรา 5/2 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้บุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 เพื่อให้บทนิยามความผิดฐานกระทำความทรมาน การปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี และกระทำให้สูญหายมีความชัดเจนขึ้น ดังนี้

มาตรา 5/1 การกระทำความทรมานร่างกาย รวมถึงการกระทำดังต่อไปนี้

(1) การตี การเอาหัวโขก การต่อย การเตะ การตีด้วยกระบองหรือปืนไรเฟิลหรือวัตถุอื่นที่คล้ายคลึงกันอย่าง และการกระโดดตบท้อง

(2) การให้ออดอาหารหรือการบังคับให้อาหารด้วยอาหารที่บูดเน่า สิ่งปฏิกูลของสัตว์หรือมนุษย์ และสิ่งของหรือสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้รับประทานตามปกติ

(3) ไฟฟ้าช็อต

(4) การจี้ด้วยบุหรี การเผาไหม้ด้วยแท่งความร้อนด้วยไฟฟ้า น้ำมันร้อน กรดโดยการถูกริกไทยหรือสารเคมีอื่น ๆ หรือกรดหรือเครื่องเทศโดยตรงบนบาดแผล

(5) การเอาหัวจุ่มน้ำหรือน้ำที่ปนอุจจาระ ปัสสาวะ อาเจียน หรือเลือดจนหายใจไม่ออก

(6) ถูกมัดหรือถูกบังคับให้อยู่ในตำแหน่งที่ร่างกายทรมาน

(7) การข่มขืนและการล่วงละเมิดทางเพศ รวมถึงการสอดใส่สิ่งแปลกปลอมเข้าไปในอวัยวะเพศหรือช่องทวารหนัก หรือการทรมานด้วยไฟฟ้าที่อวัยวะเพศ

(8) การถูกตัดหรือตัดอวัยวะส่วนสำคัญของร่างกาย เช่น อวัยวะเพศ หู ลิ้น ฯลฯ

(9) การทรมานฟันหรือการถอนฟัน

(10) ดึงเล็บออก

(11) การให้ตากแดด หรือให้สัมผัสกับความเย็นจัดเป็นเวลานาน

(12) การใช้ถุงพลาสติกและวัสดุอื่น ๆ ครอบบนศีรษะจนขาดอากาศหายใจ

(13) การใส่ยาที่ออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท เพื่อเปลี่ยนการรับรู้ ความจำ ความตื่นตัวหรือเจตจำนงของบุคคล เช่น การให้ยาเพื่อกระตุ้นให้สารภาพ หรือลดสมรรถภาพทางจิต หรือการใส่ยาเพื่อกระตุ้นให้เกิดอาการปวดอย่างรุนแรงหรืออาการของโรค และ

(14) การกระทำทรมานร่างกายอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันกับ (1)-(13)

มาตรา 5/2 การทรมานทางจิตใจ หมายถึงการกระทำโดยผู้มีอำนาจหรือตัวแทนของผู้มีอำนาจ ซึ่งคาดว่าจะส่งผลกระทบหรือทำให้จิตใจสับสน หรือบั่นทอนศักดิ์ศรีและขวัญกำลังใจของบุคคล อาจรวมถึงการกระทำดังต่อไปนี้

(1) ปิดตา

(2) ขู่เชือดบุคคลหรือญาติด้วยการทำร้ายร่างกาย ประหารชีวิต หรือกระทำการอื่นโดยมิชอบ

(3) การกักขังในห้องขังเดี่ยวหรือสถานกักขังลับ

(4) การสอบสวนที่ยืดเยื้อ

(5) การแสดงการพิจารณาคดีโดยนักโทษ หรือการจัดแสดงในที่สาธารณะหรือการทำให้ผู้ถูกคุมขังหรือนักโทษอับอายในที่สาธารณะ

(6) ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายผู้ถูกไล่ออกจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่งโดยไม่ได้กำหนดเวลา สร้างความเชื่อว่าผู้ถูกคุมขังจะถูกประหารชีวิตอย่างรวบรัด

(7) ทำร้ายสมาชิกในครอบครัว

(8) ทำให้ครอบครัว ญาติ หรือบุคคลที่สามเห็นการทรมาน

(9) ไม่ให้นอนหลับเพียงพอ

(10) สร้างความอับอาย เช่น เปลี่ยนผ้า ล่อนจ้อน แห็นที่สาธารณะ โกงหัวเหยื่อหรือทำเครื่องหมายบนร่างกายโดยไม่เต็มใจ

(11) จงใจห้ามเหยื่อสื่อสารกับสมาชิกในครอบครัว และ

(12) การกระทำอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันของการทรมานทางจิตใจตาม (1)-(11)

2. ปัญหาเกี่ยวกับอำนาจสอบสวน

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการแก้ไขมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุเคราะห์ พ.ศ. 2565 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติมากขึ้นควรแก้ไขในเรื่องอำนาจสอบสวน โดยควรบัญญัติมาตรา 31 ใหม่ ดังนี้

“มาตรา 31 ในการสอบสวนคดีความผิดพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา พนักงานฝ่ายปกครองชั้นผู้ใหญ่ พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ และพนักงานอัยการ ร่วมกันทำสำนวนสอบสวน และเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบร่วมกัน

ในกรณีที่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษทำการสอบสวนคดีความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ คดีใด ให้คดีนั้นเป็นคดีพิเศษตามกฎหมายว่าด้วยการสอบสวนคดีพิเศษ

ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัตินี้เป็นเจ้าพนักงานของรัฐตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ

ดำเนินคดีต่อไปตามพระราชบัญญัตินี้ และแจ้งให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติทราบ”

3. ปัญหาเกี่ยวกับการนิรโทษกรรม

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการเพิ่มมาตรา 12/1 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 เพื่อเพิ่มบทบัญญัตินิรโทษกรรม ดังนี้

“มาตรา 12/1 ผู้กระทำความผิดฐานตามมาตรา 5 มาตรา 6 และมาตรา 7 ตามพระราชบัญญัตินี้จะไม่ได้รับประโยชน์จากการนิรโทษกรรม”

4. การตรวจร่างกายและจิตใจ

ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการเพิ่มมาตรา 23/1 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการกระทำให้นุคคลสูญหาย พ.ศ. 2565 เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติ จึงควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการตรวจร่างกายและจิตใจ ดังนี้

“มาตรา 23/1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ถูกควบคุมตัว ก่อนถูกควบคุมตัว และก่อนการปล่อยตัว ตามมาตรา 23 (6) นั้น จะต้องมียารละเอียด ดังนี้

1. สุขภาพทางกายและทางจิตใจของผู้ถูกควบคุมตัวก่อนควบคุมตัว ขณะควบคุมตัว

และก่อนปล่อยตัว โดยการซักถามจากผู้ถูกควบคุมตัวโดยเจ้าหน้าที่ หากเจ้าหน้าที่พบว่าผู้ถูกควบคุมตัวมีสุขภาพกายหรือจิตใจไม่ปกติ ให้ส่งแพทย์ตรวจโดยละเอียด

สุขภาพทางกาย เช่น บาดแผล รอบแผลเป็น รอยขีด ทั้งในและนอกร่มผ้า ในกรณีจำเป็นอาจจะถ่ายรูปไว้

การตรวจสุขภาพจิตนั้น อาจให้ผู้ถูกควบคุมตัวทำแบบสอบถามจิต

2. โรคประจำตัวของผู้ถูกควบคุมตัว

3. ประวัติการพบแพทย์ก่อนที่จะถูกควบคุมตัวย้อนหลังอย่างน้อย 3 เดือน

หากผู้ถูกควบคุมตัวไม่ยอมให้ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพทางกายจิตใจ ให้ผู้ถูกควบคุมตัวลงชื่อไว้ หากเจ้าหน้าที่เห็นสมควรให้ส่งผู้ถูกควบคุมตัวให้แพทย์หรือจิตแพทย์ตรวจโดยละเอียด

ก่อนควบคุมตัว ขณะควบคุมตัว และก่อนปล่อยตัว ผู้ถูกควบคุมตัวมีสิทธิที่จะขอพบแพทย์หรือจิตแพทย์ได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะปรากฏอาการป่วยหรือไม่ก็ตาม

ให้เจ้าหน้าที่แจ้งสิทธิตามมาตรานี้ให้แก่ผู้ถูกควบคุมตัวทราบตั้งแต่ออกควบคุมตัว โดยผู้ถูกควบคุมตัวจะต้องลงชื่อในบันทึกตรวจร่างกายและจิตใจไว้ว่าได้รับทราบถึงสิทธิในการตรวจร่างกายและจิตใจ”

REFERENCES

- Amnesty International Thailand. (2023). **What is human.** Retrieved from <https://www.Amnesty.or.th/en/latest/blog/61/> [2023, 12 Jul.]
- Amnesty International. (2022). **Analysis of International Commission of Jurists, or ICJ, and amnesty international on the remaining flaws of the prevention and suppression of torture and enforced disappearance bill b.e. ...** Retrieved from https://www.icj.org/wp-content/uploads/2022/08/Final_TH-Trans_analysis_shortcomings24Aug.Latest.pdf [2023, 20 Jun.]
- Chantuangsa, J. (2022). **Eyes on torture and enforced disappearance act: The end of escape from guilt?** Retrieved from <https://www.the101.world/torture-enforced-disappearance-bill/> [2023, 20 Jun.]
- Department of Rights and Liberties Protection. (2023). **human rights and laws to be aware of for practitioners on security.** Bangkok: Ministry of Justice.
- Mektrairat, N. (2009). **The disappearance of Lawyer Somchai Neelapaijit.** Retrieved from <http://wiki.kpi.ac.th/> [2023, 20 Jun.]
- National Human Rights Committee. (2023). **Handbooks on Human Rights and Laws to Be Aware Of.** Bangkok: The National Human Rights Committee.
- Pin-anong, Y. (2023). **Amnesty.** <http://wiki.kpi.ac.th/> [2023, 20 Jun.]
- Siriwutthiyaprapa, P. (2020). **Treaty on the Protection of All Persons from Enforced Disappearance and Thailand's Accession.** Retrieved from <https://law.mfu.ac.th/law-news/law-detail/detail/News/6856.html>. [2023, 20 Jun.]
- Sri-sanit, P. (2020). **“Enforced disappearance: no body, no law, no liability” with Pokpong Sri-sanit.** Retrieved from <https://www.the101.world/pokpong-srisanit-and-enforced-disappearance/> [2023, 19 Jun.]
- Supcharoen, N., Saenkaew, W., Bunlum, K., & Sangwirun, T. (2015). **Your rights, My rights, Our rights.** Bangkok: Office of the Human Rights Commission.
- Thairath. (2022). **Landmark case: “Superintendent Joe” Torturing the Accused, to the Sentencing Date, Will Pay for His Deeds.** Retrieved from [2023, 20 Jun.]

Thairath. (2024). **Confirming It's Guilty Under the Enforced Disappearance Act, Uncle Piak the Scapegoat Arrested, DSI took it as Special Case, Two Teenagers Charged with Rape.** Retrieved from <https://www.thairath.co.th/news/crime/2758182> [2024, 26 Jan.]

United Nations. (2023). **Human Rights.** Retrieved from <https://www.un.org/en/global-issues/human-rights> [2023, 12 Jul.]

.....

Research Article

DEVELOPING GUIDELINES FOR IMPROVING THE ENGLISH STUDY COURSES FOR MATHAYOM 1 SECONDARY STUDENTS AT RAJAVINIT MATHAYOM SCHOOL, BANGKOK

Angkana Phamornsoot, Tanuya Petsong and Sarinrat Sertpunya
North Bangkok University

*E-mail: Angkana.pha@northbkk.ac.th

Received: 2024-06-14

Revised: 2024-07-21

Accepted: 2024-07-26

ABSTRACT

The objectives of this research were 1. to study the problems and obstacles in learning English courses. 2. to study the satisfaction level in learning English courses. 3. to propose guidelines for improving English classes. This research was mixed-method research. Qualitative research collected data through interviews, open-ended questionnaires, and focus groups to study problems in the use of English and to propose guidelines for improving English courses. In addition, the researcher used quantitative research to collect data by using questionnaires to study satisfaction with learning English collected from students at Rajavinit Mathayom School in Bangkok Province a total of 200 people.

The results of the study showed that regarding the problems in learning English for courses. The school provides the native teacher to teach the students and there is not a Thai assistant teacher to help or explain the students to understand clearly. 2. The level of opinions of students regarding their satisfaction in learning English courses, was at a high level. Considering each aspect, activities in the classroom were at the highest average followed by teaching materials, contents, learning evaluations, and teaching methods respectively 3. According to the guidelines, it was found that there were 5 guidelines proposed in terms of learning English namely: 1. Providing Thai assistant teachers, following

up on the students more, the native teachers speak more slowly and clearly, and providing daily life English speaking. Lastly, providing vocabulary activities.

Keywords: English Teaching Guidelines, Rajavinit Mathayom School, Bangkok

INTRODUCTION

English is a subject that is required in schools in Thailand. This implies that English must be studied by all pupils as an obligatory subject. Primary schools are usually where English is first taught, while secondary schools are where students finish their language studies. Recognizing English's significance as a global language, its ability to provide Thai students with possibilities in the global job market, and its overall advantages for the Thai economy, the Thai government places a high priority on teaching English to its citizens. Many schools in Thailand provide extracurricular English language programs, like language exchanges and camps, in addition to regular classroom instruction. These courses allow students more chances to practice and advance their English language proficiency. In general, English has been more frequently spoken in Thailand as a result of the necessity that students study the language.

The Ministry of Education unveiled its most recent reforms to English instruction at the basic education level in 2014.

Regarding the policy, academics and language instructors generally concur that the adoption of the Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) is an essential first step toward defining language objectives and raising English language proficiency among Thai adolescents shortly. The policy turns into a resolute commitment and a good effort to raise Thais' English proficiency to better prepare them for life in the ASEAN region. (Pornpimon, 2019)

English communication is one of the key competencies that must be prioritized to improve the degree of English proficiency among Thai secondary school students, as the majority of them appear to have difficulty with it. The research has addressed several factors that contribute to Thai students' weak English communication abilities. First of all, it's hard to learn English orally because most Thai learners don't have many opportunities to speak it in daily life. For the development of L2 fluency, speaking practice in and out of the classroom is essential. Second,

the majority of Thai people do not regularly consume English-language media. Because of this, it could be challenging for students to practice listening and get used to spoken English. Undoubtedly, the ability to comprehend what is being heard is crucial for English communication. Finally, because most students are still more interested in rote learning, grammar translation, reading, and writing than in acceptable English engagement, the majority of English classrooms in Thailand still lack a supportive environment for speaking practice (Yusica, 2014).

The researcher thinks that English skills are beneficial to Mathayom 1 students who study in secondary school because they are fit for the new era's needs and proficiency; the reason is that the researcher has evaluated what kind of English skills the Mathayom 1 students who study in secondary school need to improve and what level of English skills competence they have. This research can be used to provide a guideline for future English skills courses for Mathayom 1 students who study in secondary school. If we have English courses that are fit for the target officials, it will be more advantageous for the students, and

the government investment in the department will be more worthwhile.

PURPOSES OF THE STUDY

1. To study the problems and obstacles in learning English courses of Mathayom 1 students at Rajavinit Mathayom School including listening, speaking, reading, and writing skills
2. To study the satisfaction level in learning English courses of Mathayom 1 students at Rajavinit Mathayom School when learning English.
3. To propose guidelines for improving English classes for Mathayom 1 students at Rajavinit Mathayom School.

BENEFITS OF THE STUDY

1. The English teachers recognize English skills problems of first-years in the secondary school of Rajavinit Mathayom School.
2. The English teachers recognize the level of satisfaction with planning the English course for Mathayom 1 with appropriateness.
3. The results of the research benefit English language teachers because the feedback is based on the needs of students.

SCOPE OF THE STUDY

Scope of the area

The researcher studied at Rajavinit Mathayom School, Bangkok

Scope of the population

The research population of this study is the Mathayom 1 students who study in secondary school at Rajavinit Mathayom School. However, there are 381 Mathayom 1 students at Rajavinit Mathayom School. The researcher selected 10 students to interview to explore the problems and obstacles of students who study in Mathayom 1 secondary school at Rajavinit Mathayom School and the researcher used the Krejcie & Morgan formula to calculate the sampling in this research to study the satisfaction level of students who study in Mathayom 1 secondary school at Rajavinit Mathayom School when learning English. All the present subjects are Mathayom 1 students who study in secondary school at Rajavinit Mathayom School. The total is 200 students.

Scope of the content

The researcher studied information from the document, academic articles, and websites, including related research as well as reviewing literature both within the country and abroad. The researcher has adapted the concepts

of knowledge in various areas, problems in language learning, and satisfaction in learning English courses which includes Teaching Methods, Activities, Contents, Teaching Materials, and Evaluations

Scope of Time

The researcher has studied this data analysis for 4 months (January – April 2024)

LITERATURE REVIEW

1. English problems of Thai students

1.1 Meaning of English problems

Natcha & Chuanpit (2020) discovered that preservice instructors brought up issues with textbooks, curricula, evaluation, and other elements that contribute to successful teaching. Additionally, they stated that their lack of confidence in their ability to communicate in English was a result of their lack of persistence in practicing or looking for more opportunities to utilize the language. They were aware of ongoing professional development opportunities and the availability of programs for professional development that are pertinent to all aspects of their career success, including their proficiency in English and the pedagogical techniques used to teach and evaluate productive skills like writing and listening-speaking abilities.

1.2 The importance of English Language in Thailand

Kok & Ekkapon (2018) state that Thai students are required to take English as a foreign language at all levels of formal education. The Thai education system aspires for its students to possess a sufficient level of English proficiency, particularly in communicative ability, so they may remain competitive in the English-speaking world, fulfill employment requirements, and experience social mobility and improved quality of life. With the establishment of the ASEAN Community 2015—of which Thailand is an active member—it is anticipated that the emphasis on English will grow over time (ASEAN Secretariat, 2015). The 10 ASEAN nations communicate with one another in English.

Taradi & Sanjaya (2018) stated that the four language abilities of reading, writing, speaking, and listening are the main focus of communicative English skills. Furthermore, educators view students as collaborators in their work as well as the pupils. The communicative approach, in theory, combines oral and written exercises to teach language as a whole, encompassing speaking, listening, reading, and writing abilities.

Because the four language skills are viewed as a manifestation of the interpretation and production of spoken and written language based on the basic competencies, this approach highlights the significance of these skills. According to this concept, intercultural competency is thus defined as the culmination of different activities about the four language skills, with a focus on relevant content. Students in this method are not objects. but rather cooperative partners. The capacity to use language to accurately understand language when interacting with social situations, such as when using language by accepted social norms, is known as communicative competence.

1.3 Learning English guidelines

Nutcha & Chuanpit (2020) declared that getting the right training to help pre-service teachers collaborate effectively with English language learners is crucial. They ought to be given a suitable education plan that will better prepare them through activities and instructional strategies. To resolve the issues and fulfill the pre-service English to meet teachers' requirements and offer them appropriate programs, a thorough investigation should be carried out to gather crucial data. For Thai pre-service English teachers,

the study's findings can be utilized to create and enhance English curricula and training, which will help the language learn and teach effectively in a classroom setting. The study will help to clarify the issues pre-service English teachers are dealing with in ELT. It can serve as a guide for legislators and curriculum developers when creating suitable English courses and curricula that will eventually produce successful pre-service English teachers.

2. Concepts and theories of the language teaching process

2.1 Teaching English steps

Srisuwan (2013) For novice educators, encouraging pupils to collaborate is crucial to their happiness and enjoyment of teaching, hence classroom management is their priority. Students' decisions to apply to study may be influenced by their prior understanding of classroom management; therefore, teachers should possess the credentials necessary to persuade students of their competence and enable them to modify their approach to meet the needs of each student. The most important aspects influencing a teacher's quality are their behavior, personal attitudes, and instructional approaches. Furthermore, a variety of characteristics,

including the teacher's age, sex, teaching style, level of contact, resources utilized, and classroom environment, influence how satisfied students are with their teachers. The teaching methods that students find most satisfying include making learning tasks enjoyable, using novelty, employing strategies for memorization or shortcuts, using activities like singing, using body language, voice modulations, and eye contact, as well as the capacity to spark curiosity and offer incentives and rewards when necessary. Additionally, 10 characteristics of teachers that children anticipate seeing were described by Girard's study 1. Teachers should make the lesson interesting. 2. Teachers should have good pronunciation. 3. Teachers should have clear explanations. 4. Teachers should speak fluently. 5. Teachers should have no bias and treat students equally. 6. Teachers should encourage all students to participate. 7. Teachers should be patient. 8. Teachers should focus on spoken language. 9. Teachers should motivate students to work. 10. Teachers should use an audio-lingual approach in teaching.

As students' results and academic accomplishments depend on their teachers' abilities, concurs that a good language teacher should possess

academic knowledge and be able to modify teaching materials to meet students' requirements and motivate them to learn

3. Satisfaction Theory of English improving

3.1 Meaning of satisfaction in learning English

From reviewing concepts and theories, the researcher found that there are academics different meanings of satisfaction have been given as follows:

Jedo (2017) the meaning of satisfaction as a person's feeling or attitude towards something. or related factors, feelings of satisfaction occur when a person's needs are met or their goals are achieved to a certain extent. Such feelings are diminished and do not arise if the need or purpose is not met. Therefore, when teaching English as a foreign language, it is necessary to study the level of student satisfaction. To enable teachers to design effective teaching and learning activities.

P r a i m a h a n i y o m , Kamutthapichai, & Panklam (2023) have said that satisfaction refers to the feeling that arises. When achieving success as intended or is it the final feeling of having achieved the objective? In addition, it was found that student

satisfaction with learning will help those involved to take steps to involve students in determining the format. Learning activities and methods for measuring and evaluating students' competencies holistically are always appropriate.

Iambunyarit, Phuripanik & Rakbamrung (2020) said that satisfaction Refers to a person's positive attitude, feelings, or attitude towards what they practice together or have been assigned to perform duties in return received Including various surrounding environments that are factors that cause satisfaction or dissatisfaction from the meaning of this satisfaction can be summarized as satisfaction as an attitude. That is abstract, it is a feeling. Personally, both positive and negative, depending on the response is what determines behavior. In the expression of a person that affects the choice to do something.

3.2 The theory of tools stimulates individuals to create satisfaction.

Padlian & Jongkonklang (2020) have summarized that the incentives used as tools to stimulate people to achieve satisfaction are as follows: 1. Material incentives include money or things. 2. Desired physical condition. It is the environment in which various activities are carried out, which is one of the important things.

which causes physical happiness. 3. Ideological benefits refer to things that satisfy a person's needs. 4. Social benefits. It is a friendly relationship with activity participants that will create bonding, satisfaction, and a condition of living together which is the satisfaction of individuals in terms of society or stability in society. This will make you feel secure and stable in your activities. Satisfaction is a good feeling that one likes. A person's satisfaction or impression of something obtained by that thing can satisfy both physical and mental needs. Every person has many needs and has many levels of needs, which if received, therefore, studying student satisfaction is a response that will create satisfaction. Any form

of learning management that will provide students with satisfaction. Learning must meet the needs of the learner. The theory about needs that affect satisfaction is important.

From the literature review, the researcher concluded that satisfaction with English language teaching was It is a matter of how students feel about teaching by teachers. which is satisfied Each person's satisfaction has different factors. Including satisfaction can change at any time. It can be seen that student satisfaction is important in organizing teaching and learning. This will help teachers know the guidelines for teaching and learning. It also helps to create a good atmosphere. And it also increases the efficiency of teaching.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

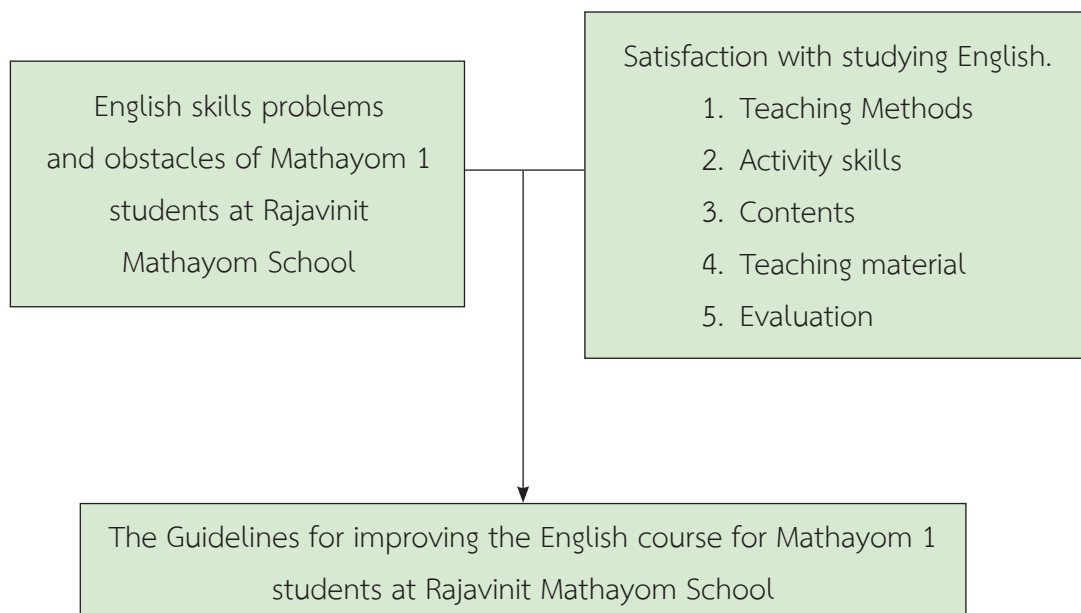


Figure 1 Conceptual Framework

METHODOLOGY

This research was mixed-method research. There were Qualitative Research and Quantitative Research.

QUANTITATIVE RESEARCH.

Qualitative Instrument

The researcher selected a total of 35 key informants (McMillan and Schumacher, 1997) using a purposive sampling method to obtain true information from representative

opinions of students from Rajavinit Mathayom School to represent.

1. The researcher studied information from the document, academic articles, and websites including related research as well as reviewing literature both within the country and abroad.

2. Open-ended questionnaires

3. Structure in-depth interviews to study problems in the use of English and to propose guidelines for improving English courses.

Scope of population

The research population of this study is the Mathayom 1 students who study in secondary school at Rajavinit Mathayom School. However, there are 381 Mathayom 1 students at Rajavinit Mathayom School. The researcher selected 10 students to interview to explore the problems and obstacles of students who study in Mathayom 1 secondary school at Rajavinit Mathayom School and the researcher used the Krejcie & Morgan formula to calculate the sampling in this research to study the satisfaction level of students who study in Mathayom 1 secondary school at Rajavinit Mathayom School when learning English. All the present subjects are Mathayom 1 students who study in secondary school at Rajavinit Mathayom School. The total is 200 students.

Quantitative Research Instrument

The researcher created a questionnaire. To obtain information that completely covers the content of the research study. The method for creating tools used to collect data is to ask questions. The questionnaire is divided into 3 parts:

Part 1: General information questionnaire of respondents regarding demographic characteristics. The nature of the question is a closed-ended question

with a choice of answers.

Part 2: Questionnaire about Satisfaction in learning English in class which includes:

1. Teaching Methods
2. Activities in the classroom
3. Contents
4. Teaching Materials
5. Evaluations

Part 3: There was a closed-ended problem suggestion for guidelines for improving English courses after the researcher got all the information, the researcher used basic statistics including mean ($\bar{X}$) and standard deviation. (S.D.)

Qualitative Tool Creation Steps

1) The researcher took the questionnaire to experts to check the consistency between the questions and the research objectives to analyze to find the index of consistency between the questions. The researcher determined the IOC (Item Objective Congruence) and selected the items that are in the questionnaire. Applicable objective reliability criteria using an IOC value of .50 or higher.

2) The researcher tested 30 people who did not use the target group and used the test results to analyze the reliability of each questionnaire (Reliability) and item

by item from data analysis using a ready-made calculation program. The researcher selected questionnaires with a value of 0.75 and kept 30 questions, covering the content and the objectives set. Then it was tested to find the confidence value of the entire questionnaire. The alpha coefficient of the reliability value of the questionnaire was 0.89.

Quantitative Data Analysis

Basic statistics including percentage, mean ($\bar{X}$), and standard deviation (S.D.).

Statistics are used to check a test of validity with the index of congruence (IOC) between the questions and the research objectives. Determination of Reliability test of the instrument using Alpha-coefficient according to Cronbach

SUGGESTIONS

Suggestions for this study

1. According to research on classroom English learning issues, there are four aspects of classroom English learning: the teachers are foreign teachers. The teachers don't follow up with the students enough. The native teacher speaks very fast and the students are afraid of using incorrect English. The management should arrange for Thai teacher assistants to assist students

when studying with foreign teachers. Teachers should understand the basic knowledge of students and find suitable methods for them.

2. According to research on satisfaction with English learning, teachers should choose learning materials that are suitable for students, including creating interesting textbooks. Keep up with student activities, including creating classroom activities that encourage students to effectively use language and aspects, including evaluating teaching based on the content organized by the teacher in the classroom. Including using appropriate time for evaluating the topic.

Suggestions for next research

1. In a study on the use of English, researchers found that both internal and external factors are issues in English learning. Therefore, researchers believe that the next topic should be to study English learning issues that affect English learning efficiency.

2. From the study of satisfaction with learning English. It was found that the teaching methods, activities in the classroom, content, teaching materials, and the evaluation of teaching and learning were at a high level. Therefore, the researcher saw that the next topic of research should

be to study producing teaching media that promotes the development of English language skills creating activities in the classroom outside the classroom and guidelines for evaluating the teaching and learning of English.

RESEARCH RESULTS

The research results from objective number 1 regarding problems in using English found that

1. Mathayom 1 students were taught by native teachers without Thai assistant teachers to help them.

The results from the interview found that In the English language study of first-year secondary school students, they are taught by foreign teachers, and in the classroom, there were no Thai teacher assistants to help with translating and explaining into Thai. So, the students could not understand the lesson. This causes misunderstandings in learning English in the classroom.

2. Follow up with the students after class

The results from the interviews revealed that the thing that is most problematic for monitoring and evaluating students is that students do not understand

learning English. and there is no follow-up from teachers after teaching

3. The native teachers speak very fast

The research results found that the problem with learning English is that foreign teachers speak quickly. It causes students to not be able to listen and misunderstand. The students are afraid of asking foreign teachers to explain the content again or asking foreign teachers to speak more slowly.

4. Anxiety in using language to speak English

The results of the interview revealed that the thing that is the most problematic for speaking English officially in class is vocabulary to convey meaning because each student has a different background. Therefore, giving a topic that is too broad may cause speaking problems including students being concerned about using grammatic incorrectly such as using tense to compose sentences. To speak English with the teachers in class, students feel uncertain, embarrassed, worried, and restless.

The level of opinions of students regarding their satisfaction in learning English courses was at a high level.

Table 1 Showing mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.) of opinions of students regarding their satisfaction in learning English courses.

Satisfaction in learning English courses.	$\bar{X}$	S.D.	Result	No.
1. Teaching Methods	4.38	0.78	High	5
2. Activities in the classroom	4.62	0.66	High	1
3. Contents	4.54	0.65	High	3
4. Teaching Materials	4.57	0.72	High	2
5. Evaluations	4.39	0.72	High	4
Overall	4.50	0.71	High	

Table 1 shows the adjective number 2 the satisfaction in learning English courses. From the research, it was found that the level of opinions of students regarding their satisfaction with learning English was at a high level. ($\bar{X} = 4.50$) (S.D. = 0.71) And when considering each aspect classified according to the variables that have been studied. It was found that satisfaction with learning English, the activity in the classroom has the highest average. ($\bar{X} = 4.62$) (S.D. = 0.66) followed by teaching materials ($\bar{X} = 4.57$) (S.D. = 0.72) contents ($\bar{X} = 4.54$) (S.D. = 0.65) Evaluations ($\bar{X} = 4.39$) (S.D. = 0.72) and teaching methods ($\bar{X} = 4.38$) (S.D. = 0.78) respectively.

After providing focus groups with English teachers at Rajavinit Mathayom

School. The research proposed 5 English learning guidelines.

1. Providing Thai assistant teacher

Results from interviews and open-ended questionnaires on ways to promote English language learning revealed that Mathayom 1 students study English with foreign teachers. This causes many students with different language backgrounds, such as vocabulary, grammar, etc., to have a misunderstanding of what the teacher teaches or explains. Therefore, schools should arrange for assistant teachers who are Thai to translate or explain to students. Gain a better understanding of learning English.

2. Following up with the students more

The results of the analysis found that teachers should follow up on students' English learning results more. It will make the teachers understand more about the problems of understanding English learning and also solve problems in students' English learning directly.

3. The native teachers speak more slowly and clearly

The research results found that foreign teachers should speak more slowly and clearly. It makes the students listen with more comprehension. While teachers speak quickly, not only will students not be able to listen, but they will also be afraid of asking the teacher to explain again and they are afraid that they would speak incorrectly according to grammar rules.

4. Providing daily life English speaking

The results of the research found that the school should provide the students with the opportunity to practice using English in daily speaking, such as greeting and asking for permission. Talking about your daily routine in short sentences makes the students accustomed

to speaking those sentences and daring to use English more.

5. Providing vocabulary activities

Results from interviews and questionnaires found that Mathayom 1 students do not have enough basic knowledge of English vocabulary. This causes misunderstandings when studying English with foreign teachers. Therefore, providing activities about English vocabulary will help students understand and improve their English better.

Discussion and conclusion

1. According to research on classroom English learning issues, there are four aspects of classroom English learning: the teachers are foreign teachers. The teachers don't follow up with the students enough. The native teacher speaks very fast and the students are afraid of using incorrect English. Natcha & Chuapit (2020) discovered that preservice instructors brought up issues with textbooks, curricula, evaluation, and other elements that contribute to successful teaching. Additionally, they stated that their lack of confidence in their ability to communicate in English was a result of their lack of persistence

in practicing or looking for more opportunities to utilize the language.

2. The results of the satisfaction in learning English courses. From the research, it was found that the level of opinions of students regarding their satisfaction with learning English was at a high level. Considering each aspect, activities in the classroom were at the highest average, followed by teaching materials, contents, evaluations, and teaching methods. According to Jedo (2017), the meaning of satisfaction is a person's feeling or attitude towards something. or related factors, feelings of satisfaction occur when a person's needs are met or their goals are achieved to a certain extent. Such feelings are diminished and do not arise if the need or purpose is not met. Therefore, when teaching English as a foreign language, it is necessary to study the level of student satisfaction. To enable teachers to design effective teaching and learning activities.

3. The results of the research found that there were 5 guidelines proposed in terms of learning English namely: 1. Providing Thai assistant teachers 2. Following up with the students more. 3. The native teachers speak more slowly and clearly. 4. Providing daily life English

speaking. And 5. Providing vocabulary activities. According to Srisuwan (2013), for novice educators, encouraging pupils to collaborate is crucial to their happiness and enjoyment of teaching, hence classroom management is their priority. Students' decisions to apply to study may be influenced by their prior understanding of classroom management; therefore, teachers should possess the credentials necessary to persuade students of their competence and enable them to modify their approach to meet the needs of each student. The most important aspects influencing a teacher's quality are their behavior, personal attitudes, and instructional approaches. The teaching methods that students find most satisfying include making learning tasks enjoyable, using novelty, employing strategies for memorization or shortcuts, and using activities.

According to Tanuya, Chonticha, & Sarinrat (2024), there is consistency in the matter of developing English language learning that studied students' satisfaction but there were differences in the level of education of the students. The researcher chose to study and develop students at the secondary level. The referrer chose to study students at the university level.

REFERENCES

- Jedo, K. (2017). **Satisfaction of YRU Students towards Teaching English base on Communitive Language Teaching Approach.** (Report No. 34). Yala, Thailand: Yala Rajabhat University. (In Thai)
- Kok, E. & Ekkapon, P. (2018). Willing to Communicate among Thai EFL Students: Does English Proficiency Matter? **Journal of ASIA TEFL**, 15(3), 590-602
- Lambunyarit, P., Phuripanik, C. & Rakbamrung, T. (2020). Teaching analytical reading through the Active Learning process to develop analytical thinking skills of Thai children in the Gen Z era. **Journal of Education Burapha University**. 31(3), 1-11. (In Thai)
- Nutch, O. & Chuanpit, S. (2020) Problems and Needs in English Language Teaching from the Viewpoints of Pre-service English Teachers in Thailand. **Asian Journal of Education and Training**, 6(4), 592-601.
- Padlian, B. & Jongkonklang, S. (2020). A study of academic achievement in English and Reading comprehension ability of Mathayom 1 students using SQ4R learning management together with multipart strategies. **Journal of Education Burapha University**. 31(3), 99-108. (In Thai)
- Pornpimon, P. (2019). **English Education at Primary Level in Thailand.** Srinakharinwirot University, Thailand
- Praimahaniyom, T., Kamutthapichai, C. & Panklam, A. (2023) Enhancing English Reading for Critical Thinking with Aesop's Fables for EFL Learners. **Journal of Innovation in Educational Management and Research**, 5(3), 124-138. (In Thai)
- Srisuwan, P. (2013). **Students' attitudes towards learning English with native and Non-native English-speaking teacher.** Unpublish Master's Research Paper, Language Institute, Thammasat University, Bangkok.
- Tanuya, P., Chonticha, K. & Sirinrat, S. (2024) Teaching Guidelines to Promote the Use of English for communication of Universities in Pathum Thani Province. **Journal of Humanities Phranakhon Rajabhat University, Bangkok**. 19(1). (In Thai)

- Taridi, M. & Sanjaya, M.E (2018) Communicative English language learning program with CIPP: An evaluative study. **Education and Humanities Research**, 253. <https://doi:10.2991/aes-18.2019.102>
- Yusica, U. (2014). **Problem faced by Thai students in speaking English**. Unpublish Master's Thesis, English language department, The State Islamic Institute of Tulungagung.
-

Research Article

นวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

INNOVATION FOR THE DEVELOPMENT OF PRIMARY SCHOOL IN SCIENCE, MATHEMATICS, AND TECHNOLOGY

สมควร รัชตวิมล* ทนง ทองภูเบศร์ และ ทศนีย์ ช่อเทียนทิพย์
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Somkhuan Ratchatawimon*, Thanong Thongphubate and Tassanee Chotientip
College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology

*E-mail: somkhuan.rat@rmutr.ac.th

Received: 2024-07-16

Revised: 2024-08-24

Accepted: 2024-08-2

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีตามมาตรฐาน สสวท. ของโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน และ (2) สร้างนวัตกรรมพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐาน สสวท. การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 374 โรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน เลือกด้วยวิธีเจาะจง รวมกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่ (1) ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโครงการโรงเรียนคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีตามมาตรฐาน สสวท. จำนวน 5 คน (2) ผู้เชี่ยวชาญจาก สสวท. จำนวน 5 คน และ (3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบบันทึกกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแบบประเมินนวัตกรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า (1) ด้านการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาในปัจจุบัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และ (2) ด้านนวัตกรรมพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ได้นวัตกรรม “Six-G Innovation” ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการวางแผน (G1) 2) ด้านการสนับสนุน (G2) 3) ด้านการพัฒนาครู (G3) 4) ด้านการจัดการเรียนรู้ (G4) 5) ด้านการนิเทศ (G5) และ 6) ด้านการมีส่วนร่วม (G6) นวัตกรรมนี้ช่วยส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา

ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการขับเคลื่อนด้วยวงจรคุณภาพ PDCA

คำสำคัญ : นวัตกรรม การพัฒนาโรงเรียนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to (1) analyze the development of primary schools in science, mathematics, and technology according to the IPST standards in schools with 1-120 students, and (2) create an innovation for school development based on the IPST standards. A mixed-method research approach was employed, with a sample of 374 schools selected through simple random sampling for the quantitative part, and 12 key informants chosen through purposive sampling for the qualitative part, including participation in a Professional Learning Community (PLC) process. The key informants included (1) five school administrators from the Quality School Project in Science, Mathematics, and Technology according to IPST standards, (2) five experts from IPST, and (3) two educational supervisors. Research instruments included questionnaires, PLC process recording forms, and innovation evaluation forms. The data were analyzed using frequency, mean, and standard deviation for the quantitative data, and content analysis for the qualitative data. The research results revealed that (1) the current development of primary schools was at the highest level in all aspects, and (2) regarding the innovation for primary school development, the “Six-G Innovation” was developed, consisting of 6 components and 27 indicators: 1) Policy and Planning (G1), 2) Support (G2), 3) Teacher Development (G3), 4) Learning Management (G4), 5) Supervision (G5), and 6) Participation (G6). This innovation effectively promoted the development of primary schools in science, mathematics, and technology through the PDCA quality cycle.

Keywords : Innovation, Development of Schools in Science Mathematics and Technology, Primary Schools

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ได้รับการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดก่อให้เกิดนวัตกรรมอย่างพลิกผัน อาทิ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ อินเทอร์เน็ตในทุกสิ่ง (Internet of Things : IoT) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ หุ่นยนต์และโดรน เทคโนโลยีพันธุกรรมสมัยใหม่และเทคโนโลยีทางการเงิน เป็นต้น (Office of the Secretary of the National Strategy Committee Office of the National Economic and Social Development Board, 2018 : p.2) ซึ่งแนวโน้มการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดเหล่านี้จะเป็นปัจจัยสนับสนุนหลักที่จะช่วยให้เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทั้งของโลกและของประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะขยายตัว ได้รับการพัฒนาอย่างเข้มแข็งขึ้น โดยมีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับทรัพยากรมนุษย์ในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่งและมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ (Office of the Secretary of the National Strategy Committee Office of the National Economic and Social Development Board, 2018 : p.34)

ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะสร้างนวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนระดับประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. เพื่อสร้างโอกาสให้กับโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีผู้เรียนเป็นเด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ ที่จะต้องได้เรียนรู้ เข้าใจเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้รู้เท่าทันและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศต่อไป ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อจะเรียนรู้ต่อไปในระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของ Coghlan, D., & Brannick, T. (2017) และการใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยกำหนดเป้าหมายของการวิจัยเป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งมีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมาที่เปิดสอนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้โรงเรียนระดับประถมศึกษาดังกล่าวมีความเข้มแข็งทางวิชาการ มีความพร้อมในการให้บริการด้านการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ด้วยการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นโรงเรียนคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. และยังเกิดประโยชน์ให้กับผู้กำหนดนโยบาย

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนครูผู้สอนที่มีความเกี่ยวข้องกับโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำแนวคิดและนวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนระดับประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. ไปประยุกต์ใช้ เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าถึงการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี จนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาประเทศไทยสู่ยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเป็นการเพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาเพิ่มกำลังคนที่มีศักยภาพด้านการคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน และประกอบอาชีพในอนาคตได้

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมาในปัจจุบัน
- 2) เพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนระดับประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท.

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้มีหลายด้าน ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการสามารถนำนวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ตามมาตรฐานของ สสวท. ไปพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นโรงเรียนคุณภาพในด้านเหล่านี้ได้ ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำนวัตกรรมดังกล่าวไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืนให้กับโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดได้ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสามารถนำนวัตกรรมนี้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ นักวิชาการศึกษาและนักวิจัยด้านการศึกษาระดับประถมศึกษายังได้องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับนวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดในการวิจัยเพื่อหาองค์ความรู้ใหม่ต่อไปได้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย แนวคิดการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาของ Hamel (2006) แนวคิดโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีของ สสวท. แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Coghlan & Brannick (2001) และแนวคิดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Office of Teacher and Educational Personnel Development, 2017)

ขอบเขตประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ได้อยู่ในโครงการโรงเรียนคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีตามมาตรฐาน สสวท. และมีนักเรียน 1-120 คน จำนวน 14,476 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 374 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของ Cohen et al. (2007) แหล่งข้อมูลการวิจัย คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในประชากรดังกล่าวจำนวน 1 คนต่อโรงเรียน รวมจำนวน 374 คน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน คือ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ที่ได้รับการรับรองจาก สสวท.

ขอบเขตเวลา ระยะเวลาในการศึกษาวิจัย พ.ศ. 2567

บททวนแนวคิด

งานวิจัยนี้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิดต่อไปนี้

แนวคิดการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการพัฒนานวัตกรรม (Management Innovation) ของ Hamel (2006) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) การมุ่งมั่นกับปัญหา เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน และวิเคราะห์การจัดการเรียนการสอน ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ได้อยู่ในโครงการโรงเรียนคุณภาพวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีตามมาตรฐาน สสวท. และมีจำนวนนักเรียน 1-120 คนในปัจจุบัน 2) การค้นหาหลักการใหม่ ด้วยการศึกษากิจการเรียนการสอนของโรงเรียนประถมศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สอนด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีตามมาตรฐานของ สสวท. และ 3) การออกแบบนวัตกรรมการพัฒนา โดยการร่างนวัตกรรมพัฒนาโรงเรียนระดับประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีตามมาตรฐานของ สสวท.

แนวคิดโรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี แนวคิดและเครื่องมือต่าง ๆ มาจาก สสวท. ซึ่งกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดสำหรับโรงเรียนคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาและเครื่องมือในการติดตาม ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านคุณภาพนักเรียน มี 7 ตัวชี้วัด คือ (1) นักเรียนมีการคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ในการแก้ปัญหา (2) นักเรียนสามารถสร้างนวัตกรรม ผลงาน ชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ หรือโครงการ ในกิจกรรมวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (3) นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการสื่อสาร ได้อย่างเหมาะสม (4) นักเรียนสามารถสืบเสาะหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ สืบค้น และสร้างข้อความคาดการณ์ทางคณิตศาสตร์

และแก้ปัญหา หรือพัฒนางานอย่างมีความคิดสร้างสรรค์ ด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรม และการคิดเชิงคำนวณ (5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนในการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี อยู่ในเกณฑ์สูง - ระดับประถมศึกษา มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยรวม 3 สารการเรียนรู้ ร้อยละ 70 ขึ้นไป - ระดับมัธยมศึกษา มีค่า GPA เฉลี่ยรวม 3 สารการเรียนรู้ ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป (6) ผลการสอบ O-NET สารการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ และ (7) นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี **2) มาตรฐานด้านคุณภาพครู** มี 5 ตัวชี้วัด คือ (1) ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเหมาะสมกับศักยภาพนักเรียน (2) ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริม ทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (3) ครูมีความสามารถในการเลือกใช้ หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อการเรียนรู้และแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (4) ครูมีความสามารถในการวัด และประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้สารสนเทศ ทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ในการแก้ปัญหา และ (5) ครูมีการพัฒนาตนเอง เช่น การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์

คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี การพัฒนาด้านการวัด และประเมินผลการเรียนรู้ พัฒนาสื่อการเรียนรู้ และพัฒนาการทำวิจัยในชั้นเรียน **3) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียน** มี 6 ตัวชี้วัด คือ (1) มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบาย และแผนพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาที่ส่งเสริม ทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี (2) มีกระบวนการบริหารจัดการ ในการนำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่ การปฏิบัติ ทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียน (3) มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโครงการตามแผนพัฒนา คุณภาพสถานศึกษา (4) มีการใช้ชุมชนแห่ง การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อส่งเสริม ทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี (5) ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้ขวัญกำลังใจ ครูและนักเรียนในโรงเรียน ที่มีผลงานดีเด่นด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี และ (6) มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น หนังสือเรียน คู่มือครู ห้องปฏิบัติการ เครือข่าย อินเทอร์เน็ตที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทาง วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

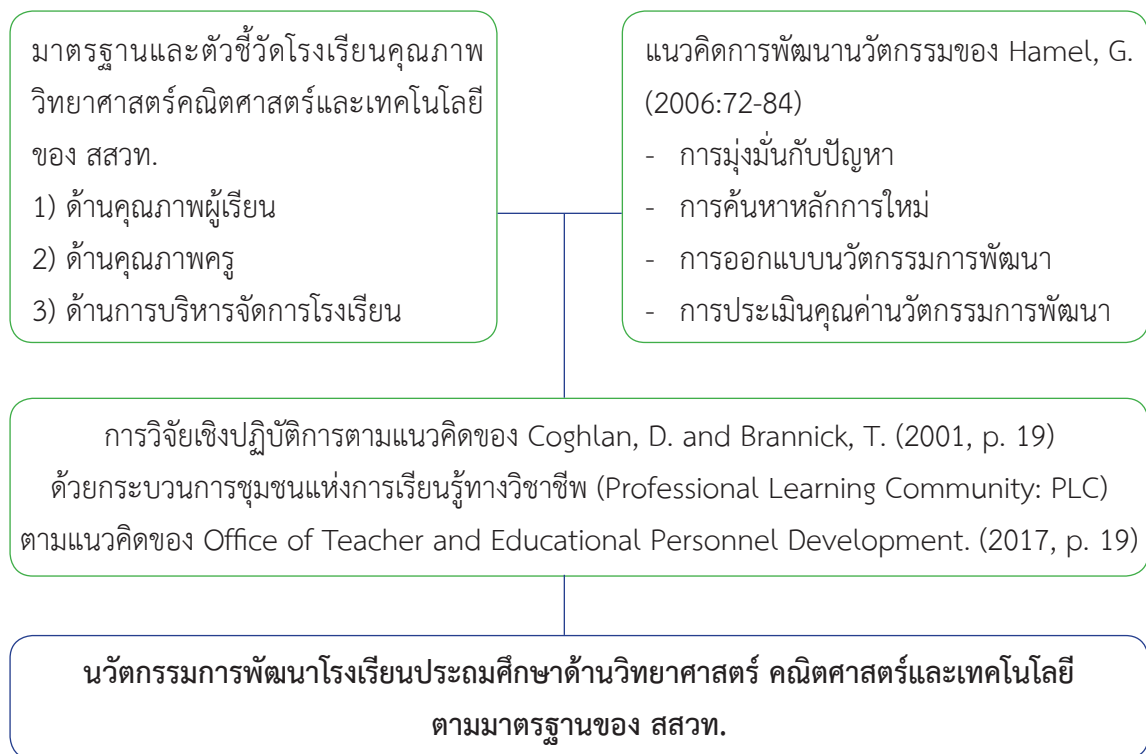
แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ของ Coghlan and Brannick (2001) กระบวนการ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวินิจฉัย การวางแผนปฏิบัติการ การลงมือ ปฏิบัติ และการประเมินผลการปฏิบัติการ

แนวคิดกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Office of Teacher and Educational Personnel Development, 2017) ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การค้นหาปัญหา หาสาเหตุ หาแนวทางแก้ไข ออกแบบกิจกรรม และการสะท้อนผล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดแผนการดำเนินการวิจัยไว้ (Hamel, 2018) ดังนี้

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การมุ่งเน้นกับปัญหา

วิเคราะห์มาตรฐานและตัวชี้วัดของโรงเรียน ประถมศึกษาคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. โดยกำหนดวิธีการดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษา/วิเคราะห์และสรุปวรรณกรรม รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท.

1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เนื้อหา เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งเสริมด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire)

ขั้นตอนที่ 2 การค้นหาหลักการใหม่

สร้างเครื่องมือวิจัยสำหรับออกแบบ นวัตกรรมพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. โดยนำตัวชี้วัดการประเมิน ตามมาตรฐานของ สสวท. ที่สังเคราะห์ได้จาก ขั้นตอนที่ 1.2 มาสร้างเป็นเครื่องมือการวิจัย ในลักษณะแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 3 การออกแบบนวัตกรรม การพัฒนา

ใช้แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Coghlan and Brannick (2017) เป็นกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ได้แก่

3.1 ขั้นตอนการวินิจฉัยและการวางแผน ปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 374 คน โดยมีเนื้อหาด้านการพัฒนา

โรงเรียนประถมศึกษาคุณภาพวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีตามมาตรฐาน สสวท. ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ (1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน มี 7 ตัวชี้วัด (2) มาตรฐานด้านคุณภาพครู มี 5 ตัวชี้วัด และ (3) มาตรฐานด้านการบริหารจัดการโรงเรียน มี 6 ตัวชี้วัด โดยใช้แบบสอบถามแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก

3.2 ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติ ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านกระบวนการ PLC นำข้อมูลมาวิเคราะห์ และจัดทำร่างนวัตกรรม การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี โดยใช้กระบวนการ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 12 คน จากการเลือกด้วยวิธีจำเพาะเจาะจง ที่เข้าร่วมกิจกรรม ประกอบด้วย

(1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่อยู่ในโครงการโรงเรียนคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีตามมาตรฐาน สสวท. จำนวน 5 คน เลือกด้วยวิธีจำเพาะเจาะจง

(2) ผู้เชี่ยวชาญจาก สสวท. จำนวน 5 คน เลือกด้วยวิธีจำเพาะเจาะจง

(3) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 186 คน (ร้อยละ 45.48) และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 223 คน (ร้อยละ 54.52) โดยมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา

โหมมากที่สุด 261 คน (ร้อยละ 63.81) ตามด้วยระดับปริญญาตรี 140 คน (ร้อยละ 34.23) และปริญญาเอก 8 คน (ร้อยละ 1.69) ในเรื่องของอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 35 - 45 ปี มากที่สุด 147 คน (ร้อยละ 35.94) ตามด้วยอายุ 46 - 55 ปี 134 คน (ร้อยละ 32.76) และอายุน้อยกว่า 35 ปี 68 คน (ร้อยละ 16.63) และผู้ที่มีอายุมากกว่า 56 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 60 คน (ร้อยละ 14.67) ในเรื่องของอายุราชการ, ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการระหว่าง 10 - 20 ปีมากที่สุด 168 คน (ร้อยละ 41.07) ตามด้วยอายุราชการ 21 - 30 ปี 109 คน (ร้อยละ 26.65) และอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี 88 คน (ร้อยละ 21.52) และผู้ที่มีอายุราชการ

มากกว่า 30 ปีมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 44 คน (ร้อยละ 10.76) ในด้านจำนวนนักเรียนในโรงเรียน, โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 41 - 80 คนมีจำนวนมากที่สุดคือ 187 โรง (ร้อยละ 45.72) ตามด้วยโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 81 - 120 คนจำนวน 165 โรง (ร้อยละ 40.34) และโรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 - 40 คนมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 57 โรง (ร้อยละ 13.94)

2. สรุปผลการพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมาในปัจจุบัน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. รายด้าน

ด้าน	$\bar{X}$	SD
ด้านคุณภาพนักเรียน	2.24	0.67
ด้านคุณภาพครู	2.74	0.73
ด้านคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียน	2.81	0.71

จากตารางที่ 1 **ด้านคุณภาพนักเรียน** มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 2.24 เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ คือ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดที่ 2.64 รองลงมา คือ นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมค่าเฉลี่ยที่ 2.39 นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีค่าเฉลี่ยที่ 2.35 นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์และการคิดอย่างมีวิจารณญาณในการประยุกต์ใช้ความรู้ทาง วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ในการแก้ไขปัญหาค่าเฉลี่ยที่ 2.26 นักเรียนมีความสามารถในการสืบเสาะหาความรู้ทาง วิทยาศาสตร์ด้วยการสำรวจและสร้างข้อความ คาดการณ์ทางคณิตศาสตร์ และสามารถแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างมีความสร้างสรรค์ ด้วยกระบวนการออกแบบเชิงวิศวกรรมและการคิด เชิงคำนวณค่าเฉลี่ยที่ 2.12 รวมถึงนักเรียนได้รับ รางวัลในกิจกรรมวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และ เทคโนโลยีค่าเฉลี่ยที่ 1.83 ตามลำดับ

ด้านคุณภาพครู มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.74 เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ คือ ครูมีความสามารถในการเลือกใช้หรือพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทาง วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ย สูงที่สุดที่ 2.77 รองลงมา คือ ครูยังมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี การพัฒนา ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ การพัฒนา สื่อการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีค่าเฉลี่ย 2.76

ครูมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับศักยภาพ นักเรียนที่มีค่าเฉลี่ย 2.74 และครูยังมีความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้โดยใช้สารสนเทศ ทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี การส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณที่มีค่าเฉลี่ย 2.71 โดยมีครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ย 2.70 ตามลำดับ

ด้านคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 2.81 เมื่อพิจารณารายตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งสู่การนำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สู่การปฏิบัติทบทวนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วย เครือข่ายร่วมพัฒนาโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่ 2.85 นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย นโยบายและแผนพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาที่ชัดเจนและเข้มงวดที่สุดค่าเฉลี่ยที่ 2.84 อีกทั้งยังมีการบริหารจัดการด้านสิ่งสนับสนุน การเรียนรู้ เช่น หนังสือเรียน คู่มือครู ห้องปฏิบัติการ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อส่งเสริมทักษะ การเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และ เทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยที่ 2.83 อีกทั้งยังมีการใช้ กระบวนการ PLC เพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีค่าเฉลี่ยที่ 2.82 และมีการส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง เชิดชูเกียรติและให้กำลังใจครูและนักเรียน ที่มีผลงานดีเด่นด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และ

เทคโนโลยีที่มีค่าเฉลี่ยที่ 2.82 โดยมีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของโครงการตามแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยที่ 2.70 ตามลำดับ

3. สรุปผลการสร้างและการประเมินนวัตกรรมการพัฒนาโรงเรียนระดับประถมศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ตามมาตรฐาน สสวท. มีรายละเอียด ดังนี้

ผลการสร้างนวัตกรรม ได้นวัตกรรม การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี หรือ “Six-G Innovation” ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 27 ตัวชี้วัด ดังแสดงในภาพที่ 2 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านนโยบายและการวางแผน (Good policy & planning : G1) มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้นักเรียนมีโอกาส และได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างเท่าเทียมที่มุ่งเน้น การฝึกทักษะการปฏิบัติการ ทั้งในห้องปฏิบัติการ และแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น และ 2) แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนรู้ตามโครงการพัฒนาคุณภาพ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี 3) จัดหา ครูที่มีความรู้ความสามารถด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 2 ด้านการสนับสนุน (Good support : G2) มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สนับสนุนงบประมาณในการจัดหาสื่อและ นวัตกรรมที่ทันสมัยในการเรียนรู้ 2) สนับสนุน

งบประมาณในการจัดซื้อสื่ออุปกรณ์การทดลอง นักเรียนจะได้ฝึกปฏิบัติจริง 3) สนับสนุน อุปกรณ์เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี และ 4) สนับสนุนนักเรียนให้เข้าร่วมการแข่งขัน งานวิชาการ และนวัตกรรมในทุกระดับ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านการพัฒนาครู (Good innovative teacher : G3) มี 8 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) จัดอบรมครูด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active learning 2) พัฒนาครูด้านเทคนิคการสอน ที่หลากหลาย 3) พัฒนาครูด้านการใช้เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน 4) พัฒนา ครูด้านการจัดทำหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 5) พัฒนาครู ด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับ หลักสูตร มาตรฐาน และตัวชี้วัด 6) พัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ทั้งระหว่างเรียน (Formative) และตัดสินผลการเรียน (Summative) 7) พัฒนาครูด้านการจัดทำหลักสูตรเสริมการเรียน การสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี เช่น โครงการ ค่าวิชาการ สะเต็ม/สตรึมศึกษา หรือแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น และ 8) พัฒนาครู ด้านการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการจัดการเรียนรู้ (Good active learning: G4) มี 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ส่งเสริมกระบวนการคิด ให้กับนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียน 2) จัดกิจกรรม ค่ายวิทยาศาสตร์โดยหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ 4) จัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่ตรงกับกระบวนการ

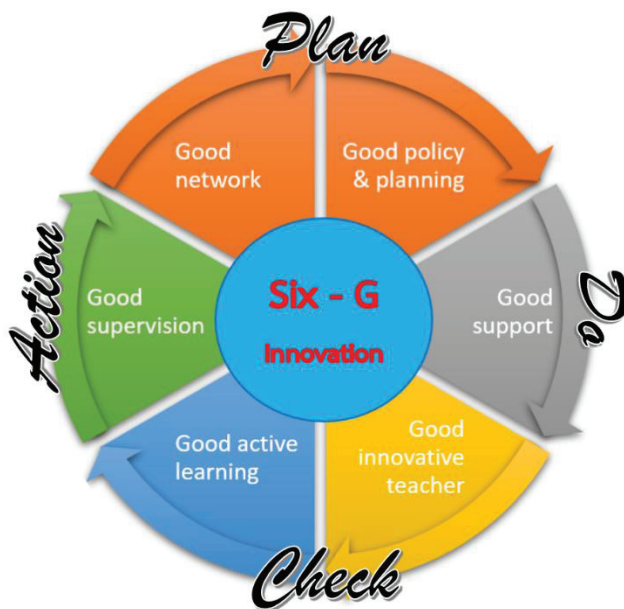
เรียนรู้ และ 5) วัดผล ประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตามตัวชี้วัดนำทาง และตัวชี้วัดปลายทาง

องค์ประกอบที่ 5 ด้านการนิเทศ (Good supervision: G5) มี 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) นิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2) นิเทศติดตามครูผู้สอน ด้านการใช้ สื่อ แหล่งเรียนรู้ที่ สสวท. พัฒนาขึ้นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 3) ประเมินผลการปฏิบัติงานครูจาก ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และ 4) สร้างขวัญ และกำลังใจครู โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์

คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 6 ด้านการมีส่วนร่วม (Good network : G6) มี 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) สร้างโอกาสให้ครูผู้สอนได้ร่วมกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน 2) สร้างเครือข่ายครูด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยีระหว่างโรงเรียน และ 3) สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา ด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี จากองค์กรภาครัฐ และเอกชน

ผลการประเมินนวัตกรรม ดังแสดงใน ตารางที่ 2



ภาพที่ 2 นวัตกรรมพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี

“Six-G Innovation”

ตารางที่ 2 ผลการประเมินนวัตกรรมรายด้าน

ด้าน	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1.ด้านความเป็นไปได้	4.64	0.58	มากที่สุด
2.ด้านความเป็นประโยชน์	4.60	0.53	มากที่สุด
3.ด้านความเหมาะสม	4.64	0.51	มากที่สุด
4.ด้านความถูกต้อง ครบคลุม	4.56	0.53	มากที่สุด
รวม	4.61	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินนวัตกรรม การพัฒนาโรงเรียนประถมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี พบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 การส่งเสริมนโยบายและการวางแผน (Good policy & planning: G1) สถานภาพการจัดการเรียนรู้ในแต่ละโรงเรียน ควรมีการสนับสนุนนโยบายที่สนับสนุนการศึกษา ในด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี อย่างเท่าเทียม โดยการเพิ่มงบประมาณสนับสนุน การฝึกอบรมครูและการจัดหาสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย

1.2 การพัฒนาครูด้านการสอน (Good innovative teacher: G3) ส่งเสริม

ให้ครูมีการพัฒนาทักษะการสอนและการใช้เทคโนโลยี ในการเรียนรู้อย่างเชิงรุก โดยการสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ ที่เพียงพอในการใช้เทคโนโลยีในการสอน

1.3. การมีส่วนร่วม (Good network: G6) สร้างโอกาสให้ครูผู้สอนได้ร่วมกิจกรรมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพที่นำเสนอเทคนิคการสอน และโมเดลที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา การเรียนรู้ของนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ที่เป็นประสบการณ์จริงในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี

2.2 การพัฒนาการนิเทศและการวิจัย การศึกษาเกี่ยวกับวิธีการนิเทศและการสนับสนุน การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สามารถพัฒนานโยบายและแผนการจัดการ และประเมินผลการเรียนรู้ในสาขาวิทยาศาสตร์
เรียนรู้ที่เหมาะสม คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีเพื่อให้ได้ข้อมูลที่

2.3 การวัดและประเมินผล การศึกษา ถูกต้องและเชื่อถือได้
เกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการที่เหมาะสมในการวัด

REFERENCES

- Coghlan, D., & Brannick, T. (2001). **Doing action research in your own organization**. SAGE Publications.
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2017). **Doing action research in your own organization (5th ed.)**. SAGE Publications.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). **Research methods in education (6th ed.)**. Routledge.
- Office of Teacher and Educational Personnel Development. (2017). **Professional Learning Community (PLC)**. Siam Paritas Publishing Co., Ltd.
- Hamel, G. (2006). The why, what, and how of management innovation. **Harvard Business Review**, 84(2), 72-84.
- Hamel, G. (2018). **The future of management**. Harvard Business Review Press.
- Hamel, G. (2018). The why, what, and how of management innovation. **Harvard Business Review**, 96(6), 58-67.
- Hamel, Gary. 2006. The Why, what, and How of Management Innovation. **Harvard Business Review**, 84, 72-84.
- Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology. (2019). **Handbook for quality schools in science, mathematics, and technology according to IPST standards (SMT Quality Schools by IPST)**. Bangkok: Institute for the Promotion of Teaching Science and Technology.
- Office of the Secretary of the National Strategy Committee Office of the National Economic and Social Development Board, 2018 : p.34.
- Secretary of the National Strategy Committee Office of the National Economic and Social Development Board, 2018 : p.2.

Research Article

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ

STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT POLICY OF DEPARTMENT OF LEARNING ENCOURAGEMENT, MINISTRY OF EDUCATION

สุดาร์ตน์ ชาญชัย* นพดล อุดมวิศวกุล และ จำเนียร ราชแพทยาคม
วิชาเอกรัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี ประเทศไทย

Sudaratch Chanchai*, Noppadol Udomwisawakul and Chamnian Rajphaetyakhom
Public Administration Department of Management Science,
Sukhothai Thammathirat Open University, Nonthaburi, Thailand

*E-mail: Sudaratch.chn@hotmail.com

Received: 2024-04-21

Revised: 2024-07-03

Accepted: 2024-09-26

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการณ์ของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ 3) เสนอแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในส่วนกลาง จำนวน 432 คน โดยสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โดยวิธีการสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ ผู้บริหารหน่วยงานที่กำกับดูแล จำนวน 12 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้บริหารของหน่วยงานระดับผู้อำนวยการกลุ่มในส่วนกลางที่มีความเชี่ยวชาญและมีภารกิจหลักในการกำกับดูแลงานด้านนโยบาย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการณ์ของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ ไปปฏิบัติยังมีข้อจำกัดบางประการ ได้แก่ การวิเคราะห์งานและวางแผนกรอบอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบันของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ แผนการพัฒนาและฝึกอบรมยังไม่มีหลากหลาย และทันสมัย และยังขาดการส่งเสริมนโยบายในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ 2) ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) แนวทางการพัฒนา พบว่า ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์น้อยที่สุด จึงควรจัดสรรทรัพยากรในด้านบุคลากรให้เพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้อบรมตามสายงานอย่างสม่ำเสมอ และควรสนับสนุนและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรให้มีความชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมคนดี คนเก่ง และมีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากรให้สูงขึ้น

คำสำคัญ: นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการเรียนรู้

ABSTRACT

The purposes of this research were to (1) study the situation of the strategic human resource management policy of Department of Learning Encouragement, Ministry of Education (2) study relationship between strategic human resource management and the success of strategic human resource management policy of Department of Learning Encouragement, Ministry of Education, and (3) propose guidelines for developing strategic human resource management policies of Department of Learning Encouragement, Ministry of Education. The research approaches adopted in this study were mixed methods. In the quantitative research, the population was civil servants, government employees and temporary employees of Department of Learning Encouragement based in the central offices, totaling 432 people. The sample size was 208 people and the study instrument

was a questionnaire. Data analysis was carried out by using statistical tools, namely frequency, percentage, mean, standard deviation, and analysis by Pearson's correlation coefficient. In the qualitative research, the population was 12 executives of the directorial level based in the central offices. The sample group of three was the executives of the directorial level directly supervising the human resource development. The purposive sampling was employed to select those directly involved with the issues studied. The study instruments were structured interviews.

The results of the study revealed that (1) the situation of the strategic human resource management policy of Department of Learning Encouragement, Ministry of Education, concerning the overall factors in strategic human resource management in four areas were in a high level while the implementation of the aforementioned policy still encountered some restrictions, namely the work analysis and the current human resource position planning were not in line with the current mission of Department of Learning Encouragement; human resource development and training plans were not diverse and up-to-date; and the policy promotion to incentivize the capable personnel was still lacking (2) strategic human resource management factors had a positive relationship with the success of the strategic human resource management policy of Department of Learning Encouragement, Ministry of Education, with a statistical significance at 0.01, and (3) development guidelines were that recruitment and selection of human resources had the least relationship with the success of the strategic human resource management policy. As such, resource allocation in personnel should be made more sufficient, suitable for and in line with the mission; the personnel should be encouraged to undergo regular trainings; clear and suitable career paths of the personnel should be promoted and supported; and those with good virtues, high capabilities and potentials should be promoted to raise the personnel's motivation and morale.

Keywords: Human Resource Management Policy, Strategic Human Resource Management Policy, Department of Learning Encouragement

บทนำ

สภาพการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ภายใต้อิทธิพลของการขับเคลื่อนภาครัฐด้วย เทคโนโลยี และความท้าทายในศตวรรษที่ 21 เป็นเหตุให้หลายองค์การได้มีการปรับเปลี่ยน แนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ ที่มีอยู่ได้มีความพร้อมในการทำงานด้วยทักษะ และความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น โดยการใช้วิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Human Resource Management : SHRM) มาเป็นส่วนสำคัญ ที่จะทำให้องค์การสามารถวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินงานในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนพัฒนาวัฒนธรรม องค์การเพื่อให้เกิดนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความแปลกใหม่ในการให้บริการที่สามารถ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้ ซึ่งผู้บริหาร หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการเชื่อมโยงระหว่าง การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการบริหารกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนและดำเนินการให้สอดคล้องกับ ทิศทางการดำเนินงานขององค์การให้เป็นไปอย่าง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพให้องค์การเกิด ความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างสูงสุด โดยเน้น ผลการดำเนินงานระยะยาว และทำให้องค์การ มีทิศทางที่ชัดเจน

กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวง ศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ตามมาตรา 27 “ให้เปลี่ยนสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถาธิบาย ในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวง

ศึกษาธิการ เป็นกรมส่งเสริมการเรียนรู้ตาม พระราชบัญญัตินี้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นกรม ในกระทรวงศึกษาธิการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการและกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน อยู่ในบังคับ บัญชาของรัฐมนตรีและปลัดกระทรวงศึกษาธิการ” โดยตามมาตรา 6 ให้มีหน้าที่จัดส่งเสริมและสนับสนุน การเรียนรู้ 3 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และ 3) การเรียนรู้ เพื่อคุณวุฒิตามระดับ (Learning Encouragement Act, 2566) เพื่อให้ประชาชนได้รับการศึกษา ตามความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริม ให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสร้างโอกาสให้ผู้ซึ่ง อยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในโรงเรียน หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในโรงเรียนหรืออยู่ใน พื้นที่ที่ห่างไกลหรือทุรกันดาร มีโอกาสเรียนรู้และ เข้าถึงแหล่งการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและพัฒนา ศักยภาพ ทักษะ ความเชี่ยวชาญได้ตามความถนัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแนวคิด Life Long Learning ที่เน้นเรียนรู้ ตลอดชีวิต และรองรับความต้องการของคนรุ่นใหม่ ที่มีความต้องการเรียนเพื่อการรับประกาศนียบัตร หรือการเรียนเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษา ตั้งแต่ระดับ ปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษา ฉะนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกรมส่งเสริม การเรียนรู้ในปัจจุบันที่มีการปรับโครงสร้าง และบทบาทภารกิจใหม่เพิ่มขึ้น จึงต้องปรับกลยุทธ์ ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับ

การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานให้มีทิศทาง
การทำงานให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับ
สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งในปัจจุบัน
และอนาคต

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา
เกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เปิดโอกาส
ให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย
ตามความต้องการของผู้เรียน โดยเฉพาะผู้ซึ่ง
อยู่ในวัยเรียนแต่ไม่ได้รับการศึกษาในโรงเรียน
หรือผู้ซึ่งพ้นวัยที่จะศึกษาในโรงเรียนหรืออยู่ในพื้นที่
ที่ห่างไกลหรือทุรกันดารได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึง
แหล่งการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง ทำให้บุคลากรของ
กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ
ต้องขับเคลื่อนงานให้บรรลุตามบทบาทภารกิจ
ให้เป็นผลสำเร็จ องค์การจึงต้องปรับกลยุทธ์
ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การบริหารงาน
มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการ
ทางการศึกษาที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง และ
ครอบคลุมการดูแลการศึกษาให้กับประชาชน
ทุกกลุ่มทุกช่วงวัยอย่างแท้จริง อันเป็นที่มาของ
การศึกษาถึงสภาพปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์กับ
ความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากร
มนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
กระทรวงศึกษาธิการ รวมถึงการนำไปสู่การเสนอ
แนวทางการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากร
มนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
กระทรวงศึกษาธิการ ควรเป็นอย่างไร เพื่อนำผล
การศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงนโยบาย

และแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
หน่วยงานภาครัฐ ให้เกิดประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์
ของนโยบายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการณ์ของนโยบาย
การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของ
กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์กับ
ความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากร
มนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
กระทรวงศึกษาธิการ
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา
นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์
ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ

ประโยชน์ที่득จากการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทาง
ในการพัฒนา และวางแผนการดำเนินงาน
ในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์
เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้
กระทรวงศึกษาธิการ ให้เกิดประสิทธิภาพ และ
ประสิทธิผล บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและ
วัตถุประสงค์ของนโยบาย อันเป็นประโยชน์
ต่อหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นโยบายการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริม

การเรียนรู้ กระบวนการศึกษาธิการ ซึ่งผู้วิจัยมีการกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้เป็นการศึกษาสภาพการณ์ของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนความสัมพันธ์กับความสำเร็จ และเสนอแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้กระทรวงศึกษาธิการ

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ สถานที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ในส่วนกลาง

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

3.1 ประชากร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในส่วนกลาง จำนวน 12 หน่วยงาน เป็นจำนวน 432 คน กลุ่มที่ 2 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารหน่วยงานระดับผู้อำนวยการกลุ่มที่เกี่ยวข้องในการกำกับการดำเนินงานด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในส่วนกลาง จำนวน 12 หน่วยงาน เป็นจำนวน 12 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในส่วนกลาง จำนวน 208 คน กลุ่มที่ 2 สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้บริหารหน่วยงานระดับผู้อำนวยการกลุ่มที่เกี่ยวข้อง

ในการกำกับการดำเนินงานด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 คน

4. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย

4.1 ตัวแปรอิสระ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

4.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ด้านความสอดคล้องของยุทธศาสตร์ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิต

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2566 เป็นระยะเวลา 1 เดือน

บททวนแนวคิด

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์

Gitman and McDaniel (2008; Wongsrangsap, 2015) กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการทำงานแบบเป็นขั้นตอนตั้งแต่การได้ทรัพยากรมนุษย์จนถึงออกไปจากองค์กร ดังนี้ 1) การกำหนดความต้องการและการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา

และคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการธำรงรักษา

John M. Ivancevich (2006; Juito, 2012) ได้อธิบายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตที่สำคัญมี 4 ประการ ดังนี้ 1) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ 2) มุ่งเน้นคน 3) มุ่งเน้นทั่วโลก 4) มุ่งเน้นอนาคต

เสนห์ จูโยโต (Juito, 2012) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การ โดยจำแนกความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ดังนี้ 1) ช่วยนำพาองค์การมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 2) ช่วยทำให้พนักงานมีทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ช่วยสร้างองค์การให้มีการฝึกฝนและกระตุ้นจิตใจพนักงานอย่างดี 4) ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความสำเร็จในชีวิตของพนักงาน 5) ช่วยพัฒนาและธำรงรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สอดคล้องต่อเป้าประสงค์ขององค์การ 6) ช่วยสื่อวิสัยทัศน์นโยบาย และกลยุทธ์สู่พนักงานทุกคน 7) ช่วยธำรงรักษาพฤติกรรมพนักงานให้มีจริยธรรมและความรับผิดชอบทางสังคม 8) ช่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการจัดการ จากการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมข้อมูลข่าวสาร

สุรินทร์ เลาหนันท์ (Laohanant, 2005) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ คือ การประยุกต์แนวคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ โดยนำรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มาใช้ในการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การบูรณาการระหว่างนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกลยุทธ์ธุรกิจ ซึ่งเป็นกระบวนการที่เมื่อองค์การต้องการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการทำงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จโดยการดำเนินการดังกล่าวจะเชื่อมโยงกันระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับการใช้กลยุทธ์เชิงรุกในการบริหารบุคคลที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์การ ดังนั้น การนำกลยุทธ์มาปรับใช้กับกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์จะช่วยทำมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์การโดยช่วยให้ผู้บริหารขององค์การมีการทำงานเชิงรุก กำหนดทิศทางแก่บุคลากร เพื่อที่จะทำให้ผลการดำเนินงานขององค์การสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์การได้

แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (Sirichotiratana, 2017) กล่าวว่า การบริหารมาตรฐานการทำงาน คือ การร่วมกันสร้างความสมดุลภายในองค์การให้เกิดขึ้นโดยความสมดุลที่ว่านี้ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ผลประกอบการขององค์การ 2) ความพึงพอใจของลูกค้า 3) การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และ 4) ความพึงพอใจของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างสมดุลให้เกิดภายในองค์การ เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์การ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานแห่งความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR scorecard เพื่อประเมินสมรรถนะระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ และกำหนดเป็นเครื่องมือที่ให้ส่วนราชการต่าง ๆ นำไปใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบายแผนงานโครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลหรือไม่ หากยังไม่มีมีการดำเนินการ หรือมีในระดับน้อยแล้ว ส่วนราชการจะต้องมีการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกรอบการประเมินดังกล่าว เพื่อเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จ (Office of the Civil Service Commission, 2014)

แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเมินสมรรถนะของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการ เป็นการบริหารราชการแบบบูรณาการ ส่วนราชการต้องมีอิสระในการบริหารอัตรากำลังของตนเอง เพราะความสำเร็จในการบริหารราชการจะขึ้นอยู่กับที่ส่วนราชการมีอัตรากำลังคนที่มีคุณภาพและสมรรถนะที่มีจำนวนเหมาะสมกับภารกิจในปัจจุบันและพร้อมตั้งรับกับสภาพแวดล้อมที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต ซึ่งจำเป็นต้องมีกลไกที่กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกลางการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับส่วนราชการ เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำหรับช่วยกำหนดทิศทางความสัมพันธ์เพื่อให้ส่วนราชการสามารถกำหนดยุทธศาสตร์

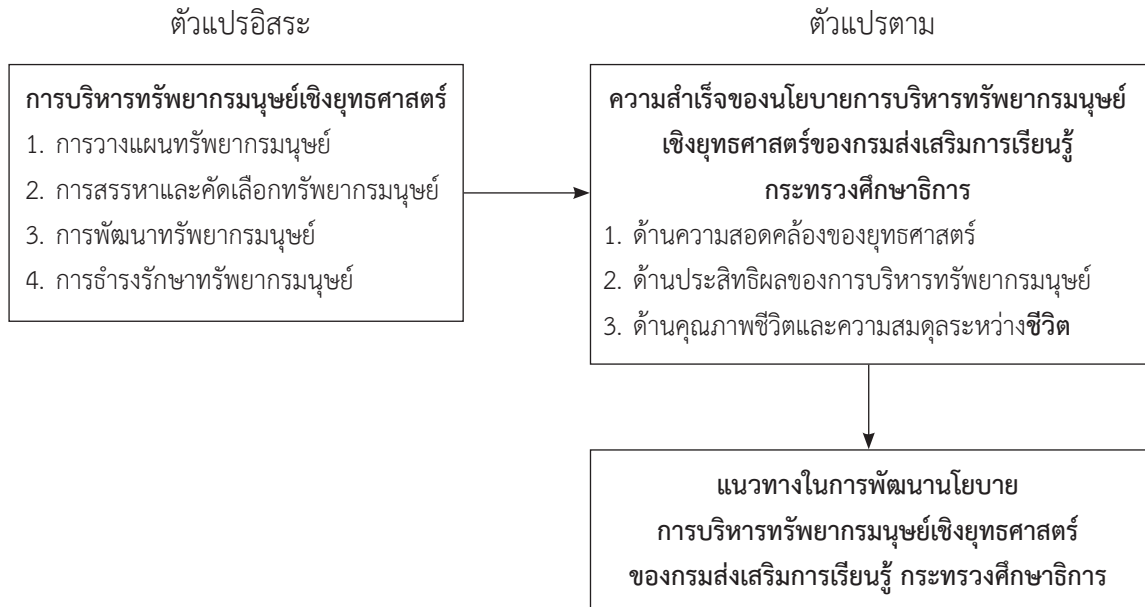
วางแผนการบริหารและการพัฒนากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงความต้องการและสภาพแวดล้อมของส่วนราชการแต่ละแห่ง

สรุปได้ว่า มาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กรมีแนวทางในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ มีกระบวนการที่ครอบคลุมในการทำงานทั้งองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ มาใช้ในการประเมินตนเอง ซึ่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของส่วนราชการสามารถตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้ รวมถึงเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและประเทศชาติ และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

สมมติฐาน

H1 : การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในส่วนกลาง จำนวน 432 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 คน และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยนำจำนวนเจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานมาคำนวณแบบกำหนดสัดส่วน เพื่อหาตัวอย่างที่เหมาะสมของแต่ละหน่วยงาน เครื่องมือที่ใช้ศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยแจกกลุ่มตัวอย่าง 208 คนในการตอบแบบสอบถามนี้ จะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบ

และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น การตรวจสอบเครื่องมือ โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.94 และตรวจสอบความเชื่อมั่น มีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากร คือ ผู้บริหารหน่วยงานระดับผู้อำนวยการกลุ่มที่กำกับดูแลงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในส่วนกลาง จำนวน 12 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการกำกับดูแลงานด้านนโยบาย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยตรงกับประเด็นที่ศึกษา คือ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลและนิติการ และผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน เครื่องมือที่ใช้ศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการณ์ของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการพบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.59$, $SD = 0.94$) รายละเอียดดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.70$, $SD = 0.1$) โดยคะแนนความคิดเห็นสูงสุด คือ การกำหนดตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($M = 3.89$, $SD = 0.80$) และข้อที่ให้คะแนนความคิดเห็นต่ำสุด คือ การจัดสรรทรัพยากรให้มีความพร้อมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มความสามารถและมีความตั้งใจในการพัฒนางานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.48$, $SD = 0.89$)

1.2 ปัจจัยด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.76$, $SD = 0.92$) โดยคะแนนความคิดเห็นสูงสุด คือ กระบวนการคัดเลือกบุคลากร ทั้งการทดสอบ

ทางวิชาการ และการสัมภาษณ์ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = 0.97$) และข้อที่ให้คะแนนความคิดเห็นต่ำสุด คือ มีการสรรหาบุคลากรโดยวิธีการโอน - ย้าย จากภายในและภายนอกองค์การ เพื่อหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก ($M = 3.56$, $SD = 0.99$)

1.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.45$, $SD = 1.02$) โดยคะแนนความคิดเห็นสูงสุด คือ การส่งเสริมและพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างสร้างสรรค์ และปลูกฝังการสร้างวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($M = 3.60$, $SD = 1.03$) และข้อที่ให้คะแนนความคิดเห็นต่ำสุด คือ มีแผนการพัฒนาและฝึกอบรมที่ชัดเจน เป็นระบบ หลากหลาย และทันสมัย อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.33$, $SD = 1.03$)

1.4 ปัจจัยด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 3.46$, $SD = 0.91$) โดยคะแนนความคิดเห็นสูงสุด คือ การนำมาตรฐานการปฏิบัติงานบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง มากำหนดใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรเพื่อใช้ในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่กำหนด อยู่ในระดับมาก ($M = 3.57$, $SD = 0.91$) และข้อที่ให้คะแนนความคิดเห็นต่ำสุด คือ การส่งเสริมบทบาทของหัวหน้างานในการสนับสนุนและจูงใจคนเก่งเพื่อการธำรงรักษาและป้องกันการสูญเสียคนเก่งไปจากองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.33$, $SD = 0.94$)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานระดับผู้อำนวยการกลุ่มที่กำกับดูแลงานเกี่ยวกับนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า 1) ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการพัฒนาบุคลากรและรวบรวมข้อมูลที่สำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 2) ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ควรดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในรูปแบบของคณะกรรมการ เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติให้สอดคล้องและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ถูกต้องและป้องกันการทุจริตในองค์กร 3) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตเพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก และ 4) ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารในระดับสูงควรมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักในองค์กรได้ ทั้งในด้านการจัดสรรสวัสดิการและผลตอบแทนในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถดำรงชีวิตปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์กับ

ความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จากการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐาน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์สูงสุด ($r = 0.840$) และด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์น้อยที่สุด ($r = 0.610$) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ กับการสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (X_1)	1				
ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ (X_2)	0.751**	1			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_3)	0.638**	0.710**	1		
ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (X_4)	0.634**	0.661**	0.784**	1	
ความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ (Y)	0.654**	0.610*	0.780**	0.840**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนา นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ เรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปน้อย พบว่า

3.1 ด้านการธำรงรักษาทรัพยากร มนุษย์ ควรเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญ และกำลังใจ ให้กับบุคลากรในการทำงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริม คนดี คนเก่ง และมีศักยภาพสูง สร้างความก้าวหน้า ในสายงานอาชีพ จัดให้มีสวัสดิการที่ดีและจัดสรร ทรัพยากรที่ส่งเสริมต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น เกิดความรักและ ศรัทธาในองค์กร ให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้ ระยะยาว

3.2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรจัด ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนา ตนเองตามสายงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาพัฒนา การทำงานและเอื้อต่อความก้าวหน้าของตนเอง ในตำแหน่งที่สูงขึ้น จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มี

ความชัดเจนให้สามารถนำมาวัดผลและติดตามผลได้ มีหลักสูตรการอบรมในรูปแบบการอบรมออนไลน์ ที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อให้บุคลากรเกิด การเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถเข้าถึงการพัฒนา ตนเองได้ทุกที่และทุกเวลา

3.3 ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดสรรทรัพยากรในด้านบุคลากรให้เพียงพอ เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจงาน เพื่อให้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง

3.4 ด้านการสรรหาและคัดเลือก ทรัพยากรมนุษย์ ควรดำเนินการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรให้มีความเหมาะสม ตรงกับตำแหน่งงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการสรรหาและคัดเลือกคน อย่างยุติธรรม โปร่งใส และเป็นธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากศึกษาสภาพการณ์ของนโยบาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1.1 ปัจจัยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในการจัดสรรทรัพยากรให้มีความพร้อมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเต็มความสามารถและมีความตั้งใจในการพัฒนางานเป็นปัญหาที่สำคัญต่อความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ อาจเป็นเพราะว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ยังไม่เหมาะสมโดยการวิเคราะห์งานและวางแผนกรอบอัตรากำลังในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบันของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งปัจจุบันกรมส่งเสริมการเรียนรู้เป็นหน่วยงานที่จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการเรียนรู้ทั้ง 3 รูปแบบ คือ 1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเอง และ 3) การเรียนรู้เพื่อคุณวุฒิตามระดับ รวมถึงอาจจัดส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ในรูปแบบอื่นที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนได้ ด้วยเหตุนี้ กรมส่งเสริมการเรียนรู้ จึงมีภาระความรับผิดชอบในการจัดการเรียนรู้ให้กับประชาชนที่สนใจมีโอกาสเรียนรู้และเข้าถึงแหล่งเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงการขับเคลื่อนงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ปรากฏว่าการจัดสรรทรัพยากรในด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอต่อภารกิจงานต่าง ๆ ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อภารกิจงานในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Pongsri and Chamaram (2016) ที่พบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังไม่สามารถดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จได้เท่าที่ควรโดยเฉพาะในเรื่องการวางแผนอัตรากำลังคนไว้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาในการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ที่ยังไม่ประสบผลสำเร็จ

1.2 ปัจจัยด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ในการสรรหาบุคลากรโดยวิธีการโอน - ย้าย จากภายในและภายนอกองค์การ เพื่อหาบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานงานที่ปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่สำคัญต่อความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ อาจเป็นเพราะว่าสภาพการณ์ในปัจจุบันของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ ได้เปลี่ยนจากสำนักงานส่งเสริมการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (สำนักงาน กศน.) เป็น “กรมส่งเสริมการเรียนรู้” จึงทำให้การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังของบุคลากร ยังไม่แล้วเสร็จส่งผลให้ชะลอการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไปก่อน รวมทั้งการรับโอน - ย้าย จากภายในและภายนอกองค์การ ทำให้การดำเนินงานในการบริหารบุคคลยังไม่มี การขับเคลื่อนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Chantarasook and Sucharitrak (2023) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งที่กำหนด แต่คุณสมบัติของผู้สมัครส่วนใหญ่ไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงทำให้การคัดเลือกเกิดขึ้นได้น้อย ซึ่งกระบวนการดังกล่าวควรมีการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย

1.3 ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านแผนการพัฒนาและฝึกอบรมที่ชัดเจน เป็นระบบ หลากหลาย และทันสมัย เป็นปัญหาที่สำคัญต่อความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ อาจเป็นเพราะว่า กรมส่งเสริมการเรียนรู้มีบุคลากรที่เป็นทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการจัดแผนการพัฒนาและฝึกอบรมต้องมีความหลากหลาย ประกอบกับบุคลากรบางส่วนไม่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง หรือกำลังจะเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับการวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Yhamdonprai and Ratchapattayakom (2018) ที่พบว่า การฝึกอบรมช่วยให้มีความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาการทำงานต่างๆ โดยนำทักษะในการฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน อันส่งผลต่อภารกิจขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.4 ปัจจัยด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการส่งเสริมบทบาทของหัวหน้างานในการสนับสนุนและจูงใจคนเก่งเพื่อการธำรงรักษาและป้องกันการสูญเสียคนเก่งไปจากองค์กร เป็นปัญหาที่สำคัญต่อความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารไม่มีนโยบายในการส่งเสริมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ โดยเฉพาะในบทบาทของหัวหน้างานทำให้บุคลากรบางส่วนที่มีความต้องการ

เติบโตในสายงานอาชีพมีการทำเรื่องโอน-ย้ายไปหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Monkong, Sriwongwanna and Tankaeo (2022) ที่พบว่า การมอบหมายงานภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เนื่องจากบางส่วนยังมอบหมายงานไม่ตรงกับลักษณะงานและลักษณะเฉพาะตำแหน่ง สนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับบริษัทได้ยาวนานที่สุด

2. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัจจัยด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ มีการจัดสภาพแวดล้อมและส่งเสริมด้านปลอดภัยในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร การส่งเสริมบทบาทของหัวหน้างานในการสนับสนุนและจูงใจคนเก่ง การนำมาตราฐานการปฏิบัติงานบุคลากรในแต่ละตำแหน่งมากำหนดใช้เป็นเกณฑ์ในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่งานที่กำหนด การดูแล และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมในการทำงาน และ

การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการธำรงรักษาบุคลากรให้เกิดความรักและศรัทธาในองค์กรและส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ เป็นไปตามแนวคิดของ Ivancevich (2006) และ Juito (2012) ได้อธิบายถึง องค์การต้องให้ความสำคัญและปฏิบัติต่อบุคลากรเหมือนเป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีชีวิตจิตใจ และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้เขาเหล่านั้นบรรลุความต้องการของแต่ละบุคคล ในส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจเป็นเพราะว่าได้มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อการเข้าอบรมสัมมนาในด้านต่าง ๆ การจัดทำแผนการพัฒนาและฝึกอบรมที่ชัดเจนเป็นระบบ หลากหลาย และทันสมัย การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการอบรมต่าง ๆ ที่เอื้อต่อความก้าวหน้าของบุคลากรในตำแหน่งที่สูงขึ้น การวางแผนเตรียมบุคลากร เพื่อเพิ่มศักยภาพและสร้างความรู้พร้อมกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การส่งเสริมและพัฒนาการเป็นข้าราชการที่ดีอย่างสร้างสรรค์ และปลูกฝังการสร้างวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถที่จะใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในงานให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพตามเป้าประสงค์ที่กำหนด และส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ เป็นไปตามแนวคิดของ Udomwisawakul (2017) ได้กล่าวว่า ข้าราชการเป็นหัวใจสำคัญของการนำ

นโยบายไปปฏิบัติ เพราะถือว่าเป็นผู้ปฏิบัติ นโยบายอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งในแง่ของเครือข่ายระบบราชการที่เชื่อมโยงนโยบายให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างครอบคลุม รวมไปถึงทักษะหรือองค์ความรู้ในระบบราชการที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการที่มีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญคือ ปัจจัยด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ อาจจะเป็นเพราะบุคลากรต้องการความมั่นคงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน โดยเฉพาะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการธำรงรักษาบุคลากรในองค์กรโดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเหมาะสม ส่งเสริมคนดี คนเก่ง และมีศักยภาพสูง วางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้กับบุคลากรได้เติบโตในสายงานอาชีพให้ชัดเจน จัดให้มีสวัสดิการและผลตอบแทนที่จูงใจ จัดสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นอย่างมาก เป็นไปตามแนวคิดของ Thosuvonchinda (2014) ที่อธิบายถึงการบำรุงรักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถ

ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และแนวคิดของ Thepwan (2012) ที่อธิบายถึงตัวแบบตามแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ระยะยาว ในด้านความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้นและเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ส่งผลในระดับองค์การคือพนักงานมีความสุข ประสิทธิภาพขององค์การมีสูง และในระดับสังคมที่ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับเป็นแนวทางให้กับองค์การและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงนโยบาย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ อีกทั้งเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการกำหนดกรอบ บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรให้ชัดเจน ควรมีการบูรณาการการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อช่วยการแก้ไขปัญหา และลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลง และสอดคล้องกับภารกิจ ควรมีการหมุนเวียนบุคลากรให้ได้รับการเรียนรู้งานที่หลากหลายในกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ควรมีการวางแผนการสืบทอดตำแหน่งให้กับผู้บริหาร

ที่มีความสำคัญกับองค์การอย่างชัดเจนและเหมาะสม และควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยด้านการสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ควรกำหนดระยะเวลาในการสรรหาไว้อย่างชัดเจน และจัดระบบข่าวสารข้อมูลเพื่อประชาสัมพันธ์คุณสมบัติของตำแหน่งที่ต้องการแก่กลุ่มเป้าหมายอย่างเหมาะสมและทั่วถึง ควรมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความหลากหลายและทันสมัย ควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการสรรหาและคัดเลือกคนอย่างยุติธรรม และโปร่งใส ควรมีนโยบายการสรรหาและคัดเลือก เพื่อจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ และควรจัดอบรมสร้างเข้าใจในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่ถูกต้องเป็นกระบวนการเดียวกัน ทั้งกรมส่งเสริมการเรียนรู้

3. ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสได้ปรับเปลี่ยนในการทำงานใหม่ ๆ หรืองานที่มีความท้าทาย เพื่อให้มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นควรส่งเสริมการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

ควรสร้างรูปแบบการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในรูปแบบที่หลากหลายและทันสมัย ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจน เพื่อให้สามารถนำมาวัดผลและติดตามผลได้ และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ทักษะและทัศนคติที่ดีสามารถดำรงตนและมีความประพฤติปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมาย และรักษากฎจริยธรรมข้าราชการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความ

4. ปัจจัยด้านการธำรงทรัพยากรมนุษย์ ควรสนับสนุนและส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรให้มีความชัดเจนและเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมคนดี คนเก่ง และมีศักยภาพสูง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจแก่บุคลากรให้สูงขึ้น ควรหาแนวทางในการเพิ่มความภาคภูมิใจในอาชีพให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับและภาคภูมิใจในอาชีพที่ได้ปฏิบัติงาน ในองค์กรที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพัน ควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีในสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพื่อสร้างความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และควรมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ของการทำงานได้ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในระบบการประเมินที่มีความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ส่งผลให้เกิด

ความผูกพันและศรัทธาในองค์กร เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งให้องค์การประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาในความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งยังไม่ครอบคลุมในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรศึกษาควรศึกษานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการใหม่ พร้อมวิเคราะห์ปัจจัยเพิ่มเติมในส่วนของการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลงาน เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความพร้อมในการทำงานด้วยทักษะและความสามารถพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ปัจจุบัน และสามารถนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ส่งผลให้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2. ควรขยายขอบเขตของการศึกษาให้ครอบคลุมบุคลากรกรมส่งเสริมการเรียนรู้ในส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงสภาพการณ์ความสัมพันธ์และแนวทางในการพัฒนาที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้อย่างครอบคลุมในหลายด้านมากขึ้น

3. ควรทำการศึกษาโนบายการบริหาร เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานตามนโยบาย และทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอื่น ๆ ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งานด้านบุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการให้เกิ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นต้น ประสิทธิภาพมากที่สุดต่อไป ซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติในกระทรวงศึกษาธิการ

REFERENCES

- Chantarasook, P., & Sucharitrak, P. (2023). Human resource management and organizational commitment of personnel in vocational college Ratchaburi. **Vocational Education Central Region Journal**, 6(1), 40-49
- Gitman, J. & McDaniel, C. (2008). **The future of business: The essentials**. (4th ed.) Ohio: South Western Cengage Learning
- Ivancevich, M. (2006). **Human resource management**. New York: McGraw-Hill Inc.
- Juito, S. (2012). **The new dimension of human capital management**. Nonthaburi: The Office of the University Press Sukhothai Thammathirat Open University.
- Laohanan, S. (2005). **Human resource management**. (2nd ed.). Bangkok: Thana Printing Limited Partnership.
- Learning Encouragement Act, B.E. 2566. (2023, March 19). Government Gazette. No. 140 Section 20 A. page 60–72.
- Monkong, K., Sriwongwanna, J., & Tankaeo, A. (2022). **How human resources management is related to the satisfaction of the operation staffs in the private companies of Muang District, Ubon Ratchathani Province for preparing themselves for the upcoming AEC (ASEAN Economic Community)**. The 4th National Conference Faculty of Business Administration and Management (119-131). Ubon Ratchathani : Ubon Ratchathani Rajabhat University.
- Office of the Civil Service Commission. (2014). Guidelines for setting human resource management indicators according to the HR Scorecard. Nonthaburi:Uptureyou Createnew Co.,Ltd.
- Pongsri, O., & Chamaram., S. (2016). The relationship between human resource management and the efficiency of official performance of District Government Offices in Roi Et Province. **NRRU Community Research Journal**, 10 (1), 53-63

- Sirichotiratana., N. (2017). **The principles of human resource management in The 21st century.** (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Thepwan, P. (2012). **Strategic human resource management : Concepts and strategies for competitive advantage.** Bangkok: V. Print (1991) Company Limited.
- Thosuvonchinda, V. (2014). **Human resource management.** (5th ed.). Bangkok: Ghaowmai Co.,Ltd.
- Udomwisawakul, N. (2017). **Public policy agenda setting.** Nonthaburi: The Office of the University Press Sukhothai Thammathirat Open University.
- Wongsrangsap, V. (2015). **Human resource management affecting performance efficiency of Employees in S.G. Center Co.,Ltd.** (Master of Science Program). Sripatum University, Bangkok.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An introductory analysis.** New York: Harper & Row.
- Yhamdonprai, T., & Ratchapattayakom, C. (2018). Factors relating to core competency of general administrative officers in operating level of Naresuan University. **Journal of Faculty of Education Pibulsongkram Rajabhat University**, 5(1), 97-110.
-

WHERE IS ME?: AN EXPLORATION OF VOICE IN L2 WRITING AMONG THAI UNIVERSITY STUDENTS

Janpha Thadphoothon^{1*} and Soisithorn Isarankura²

¹Dhurakij Pundit University, Bangkok, Thailand

²Rattana Bundit University, Bangkok, Thailand

*E-mail: janpha.tha@dpu.ac.th

Received: 2024-04-16

Revised: 2024-08-19

Accepted: 2024-09-26

ABSTRACT

The concept of voice in second language (L2) writing is increasingly recognized as a key aspect of language proficiency, though it remains somewhat elusive and controversial. This study aimed to deepen the understanding of voice in L2 writing among 21 Thai university students. We analyzed their responses to questionnaires, including open-ended questions, using basic statistics and content analysis. The data collection took place in January, 2024. Our results revealed that a significant majority of students found writing in English challenging, and their L2 voice differed from their L1 voice. Additionally, their self-reports indicated distinctions between their written and spoken English. Students expressed a loss of confidence and a sense of disconnection from their true selves when tasked with writing in English. Our findings contribute to the literature on L2 voice in writing, confirming that L2 voice in writing is a multifaceted and contextualized construct. We provide practical recommendations for Thai teachers to assist students in developing their L2 voice. Finally, further research is needed to conceptualize Thai students' voice in English writing.

Keywords: L2 Voice, Thai university students, L2 writing challenges

INTRODUCTION

The notion of voice in L2 writing, especially in ESL/EFL context has been a much debated one. Some may argue that L2 voice in writing is not important in actual instruction among EFL/ESL learners - all they have to do is master the models. As a matter of fact, it is not easy to have your own voice, especially when you are not a native speaker of English. Some argue that voice is too high for non-native students to aim for. According to Tardy (2012), the concept of voice can be quite difficult to grasp. It is often the term that most writers are familiar with, possibly from their initial stages of writing, and many have intense reactions to it, be it positive or negative. In the Thai EFL context, the concept of voice has not been widely explored. This study aims to contribute new insights to the literature and scholarship on L2 writing.

The notion of voice refers to the unique style or perspective that a writer brings to their work. Prior (2001) has identified two main perspectives in the discussion about voice (1) an individual voice - the personal, unique style of the writer. It's the writer's individual perspective, experiences, and thoughts that make their writing unique and (2) a collective voice - the shared perspectives or experiences of a group.

It could be a cultural, social, or professional group. The collective voice represents shared beliefs, values, or experiences. In essence, Prior (2001) is acknowledging that when we talk about "voice" in writing, we can be referring to either an individual's unique style or the shared style of a group. Both perspectives are important in understanding the concept of voice in writing. In academic writing, voice exists.

Hyland (2002) contends that the concept of voice in academic writing is predominantly social rather than personal, implying that writers in academic settings tend to align themselves with specific groups instead of portraying themselves as individuals. Similarly, Leki (1997) argues that learners' L2 or English writings are culturally based; their L2 writing is interfered by their L1.

Our view is that voices and identities truly emerge when we move beyond the confines of grammar and vocabulary. While academic writing imposes certain constraints, a writer's unique signature can still be discerned. Beyond the rules and word lists, it is the content and the way we express it that sets each of us apart. We all possess a unique voice, a distinct tapestry woven from the threads of our

thoughts, experiences, and emotions. Making one's voice manifested in L1 is indeed a challenge. Hence, to develop one's voice in L2 is a real challenge, something that requires continuous training and education (Camps and Ivanic, 2001).

The journey of mastering a language is, fundamentally, a voyage of self-discovery and expression (Clark, 2018). This introduction sets sail into the profound importance of voices and identity in the context of language acquisition, where communication becomes a mirror reflecting the essence of one's soul.

RESEARCH OBJECTIVES

This study aimed to explore the multi-faceted and controversial concept of voice in L2 writing among Thai university students. The objectives of the research are as follows:

- To investigate the concept of voice in L2 writing perceived by Thai university students
- To identify the challenges and factors affecting students' confidence in English writing

By analyzing voluntary responses from 21 participants through questionnaires, using basic statistics and content analysis, we aimed to identify the challenges

students face when writing in English, as well as their levels of confidence and sense of self. Our findings, it is expected, would contribute to the conceptualization of L2 voice as a multifaceted and contextualized construct.

EXPECTED BENEFITS

This study on L2 voice in writing among Thai university students is expected to offer several significant benefits. By exploring how students perceive and experience writing in English compared to Thai, their native language, the study provides valuable insights into the challenges they face and the differences in their L1 and L2 voices. These findings can inform teaching practices, enabling educators and English language teachers to better support students in developing their English writing skills and their confidence. The practical recommendations derived from this research can be directly applied in classrooms, helping teachers to address the specific needs of Thai students. Additionally, this study contributes to the broader academic conversation on L2 voice, highlighting its complexity and contextual nature, and paving the way for further research in this area.

LITERATURE REVIEW

The Profound Significance of Voices

The notion of voice in writing itself is a complex one. It can be observed that the voice in writing often becomes an extension of one's self - one's identity (writing's identity). The act of expressing thoughts on paper can be a source of satisfaction. This is not merely an act of vocalization, but a recognition of the profound importance of voices (Clark, 2018). Writing encapsulates more than just words; it captures the essence of the individual. The expressions in writing are a reflection of a unique perspective, personality, and identity.

Voice in L2 Writing: A Useful Concept

Studies on cultures have illuminated how people think and feel through their writing and speaking. Edward T. Hall (1976) classified cultures into two groups: low and high context cultures. The Thai language is regarded as part of a high cultural group. This influences how Thai students write essays in English. This is later known as the L1 interference theory - their L1 interferes with their L2 expressions.

The concept of 'voice' in literature has been the subject of much debate. Elbow (2007), a prominent figure in the field, defines it as writing that authentically

captures the unique personality of the writer.

For him, great writing lets you hear the author's unique voice as if they're talking to you. Voice is a historical and cultural product. Bakhtin (1981) introduces the idea of "voice" as a social and historical concept. In simpler terms, he sees an author's language as a dialogue, where each expression is a mix of an individual's words (part of the conversation's central flow) and the broader influence of society and history, which adds multiple voices or perspectives (the diverse and separating forces in the conversation) (p. 272).

According to Hyland (2012), writers use stance and voice to show their understanding of the situation and the wider context. They use these to meet the expectations of their readers and present themselves in a way that will make their writing credible. Writing is always embedded in social practices and writers use these practices to shape their writing and themselves.

Recent research points to clashes between cultural values in L1-oriented composition pedagogy and the approaches of ESL students (Ramanathan & Atkinson, 1999). Examining voice, peer review, critical thinking, and textual ownership, the study identifies implicit incorporation of U.S.

individualistic ideology in these aspects, potentially at odds with ESL students' cultural preferences. The article emphasizes the necessity of understanding these cultural differences for effective cross-cultural writing research, echoing the insights provided by Ramanathan and Atkinson (1999) in their exploration of individualism, academic writing, and ESL writers.

Inability to fully express one's wishes, feelings, and ideas can lead to anxiety and a loss of self-confidence. Tan Bee Tin, a prominent scholar in creative writing, captures these emotions in a poetic form titled *Loneliness of a Student Speaking English as His Second Language*.

Loneliness is:

when people don't understand you.

*when they constantly correct
your speech.*

*when people say "I beg your
pardon" to everything you say.*

*when they regard your silence as
a lack of desire to communicate,*

*despite your willingness to listen
with great intensity and force.*

*Loneliness is not being able to
speak your mind, your soul or your identity.*

(Tan Bee, 2004)

Considering the fundamental role of cultivating one's unique voice in English, it becomes apparent that writing style is akin to a fingerprint, distinguishing individuals and infusing a personal touch into communication. By nurturing and refining this voice, one not only enhances written expression but also establishes a more authentic connection with the audience. To better reflect identity in English writing, consider incorporating personal anecdotes, infusing cultural influences, and embracing individual quirks and expressions. Personal stories add authenticity and facilitate a deeper connection with readers. Introducing cultural nuances enriches one's voice, making the writing more distinctive, while embracing individual quirks contributes to the uniqueness and engagement of the content. In essence, the beauty of writing lies in its capacity to convey not only information but also the essence of the writer. By consciously cultivating and refining one's voice, effective communication becomes not just a skill but an art, leaving a lasting impression.

Research has shown that voice can help learners maintain control over the personal and cultural identity

they are projecting in their writing.) However, it is important to note that extended discussions about voice may be misleading teachers and students into believing that expressions of identity take precedence over ideas and argumentation (Camps & Ivanic, 2001). It is recommended that, therefore, research on L2 academic writing would be better directed towards argumentation skills and ideas than voice (Alharbi, 2020).

SCOPE OF THE STUDY

Several limitations are inherent in this study. First, the relatively small sample size of 21 Thai university students may restrict the generalizability of the findings to a broader population. The study's focus on a specific cultural and linguistic context also limits its applicability to other settings, as the challenges and perceptions of L2 writing may vary across different regions and language backgrounds. Additionally, the reliance on self-reported data through questionnaires introduces the possibility of response bias and social desirability effects, potentially influencing the accuracy of participants' reflections on their L2 writing experiences.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

The conceptual framework of this study centers on the exploration of L2 voice in writing among Thai university students, emphasizing the differences between their native language (L1) and second language (L2) voices. It integrates cultural and linguistic contexts, highlighting how these factors shape students' perceptions and challenges in expressing themselves authentically in English. The framework also considers the psychological impact of L2 writing, particularly how students' self-perceptions and confidence are affected by their ability to maintain a true voice in a foreign language. By using both quantitative and qualitative methods, the study aims to capture the multifaceted and contextual nature of L2 voice, while acknowledging the limitations related to sample size and potential response biases.

METHODOLOGY

In terms of research instruments, we relied on the online questionnaires of ten questions. The items in the questions were carefully chosen to address the issues related to the students' voice in L2 writing.

All the respondents were Thai nationals. All items in the questionnaire are all written in Thai.

There were 42 students taking a course on intermediate English reading and writing and 21 of them (50%) participated in the investigation. The students' responses were collected and content analysis was also performed. The data collection and the analysis of the collected data were done in January 2024.

FINDINGS

The data collected were analyzed using basic descriptive statistics. The findings are the followings:

The table above presents the students' responses to the statement "I lack self-confidence when writing articles in English". It was found that the majority (52.4%) agreed or strongly agreed with the statement, while 28.6% were undecided.

It was also found that four respondents - a smaller percentage (19%) disagreed with the statement.

In response to the question - "I have a style of writing Thai that is different from writing in English.", it was found that the majority of the students agreed and strongly agreed with the statement (57.14%). Eight of them (38.1%) were undecided. Only one (4.8%) disagreed

Table 1 Confidence in writing in English

Statement	SA	A	U	D	SD
I lack self-confidence when writing articles in English.	1 (4.8%)	10 (47.6%)	6 (28.6)	4 (19)	0 (0)

Table 2 Styles of writing (Thai versus English)

Statement	SA	A	U	D	SD
I have a style of writing Thai that is different from writing in English.	2 (9.5%)	10 (47.6%)	8 (38.1)	1 (4.8%)	0 (0)

Table 3 Unique styles of writing in English

Statement	SA	A	U	D	SD
I have my own style of writing in English	0 (0%)	2 (9.5%)	14 (66.7%)	4 (19%)	1 (4.8%)

Table 3 illustrates responses to the statement “I have my own style of writing in English” from a group of students. The majority (66.7%) were undecided, while 19% disagreed with the statement. However, a smaller percentage (9.5%) agreed with the statement.

In response to the question “I write in English”, the majority of the students said they sometimes did it (66.7%).

Three (14.3%) often did it. Only two (9.5%) almost always did it. Two of them (9.5%) rarely did it.

Table 4 I write in English

Statement	AAW	OFT	SMT	OCC	RRT
I write in English.	2 (9.5%)	3 (14.3%)	14 (66.7%)	0 (0%)	2 (9.5%)

Table 5 I write in Thai

Statement	AAW	OFT	SMT	OCC	RRT
I write in Thai.	11 (52.4%)	7 (33.3%)	3 (14.3%)	0 (0%)	0 (0%)

Table 5 presents responses to the statement “I write in Thai”. The majority (52.4%) of the students stated they almost always wrote in Thai, while 33.3% mentioned they often did so. Only a small percentage (14.3%) indicated that they sometimes wrote in Thai.

In response to the question “I’m afraid of wrong grammar and using the wrong vocabulary when writing in English.”, the majority of the students agreed and strongly agreed with the statement (90.7%). Only two disagreed and strongly disagreed with the statement.

Table 6 Fears of Making Mistake

Statement	SA	A	U	D	SD
I'm afraid of using wrong grammar and vocabulary when writing in English.	13 (61.9%)	6 (28.6%)	0 (0%)	1 (4.8%)	1 (4.8%)

Table 7 Clarity of Identities

Statement	SA	A	U	D	SD
My identity is unclear or missing when writing an essay in English.	4 (19%)	10 (47.6%)	3 (14.3%)	4 (19%)	0 (0%)

Table 7 illustrates responses to the statement “My identity is unclear or missing when writing an essay in English.” from a group of students. The majority (66.6%) agreed or strongly agreed with the statement, while 14.3% were undecided. A smaller percentage (19%) disagreed with the statement.

Table 8 presents responses to the statement “For me, expressing my opinions varies when writing in English compared to speaking in English.” from a group of students. The majority (66.6%) agreed or strongly agreed with the statement, while 28.6% were undecided. A small percentage (4.8%) strongly disagreed.

Table 8 Writing VS Speaking

Statement	SA	A	U	D	SD
For me, expressing my opinions varies when writing in English compared to speaking in English.	4 (19%)	10 (47.6%)	6 (28.6%)	0 (0%)	1 (4.8%)

Table 9 Sense of Self

Statement	SA	A	U	D	SD
Having to communicate in English makes me lose my sense of self.	1 (4.8%)	5 (23.8%)	9 (42.9%)	6 (28.6%)	0 (0%)

The table displays responses to the statement “Having to communicate in English makes me lose my sense of self” from a group of students. The majority (42.9%) were undecided, while 28.6% disagreed and another 28.6% agreed or strongly agreed with the statement.

The table presents responses to the statement “I feel uncomfortable communicating in English” from a group of students. The majority (57.1%) were undecided, while 33.3% disagreed or strongly disagreed. A smaller percentage (9.5%) agreed with the statement.

Table 10 Ease of Using English

Statement	SA	A	U	D	SD
I feel uncomfortable communicating in English	0 (0%)	4 (9.5%)	24 (57.19%)	14 (33.3%)	0 (0%)

DISCUSSIONS AND CONCLUSION

The findings regarding the confidence of the students in writing in English reveals the sentiments regarding the first statement “I lack self-confidence when writing articles in English” Despite being Business English majors, a substantial majority expressed agreement or strong agreement with this sentiment, indicating a prevalent lack of confidence among the respondents. In contrast, 28.6% remained undecided, suggesting a significant portion may harbor mixed feelings or uncertainty about their confidence in writing in English. A smaller proportion, 19%, disagreed with the statement, implying that a minority of students do not perceive a lack of self-confidence in their English writing abilities. The findings underscore the need for further exploration into the factors contributing to students’ confidence levels in English writing and potential interventions to enhance their self-assurance in this skill.

Table 2 looked into their perceptions regarding the existence of distinct writing styles in Thai compared to English. The majority of students, constituting 57.1%, agreed or strongly agreed that they possess a unique style of writing in Thai that differs from their writing in English. This acknowledgment suggests

an awareness among the respondents, potentially reflecting an understanding of the linguistic and cultural nuances inherent in these two languages. However, the sizable portion of undecided responses (38.1%) reveals a level of uncertainty among the participants, suggesting that some students may find it challenging to articulate or differentiate their writing styles across languages. Only a small fraction (4.8%) disagreed with the statement, indicating a minority who perceive less differentiation between their writing styles in Thai and English. These findings underscore the complex and nuanced nature of language and writing identity, pointing to the need for further exploration into the factors influencing these perceptions and potential pedagogical considerations in language education.

Table 3 sheds light on their perspectives regarding their individual writing styles in English. The predominant feature is the high percentage of undecided responses, reaching 66.7%, indicating that a significant majority of the participants expressed uncertainty or ambiguity about possessing a unique writing style in English. This may suggest that the students are either grappling with the concept of an individual writing style or are unsure about the distinctiveness

of their expression in the English language. The notable proportion (19%) who disagreed with the statement implies that a subset of the participants does not perceive themselves as having a distinct style in English, challenging the notion of individuality in their written expression. Conversely, a smaller percentage (9.5%) agreed with the statement, suggesting a minority who feel confident in asserting the presence of their own unique writing style in English. These results highlight the complex interplay of language identity and writing style perception among students, prompting further exploration into the factors influencing these attitudes and potential areas for pedagogical support in cultivating a sense of individuality in English writing (L2 voice in writing).

The patterns observed in Table 4, where a majority of Thai university students reported writing in English only sometimes, with a small percentage doing so almost always or often, align with common expectations in non-native English language learning contexts. This reflects the challenges often faced by students in regions where English is not the first language, where consistent engagement with the language may be hindered by various factors such as limited exposure, proficiency

levels, and opportunities for English language immersion. The prevalent “sometimes” responses could be influenced by curriculum demands, personal preferences, or a lack of pervasive English language environments. While these findings may not be surprising in the context of language learning difficulties, the variability in writing frequency highlights the importance of understanding individual practices and preferences within this group. This insight can inform tailored language education strategies aimed at improving English proficiency and writing skills among Thai university students.

Table 5 reveals their writing practices and their perceptions of having a unique writing style in English. A significant majority (52.4%) almost always write in Thai, emphasizing a prevalent preference for their native language. Another notable portion (33.3%) often engages in Thai writing, indicating a consistent language choice. However, the small percentage (14.3%) who sometimes write in Thai suggests a degree of variability in language practices within the group. These findings underscore the importance of recognizing and addressing language preferences among students, with potential implications

for language education strategies and cultural considerations in the academic context.

The data in Table 6 shows that the majority of the students (90.5%) were afraid of making mistakes in their English writing, such as using wrong grammar or vocabulary. This suggests that fear of making mistakes is a common concern among students who are learning English. This finding is consistent with a study by Phothongsunan (2016), reporting that the majority of the respondents identified grammar, research-related discussions, lack of technical vocabulary, sentence formation, and writing styles as the primary linguistic challenges for writing intellectually in English.

There are a few possible explanations for this. First, students may be concerned about how their writing will be perceived by others. They may worry that they will be judged as being incompetent or uneducated if they make mistakes. Second, students may be afraid of making mistakes because they believe that it will hinder their ability to learn and communicate effectively. They may worry that if they are not able to use correct grammar and vocabulary, they will not be able to understand what they are reading or writing, or that they will not be able

to express themselves clearly.

The data in Table 7 shows that a significant number of students (66.6%) feel that their identity is unclear or missing when writing an essay in English. This suggests that many students struggle to express their unique voice and perspective in their writing. There are a few possible explanations for this. First, students may be unsure of how to incorporate their own experiences and ideas into their essays. They may be afraid of making mistakes or being judged for their writing. Second, students may feel that they need to conform to a certain standard of English that is not representative of their own cultural or linguistic background. This can be particularly challenging for students who come from non-English speaking backgrounds. This finding is in line with a study conducted by Yang and Peng (2021) who found that when the students wrote in a second language (L2), and sometimes a third language (L3), they often viewed themselves in a less positive light. This is true regardless of their original language or how long they've been learning English. Many of these writers feel less human, less mature, or less intelligent when they write in a language other than their first. This shows how

writing in a second or third language can affect a person's self-perception.

Table 8 reveals some interesting insights into how Thai university students majoring in business English perceive expressing their opinions in writing and speaking English. It was found that 66.6% of students agreed or strongly agreed that their opinion expression varies across writing and speaking in English. This suggests a significant difference in their comfort and approach to voicing their views in these two modalities. 28.6% remained undecided, possibly indicating they haven't experienced a notable difference or are unsure about it. Only 4.8% strongly disagreed, implying a small group feels comfortable expressing opinions equally in both writing and speaking contexts.

Possible explanations include the nature of writing itself—writing provides more time to reflect, organize thoughts, and refine arguments, which can result in more nuanced and well-supported opinions. On the other hand, speaking requires real-time articulation, which can influence the spontaneity and directness of expressed opinions. Besides, written English often leans towards a more formal register, requiring adherence to grammar rules and stylistic conventions. This may

lead to students feeling constrained in expressing their opinions as freely as they would in spoken English, which tends to be more informal and conversational. Speaking involves immediate interaction with an audience, which can trigger anxiety or self-consciousness in some individuals, impacting their ability to confidently express their views. Writing, with its less immediate audience, might offer a safer space for some students to voice their opinions more freely.

Language proficiency: differences in vocabulary and fluency between written and spoken English could also play a role. Students might feel more comfortable expressing complex ideas in writing, where they have access to wider vocabulary and can carefully construct sentences. Spoken English, with its emphasis on immediacy and flow, might limit their ability to express these same ideas.

Students' sense of self when communicating in English paints a complex picture. Nearly half weren't sure if it affected them, suggesting nuanced shifts or lack of strong impact. Others felt a disconnect, losing touch with their native language and identity due to cultural connotations of English or limitations in expression. But some disagreed, confident in their English and viewing it

as a tool, not a threat to their core self. This diversity highlights the interplay of language, cultural identity, and individual adaptability in shaping how we navigate who we are in English communication.

The exploration of voice in L2 writing revealed that the concept is both contextualized and multifaceted. The students' responses significantly contributed to a clearer understanding of the concept.

While none reported overwhelming unease, English communication stirred mixed emotions among the students. In table 10, a surprising majority (57%) remained neutral, possibly indicating their somewhat discomfort or a lack of strong negative feelings. One-third, however, felt decidedly comfortable, suggesting confidence and ease in using English. The remaining 10% acknowledged discomfort, potentially due to anxieties about fluency, expression, or self-presentation. This spectrum of experiences underscores the personal nature of navigating communication in a second language.

The majority of students appear to grapple with the challenge of articulating themselves effectively in their second language (L2), English. Notably, they recognize

a discrepancy between their written expression in English and their spoken language voice. Identifying this divergence prompts the question of how to cultivate a sense of their L2 voice in written communication.

According to Matsuda (2001), L2 writing instruction should move away from assuming that voice is only possible in individualistic cultures. Instead, teachers should encourage students to develop their own voices, regardless of their cultural background. This can be done by helping students to identify and use language features that are specific to their own cultures. Additionally, modeling effective writing, enabling reflection, and allowing students autonomy in choosing topics contribute to a more genuine and resonant L2 voice in their written work.

RECOMMENDATIONS

Based on the findings the following are our recommendations. Language educators should create an atmosphere that values authentic expressions, wherein students feel comfortable sharing their feelings and perspectives. This would involve employing teaching methods that resonate with personal experiences and encouraging peer collaboration. One way

to enhance their agencies is integrating technological tools and diverse mediums for expression can also enhance the development of individual voices. In the era of digital technology, the significance of voice has reached unprecedented levels (Clark, 2018).

Besides, recognizing and celebrating the unique qualities in each student's writing fosters a sense of identity and authenticity within the L2 writing process. The challenge lies not only in defining a student's L2 voice but in providing a supportive and inclusive environment that enables its emergence and growth.

AI-powered tools, when effectively harnessed, have the capacity to liberate students from the constraints of traditional discourse communities. By doing so, they encourage learners to explore

a broader spectrum of linguistic expressions, fostering a more diverse and enriched writing experience.

Further investigation should be conducted on the notion of voice in L2 writing in the Thai context. One area that could be done is the actual analysis of the students' written works. Another area lies in their voice in the age of artificial intelligence (AI). Non-native English speakers, such as Thai, Vietnamese, and Chinese students, often encounter challenges expressing their thoughts and ideas in English due to grammatical limitations and lexical gaps. Generative AI would play a pivotal role in addressing these challenges by offering real-time feedback, suggesting alternative word choices, and generating prompts that stimulate creative exploration.

REFERENCES

- Alharbi, M. (2019). Saudi Arabia EFL university students' voice on challenges and solution in learning academic writing. *Indonesian Journal of Applied Linguistics*, 8(3), 576-587. doi:<https://doi.org/10.17509/ijal.v8i3.15276>
- Bakhtin, M. M. (2010). *The dialogic imagination: Four essays*. University of Texas Press.
- Camps, D. & Ivanic, R. (2001). I am how I sound: Voice as self-representation in L2 writing. *Journal of Second Language Writing*, 10(1-2), 3-33. [https://doi.org/10.1016/S1060-3743\(01\)00034-0](https://doi.org/10.1016/S1060-3743(01)00034-0)

- Clark, R. P. (2018). **Authentic Voice: The Indispensable Quality of Good writing**. Retrieved from <https://www.poynter.org/reporting-editing/2018/authentic-voice-the-indispensable-quality-of-good-writing/>
- Elbow, P. (2007). Reconsiderations: voice in writing again: Embracing contraries. **College English**, 70(2), 168-188.
- Hall, E. T. (1976). **Beyond culture**. New York: NY, Doubleday.
- Hyland, K. (2002). Options of identity in academic writing. **ELT Journal**, 56(4), 351-358.
- Leki, I. (1997). Cross-talk: ESL issues and contrastive rhetoric. In C. Severino, J. C. Guerra, & J. E. Butler (Eds.), **Writing in multicultural settings** (pp. 234-244). New York: Modern Language Association.
- Matsuda, P. K. (2001). Voice in Japanese written discourse: Implications for second language writing. **Journal of Second Language Writing**, 10(1-2), 35-53. [https://doi.org/10.1016/S1060-3743\(00\)00036-9](https://doi.org/10.1016/S1060-3743(00)00036-9)
- Phothongsunan, S. (2016). Thai university academics' challenges of writing for publication in English1. **Theory and Practice in Language Studies**, 6(4), 681-685. <https://doi.org/10.17507/tpls.0604.042>
- Prior, P. A. (2001) Voices in text, mind, and society: sociohistoric accounts of discourse acquisition and use. **Journal of Second Language Writing**, 1-2, 55-81.
- Ramanathan, V. & Atkinson, D. (1999). Individualism, academic writing, and ESL writers. **Journal of Second Language Writing**, 8(1), 45-75. [https://doi.org/10.1016/S1060-3743\(99\)80112-X](https://doi.org/10.1016/S1060-3743(99)80112-X)
- Tan, Bee Tin (ed.) (2004). **Creative Writing in EFL/ESL Classrooms I**. Serdang: UPM Press.
- Tardy, C.M. (2012). Current Conceptions of Voice. In: Hyland, K., Guinda, C.S. (eds) **Stance and Voice in Written Academic Genres**. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137030825_3
- Yang, S. & Peng, Y. (2021). I Am Like a Lost Child: L2 Writers' Linguistic Metaphors as a Window Into Their Writer Identity. *Front. Psychol.* 12:648667. doi: 10.3389/fpsyg.2021.648667

Research Article

นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วม ด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

INNOVATIVE PARTICIPATORY ADMINISTRATION OF SECONDARY SCHOOLS WITH RELATIONAL TRUST

จันทรพิมพ์ รัตนเดชกำจาย* วีระวัฒน์ พัฒนกุลชัย และ ทนง ทองภูเบศร์
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Chantarapim Rattanadechgumjay*, Weerawat Pattanakulchai and Thanong Thongphubate
^{1, 2, 3}College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology

*E-mail: Chantarapim.rat@rmutr.ac.th

Received: 2024-07-21

Revised: 2024-09-18

Accepted: 2024-09-30

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ 2) สร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ และ 3) เพื่อประเมินและรับรองนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ วิธีวิจัยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 405 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา จำนวน 27 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย ผลการวิจัย พบว่า 1) ด้านแนวคิดการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม แนวคิดความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ และแนวคิดการระดมสมองและสร้างสรรค์ความคิด

เพื่อพัฒนานวัตกรรมด้วย SCAMPER Technique 2) ด้านการสร้างนวัตกรรม พบว่า โมเดลการบริหารสถานศึกษาที่บูรณาการผ่านสองโมเดลหลัก คือ UNITY Model และ SMART Model ที่ใช้วงจรการพัฒนาที่เน้นการวางแผน ปฏิบัติ ตรวจสอบ และปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดย UNITY Model ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 ประการ ได้แก่ สามัคคีเป็นหนึ่งใน เครือข่าย ความคิดริเริ่ม การทำงานเป็นทีม และผลลัพธ์ ส่วน SMART Model เน้นการพัฒนาผ่านเทคโนโลยี ความพอเพียง การวิจัย ศิลธรรม และความสำเร็จ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่ครอบคลุมและพัฒนาสถานศึกษาในทุกด้าน และ 3) ด้านการประเมินและรับรองนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ พบว่า ผลการประเมินและรับรองด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่ ร้อยละ 96

คำสำคัญ : นวัตกรรม การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ มัธยมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to 1) analyze the current state of participatory management in secondary schools based on relational trust, 2) develop an innovative model for participatory management in secondary schools using relational trust, and 3) evaluate and validate the innovation in participatory management for secondary schools with relational trust. The study employed a mixed-method approach. Quantitative research involved a sample of 405 school administrators, selected through simple random sampling, with data collected via questionnaires. Statistical analysis included frequency, mean, and standard deviation. For action research, key informants consisted of 27 individuals, including school directors, educational administrators, and experts in educational management. Data were collected through the professional learning community (PLC) process and analyzed using inductive content analysis. The findings revealed that: 1) The concept of participatory management in secondary schools with relational trust encompasses principles of school management, participatory management theories, relational trust, and brainstorming techniques to foster innovation using the SCAMPER technique. 2) The innovation development resulted in a management model integrating two core models: the UNITY Model and the SMART Model, which follow a systematic cycle of planning, implementation, monitoring, and improvement. The UNITY Model comprises five key components: unity, networking, initiative, teamwork, and outcomes. The SMART Model focuses on development through technology, sufficiency, research, ethics, and success to ensure comprehensive management and holistic school development.

3) The evaluation and validation of the innovation indicated a 96% approval rating in terms of suitability and feasibility.

Keywords: Innovation, Participatory Administration, Relational Trust, Secondary Schools

บทนำ

ตั้งแต่ พ.ศ. 2563 ประเทศไทยประสบกับการเปลี่ยนแปลงฉับพลัน (disruption) และการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการศึกษาทั่วโลก ทำให้สถานศึกษาต้องมีแนวทางป้องกันและนวัตกรรมเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอน การบริหารในสถานศึกษาเป็นความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการตามภารกิจอย่างมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาด้วยการยกระดับโรงเรียนชั้นนำสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล มีการบริหารจัดการตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (สพฐ.) การบริหารงานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ที่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Pornpimol Manyat, Sadayu Teeravanitrakul And Chaipot Rakngam, 2020) โดยเฉพาะโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการบริหารงานบุคคล และการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Bureau of Upper Secondary Education Administration, 2017) การบริหารจัดการที่มีคุณภาพต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการตัดสินใจและการดำเนินงาน รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง (Crawford

& Herrmann, 2018; Harris & Muijs, 2018) การสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน และผู้ปกครอง โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา (Smylie & Hart, 2018)

The National Economic and Social Development (2022) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้ความสำคัญกับกระบวนการทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ (National Innovation Agency, 2019) โดย Rakthai & Aujirapongpan (2017) ระบุว่านวัตกรรมเกิดจากการพัฒนาสิ่งใหม่โดยใช้กระบวนการคิดสร้างสรรค์ ส่วน Chamchoi (2018) ชี้ว่านวัตกรรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำคัญสำหรับการเรียนรู้โดยผู้บริหารต้องพัฒนาบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน (Rattanadechgumjay, 2021) รวมถึงการส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Chantrat & Uthairat, 2019) Shibuya (2023) อธิบายว่าความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์เป็นแนวคิดสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการเรียนรู้ Nakhon Pathom Provincial Education Office (2022) รายงานว่าสถานศึกษาที่มีมาตรการปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนการสอนแบบแอดทีฟเลิร์นนิ่งมีการดำเนินการดี

แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา (Khunkaeo, 2023) การพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสามารถใช้หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาซึ่งเน้นความพอเพียง การทำงานด้วยความเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนา (The National Economic and Social Development, 2022) สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาผ่านแนวคิดความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ โดยผู้นำสถานศึกษาควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และชุมชนในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในโรงเรียนจะช่วยให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเชื่อมั่นในการร่วมแก้ไขปัญหา และสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาอย่างรอบด้านในบริบทของศาสตร์พระราชา (National Health Commission Office, 2022) ผู้วิจัยเห็นว่าการสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์โดยใช้หลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาสามารถช่วยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา (Nakhon Pathom Provincial Education Office, 2022)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

2. เพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

3. เพื่อประเมินและรับรองนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1) การเสริมสร้างความเข้าใจสำหรับนักวิชาการในแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมและความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์จะเป็นกรอบการวิเคราะห์ที่สามารถพัฒนาและต่อยอดในงานวิจัยต่อไป

2) นวัตกรรมการบริหารจากการวิจัยนี้จะช่วยผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจ

3) ผลการวิจัยเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้กำหนดนโยบายด้านการบริหารการศึกษาที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ ทำให้นโยบายเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความสำเร็จของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเวลา ระหว่าง 1 มิถุนายน พ.ศ. 2566 ถึง 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

ทบทวนแนวคิด

งานวิจัยนี้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยแนวคิดต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
ที่ประกอบด้วย 1) การบริหารงานวิชาการ
2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหาร
งานบุคคล และ 4) การบริหารงานบริหารทั่วไป
(Ministry of Education, 2003)

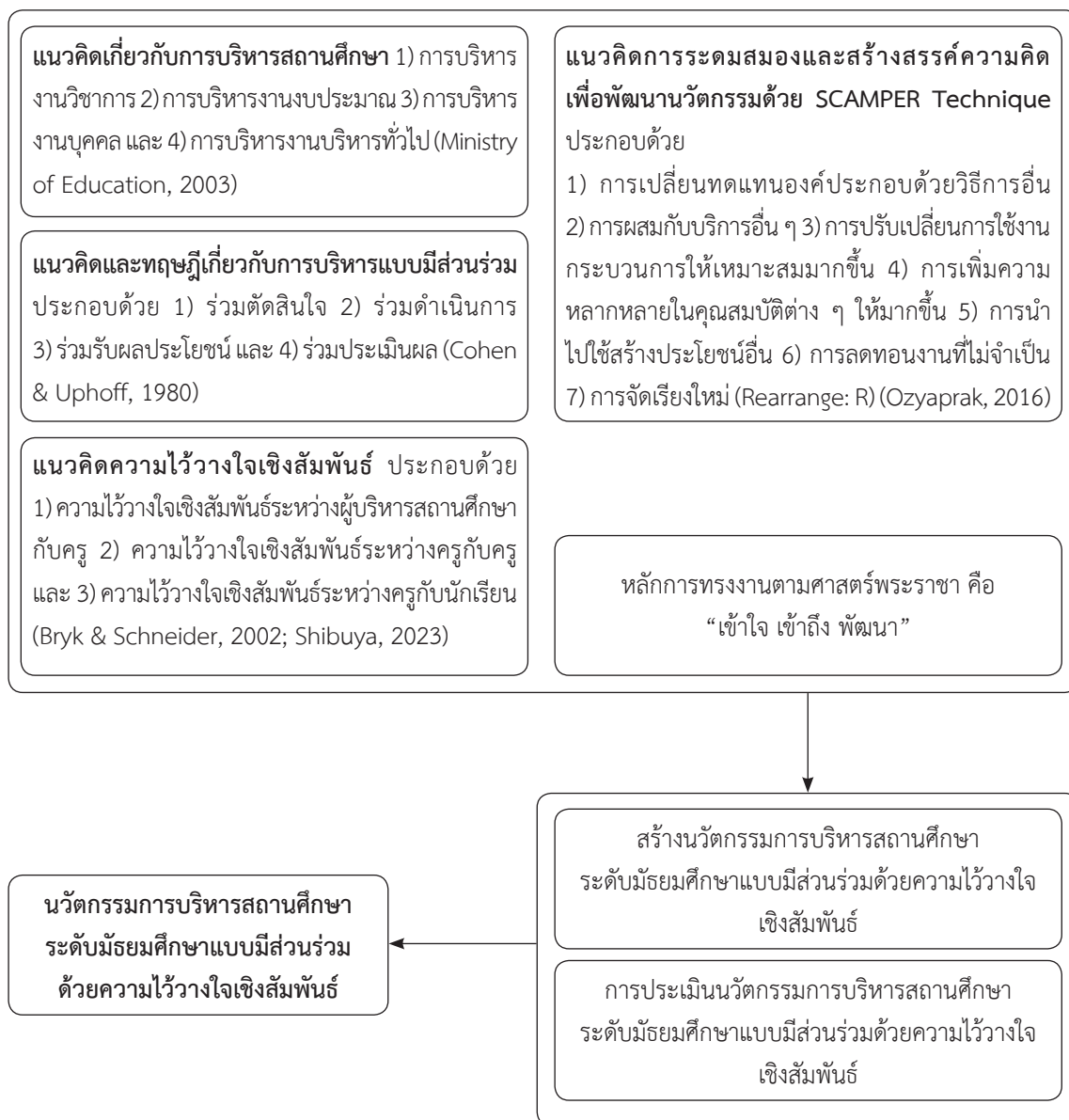
**แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
แบบมีส่วนร่วม** ประกอบด้วย 1) ร่วมตัดสินใจ
2) ร่วมดำเนินการ 3) ร่วมรับผลประโยชน์ และ
4) ร่วมประเมินผล (Cohen & Uphoff, 1980)

แนวคิดความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์
ประกอบด้วย 1) ความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ระหว่าง
ผู้บริหารสถานศึกษากับครู 2) ความไว้วางใจ

เชิงสัมพันธ์ระหว่างครูกับครู และ 3) ความไว้วางใจ
เชิงสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน (Bryk &
Schneider, 2002; Shibuya, 2023)

**แนวคิดการระดมสมองและสร้างสรรค์
ความคิดเพื่อพัฒนานวัตกรรมด้วย SCAMPER
Technique** ประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนทดแทน
องค์ประกอบด้วยวิธีการอื่น 2) การผสมกับบริการอื่น ๆ
3) การปรับเปลี่ยนการใช้งานกระบวนการให้เหมาะสม
มากขึ้น 4) การเพิ่มความหลากหลายในคุณสมบัติ
ต่าง ๆ ให้มากขึ้น 5) การนำไปใช้สร้างประโยชน์อื่น
6) การลดทอนงานที่ไม่จำเป็น 7) การจัดเรียงใหม่
(Ozyaprak, 2016)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธีแบบพหุระยะ (multiphase mixed method research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการวิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สพฐ. ในเขตตรวจราชการกลุ่มจังหวัดภาคกลางและปริมณฑล ภาคกลางตอนบน ภาคกลางตอนล่าง 1 ภาคกลางตอนล่าง 2 จำนวน 796 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 405 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Hair et al., (2010) ที่ขนาดกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 10-20 เท่า ของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ โดยผู้วิจัยเลือกใช้ที่ 15 เท่า

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence [IOC]) มากกว่า 0.6 ทุกข้อคำถาม และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.987

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างพร้อมคิวอาร์โค้ดสำหรับตอบแบบสอบถามผ่านกูเกิ้ลฟอร์ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 27 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป จากสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง ขนาดละ 1 สถานศึกษา ๆ ละ 9 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยมีคุณสมบัติ คือ เป็นสถานศึกษาที่มีกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการทำกิจกรรม PLC

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยนำร่างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ไปจัดกิจกรรม PLC ร่วมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญใน 3 สถานศึกษา จำนวน 2 รอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เป็นการประเมินและรับรองนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จำนวน 10 คน ได้แก่ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษา ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นคำถามความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยใช้กระบวนการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ผ่านโปรแกรมซูมร่วมกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการสำรวจสภาพการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 405

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	136	33.58
หญิง	269	66.42
รวม	405	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 35 ปี	162	40.00
35-44 ปี	125	30.86
45-54 ปี	82	20.25
55 ปีขึ้นไป	36	8.89
รวม	405	100.00
3. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	45	11.11
รองผู้อำนวยการสถานศึกษา/	180	44.44
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษา		
ครูผู้สอน/หัวหน้ากลุ่มบริหาร	180	44.44
รวม	405	100.00
4. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ปริญญาตรี	208	51.36
ปริญญาโท	184	45.43
ปริญญาเอก	13	3.21
รวม	405	100.00
5. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดกลาง	135	33.33
ขนาดใหญ่	135	33.33
ขนาดใหญ่พิเศษ	135	33.33
รวม	405	100.00

จากการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 405 คน พบว่า เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 269 คน (ร้อยละ 66.42) และเพศชาย จำนวน 136 คน (ร้อยละ 33.58) ในด้านอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 35 ปี มากที่สุด จำนวน 162 คน (ร้อยละ 40.00) รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 35-44 ปี จำนวน 125 คน (ร้อยละ 30.86) ส่วนอายุ 45-54 ปี มีจำนวน 82 คน (ร้อยละ 20.25) และกลุ่มอายุ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน (ร้อยละ 8.89) ในด้าน ตำแหน่ง พบว่า เป็นครูผู้สอน/หัวหน้ากลุ่มบริหาร และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา/ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สถานศึกษา จำนวนเท่ากัน 180 คน (ร้อยละ 44.44) ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษามีจำนวน 45 คน

(ร้อยละ 11.11) ในส่วนของระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด 208 คน (ร้อยละ 51.36) รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 184 คน (ร้อยละ 45.43) และปริญญาเอก จำนวน 13 คน (ร้อยละ 3.21) สุดท้ายในด้านขนาดของสถานศึกษา มีสัดส่วนที่ เท่ากันในขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่ พิเศษ จำนวน 135 คน (ร้อยละ 33.33)

2. สรุปผลการสำรวจสภาพการบริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วม ด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ

ผลการสำรวจสภาพการบริหาร สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วม ด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สภาพการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ

(n = 405)

ด้าน	ระดับการมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจ เชิงสัมพันธ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การบริหารงานวิชาการ	4.45	0.52	มาก
2	การบริหารงานงบประมาณ	4.39	0.60	มาก
3	การบริหารงานบุคคล	4.10	0.50	มาก
4	การบริหารงานทั่วไป	4.39	0.60	มาก
รวม		4.33	0.53	มาก

จากการสำรวจสภาพการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.52$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.60$) และด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.60$) ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มแต่ยังอยู่ในระดับมาก $\bar{X} = (4.10, SD = 0.50)$ เมื่อรวมทุกด้าน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ($\bar{X} = 4.33, SD = 0.53$) ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน ในด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้ครูวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.57$) ขณะที่ผู้บริหารพัฒนาห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.76$)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ผู้บริหารให้ความไว้วางใจในการดำเนินงานให้บุคลากรมีความเข้าใจและเข้าถึงการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.69$) ขณะที่ผู้บริหารให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.74$)

ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีส่วนร่วมในการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.70$) ขณะที่ผู้บริหารให้บุคลากรร่วมประเมินผล

การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.65$)

ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า ผู้บริหารไว้วางใจให้บุคลากรและนักเรียนริเริ่มการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.69$) ขณะที่มีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับบริการพัสดุครุภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.73$)

จากการสรุปผลการสำรวจสภาพการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารมีความไว้วางใจให้ครูวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนตามระเบียบของสถานศึกษา เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่การพัฒนาห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารให้บุคลากรมีความเข้าใจและเข้าถึงการใช้งบประมาณตามวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และการให้ครูและนักเรียนร่วมประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการสรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสม ขณะที่การให้บุคลากรร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และด้านการบริหารงานทั่วไป การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลของโรงเรียนโดยบุคลากรและนักเรียนเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่การบริการพัสดุครุภัณฑ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปยกกรณีการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

3. สรุปผลการสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการผ่านกิจกรรม PLC สรุปผลการสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วมด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ได้ออกเป็นขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยที่อาศัยการศึกษาร่วมกันเพื่อสร้างทีมงานคุณภาพให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความพร้อมในการดำเนินงานร่วมกัน (Unity) โดยเริ่มจากการพัฒนาข้อมูลพื้นฐานอย่างถูกต้องและสร้างความเข้าใจร่วมกันในการตั้งเป้าหมายและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยกระบวนการความร่วมมือร่วมใจ เช่น U: Unity สร้างความสามัคคีโดยผู้บริหารเป็นผู้นำการทำงานร่วมกันอย่างโปร่งใสและเสมอภาค N: Network สร้างเครือข่ายที่มีเป้าหมายเดียวกันในการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ วิชาการ งบประมาณ บุคคล และทั่วไป I: Initiative มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยใช้เทคนิค SCAMPER เพื่อพัฒนา

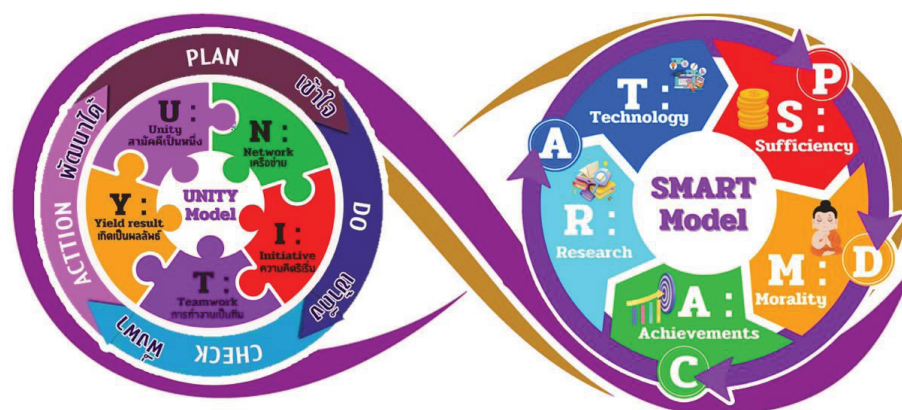
นวัตกรรม T: Teamwork มีการประชุมเตรียมการและสรุปผลผ่านคณะกรรมการดำเนินงาน Y: Yield result เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพจากการทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนปฏิบัติการโดยอาศัยการระดมสมองเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา ร่วมกันวางแผนงานและโครงการที่ชัดเจนและตอบสนองเป้าหมายการดำเนินงานตามหลัก Sufficiency และ Morality

ขั้นตอนที่ 3 ลงมือปฏิบัติการตามแผนที่วางไว้และประเมินผลในแต่ละขั้นตอนโดยมีการตั้งค่าตัวชี้วัดความสำเร็จ Achievements ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการปฏิบัติการและสรุปผลเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาต่อไป โดยมีหลักการปฏิบัติ Research และใช้เทคโนโลยี Technology ในการดำเนินงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพและความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์ในสถานศึกษา ดังแสดงในภาพที่ 2

UNITY SMART Model



ภาพที่ 2 นวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาแบบมีส่วนร่วม
ด้วยความไว้วางใจเชิงสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ โดยการบูรณาการกับหลักการทรงงานตามศาสตร์พระราชาที่เน้นการพึ่งพาตนเอง ความพอเพียง และการทำงานอย่างเป็นระบบมาเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. การสร้างความสามัคคีในองค์กร (Unity) และการนำโดยผู้บริหาร เชื่อมโยงกับหลักการทรงงานของในหลวง รัชกาลที่ 9 ในเรื่อง “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ซึ่งผู้บริหารควรเป็นผู้ที่เข้าใจสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง สามารถเข้าถึงปัญหาและความต้องการของทีมงาน จากนั้นจึงพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกัน

อย่างมีส่วนร่วม ด้วยความโปร่งใสและเท่าเทียม เพื่อให้เกิดความสามัคคีและความเป็นหนึ่งเดียว

2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Network) สอดคล้องกับหลัก “ประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด” การสร้างเครือข่ายในสถานศึกษาและกับหน่วยงานต่าง ๆ ควรเน้นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล งบประมาณ หรือความรู้ความเชี่ยวชาญจากภายนอก โดยมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ใช้หลักการ “คิดอย่างมีระบบ” ที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานคิดค้นวิธีการและแนวคิดใหม่ ๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์ผ่านเทคนิค SCAMPER แต่ควรทำอย่างรอบคอบและมีระบบเพื่อลดความเสี่ยงต่อ

ความล้มเหลวในการดำเนินการ การริเริ่มนวัตกรรม จึงควรเน้นที่การทดลองแบบค่อยเป็นค่อยไป และ วัตถุประสงค์ชัดเจน

4. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) สอดคล้องกับหลักการ “การทำงานอย่างมีส่วนร่วม” ที่เน้นให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการ ทำงานอย่างแท้จริง การประชุมและการทำงาน เป็นทีมควรใช้แนวทางที่ทุกคนมีบทบาทและเสียง ที่เท่าเทียม เพื่อสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็งและ ยั่งยืนในระยะยาว

5. การประเมินผลลัพธ์ (Yield Result) บูรณาการกับหลัก “รู้ รักษา สร้าง” ในการวาง ระบบการประเมินผลลัพธ์ควรเริ่มจากการวิเคราะห์ ข้อมูลอย่างละเอียด รู้ถึงข้อบกพร่องและจุดเด่น จากนั้นรักษาสิ่งที่ดีและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่ ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ การประเมินผลควรทำ เป็นระยะ ๆ เพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง

6. การใช้หลักการ Sufficiency และ Morality ในการวางแผน สอดคล้องกับ หลัก “เศรษฐกิจพอเพียง” ที่เน้นการพัฒนา อย่างพอประมาณ มีเหตุผล และมีภูมิคุ้มกัน โดยสถานศึกษาควรวางแผนปฏิบัติการตามหลัก ความพอเพียง ไม่เกินตัวและไม่ฟุ้งเฟ้อ ทั้งนี้ ยังต้องคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการตัดสินใจ เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ทางสังคมและวัฒนธรรม

7. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (Technology) ในการประเมินผล เชื่อมโยง กับหลัก “ประยุกต์ใช้ความรู้” การใช้เทคโนโลยี

ในการดำเนินงานควรเน้นการนำความรู้ทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้อย่าง เหมาะสม การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรเป็นไป เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการประเมินผลและ การบริหารจัดการ โดยต้องพิจารณาความเหมาะสม ของทรัพยากรและบริบทของสถานศึกษา

การบูรณาการหลักการทรงงาน ตามศาสตร์พระราชาเข้ากับการจัดการศึกษา จะทำให้การพัฒนามีความยั่งยืนและสอดคล้อง กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การสร้าง สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนอง ต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมั่นคง นอกจากนี้ การนำผลการวิจัยไปใช้จะต้องคำนึงถึง บริบทของสถานศึกษาและความพร้อมในการปฏิบัติ ตามขั้นตอนดังกล่าว ทั้งนี้ ควรมีการติดตามและ ประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงแนวทาง การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบ ของนวัตกรรมนี้ในการบริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการทำงานและการพัฒนา

2. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนา ทักษะของบุคลากรในการทำงานร่วมกันและ การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนงานบริหาร

3. ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำ นวัตกรรมนี้มาใช้และการพัฒนาต่อยอด

REFERENCES

- Bryk and Schneider. (2002). **Identify important determinants of RELATIONAL TRUST.** Respect, personal regard for others competence, and integrity.
- Bureau of Upper Secondary Education Administration. (2017). **Driving Thai Secondary Education 4.0 for 21st Century Employment.** Office of the Basic Education Commission, Ministry of Education: Cooperative Printing of Agricultural Cooperatives of Thailand. (In Thai)
- Rattanadechgunjay, C. (2021). **Report on School Management in the Area of Participatory Management Innovation: The Step BL Model to Enhance School Efficiency.** Nakhon Pathom: Nakhon Pathom Provincial Office of Education. (In Thai)
- Cohen and Uphoff. (1980). **“Participation’s Place in Rural Development : Seeking Clarity Through Specifity.”** Word Development.
- Crawford, M., & Herrmann, A. (2018). **Distributed leadership in schools: A practical guide for learning and improvement.** Taylor & Francis.
- David C. McClelland. (1961). **The Achieving Society.** (New York : Van Nostrand)
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). **Multivariate Data Analysis (7th ed.).** Prentice Hall.
- Harris, A., & Muijs, D. (Eds.). (2018). **Improving schools through collaborative enquiry.** Routledge.
- Khunkaeo, T. (2023). Factors Affecting Personnel Administration of Schools under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Sawan. **Journal of MCU Social Science Review**, 12(3), 83-95. (In Thai)
- Ministry of Education. (2003). **National Education Act of 1999 and Amendments (Second Edition) of 2002.** Bangkok: Kurusapa Business Organization Printing Press. (In Thai)
- Nakhon Pathom Provincial Education Office. (2022). **Report on the Monitoring and Evaluation of the Educational Management System to Support the Inspectorate for Fiscal Year 2022.** Nakhon Pathom: Nakhon Pathom Provincial Education Office. (In Thai)

- National Health Commission Office. (2022). **The Next Normal: Life in the Next Phase and Adaptation After the COVID-19 Situation**. Bangkok: Pim Dee Publishing Co., Ltd. (In Thai)
- National Innovation Agency. (2019). **Innovation Management for Organizations**. Bangkok: Trust Corporation Management Institute. (In Thai)
- Ozyaprak, M. (2016). The effectiveness of SCAMPER technique on creative thinking skills. **Journal for the Education of Gifted young scientists**, 4(1), 31-40.
- Chantrat, P. and Uthairat, W. (2019). A Participatory Management Model to Support the Development of an Integrated Curriculum for Promoting Good Citizenship in Secondary Schools under the Office of the Basic Education Commission. **Journal of Education Studies**, 47(1), 280-294. (In Thai)
- Manyat, P., Teeravanitrakul, S. & Rakngam, C. (2020). **Model of secondary school administration to world class standard schools under the office of secondary education service re, region 7**. Burapha University, Chonburi. (In Thai)
- Smylie, M. A., & Hart, A. W. (Eds.). (2018). **Building collaborative capacities in learning communities: Tools for practical school improvement**. Teachers College Press.
- Chamchoi. S. (2018). **Educational Administration in the Digital Era**. Bangkok: Chulalongkorn University Press. (In Thai)
- The National Economic and Social Development. (2022). **Quality Education and Sustainable Development Goals Thailand SDG Review**. Retrieved from https://www.nesdc.go.th/nesdb_en/more_news.php?cid=16 [2024, 25 Jun.] (In Thai)
- Rakthai, T. and Aujirapongpan, S. (2017). Open Innovation System: The Success of Innovation Developing in Universities. **Songklanakarin Journal of Management Sciences**, 34(2), 135-160. (In Thai)
-

Research Article

นวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานีบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า STRATEGIC INNOVATION MANAGEMENT FOR TRANSITIONING GAS STATIONS TO THE ERA OF ELECTRIC VEHICLES

ณัฐพร สุริยากานนท์* รัชยา ภักดีจิตต์ และ อำนวย บุญรัตน์มตรี
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Nattaporn Suriyakanont, Rachaya Pakdeejit and Amnuay Boonratmaitree
College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology

*E-mail: nattaporn.sur@rmutr.ac.th

Received: 2024-07-25

Revised: 2024-10-03

Accepted: 2024-10-03

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการเปลี่ยนผ่านสถานีบริการน้ำมันไปสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้าในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการและสภาพแวดล้อมของสถานีบริการน้ำมันในช่วงเปลี่ยนผ่าน และเพื่อออกแบบนวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์ ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมจาก 9 จังหวัด ในภาคเหนือของประเทศไทย วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า นโยบายของรัฐบาลมีอิทธิพลอย่างมากต่อการนำยานยนต์ไฟฟ้ามาใช้และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุน การศึกษานี้เสนอ 6 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ การพัฒนาบริการและโครงสร้างพื้นฐาน การสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากร การใช้ประสบการณ์และทำเลที่ตั้ง 5) การปรับตัวและการตลาด และการบริหารความเสี่ยงและความมั่นคง และ 12 กลยุทธ์รอง เพื่อช่วยสถานีบริการน้ำมันปรับตัวกับตลาดที่เปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ กลยุทธ์สำคัญได้แก่ การขยายความหลากหลายของบริการ การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานไฟฟ้า การลดการพึ่งพารายได้จากน้ำมัน และการขยายบริการเพื่อตอบสนองความต้องการใหม่ นอกจากนี้ ยังเน้นการสร้างพันธมิตรและความร่วมมือกับซัพพลายเออร์และผู้มีส่วนได้เสีย กรอบการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นในการศึกษานี้ให้คำแนะนำที่ครอบคลุมสำหรับสถานีบริการน้ำมันในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี งานวิจัยนี้มีส่วนในการให้ข้อมูลเชิงปฏิบัติและกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

สำหรับผู้มีส่วนได้เสียในภาคพลังงาน การวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการศึกษาระยะยาวเพื่อประเมินผลกระทบระยะยาวของกลยุทธ์เหล่านี้ต่อผลประกอบการธุรกิจและความยั่งยืน

คำสำคัญ : นวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์ ยานยนต์ไฟฟ้า การเปลี่ยนผ่านภาคพลังงาน สถานีบริการน้ำมัน

ABSTRACT

This research aimed to study strategic management in the transition of gas stations to the electric vehicle era in Thailand. The objectives were to analyze the management conditions and environment of gas stations during this transition and to design strategic management innovations. Data were collected from nine provinces in the northern region of Thailand. The research employed a qualitative approach, gathering data through semi-structured in-depth interviews. The study found that government policies significantly influenced the adoption of electric vehicles and the development of supporting infrastructure. The research proposed six key strategies, including service and infrastructure development, partnership and collaboration building, technology and personnel development, leveraging experience and location, adaptation and marketing, and risk and security management, along with 12 sub-strategies. These strategies aim to help gas stations adapt to a changing market and new technologies. Key strategies included diversifying services, investing in electric infrastructure, reducing dependence on oil revenue, and expanding services to meet new demands. Furthermore, the research emphasized building partnerships and collaborations with suppliers and stakeholders. The strategic management framework developed in this study provided comprehensive guidance for gas stations to adapt to changing market conditions and technological advancements. This research contributed practical information and actionable strategies for stakeholders in the energy sector. Future research should focus on long-term studies to assess the long-term impact of these strategies on business performance and sustainability.

Keywords: Strategic Management Innovation, Electric Vehicles, Energy Sector Transition, Gas Stations

บทนำ

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า (Electric Vehicle [EV]) ในประเทศไทยได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลด้วยมาตรการอุดหนุนเงินและลดภาษี ส่งเสริมการใช้ EV ทั้งรถยนต์ส่วนบุคคล รถกระบะบรรทุก และรถจักรยานยนต์ Electric Vehicle Association of Thailand. (2023) รัฐบาลมุ่งให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิต EV โลก โดยช่วงปี 2565-2566 เน้นการนำเข้าและใช้ EV สำเร็จรูป ในขณะที่ปี 2567-2568 มุ่งส่งเสริมการใช้ EV ผลิตในประเทศ มีเป้าหมาย 30/30 ที่จะผลิต EV 30% ของการผลิตรถยนต์ทั้งหมดในปี 2573 หรือประมาณ 725,000 คันต่อปี นอกจากนี้ยังวางแผนพัฒนาสถานีอัดประจุสาธารณะ 1,394 แห่ง และเครื่องอัดประจุ EV 13,251 เครื่องภายในปี 2573 การดำเนินนโยบายดังกล่าวทำให้ยอดจดทะเบียน EV ในไทยเพิ่มขึ้น โดยช่วงต้นปี 2566 ยอดจดทะเบียนสะสมเพิ่มขึ้นถึง 331,885 คันเพิ่มจากปี 2565 ถึง 39.47% รวมถึงยอดจดทะเบียนยานยนต์ไฟฟ้าไฮบริด (Hybrid Electric Vehicle [HEV]) 265,475 คัน ยานยนต์ไฟฟ้าไฮบริดปลั๊กอิน (Plug-in Hybrid Electric Vehicle [PHEV]) 44,535 คัน และยานยนต์ไฟฟ้าแบตเตอรี่ (Battery Electric Vehicle [BEV]) 21,875 คัน การเปลี่ยนผ่านนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจสถานีบริการน้ำมัน ซึ่งต้องปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ การปรับตัวของสถานีบริการน้ำมันมีหลายแง่มุม รวมถึง 1) การเพิ่มระบบชาร์จไฟฟ้าในสถานีบริการน้ำมัน 2) การเปลี่ยน

จุดบริการสำหรับ EV และการนำเสนอบริการใหม่ 3) การร่วมมือกับผู้ผลิต EV เพื่อประโยชน์ทางการตลาด 4) การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า EV 5) การพัฒนาความยั่งยืน การใช้พลังงานสะอาด เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Department of Energy Business (2023)

ข้อมูลจาก Department of Energy Business (2023) ระบุว่า ปัจจุบันมีสถานีบริการน้ำมันในไทย 27,280 สถานี และสถานีชาร์จไฟฟ้า 1,482 สถานีจากผู้ให้บริการ 13 ราย รวมทั้งสิ้น 4,628 หัวจ่าย การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้าจึงเป็นโอกาสและความท้าทายที่สถานีบริการน้ำมันต้องใช้ “นวัตกรรม” เป็นคำตอบทางกลยุทธ์ โดยแนวคิดยุทธศาสตร์การแข่งขันของ Porter (2008) เน้นการดำเนินการด้วยต้นทุนต่ำ การสร้างความแตกต่าง และการมุ่งเน้นตลาดเฉพาะ นวัตกรรมจะช่วยให้ธุรกิจสถานีบริการน้ำมันสามารถปรับตัวและเติบโตในยุค EV โดยต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของนวัตกรรมในทุกระดับขององค์กร แม้ว่าจะมีการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวของธุรกิจน้ำมันในหลายประเทศ เช่น งานของ Fernandez-Vidal, Gonzalez, Gasco, & Llopis (2022) ที่ศึกษาการปรับตัวของสถานีบริการน้ำมันในทวีปยุโรป แต่การศึกษาในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในภูมิภาคยังมีจำกัด งานวิจัยนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคเหนือของประเทศไทย

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวิเคราะห์สภาพการจัดการและสภาพแวดล้อมของการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า
- 2) เพื่อออกแบบนวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

การวิจัยนี้มีประโยชน์ต่อหลากหลายกลุ่ม ได้แก่ นักวิชาการด้านการจัดการ จะได้รับความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งใช้เป็นกรณีศึกษาในการจัดการการเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการสถานบริการน้ำมัน จะได้รับคำแนะนำในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดและเทคโนโลยีใหม่ ช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสในการเติบโตในระยะยาว ผู้บริหารและผู้กำหนดนโยบาย จะได้รับข้อมูลอ้างอิงในการวางแผนและกำหนดนโยบาย เพื่อการพัฒนาสถานบริการน้ำมันในยุคยานยนต์ไฟฟ้า ส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นในการสนับสนุน EV ในระดับประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบทฤษฎีฐานราก (grounded theory method) เพื่อออกแบบนวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานบริการน้ำมันในยุคยานยนต์ไฟฟ้า โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ เช่น การจัดการ

เชิงกลยุทธ์แบบกลยุทธ์ 5 แรง การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน และการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า การพัฒนานวัตกรรมองค์กรด้วยการคิดเชิงออกแบบ (design thinking) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกตามแนวคิด PEST Analysis (การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี) เพื่อสร้างกรอบการวิจัยที่ครอบคลุมการจัดการเชิงกลยุทธ์ในยุคยานยนต์ไฟฟ้า

ขอบเขตเวลา ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้กำหนดไว้ 1 ปี เพื่อให้สามารถศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน พ.ศ. 2567

ทบทวนแนวคิด

งานวิจัยนี้ใช้แนวคิดและทฤษฎีการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เพื่อกำหนดทิศทางและวิธีการดำเนินงานของสถานบริการน้ำมันในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์สำคัญในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การดำเนินกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และการตรวจสอบและประเมินผล (Strategy Evaluation) โดยใช้ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats Analysis [SWOT]) ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า

แนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ 1) กลยุทธ์ 5 แรง (5 Forces Strategy) ของ Porter วิเคราะห์

ความเข้มแข็งของการแข่งขันในอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ปัจจัยการแข่งขัน อุปสรรคทางการเข้าสู่ตลาดใหม่ อำนาจต่อรองของซัพพลายเออร์ อำนาจต่อรองของลูกค้า และอุปสรรคจากผลิตภัณฑ์ทดแทน 2) กลยุทธ์ท้องทะเลสีน้ำเงิน (Blue Ocean Strategy) มุ่งเน้นการสร้างตลาดใหม่ที่ไม่มีการแข่งขันโดยตรงผ่านการสร้างความแตกต่างและนวัตกรรม (Kim & Mauborgne, 2017) 3) การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain Analysis) ช่วยให้เข้าใจกระบวนการสร้างมูลค่าในแต่ละขั้นตอนและปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (Aldouri & Kumbhalkar, 2023) 4) นวัตกรรมพลิกผัน (Disruptive Innovation) สร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในตลาดเดิมและเปิดโอกาสให้กลุ่มลูกค้าใหม่ (Wang, Guo, & Zhang, 2023)

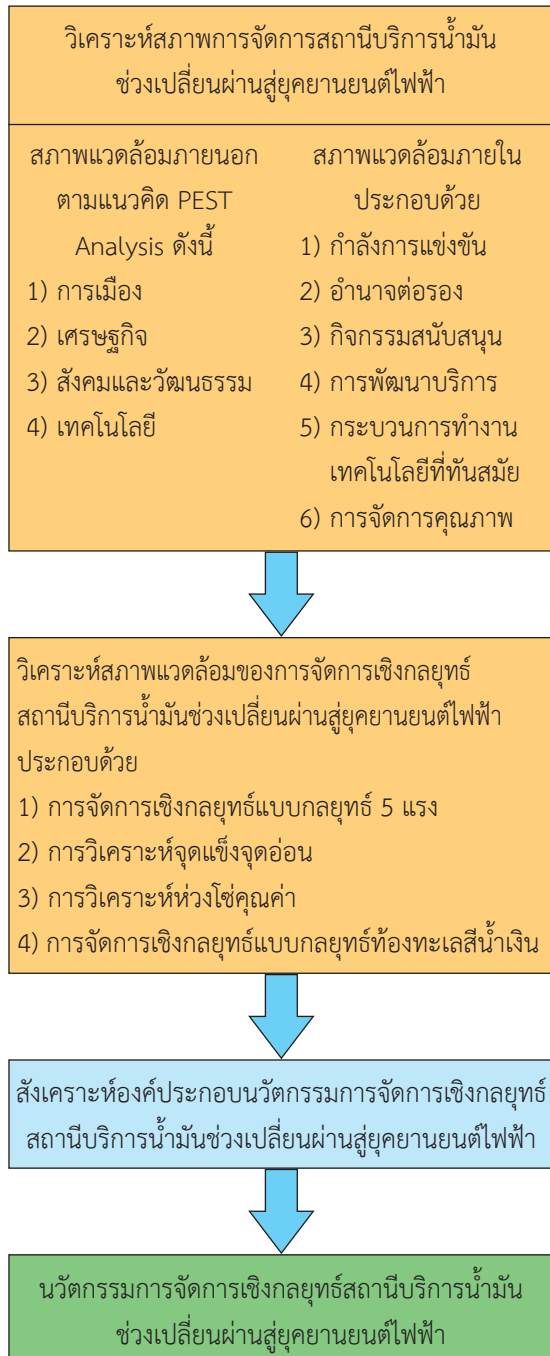
การคิดเชิงออกแบบช่วยในการพัฒนานวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การสัมผัสความรู้สึก (Empathize) การกำหนดขอบเขต (Define) การสร้างความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test; Schmarzo, 2017)

การประยุกต์ใช้แนวคิดเหล่านี้จะช่วยให้สถานีบริการน้ำมันสามารถวางแผนและดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสม และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการปรับตัวและการแข่งขันในยุคยานยนต์ไฟฟ้าอย่างยั่งยืน

การจัดการเชิงกลยุทธ์และการคิดเชิงออกแบบจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้สถานีบริการน้ำมันสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้แนวคิดเหล่านี้จะช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความสำเร็จในอนาคต

กรอบการวิจัย

ในการกำหนดกรอบการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและบูรณาการแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ การจัดการเชิงกลยุทธ์แบบกลยุทธ์ 5 แรง (Porter, 2008, p. 90) SWOT Analysis (Puyt, Lie, & Wilderom, 2023) แนวคิดการวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Porter's Value Chain Model) การจัดการเชิงกลยุทธ์แบบกลยุทธ์ท้องทะเลสีน้ำเงิน (Blue Ocean; Kim & Mauborgne, 2017) และแนวคิดการพัฒนานวัตกรรมองค์กรด้วยกระบวนการการคิดเชิงออกแบบ (Bertão, Jung, Chung, & Joo, 2023, pp. 2-3) พร้อมด้วยการวิเคราะห์สภาพการจัดการและสภาพแวดล้อมของการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานีบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อนำไปสู่การออกแบบนวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานีบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้าตามแนวทางการพัฒนานวัตกรรมองค์กรและกระบวนการคิดเชิงออกแบบและนำเสนอ นวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานีบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า โดยผู้วิจัยได้กำหนดองค์ประกอบของกรอบการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

โดยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น การวิจัยของ Rane and Narvel (2021) พบว่า เทคโนโลยี Blockchain และ IoT ช่วยปรับปรุง ความคล่องตัวขององค์กรในยุค Industry 4.0 โดยการออกแบบสถาปัตยกรรมแบบบูรณาการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการสินทรัพย์ และการทำงานแบบเรียลไทม์ ในขณะเดียวกัน Lv and Zhang (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการออกแบบบริการสถานีบริการน้ำมันอัจฉริยะ ในอนาคต โดยแนะนำให้ปรับปรุงฮาร์ดแวร์ รูปแบบ การตลาด และสร้างแพลตฟอร์มการดำเนินงาน อัจฉริยะเพื่อรับมือกับการเพิ่มขึ้นของยานยนต์ ไฟฟ้า การใช้ Porter's Five Forces Analysis โดย Burra, & Ushadevi (2022) และ Kusmulyono, Rachman, and Gunawan (2023) แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของการวิเคราะห์แรงกดดันใน อุตสาหกรรม โดยเฉพาะในภาคสาหร่ายทะเล และอุตสาหกรรมกาแฟ เพื่อช่วยพัฒนากลยุทธ์ ที่เหมาะสมในอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานวิจัยของ Olabi et al. (2023) ได้นำเสนอการวิเคราะห์ SWOT ของเทคโนโลยีเซลล์ เชื้อเพลิงในยานยนต์ไฟฟ้า ซึ่งชี้ให้เห็นถึงข้อดีของ การปรับปรุงประสิทธิภาพการขนส่ง พร้อมกับความ ท้าทายที่ต้องเผชิญในการแข่งขันกับโครงสร้างพื้น ฐานของยานยนต์แบบดั้งเดิม การวิจัยทั้งหมดนี้ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และพัฒนากลยุทธ์ สำหรับสถานีบริการน้ำมันในยุคยานยนต์ไฟฟ้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องนวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้าเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพแบบทฤษฎีฐานราก (grounded theory method) ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อออกแบบและนำเสนอแนะนวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า (Podhisita, 2021, p. 129) ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) พื้นที่วิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

พื้นที่วิจัย การวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่วิจัยเป็นภาคเหนือของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดเชียงราย น่าน พะเยา เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน แพร่ ลำปาง ลำพูน และอุตรดิตถ์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีสถานบริการน้ำมันหรือผู้ค้าน้ำมันเชื้อเพลิงตามมาตรา 11 ที่ยังประสบปัญหาในการบริหารสถานประกอบการเชิงกลยุทธ์ในสัดส่วนที่สูงกว่าภาคอื่น ๆ และมีสถานบริการน้ำมันที่มีการติดตั้งสถานีชาร์จไฟฟ้าน้อยกว่าภาคอื่น ๆ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ (1) ผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิงในพื้นที่วิจัย (2) ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานวัตกรรมองค์กร (3) บุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมอุตสาหกรรมและการกำกับดูแลด้านพลังงาน และ (4) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ด้านเศรษฐศาสตร์พลังงาน และด้านการตลาด

การแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ค้าน้ำมันเชื้อเพลิงตามมาตรา 11 จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ใช้น้ำมันไฟฟ้าและกลุ่มบุคลากรภาครัฐ รวม 19 คน และกลุ่มที่ 3 ตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรมการจัดการเชิงกลยุทธ์หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนานวัตกรรมองค์กร ด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ และด้านเศรษฐศาสตร์พลังงาน รวม 7 คน

2) เครื่องมือวิจัยและการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการสร้างตารางการสังเคราะห์องค์ประกอบของการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้าตามแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนานวัตกรรมองค์กร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกตามแนวคิด PEST Analysis

3) การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์สภาพการจัดการและสภาพแวดล้อมของการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ (1) ผู้ค้าน้ำมันเชื้อเพลิงตามมาตรา 11 จากสถานบริการน้ำมันที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองในภาคเหนือ ได้แก่ เชียงราย น่าน พะเยา เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน แพร่ ลำปาง ลำพูน และอุตรดิตถ์ (2) กลุ่มผู้ใช้น้ำมันไฟฟ้า และ (3) กลุ่มบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาคหรือบุคลากรที่กำกับ

ดูแลด้านพลังงานระดับภาค และอุตสาหกรรม จังหวัดหรือบุคลากรที่กำกับดูแลด้านพลังงานระดับ จังหวัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ เนื้อหาแบบอุปนัย

2) การออกแบบนวัตกรรมการจัดการ เชิงกลยุทธ์สถานีสบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ ยุคยานยนต์ไฟฟ้าด้วยแนวคิดต่าง ๆ ได้แก่ (1) แนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วย เครื่องมือ เช่น การจัดการเชิงกลยุทธ์แบบกลยุทธ์ 5 แแรง การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน การวิเคราะห์ ห่วงโซ่คุณค่า และการจัดการเชิงกลยุทธ์แบบกลยุทธ์ ท้องทะเลสีน้ำเงิน (2) แนวคิดการพัฒนานวัตกรรม องค์การด้วยกระบวนการการคิดเชิงออกแบบ และ (3) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอกการจัดการเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิด PEST Analysis ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์การเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา แบบอุปนัย และการวิเคราะห์ SWOT

3) การตรวจสอบและยืนยันนวัตกรรม การจัดการเชิงกลยุทธ์สถานีสบริการน้ำมันช่วง เปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า ด้วยแบบตรวจสอบ และยืนยันตามแนวคิดของ Madaus, Scriven and Stufflebeam (1983) โดยตรวจสอบและยืนยัน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความถูกต้องครอบคลุม (2) ด้านความเหมาะสม (3) ด้านความเป็นไปได้ และ (4) ด้านความเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาแบบอุปนัย

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ค้ำน้ำมัน เชื่อเพลิงตามมาตรา 11 พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง เป็นกรรมการผู้จัดการ รองลงมาเป็นผู้จัดการสาขา และหุ้นส่วนกรรมการผู้จัดการ โดยผู้ให้ข้อมูล ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย ระยะเวลาประกอบกิจการ มากกว่า 15 ปี และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด ช่วงอายุของผู้ให้ข้อมูลอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี มากที่สุด ที่ตั้งของสถานีสบริการน้ำมันอยู่ในจังหวัด เชียงใหม่มากที่สุด และมีจำนวนพนักงาน 16 – 20 คน มากที่สุด โดยสถานีสบริการน้ำมันที่มีและไม่มี การติดตั้งสถานีชาร์จไฟฟ้ามีจำนวนเท่ากัน ในส่วน ของข้อมูลผู้ใช้นานยนต์ไฟฟ้าในพื้นที่การวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเป็นนักธุรกิจ รองลงมา รับราชการ และนักศึกษา โดยส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด ช่วงอายุ ของผู้ใช้นานยนต์ไฟฟ้าอยู่ในช่วง 31 – 40 ปีมากที่สุด และพื้นที่ใช้งานสถานีสบริการน้ำมันส่วนใหญ่อยู่ใน จังหวัดเชียงใหม่ รองลงมาเป็นจังหวัดอุดรดิตถ์ และลำปาง และข้อมูลบุคลากรภาครัฐในพื้นที่การวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการระดับสูง รองลงมาเป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญ การพิเศษ โดยส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ระยะเวลา การรับราชการมากกว่า 30 ปีมากที่สุด และมีระดับ การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด ช่วงอายุของ บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และ สังกัดกระทรวงพลังงานมากที่สุด รองลงมาคือ กระทรวงอุตสาหกรรม

สภาพการจัดการและสภาพแวดล้อมของการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานีสบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

1. กรอบแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานีสบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า

การจัดการเชิงกลยุทธ์สามารถพิจารณาได้จากหลายกระบวนการสำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การดำเนินกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และการตรวจสอบและประเมินผล (Strategy Evaluation) กระบวนการเหล่านี้ช่วยให้ธุรกิจสามารถวิเคราะห์ SWOT และวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก การกำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้อง และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องมีหลายประการ ได้แก่ กลยุทธ์ 5 แรงของ Porter (2008) ซึ่งช่วยวิเคราะห์ความเข้มแข็งของการแข่งขันในอุตสาหกรรม โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญห้าประการ การวิเคราะห์ SWOT ที่ช่วยให้สถานีสบริการน้ำมันสามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อองค์กร และนำมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสม กลยุทธ์ทองทะเลสินน้ำเงินที่เน้นการสร้างตลาดใหม่ที่ไม่มีการแข่งขันโดยตรง การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain

Analysis) ซึ่งช่วยให้สถานีสบริการน้ำมันเข้าใจกระบวนการสร้างมูลค่าในแต่ละขั้นตอนของธุรกิจ และสามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและนวัตกรรมพลิกผัน (Disruptive Innovation) ที่มุ่งเน้นการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในตลาดเดิม และเปิดโอกาสให้กลุ่มลูกค้าใหม่ ซึ่งอาจช่วยให้สถานีสบริการน้ำมันปรับตัวและแข่งขันในยุคยานยนต์ไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สภาพการจัดการและสภาพแวดล้อมของการจัดการเชิงกลยุทธ์สถานีสบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า

2.1 สรุปสภาพการจัดการและสภาพแวดล้อมของการจัดการและการเปลี่ยนผ่านของสถานีสบริการน้ำมันสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงจากสถานีสบริการน้ำมันไปสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้าได้ชี้ให้เห็นถึงความท้าทายและโอกาสในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

(1) การลงทุนในสถานีชาร์จไฟฟ้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องคำนึงถึง โดยต้องศึกษาตลาดยานยนต์ไฟฟ้าและปรับตัว รวมถึงการขยายฐานลูกค้า การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก การจัดการต้นทุน การฝึกอบรมพนักงาน การสนับสนุนจากภาครัฐ การสร้างโครงสร้างพื้นฐาน และการส่งเสริมความตระหนักรู้ แม้ว่าการลงทุนนี้จะมีค่าใช้จ่ายสูง แต่การวางแผนอย่างรอบคอบและการสนับสนุนจากภาครัฐจะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

(2) การต่อรองกับซัพพลายเออร์และลูกค้าเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและท้าทาย สถานีสบริการน้ำมันควรมุ่งเน้นการหาข้อมูล

เปรียบเทียบราคาสินค้า เลือกซัพพลายเออร์ที่มีคุณภาพและเชื่อถือได้ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นกับลูกค้า

(3) กิจกรรมสนับสนุนธุรกิจ การอบรมพนักงานเกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้า การจัดโปรโมชั่นพิเศษ การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และชุมชน การให้ข้อมูลที่ถูกต้อง การจัดสัมมนา และงานพบปะประจำปี การส่งข่าวสารผ่านสื่อออนไลน์ การเก็บข้อมูลความคิดเห็นจากลูกค้า การให้บริการที่รวดเร็ว การจัดการสินค้าคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาด เพื่อสร้างความพึงพอใจและความประทับใจให้กับลูกค้า

(4) การใช้เทคโนโลยีทันสมัย เช่น ระบบการชาร์จไฟฟ้าที่รองรับการชาร์จรวดเร็ว ระบบอัตโนมัติในการคำนวณค่าใช้จ่าย การจัดการพลังงาน ระบบการจดจำใบหน้า หุ่นยนต์ในการทำความสะอาด การจัดการสถานีออนไลน์ การตรวจสอบปริมาณน้ำมัน การวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้า การจัดการขยะและการรีไซเคิล และการจัดการการเงินที่มีประสิทธิภาพ จะเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และการให้บริการลูกค้า

(5) การมอบประสบการณ์ที่เป็นเอกลักษณ์ให้กับลูกค้า รวมถึงการบริการที่รวดเร็วและสะดวกสบาย การใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การให้บริการที่เป็นมิตร การสำรวจความพึงพอใจของลูกค้า การติดตั้งสถานีชาร์จไฟฟ้าความเร็วสูง การให้บริการครบวงจร การใช้แอปพลิเคชันในการจองคิวและตรวจสอบสถานะ การใช้เทคโนโลยี IoT การให้ความสำคัญกับ

ความสะอาดกสบายและความปลอดภัย เพื่อสร้างความพึงพอใจและความภักดีในบริการของสถานบริการน้ำมัน

(6) การจัดการคุณภาพบุคลากร การเตรียมความพร้อมและฝึกอบรมพนักงาน ให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการชาร์จไฟฟ้า การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การจัดทำคู่มือการใช้งาน การสร้างทีมสนับสนุน การติดตามและประเมินผลการทำงาน การฝึกอบรมปฏิบัติจริง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง และการสร้างความเข้าใจและยอมรับการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่ทันสมัย

(7) กลยุทธ์การต่อยอดธุรกิจ การศึกษาแนวโน้มตลาดยานยนต์ไฟฟ้า การวิจัยตลาดและติดตั้งสถานีชาร์จ การใช้กลยุทธ์การตลาดออนไลน์ การโปรโมตผ่านสื่อสังคมออนไลน์ การร่วมมือกับบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ไฟฟ้า การจัดการกิจกรรมทดลองขับ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน การปรับปรุงระบบไฟฟ้า การฝึกอบรมพนักงาน การวางแผนการลงทุนและการบริหารค่าใช้จ่าย และการเติบโตอย่างยั่งยืนพร้อมลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ช่วยให้เจริญเติบโตในยุคยานยนต์ไฟฟ้าอย่างยั่งยืน

2.2 สรุปสิ่งที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มผู้ใช้น้ำมันไฟฟ้าในพื้นที่การวิจัยคาดหวังจากสถานีบริการบริการน้ำมัน

การเปลี่ยนแปลงบริการสถานีบริการน้ำมันเพื่อรองรับยานยนต์ไฟฟ้าจำเป็นต้องเพิ่มจุดชาร์จไฟฟ้าและปรับปรุงการจัดการให้บริการรวดเร็วและสะดวกสบาย ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ร้านอาหารและบริการเสริมอย่าง

ล้างรถและตรวจเช็คสภาพรถไฟฟ้า พร้อมรักษามาตรฐานความปลอดภัย พนักงานต้องมีความรู้ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับจุดชาร์จ ผู้ใช้ยานยนต์ไฟฟ้าเข้าปั้มน้ำมันน้อยลง ช่วยประหยัดเวลาและลดค่าใช้จ่าย แต่ยังมีปัญหาการขาดแคลนจุดชาร์จ การแก้ไขต้องเพิ่มสถานีชาร์จ ดูแลอุปกรณ์สม่ำเสมอ มีแอปตรวจสอบสถานีแบบเรียลไทม์ พร้อมโปรโมชั่นและสิทธิพิเศษ

2.3 สรุปนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

การจัดการและสภาพแวดล้อมของสถานีบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า

ภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนผ่านสถานีบริการน้ำมันสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้าในภาคเหนือ ผ่านการกำหนดนโยบายและปรับปรุงกฎระเบียบเพื่อยกระดับความปลอดภัยและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รัฐประสานงานกับหน่วยงานท้องถิ่นและเอกชนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น เครือข่ายสถานีชาร์จไฟฟ้า สนับสนุนทางการเงินด้วยสิทธิพิเศษทางภาษี และเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ รวมถึงส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การออกกฎหมายเพื่อสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน การจัดตั้งกองทุนวิจัย และการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าในหน่วยงานรัฐ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านอย่างยั่งยืน

2.4 สรุปสภาพแวดล้อมภายนอกของสถานีบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า

ในช่วงการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า สถานีบริการน้ำมันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีที่รุนแรง เมื่อสังคมเน้นพลังงานสะอาดและลดการปล่อย

ก๊าซคาร์บอน ทำให้ยานยนต์ไฟฟ้าเป็นที่นิยมมากขึ้น ส่งผลให้เจ้าของสถานีต้องพัฒนาบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนจากรัฐบาลและการรณรงค์ลดมลพิษทางอากาศทำให้สถานีชาร์จไฟฟ้ามีความสำคัญยิ่งขึ้น เจ้าของธุรกิจจึงต้องลงทุนในสถานีชาร์จไฟฟ้าและขยายบริการใหม่ เช่น ร้านสะดวกซื้อและร้านกาแฟ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืนในตลาดที่เปลี่ยนแปลง

3. นวัตกรรมจัดการเชิงกลยุทธ์
สถานีบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า

สรุปนวัตกรรมจัดการเชิงกลยุทธ์สถานีบริการน้ำมันช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้า ประกอบด้วย 6 กลุ่ม 6 กลยุทธ์หลัก และ 12 กลยุทธ์รอง ดังนี้

กลุ่ม 1 การพัฒนาบริการและโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ การขยายความหลากหลายของบริการ (S2 O1) และการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานไฟฟ้า (S9 O11) กับ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ การลดการพึ่งพารายได้จากน้ำมัน (W1 O1) และการขยายบริการเพื่อรองรับความต้องการใหม่ (S2 T2)

กลุ่ม 2 การสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์ (S3 O2) กับ 3 กลยุทธ์รอง ได้แก่ การร่วมมือกับพันธมิตรในการลงทุน (S3 T7) การสร้างความร่วมมือกับผู้ผลิตยานยนต์ไฟฟ้า (W14 O12) และการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ (S12 T11)

กลุ่ม 3 การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากร ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ การฝึกอบรมพนักงานด้านเทคโนโลยี (S6 O16) กับ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ การใช้เทคโนโลยี IoT และระบบดิจิทัล (W2 O3 O4) และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ (S8 S13 T10)

กลุ่ม 4 การใช้ประสบการณ์และทำเลที่ตั้ง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ การใช้ประสบการณ์และความน่าเชื่อถือในการให้บริการ (S1 O14) และการใช้ทำเลที่ตั้งในการขยายธุรกิจ (S4 O5) กับ 1 กลยุทธ์รอง ได้แก่ การใช้ทำเลที่ตั้งเพื่อลดการแข่งขัน (S4 T4 T5)

กลุ่ม 5 การปรับตัวและการตลาด ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ การเสริมภาพลักษณ์ทันสมัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (W10 O10) กับ 2 กลยุทธ์รอง ได้แก่ การศึกษาและตอบสนองพฤติกรรมลูกค้า (W9 O13) และการติดตามแนวโน้มและนโยบายรัฐ (W16 O9)

กลุ่ม 6 การพัฒนาบริการและโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย 1 กลยุทธ์รอง ได้แก่ การเพิ่มงานที่มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง (S6 T1) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการกำหนดกลยุทธ์หลักและกลยุทธ์รอง

กลุ่ม (group)	กลยุทธ์หลัก (key strategies)	กลยุทธ์รอง (secondary strategies)
1) การพัฒนาบริการและโครงสร้างพื้นฐาน (Development of Services and Infrastructure)	- การขยายความหลากหลายของบริการ (Diversification of service offerings) (S2 O1) - การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานไฟฟ้า (Investment in electric infrastructure) (S9 O11)	- การลดการพึ่งพารายได้จากน้ำมัน (Reducing dependency on oil revenue) (W1 O1) - การขยายบริการเพื่อรองรับความต้องการใหม่ (Expanding services to meet new demands) (S2 T2)
2) การสร้างพันธมิตรและความร่วมมือ (Creating Alliances and Collaborations)	- การสร้างความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์ (Establishing relationships with suppliers) (S3 O2)	- การร่วมมือกับพันธมิตรในการลงทุน (Collaborating with partners for investments) (S3 T7) - การสร้างความร่วมมือกับผู้ผลิทยานยนต์ไฟฟ้า (Building cooperation with electric vehicle manufacturers) (W14 O12)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลุ่ม (group)	กลยุทธ์หลัก (key strategies)	กลยุทธ์รอง (secondary strategies)
		- การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ (Forming partnerships with government agencies) (S12 T11)
3) การพัฒนาเทคโนโลยีและบุคลากร (Technology and Personnel Development)	- การฝึกอบรมพนักงานด้านเทคโนโลยี (Training employees in technology) (S6 O16)	- การใช้เทคโนโลยี IoT และระบบดิจิทัล (Utilizing IoT and digital systems) (W2 O3 O4) - การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ (Employing technology in management) (S8 S13 T10)
4) การใช้ประสบการณ์และทำเลที่ตั้ง (Leveraging Experience and Location)	- การใช้ประสบการณ์และความน่าเชื่อถือในการให้บริการ (Utilizing experience and reliability in service delivery) (S1 O14) - การใช้ทำเลที่ตั้งในการขยายธุรกิจ (Leveraging location for business expansion) (S4 O5)	- การใช้ทำเลที่ตั้งเพื่อลดการแข่งขัน (Using location to reduce competition) (S4 T4 T5)
5) การปรับตัวและการตลาด (Adaptation and Marketing)	- การเสริมภาพลักษณ์ทันสมัยและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Enhancing modern and eco-friendly image) (W10 O10)	- การศึกษาและตอบสนองพฤติกรรมลูกค้า (Studying and responding to customer behavior) (W9 O13) - การติดตามแนวโน้มและนโยบายรัฐ (Monitoring trends and government policies) (W16 O9)
6) การบริหารความเสี่ยงและความมั่นคง (Risk Management and Security)		- การใช้ทีมงานที่มีความสามารถในการบริหารความเสี่ยง (Employing a competent team for risk management) (S6 T1)

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ผลการวิจัยได้บ่งบอกถึงความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ ในการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการศึกษาของ Polsinthu-us (2018) ที่ระบุว่าผู้ประกอบการธุรกิจสถานีบริการน้ำมันมีมุมมองที่หลากหลายต่อการพัฒนาสถานีชาร์จไฟฟ้า ซึ่งต้องการการลงทุนที่สูงและการต่อรองกับซัพพลายเออร์และลูกค้า ขณะเดียวกัน Sirasunthorn, Rungsuriyawiboon, Opaspanyasan, and Wongcharoen (2019) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการยอมรับยานยนต์ไฟฟ้าในกลุ่มผู้บริโภคที่ส่งผลจากมาตรการส่งเสริมของภาครัฐ แนวคิดของ Christensen, Raynor and McDonald (2015) เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ทำลายล้างชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมที่ต้องมีการปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง Chayajirakit (2022) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารจัดการที่ยั่งยืนและการสร้างกลยุทธ์ที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด การใช้กลยุทธ์ Blue Ocean ที่เสนอโดย Kim and Mauborgne (2017) เน้นการสร้างตลาดใหม่ที่มีการแข่งขันน้อยซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Hitt, Ireland, & Hoskisson (2020) ที่เน้นการวิเคราะห์กลยุทธ์ในบริบทที่มีการแข่งขันสูง นโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานมีบทบาทสำคัญ เช่นเดียวกับการวิจัยของ Aldouri and Kumbhalkar (2023) ที่สนับสนุนการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ การจัดการคุณภาพบุคลากรสอดคล้องกับแนวคิดการคิดเชิงออกแบบของ Liedtka (2017) และ Schmarzo (2017)

โดยในที่สุด การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านสังคม วัฒนธรรม การเมือง และเทคโนโลยีมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Kasongo, Begolli, Haider, and Zhang (2019) ที่ประยุกต์ใช้กลยุทธ์การตลาด Blue Ocean ในการเข้าถึงตลาดใหม่ ทั้งนี้ การวิจัยสะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ในยุคนานยนต์ไฟฟ้าโดยอาศัยนโยบายภาครัฐ การใช้เทคโนโลยีและความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนในอุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 อภิปรายผลการวิจัยนี้นำเสนอการจัดการเชิงกลยุทธ์ของสถานีบริการน้ำมันในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่ยุคนานยนต์ไฟฟ้า โดยแยกกลุ่มกลยุทธ์ออกเป็น 6 กลุ่มหลัก ซึ่งแต่ละกลุ่มมีการประยุกต์ใช้วิธีการและนวัตกรรมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ทางธุรกิจปัจจุบัน การศึกษาเปรียบเทียบพบว่ามีผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ Polsinthu-us (2018) ในเรื่องการขยายบริการและโครงสร้างพื้นฐาน และการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่เข้มแข็งซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาว งานวิจัยของ Chayajirakit (2022) และ Jongwannasiri (2019) เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ ขณะที่ Christensen et al. (2015) และ Kim and Mauborgne (2017) สนับสนุนการใช้ประสบการณ์และทำเลที่ตั้งในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการสร้างตลาดใหม่ที่ไร้การแข่งขัน นอกจากนี้ งานวิจัยของ Hitt et al. (2020) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยงและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งการวิจัยนี้

สรุปว่ากลยุทธ์ที่หลากหลายเหล่านี้สามารถนำมาใช้ประยุกต์ในการปรับปรุงและพัฒนาธุรกิจสถานบริการน้ำมันให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคยานยนต์ไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การปรับปรุงและเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับยานยนต์ไฟฟ้า โดยสถานบริการน้ำมันควรพิจารณาติดตั้งเครื่องชาร์จไฟฟ้าความเร็วสูงสำหรับยานยนต์ไฟฟ้า พร้อมกับจัดสรรพื้นที่สำหรับจอดรถชาร์จไฟให้เพียงพอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกสบายให้กับผู้ใช้บริการยานยนต์ไฟฟ้า

1.2 การให้บริการและความรู้เกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้า พนักงานสถานบริการน้ำมันควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำเกี่ยวกับยานยนต์ไฟฟ้าและการชาร์จไฟฟ้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังควรจัดทำเอกสารหรือสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับผู้บริโภคเกี่ยวกับข้อดีและวิธีการใช้ยานยนต์ไฟฟ้า

1.3 การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการและควบคุม โดยการนำเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) และการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการจัดการและควบคุมการใช้งานเครื่องชาร์จไฟฟ้า

รวมถึงการเก็บข้อมูลพฤติกรรมการใช้บริการของลูกค้า เพื่อปรับปรุงการให้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมและความต้องการของผู้ใช้ยานยนต์ไฟฟ้า ด้วยการศึกษาลึกซึ้งเกี่ยวกับพฤติกรรม ความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ใช้ยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อให้สามารถปรับปรุงบริการและนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคได้มากขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเทคโนโลยีใหม่ในการชาร์จไฟฟ้า ด้วยการศึกษาค้นคว้าและวิจัยเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการชาร์จไฟฟ้า เช่น การชาร์จไร้สาย (wireless charging) หรือการชาร์จความเร็วสูง (ultra-fast charging) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงสถานบริการน้ำมันให้ทันสมัยและเป็นประโยชน์สูงสุด

2.3 ควรมีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ เป็นการวิจัยและวิเคราะห์ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจของการเปลี่ยนผ่านจากการใช้ยานยนต์น้ำมันไปสู่ยานยนต์ไฟฟ้า เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนสำหรับการวางแผนและพัฒนา นโยบายในการสนับสนุนการใช้ยานยนต์ไฟฟ้าในอนาคต

REFERENCES

- Aldouri, S. N. M., & Kumbhalkar, M. A. (2023). Use of Value Chain Analysis to Improve the Quality of Health Service. **3C Empresa**, **12**(1), 423-438.
- Bertão, R. A., Jung, C. H., Chung, J., & Joo, J. (2023). Design thinking A customized blueprint to train R & D personnel in creative problem-solving. **Thinking Skills and Creativity**, **48**, 101253.
- Chayajirakit, Y. (2022). Strategic Management for New Generation Business Executives to Achieve Sustainable Success. **MCU Loei Review Journal**, **3**(1), 151-159. (In Thai)
- Christensen, C. M., Raynor, M. E., & McDonald, R. (2015). What Is Disruptive Innovation ?. **Harvard Business Review**, **93**(12), 44-53.
- Department of Energy Business, Ministry of Energy. (2023). **List of oil entrepreneurs**. Retrieved from https://www.doeb.go.th/info/info_operat_fuel.php. [2023, 1 Jul.] (In Thai)
- Electric Vehicle Association of Thailand. (2023). **Number of electric vehicle charging stations in Thailand**. Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1cPXOFPjDMchq179G5u3Hva9h2Y9Ek2M7/view>. [2023, 1 Jul.] (In Thai)
- Fernandez-Vidal, J., Gonzalez, R., Gasco, J., & Llopis, J. (2022). Digitalization and corporate transformation: The case of European oil & gas firms. **Technological Forecasting and Social Change**, **174**, 121293.
- Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, R. E. (2020). **Strategic Management Concepts and Cases Competitiveness and Globalization**. Cengage Learning.
- Jongwannasiri, S. (2019). **Innovative Organization Book of Knowledge**. Retrieved from https://ifi.nia.or.th/wp-content/uploads/2020/09/Innovative-Organization-BOK_digital_08-2020.pdf. [2023, 1 Jul.] (In Thai)
- Kasongo, J., Begolli, A., Haider, D., & Zhang, J. (2019). **The Use of a Blue Ocean Marketing Strategy for Market Capture in the US A Case Study of the Blujade Company**. Available at SSRN 3861024.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. A. (2017). **Blue Ocean Strategy**. Harvard Business Review Press.

- Kusmulyono, M. S., Rachman, R. A., & Gunawan, V. P. (2023). Five Forces Analysis of Coffee Business Industry in Temanggung Regency of Central Java. **Maker Jurnal Manajemen**, 9(1), 76-89.
- Liedtka, J. (2017). Evaluating the impact of design thinking in action. In **Academy of Management Proceedings** (Vol. 2017, No. 1, p. 10264). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Lv, M. & Zhang, X. (2022). **Research and Design of Future-oriented Smart Gas Station Service**. In P.P., Rau (Ed.) Cross-Cultural Design. Product and Service Design, Mobility and Automotive Design, Cities, Urban Areas, and Intelligent Environments Design. HCII 2022. Lecture Notes in Computer Science, vol 13314. Switzerland: Springer.
- Madaus, G. F., Scriven, M. S., & Stufflebeam, D. L. (1983). **Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation**. Netherlands: Kluwer-Nijhoff.
- Olabi, A. G., Abdelkareem, M. A., Wilberforce, T., Alami, A. H., Alkhalidi, A., Hassan, M. M., & Sayed, E. T. (2023). Strength, weakness, opportunities, and threats (SWOT) analysis of fuel cells in electric vehicles. **International Journal of Hydrogen Energy**, 48(60), 23185-23211.
- Podhisita, C. (2021). **Science and art. Qualitative research**. Bangkok: Amarin Printing. (In Thai)
- Polsinthu-us, P. (2018). **A study of the perspectives of gas station business operators on the electric charging station business**. Nakhon Pathom, Mahidol University. (In Thai)
- Porter, M. E. (2008). The Five Competitive Forces That Shape Strategy. **Harvard Business Review**, 86(1), 78-93.
- Puyt, R. W., Lie, F. B., & Wilderom, C. P. (2023). The origins of SWOT analysis. **Long Range Planning**, 56(3), 102304.
- Rane, S. B., & Narvel, Y. A. M. (2021). Re-designing the business organization using disruptive innovations based on blockchain-IoT integrated architecture for improving agility in future Industry 4.0. **Benchmarking An International Journal**, 28(5), 1883-1908.
- Schmarzo, B. (2017, May 2). **Can design thinking unleash organizational innovation?** Retrieved from <https://www.datasciencecentral.com/profiles/blogs/can-design-thinking-unleashorganizational-innovation>. [2023, 1 Jun.]

- Sirasunthorn, P., Rungsuriyawiboon, S., Opaspanyasan, R., and Wongcharoen, P. (2019). **Project evaluation of measures to promote electric vehicle adoption on consumer acceptance and energy efficiency in the transport sector** (Report No. RDG60D0003). Bangkok, Thailand: Office of the Science, Research, and Innovation Promotion Commission. (In Thai)
- Burra, N. J., & Ushadevi, K. N. (2022). Porter's Five Forces Analysis of Zanzibar's Seaweed Industry. **Asian Journal of Agricultural Extension, Economics & Sociology**, 40(11), 185-196.
- Wang, C., Guo, F., & Zhang, Q. (2023). How does disruptive innovation influence firm performance? A moderated mediation model. **European Journal of Innovation Management**, 26(3), 798-820.
-

Research Article

INCLUSIVITY, DIVERSITY, AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES IN THE AIRLINE INDUSTRY

Juan Rodrigo B. Del Villar*, Amonthep Chockdee, Namthip Duangchankham, Phiyanan Tanthuean,
Kamolchanok Singngam, Alfredo C. Espejo and R. Hazanal Rashid Khan
Faculty of Business Administration, St Teresa International University

*E-mail: janjan.jrdv@gmail.com

Received: 2024-08-05

Revised: 2024-08-24

Accepted: 2024-10-08

ABSTRACT

Diversity and inclusivity are vital for job satisfaction as they enhance employee performance and service quality. This study explores how these practices affect job satisfaction among airline industry employees, focusing on Thai Airways International. While previous research has emphasized the importance of diversity and inclusivity, there is limited data specific to the airline sector. This research fills that gap by analyzing data from 100 employees using descriptive and inferential statistics. The findings indicate that the company's commitment to diversity and anti-discrimination policies significantly boosts job satisfaction and performance, leading to increased productivity, fewer distractions, and higher motivation for skill development and career advancement. Recommendations include prioritizing diversity through targeted recruitment, comprehensive training, and regular policy reviews, as well as fostering open communication and team bonding to mitigate job insecurity and enhance camaraderie.

Keywords: diversity, inclusivity, job performance, non-experimental quantitative design, Thai Airways, Thailand.

INTRODUCTION

Effective diversity management plays an important role in the success of organizations. Morfaki & Morfaki (2022) posit that managing and embracing a diverse workforce is now a focus for modern businesses. Consequently, diversity encompasses aspects like gender, race, age, ethnicity, and other personal traits while inclusion involves integrating employees into the organization's systems and processes (Downey et al., 2015). Meanwhile, countries like Europe and the United States widely acknowledged and practiced diversity and inclusivity along with their impact on employee performance and service quality. However, it must be noted that there is a lack of in-depth research on these topics in sectors like the airline industry. This gap is particularly evident in developing regions like Southeast Asia where Thailand is situated.

While there is a recognized importance of diversity and inclusion in the literature, there is limited research, however, addressing their effects on job satisfaction and performance within the airline sector in Southeast Asia, specifically in Thailand, probably also due to recent global disruptions like the COVID-19 pandemic (Kiliç & Yanikoğlu, 2023). This gap highlights

the need for more detailed studies, particularly on organization practices relating to diversity and inclusivity influencing employee performance.

Therefore, this study addressed this gap by examining how organizational diversity and inclusivity practices affect employee job satisfaction in the airline industry, focusing on Thai Airways International. Using a non-experimental quantitative research design, the study analyzed data from 100 employees to identify patterns and relationships. The findings revealed that strong diversity and anti-discrimination policies significantly enhanced job satisfaction and employee performance. The paper is organized to first discuss the research objectives and methods, then present the main findings, and finally offer recommendations for enhancing diversity management practices in the airline industry.

RESEARCH OBJECTIVES

This study sought to examine how diversity and inclusivity impact the job satisfaction of Thai Airways International employees. Specifically, answers to the following queries were sought:

1. How do the participants assess the diversity practices within the company?

2. How do the participants assess the inclusivity practices within the company?

3. How satisfied are the participants with their respective jobs?

4. Is there a significant relationship between:

a. the company's level of diversity practices and the employees' job satisfaction; and

b. the company's level of inclusivity practices, and the employees' job satisfaction?

RESEARCH BENEFITS

This research endeavor presents significant benefits for the airline industry, boosting retention, performance, and customer service, fostering a culture of innovation, and improving the industry's reputation. Furthermore, this research endeavor will provide contribution to the rich literature in creating an inclusive and productive work environment through policy making.

RESEARCH SCOPE

The present study investigated the relationships between diversity and job satisfaction, as well as inclusivity and job satisfaction. The participants

consisted of employees from Thai Airways International, a full-service airline company operating at Suvarnabhumi International Airport in Bangkok, Thailand. These employees who are considered participants in this study have various direct interactions with passengers and guests. Meanwhile, in this research, diversity, and inclusivity were treated as independent variables, while job satisfaction was considered the dependent variable. The study was conducted from July to August of the calendar year 2023.

HYPOTHESES

H_{o_1} : The level of diversity practices is not significantly related to employee job satisfaction.

H_{o_2} : The level of inclusivity practices is not significantly related to employee job satisfaction.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

This study investigated how diversity and inclusivity are related to employee job satisfaction. Consequently, job satisfaction, which is considered a dependent variable in the present study, was measured in terms of the following aspects: (1) pay and benefits, (2) recognition and appreciation, (3) working conditions, (4) professional development,

(5) job security, (6) relationships with colleagues and supervisors, (7) autonomy and decision-making, (8) colleague behavior and discipline, and (9) guidelines of the company (Hartika, Fitridiani, & Asbari, 2023). More so, the independent variables: (1) diversity and (2) inclusivity were measured by considering several observable aspects.

enhance job satisfaction. Finally, Leader-Member Exchange Theory which focuses on the importance of building a good relationship between leaders and members. Together, these theories provide a comprehensive view of improving organizational practices and outcomes in the airline sector.

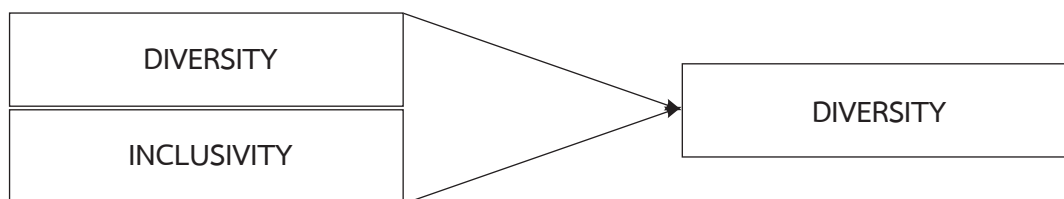


Figure 1 Schematic Diagram of the Study

THEORETICAL FRAMEWORK

This study is grounded on several interconnected theories that create a clear framework for understanding how diversity and inclusivity impact job satisfaction in the airline industry. It combines insights from Social Identity Theory, which looks at how individual identities shape workplace interactions, and the Inclusive Workplace Model, which focuses on fostering a supportive environment for all employees. Also, it incorporates aspects of Equity Theory, the framework also explores how fairness and equal treatment

SOCIAL IDENTITY THEORY

This theory looks at how people see themselves and others based on the social groups they belong to, like their gender, ethnicity, or job roles. In the workplace, this theory helps in understanding how these group identities influence how employees interact, feel about their jobs, and work together. When these social dynamics are recognized and addressed, a more supportive and inclusive work environment where everyone feels valued and engaged is formed (Hadley et al., 2022). Gusain &

Gujral (2024) added value and respect given to employees can maximize their full potential and create a successful and sustainable organization.

INCLUSIVE WORKPLACE MODEL

This model talks about making sure that every employee feels respected and included, no matter their background. It involves practices like fair hiring, inclusive policies, and regular training to create a workplace where everyone can thrive. Shore et al. (2018) expressed that inclusion must be integrated into the organizational practices, providing equal opportunity to all members. Additionally, Maj (2023) conveyed that employees boost their job performance when managers develop an inclusive and diverse workplace practices. By focusing on these practices, organizations can build a positive work environment where employees feel a strong sense of belonging and are motivated to contribute their best (Shore et al., 2018).

Equity Theory

The theory is concerned with how people perceive fairness in their work lives. According to this theory, employees compare their own efforts and rewards with those of their colleagues, and feelings of unfairness can lead to dissatisfaction

and lower motivation. To keep employees happy and motivated, organizations must ensure that rewards and recognition are fairly distributed and that employees feel their contributions are valued (Adams & Freedman, 1976). Özkan (2022) added that employees develop their own perception of fairness in an organization.

LEADER-MEMBER EXCHANGE THEORY

The Leader-Member Exchange (LMX) Theory proposed by Dansereau et al. (1975) emphasized the importance of leaders building a relationship with subordinates, particularly the workforce becomes highly diverse such as the airline industry. This study is anchored in this theory providing a better understanding on the interaction of leaders with employees with different backgrounds and experiences, and whether these interactions contribute to their job satisfaction. For example, March et al. (2023) emphasized the importance of relationship quality between leaders and subordinates. In another study, Umrani et al. (2024) and Qi et al. (2019) illustrated how inclusive leadership drives employees to become innovative behavior towards their assignments. This theory supports that the relationship between leaders and subordinates can enhance job

satisfaction and innovation, particularly in inclusive and diverse work settings like the airline industry.

METHODOLOGY

Research Design

The study employed a non-experimental quantitative research design to explore the relationship between diversity, inclusivity, and job satisfaction within the airline industry. This approach involved collecting numerical data from a sample of 100 employees using surveys and statistical methods to analyze patterns and relationships (Creswell & Creswell, 2018). The discussion centered on interpreting the statistical findings to understand how diversity and inclusivity practices impact job satisfaction.

In this study, the quantitative analysis focused on employees' perceptions of diversity and inclusivity practices and their effect on job satisfaction. Data were collected through survey questionnaires, floated via Google Forms, examining variables such as employee engagement and perceived inclusiveness. By analyzing these quantitative results, the study aims to provide evidence-based recommendations for enhancing diversity and inclusivity practices in the airline

sector, ultimately improving job satisfaction and overall workplace performance.

RESEARCH INSTRUMENT

The study employed a direct data collection method using a self-administered questionnaire. The questionnaire was adapted with modifications from Bhatti et al. (2019) and Hamaidi et al. (2019). Meanwhile, the reliability and validity of the questionnaire were ascertained through the conduct of pilot testing. The survey questionnaire consisted of closed-ended, checklist-type questions divided into three sections: the Overall Diversity, Equity, and Inclusion Culture, the Level of Inclusivity Practices, and Employees' Job Satisfaction. Consequently, the questionnaire was floated using an online platform, Google Forms, accessible through a QR code provided to the respondents. Responses to the questionnaire were then organized, cleaned, and analyzed for insights.

RESEARCH PARTICIPANTS

The study considered the responses of 100 employees from Thai Airways International who were purposively sampled from those readily available and representative of the diverse workforce.

This method does not ensure random selection but offers a practical approach to data collection within the constraints of the airline industry. Etikan et al. (2016) stated that this approach is essential when the population is large and randomization is impossible. Future research is recommended to use probability sampling techniques to minimize biases and improve the generalizability of the results.

Data Description and Data Analytic Techniques

The study evaluated the impact of diversity and inclusivity on job satisfaction among employees at Thai Airways International through a self-administered survey questionnaire. The participants were asked to respond to certain indicators using a 5-point Likert scale as a measure for three specific aspects: (a) Overall Diversity and Inclusion Culture, (b) Level of Inclusivity Practices, and (c) Employee Job Satisfaction

Meanwhile, descriptive statistics, including mean, standard deviation, and percentage, were used to analyze each aspect. To test the strength and direction of the relationships, the Pearson correlation was employed. The analysis aimed

to provide a comprehensive understanding of how diversity and inclusivity influence employee satisfaction and identify potential areas for improvement.

RESULTS AND DISCUSSION

Assessment of the diversity practices within the company

In today's globalized business environment, managing and promoting diversity within organizations has become increasingly important. Effective diversity practices are essential for fostering an inclusive workplace culture and enhancing overall organizational performance and employee satisfaction. The airline industry, with its diverse workforce and customer base, is particularly sensitive to the dynamics of diversity and inclusivity. Thus, this study examines the perceptions of employees at Thai Airways International regarding the company's diversity practices. Table 1 presents the results for each indicator related to diversity practices. The ratings are categorized on a scale ranging from "Always," indicating outstanding practice, to "Rarely," indicating fair practice.

Table 1 Perception of participants on the diversity practices within the company

(n=100)

Indicators	Mean	SD	Descriptive
1. This company respects individuals and values their differences.	4.42	0.890	Always
2. I believe that diversity is good.	4.35	0.925	Always
3. The leadership at this company treats all employees fairly.	4.28	0.792	Always
4. This company fosters a workplace that allows employees to be themselves at work without fear.	4.24	0.780	Always
5. The leadership at this company encourages diversity.	4.11	0.909	Often
6. I support diversity efforts in organizations.	4.05	1.009	Often
7. I believe that diversity is fair.	3.80	0.471	Often
8. I participate in organizational diversity efforts.	3.75	1.282	Often
9. I resist organizational diversity efforts.	3.46	0.968	Often
10. I feel hopeful about diversity.	3.34	0.966	Sometimes
11. This company is committed to improving the diversity of employees	3.16	0.581	Sometimes
12. I feel resentful about diversity.	3.11	0.709	Sometimes
13. At this company, employees appreciate others whose backgrounds, beliefs, and experiences are different from their own.	3.04	0.816	Sometimes
14. Diversity is enriching for me.	2.98	0.804	Sometimes
15. I feel enthusiastic about diversity.	2.96	0.710	Sometimes
16. Diversity is unprofitable for organizations.	2.91	0.954	Sometimes
17. Management shows that diversity is important through its actions.	2.84	0.849	Sometimes
18. Diversity is rewarding for me.	2.63	0.906	Sometimes
19. I believe that diversity is unjustified.	2.60	0.791	Sometimes
20. Diversity leads to harmony in organizations.	2.56	0.880	Rarely
21. Diversity leads me to make personal sacrifices.	2.56	0.891	Rarely
22. Diversity is an asset for organizations.	2.55	0.903	Rarely
23. I organizational diversity efforts withdraw from.	2.52	0.858	Rarely

Table 1 (to)

(n=100)

Indicators	Mean	SD	Descriptive
24. Diversity is stressful for me.	2.01	1.049	Rarely
25. I believe that diversity is hopeless.	2.00	1.341	Rarely
26. I feel frustrated with diversity.	1.96	1.363	Rarely
27. Diversity is expensive for organizations.	1.94	1.340	Rarely
Grand Mean	3.12	0.916	Good Level of Practice
Rating Scale:	4.20-5.00 (Always/Outstanding Practice) 3.40-4.19 (Often/Very Good Practice) 2.60-3.39 /Good Practice 1.80-2.59 (Rarely/Fair Practice) 1.00-1.79 (Never/Poor Practice)		

Table 1 provides key insights into employee perceptions of diversity practices at Thai Airways International. The highest scores show that the company respects individual differences ($M = 4.42$, $SD = 0.89$), values diversity ($M = 4.35$, $SD = 0.93$), and treats all employees fairly ($M = 4.28$, $SD = 0.79$). This indicates a strong perception of an inclusive and fair workplace.

While there is general support for diversity efforts ($M = 4.05$, $SD = 1.01$) and participation in these efforts ($M = 3.75$, $SD = 1.28$), enthusiasm and personal benefit from diversity are lower, with scores below 3.00 for items like feeling enthusiastic about diversity ($M = 2.96$, $SD = 0.71$). Lower scores on seeing diversity as beneficial

to organizational harmony ($M = 2.56$, $SD = 0.88$) suggest employees recognize diversity's importance but don't always experience its positive impacts directly.

The findings imply that Thai Airways International should enhance its diversity and inclusivity initiatives to ensure employees experience the benefits of a diverse workplace. This could involve more impactful programs, better communication about these initiatives, and demonstrating how diversity contributes to organizational success and employee well-being. Addressing these areas can foster a more motivated and cohesive workforce that fully appreciates diversity.

Assessment of the inclusivity practices within the company.

A detailed look into employees' perceptions of inclusivity practices at Thai Airways International was deemed vital in accomplishing the objectives of the present study. Such assessment outlines how participants view the company's efforts in fostering an inclusive environment, including aspects such as the handling of discrimination incidents, support for diversity policies, and equitable

treatment in promotions. The data are categorized into descriptive ratings from "Always" to "Rarely," reflecting employees' experiences and evaluations of the company's inclusivity measures. Table 2 provides valuable insights into how well the company meets its inclusivity goals and identifies areas where further improvements might be needed to enhance overall employee satisfaction and engagement.

Table 2 Perception of participants on the inclusivity practices within the company

(n=100)

Indicators	Mean	SD	Descriptive
1. I believe the company will take appropriate action in response to incidents of discrimination and/or bias.	4.42	0.867	Always
2. The company's policies or procedures encourage diversity, equity, and inclusion.	4.20	0.910	Always
3. Employees of different backgrounds interact well in this company.	4.06	0.962	Often
4. Employees of different backgrounds are treated fairly in the internal promotion process.	4.01	0.759	Often
5. There is diversity among the people a job candidate will meet/see on his/her first visit to the company.	3.74	0.774	Often
6. My supervisor handles matters related to diversity, equity, and inclusion matters satisfactorily.	3.70	0.847	Often
7. Management of this company demonstrates a commitment to meeting the needs of employees with disabilities.	3.70	0.927	Often

Table 2 (to)

(n=100)

Indicators	Mean	SD	Descriptive
8. My supervisor is committed to, and supports, diversity, equity, and inclusion.	3.68	1.246	Often
9. This company provides an environment for the free and open expression of ideas, opinions, and beliefs.	3.47	0.784	Often
10. Employees of different ages are valued equally by this organization.	3.45	1.158	Often
11. Getting to know people with backgrounds different from my own has been easy at this company.	3.44	0.592	Often
12. This company has done a good job of providing educational programs that promote diversity, equity, and inclusion in our workplace.	3.27	0.617	Sometimes
13. I am aware of and understand the procedures for reporting incidents of discrimination and/or bias in the workplace.	3.26	0.906	Sometimes
14. Racial, ethnic, sexual, and gender-based jokes or slurs are not tolerated at this organization.	3.22	1.454	Sometimes
15. My experiences at this company have led me to become more understanding of differences among my coworkers.	3.19	0.884	Sometimes
16. This company takes active measures to seek a diverse candidate pool when hiring.	2.96	0.634	Sometimes
17. There is a career development path for all employees at this company.	2.88	1.217	Sometimes
18. Employees of different backgrounds are encouraged to apply for higher positions.	2.46	1.226	Rarely
Grand Mean	3.51	0.931	Very Good Level of Inclusivity Practice
Rating Scale:	4.20-5.00 (Always/Outstanding Practice) 3.40-4.19 (Often/Very Good Practice) 2.60-3.39 (Sometimes/Good Practice) 1.80-2.59 (Rarely/Fair Practice) 1.00-1.79 (Never/Poor Practice)		

Table 2 presents the participants' perceptions of inclusivity practices at Thai Airways International. Overall, the data reveal a strong appreciation for the company's efforts in fostering an inclusive environment, with the highest ratings in areas such as taking appropriate action in response to discrimination ($M = 4.42$, $SD = 0.87$) and having policies that encourage diversity ($M = 4.20$, $SD = 0.91$). These indicators were rated as "Always," suggesting that employees feel confident in the company's commitment to handling discrimination and promoting diversity. Other aspects, like fair treatment in promotions ($M = 4.01$, $SD = 0.76$) and positive interactions among employees of different backgrounds ($M = 4.06$, $SD = 0.96$), were rated "Often," reflecting general satisfaction with these inclusivity practices.

However, there are areas where the ratings are lower, indicating opportunities for improvement. For instance, the mean scores for practices related to career development ($M = 2.88$, $SD = 1.22$) and encouragement for employees from diverse backgrounds to apply for higher positions ($M = 2.46$, $SD = 1.23$) were notably lower and rated "Rarely." This suggests that while inclusivity efforts

are generally positive, there may be shortcomings in how inclusivity is applied to career advancement and support for diverse talent in senior roles.

The results indicate that while employees perceive the company's inclusivity practices positively overall, there are significant gaps in areas crucial for long-term inclusivity, particularly related to career progression and active support for diverse candidates. This implies that Thai Airways International is doing well in some aspects of inclusivity but needs to enhance efforts in specific areas to better support the professional growth of all employees and fully realize the benefits of a diverse workforce.

To address these gaps, Thai Airways International should consider implementing more robust initiatives aimed at promoting career advancement for employees from diverse backgrounds. Increasing visibility and support for these initiatives, along with strengthening policies around career development and advancement, could help improve perceptions and outcomes related to inclusivity. This would not only enhance employee satisfaction but also contribute to a more equitable and dynamic workplace environment.

Participants' self-assessment of their Job Satisfaction.

Job satisfaction is essential as it influences various aspects of the workplace, including productivity, employee retention, and overall morale. By evaluating different facets such as colleague behavior, working conditions, and job security, the results can shed light on how employees feel about their roles and work environment.

Addressing job satisfaction is vital for organizations to foster a positive work culture, enhance employee engagement, and reduce turnover rates, ultimately contributing to organizational success and employee happiness. Table 3 outlines the participants' self-assessments of job satisfaction, which is a crucial factor in understanding employee well-being and organizational health.

Table 3 Participants 'self-assessment of their Job Satisfaction (n=100)

(n=100)

Indicators	Mean	SD	Descriptive
1. Colleague Behavior and Discipline	3.55	0.847	Satisfied
2. Working Conditions	3.34	0.698	Somewhat Satisfied
3. Job Security	3.32	0.902	Somewhat Satisfied
4. Recognition and Appreciation	3.31	0.846	Somewhat Satisfied
5. Guidelines of the Company	3.26	0.837	Somewhat Satisfied
6. Professional Development	3.25	0.810	Somewhat Satisfied
7. Autonomy and Decision-Making	3.08	0.977	Somewhat Satisfied
8. Relationships with Colleagues and Supervisors	2.98	1.142	Somewhat Satisfied
9. Pay and Benefits	2.88	0.983	Somewhat Satisfied
Grand Mean	3.22	0.894	Somewhat Satisfied

Table 3 reveals a mixed picture of job satisfaction among participants, with the grand mean indicating a general level of “Somewhat Satisfied” ($M = 3.22$, $SD = 0.894$). Among the specific indicators, “Colleague Behavior and Discipline” received the highest satisfaction score ($M = 3.55$, $SD = 0.847$), reflecting a positive view of interpersonal relations and disciplinary measures. In contrast, “Pay and Benefits” received the lowest score ($M = 2.88$, $SD = 0.983$), suggesting dissatisfaction in this area. The majority of indicators, including “Working Conditions,” “Job Security,” and “Recognition and Appreciation,” fell within the “Somewhat Satisfied” range, indicating areas where employees have neither strong satisfaction nor significant dissatisfaction.

The results suggest that while employees generally feel somewhat satisfied with their jobs, several areas require attention to improve overall satisfaction. The highest score for “Colleague Behavior and Discipline” points to relatively positive experiences with workplace interactions, whereas the lower satisfaction with “Pay and Benefits” indicates a potential gap in employee compensation and rewards. The consistent scores in the “Somewhat Satisfied” range across most indicators suggest a need for targeted improvements

to enhance satisfaction levels and address specific areas of concern.

To boost overall job satisfaction, the company should focus on areas where satisfaction is lower, particularly in pay and benefits. Enhancing compensation packages, offering more recognition and appreciation, and improving professional development opportunities could lead to higher overall satisfaction. Addressing these gaps can help the company foster a more engaged and motivated workforce, reduce turnover rates, and improve overall organizational performance.

Correlating Diversity and Inclusivity Practices and Job Satisfaction.

This section investigates the relationship between diversity and inclusivity practices and job satisfaction among employees. Specifically, it explores the correlations between employees’ perceptions of diversity practices—such as respect for individual differences and the effectiveness of diversity policies—and their overall job satisfaction. In addition, the analysis extends to inclusivity practices, including organizational responses to discrimination and support for diverse employee needs, to determine their impact on job satisfaction. Table 4 presents the results of the Pearson Correlation.

Table 4 Correlation Matrix

Variables	r	p-value	Interpretation
1. Diversity Practices vs. Job Satisfaction	0.8580	0.000	Very Strong, significant correlation
2. Inclusivity Practices vs. Job Satisfaction	0.8610	0.011	Very Strong, significant correlation

Table 4 displays the correlation between diversity practices, inclusivity practices, and job satisfaction. The correlation coefficient for diversity practices and job satisfaction is $r=0.8580$, indicating a very strong and significant positive relationship. This suggests that as diversity practices within the company improve, employees' job satisfaction tends to increase significantly. Similarly, the correlation coefficient for inclusivity practices and job satisfaction is $r=0.8610$, also reflecting a very strong and significant positive relationship. This implies that enhancements in inclusivity practices are closely associated with higher levels of job satisfaction among employees.

The high correlation coefficients for both diversity practices ($r = 0.8580$) and inclusivity practices ($r = 0.8610$) with job satisfaction indicate that these factors are strongly related to employees' overall satisfaction with

their jobs. Specifically, the significant p-values (0.000 for diversity practices and 0.011 for inclusivity practices) confirm that these relationships are statistically significant, not due to random chance. This strong positive correlation suggests that improvements in diversity and inclusivity practices are likely to lead to higher job satisfaction, reinforcing the importance of these practices in fostering a positive work environment.

The very strong correlations between both diversity and inclusivity practices with job satisfaction underscore the critical role these factors play in employee well-being and organizational effectiveness. Companies should prioritize and invest in robust diversity and inclusivity programs to enhance job satisfaction, which, in turn, could lead to increased employee retention, productivity, and overall morale. By addressing and improving diversity

and inclusivity practices, organizations can create a more engaging and supportive work environment that aligns with employees' values and expectations, thereby promoting long-term success and stability.

SUGGESTIONS AND RECOMMENDATIONS

Based on the findings of this study, companies in the airline industry may enhance their diversity and inclusivity practices to improve job satisfaction among their employees. This could be achieved by implementing more robust and visible diversity and inclusion programs, ensuring

that these initiatives are communicated effectively throughout the organization. Regular assessment and refinement of these practices, coupled with comprehensive training for managers and staff, can also help foster a more inclusive work environment.

In addition, increasing transparency around the benefits of diversity and inclusivity can contribute to higher employee engagement and satisfaction. By strengthening these practices, companies in the airline industry can better support their workforce, leading to improved morale and overall job satisfaction.

REFERENCES

- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. *Advances in experimental social psychology*, 9, 43-90. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60058-1](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60058-1)
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dansereau, F., Graen, G. B., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)
- Downey, S. N., Van Der Werff, L., Thomas, K. M., & Plaut, V. C. (2015). The role of diversity practices and inclusion in promoting trust and employee engagement: Diversity practices and engagement. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(1), 35-44. <https://doi.org/10.1111/jasp.12273>
- Etikan, İ., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>

- Goniewicz, K., Khorram-Manesh, A., Hertelendy, A. J., Goniewicz, M., Naylor, K., & Burkle Jr, F. M. (2020). Current response and management decisions of the European Union to the COVID-19 outbreak: a review. **Sustainability**, 12(9), 3838.
- Gusain, M. and Dr. Harminder Kaur Gujral, H. K. (2024). Role of employee engagement and gender diversity in creating inclusive organizational culture. **International Journal of Research -GRANTHAALAYAH**, 12(5), page. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v12.i5.2024.5617>
- Hadley, L. V., Naylor, G., & Hamilton, A. F. d. C. (2022). A review of theories and methods in the science of face-to-face social interaction. **Nature Reviews Psychology**, 1(1), 42-54. <https://doi.org/10.1038/s44159-021-00008-w>
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The effect of job satisfaction and job loyalty on employee performance: A narrative literature review. **Journal of Information Systems and Management (JISMA)**, 2(3), 9-15.
- Kılıç, S. and Peksatıcı Yanikoğlu, Ö. (2023). Breaking the barriers: an analysis of diversity, equity, and inclusion strategies in the global aviation industry. **Tourism in Southern and Eastern Europe**. <https://doi.org/10.20867/tosee.07.13>
- Maj, J. (2023). Influence of inclusive work environment and perceived diversity on job satisfaction: evidence from Poland. **Central European Business Review**, 12(4), 105-122. <https://doi.org/10.18267/j.cebr.334>
- March, K. G., Aplin-Houtz, M. J., Lawrence, U. E., Lane, E. N., & Meriac, J. (2023). Mutual benefits: delving into leader-member exchange (lmx) and pay dynamics with social exchange theory. **Employee Responsibilities and Rights Journal**. <https://doi.org/10.1007/s10672-023-09490-1>
- Morfaki, C. and Morfaki, A. (2022). Managing workforce diversity and inclusion: a critical review and future directions. **International Journal of Organizational Leadership**, 11(4), 426-443. <https://doi.org/10.33844/ijol.2022.60343>
- Özkan, A. H. (2022). Organizational justice perceptions and turnover intention: a meta-analytic review. **Kybernetes**, 52(8), 2886-2899. <https://doi.org/10.1108/k-01-2022-0119>
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: perceived organizational support as a mediator. **Plos One**, 14(2), e0212091. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>

- Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and model. **Human Resource Management Review**, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>
- Umrani, W. A., Siyal, S., Al Riyami, S., Memon, M. A., & Siyal, A. W. (2024). Inclusive leadership and innovative work behaviours: social exchange perspective. **Current Psychology**. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06192-1>
-

Research Article

THE EFFECTS OF EMOTIONAL REGULATION TRAINING ON COGNITIVE REAPPRAISAL AND EXPRESSIVE SUPPRESSION AMONG WORKERS IN BANGKOK

Tanprang Taesillapasathit* and Rajitha Menon Arikatt

Graduate School of Human Sciences, Department of Psychology, Assumption University of Thailand

*E-mail: tanprangtae@gmail.com

Received: 2024-08-26

Revised: 2024-10-01

Accepted: 2024-10-08

ABSTRACT

Background: Emotional regulation issues are critical factors in mental health, often leading to heightened negative emotions and psychiatric symptoms. This study investigates the effectiveness of an emotional regulation intervention in improving emotional regulation strategies, specifically cognitive reappraisal, and expressive suppression, among professional workers in Bangkok, Thailand.

Method: A randomized pretest-posttest control group design was used. Eighty-two professional workers (N= 80) were randomly assigned to either an intervention group or a control group. The intervention consisted of five weekly group sessions focusing on emotional regulation skills, utilizing a combination of Dialectical Behavior Therapy (DBT) and Acceptance and Commitment Therapy (ACT). Cognitive reappraisal and expressive suppression were measured using the Emotion Regulation Questionnaire (Gross & John, 2003).

Results: The intervention group showed significant improvements in emotional regulation, with increased use of cognitive reappraisal and decreased reliance on expressive suppression compared to the control group. These findings suggest that the emotional regulation intervention effectively enhanced participants' ability to manage their emotional responses in the workplace.

Conclusion: Emotional regulation training significantly improves emotional regulation strategies among professional workers, highlighting the potential benefits of incorporating such interventions into workplace wellness programs. This can lead to better emotional well-being and more effective management of workplace stressors.

Keywords: Emotional Regulation, expressive suppression, cognitive reappraisal, professional workers

INTRODUCTION

Emotional regulation is a crucial mechanism in mental health, with maladaptive emotional regulation methods such as stifling and avoiding feelings often leading to heightened negative affect and perpetuating psychiatric symptoms and unhappiness (Campbell-Sills, Ellard, & Barlow, 2014). The ability to effectively regulate emotions can enable individuals to manage stress more efficiently, reducing the likelihood of mental health issues. This study focuses on professional workers, who often face significant workplace stressors that can lead to negative emotional states and mental health challenges.

Workplace stressors, including job-related pressures, team dynamics, and organizational factors, have been shown to predict cyberbullying victimization behavior (Vranjes et al., 2017). Cyberbullying in the workplace can exacerbate emotional distress, making it essential to explore strategies to mitigate these negative

outcomes. Emotional regulation has been identified as a potential moderator that can influence the impact of these stressors on individuals' mental health. By employing strategies such as cognitive reappraisal and expressive suppression, individuals can better manage their emotional responses to stress and cyberbullying (Gratz & Gunderson, 2006; Gross, 2014).

The literature indicates that emotional regulation skills are associated with improved life quality and reduced symptoms of depression, anxiety, and borderline personality disorder (Bjureberg et al., 2016; Sahlin et al., 2017). Treatments such as Dialectical Behavior Therapy (DBT) and Acceptance and Commitment Therapy (ACT) have been effective in enhancing emotional regulation by combining cognitive-behavioral techniques with mindfulness practices (Neacsiu et al., 2014). These therapies help individuals accept their emotions

and commit to actions aligned with their values, leading to healthier emotional management and reduced emotional distress.

RESEARCH OBJECTIVES

1. To examine the effect of an emotional regulation intervention on cognitive reappraisal among professional workers in Bangkok.

2. To investigate the impact of the intervention on the utilization of expressive suppression as an emotional regulation strategy among the same population.

3. To assess the overall changes in emotional regulation skills and emotional well-being following the intervention.

HYPOTHESIS

Hypothesis 1: The emotional regulation intervention will significantly increase the use of cognitive reappraisal as an emotional regulation strategy among professional workers compared to those in the control group.

Hypothesis 2: The emotional regulation intervention will significantly decrease the reliance on expressive suppression as an emotional regulation strategy among professional workers compared to those in the control group.

EXPECTED BENEFITS

1. Improved Emotional Regulation Skills: The intervention is expected to enhance professional workers' ability to regulate their emotions more effectively. By increasing the use of cognitive reappraisal and reducing reliance on expressive suppression, employees will be better equipped to manage emotional challenges in the workplace, leading to improved emotional resilience and well-being.

2. Foundation for Future Interventions: The study's findings can serve as a foundation for developing more comprehensive emotional regulation programs tailored to specific industries or organizational cultures. By understanding the effectiveness of these strategies, organizations can implement targeted interventions that further enhance employee well-being and performance.

RESEARCH SCOPE

This study focuses on evaluating the effectiveness of an emotional regulation intervention among professional workers in Bangkok, Thailand. It investigates the impact of cognitive reappraisal and expressive suppression strategies using a randomized pretest-posttest control group design.

LITERATURE REVIEW

Emotional regulation problems have been recognized as a fundamental mechanism underlying various mental illnesses. Maladaptive emotional regulation methods, such as stifling and avoiding feelings, often lead to cycles of heightened negative affect, perpetuating psychiatric symptoms and unhappiness (Campbell-Sills, Ellard, & Barlow, 2014). Most conceptions of emotional regulation focus on strategies for influencing the experience, intensity, and expression of emotions in relation to specific goals (Barlow et al., 2011; Gross, 2014). Adaptive emotional regulation involves acknowledging and accepting emotions, controlling emotional reactions, and regulating impulsive behaviors to act in accordance with long-term goals despite experiencing negative emotions (Gratz & Roemer, 2004; Rathus & Miller, 2015).

Various therapeutic approaches have been developed to enhance emotional regulation skills. Dialectical Behavior Therapy (DBT), created by Linehan in 1993, combines acceptance and change strategies to improve emotional regulation. It is particularly effective for individuals struggling with intense emotions, self-destructive behaviors, and unstable relationships. Studies have shown that

participation in skills training can reduce anxiety and emotion dysregulation symptoms (Neacsiu et al., 2014). Similarly, Acceptance and Commitment Therapy (ACT) encourages individuals to accept their emotions and commit to value-based actions, helping them develop healthier relationships with their emotions (Hayes, Strosahl, & Wilson, 2012). Both DBT and ACT have been demonstrated to be effective transdiagnostic treatments for anxiety and depression (Neacsiu & Linehan, 2014).

Workplace stressors, including job-related pressures, team dynamics, and organizational factors, significantly contribute to emotional distress and are predictive of cyberbullying victimization behavior (Vranjes et al., 2017). Emotional regulation has been identified as a moderator that can influence the impact of these stressors on mental health. Individuals with better emotional regulation skills may perceive stressful events as less harmful and are better equipped to manage their responses (Siemer et al., 2007).

METHODOLOGY MATERIAL

This study utilized a randomized pretest-posttest control group design to assess the effectiveness of an emotional

regulation intervention among professional workers in Bangkok, Thailand. Participants were randomly assigned to either an intervention group or a control group to ensure that any differences observed were due to the intervention itself and not other variables. This design allowed for the comparison of changes in emotional regulation.

Material

The participants consisted of 80 professional workers from Silasakon Co. Ltd, a company where employees regularly use information and communication technology (ICT) in their roles. The participants were randomly divided into two groups: 40 individuals in the treatment group and 40 in the control group. The intervention group received five weekly sessions of emotional regulation training, each lasting two hours. The training focused on enhancing cognitive reappraisal and reducing expressive suppression, using techniques from Dialectical Behavior Therapy (DBT) and Acceptance and Commitment Therapy (ACT).

This study adhered to the ethical standards set by the relevant institutional review board. Informed consent was obtained from all participants prior to their involvement in the study.

Design

The emotional regulation intervention was conducted online and consisted of five sessions. The first session focused on helping participants identify and understand their emotions. The second session introduced the concepts of emotions and their behavioral functions, as well as basic emotional regulation theory. The third session covered expressing emotions, validation of emotions by others, and basic mindfulness practices. The fourth session included positive activities to help participants manage daily stress. The final session focused on acceptance practices, values, and strategies for staying with their emotions.

Assessments were conducted at two points: before the intervention (pretest) and after the intervention (posttest). The primary instruments used were the cognitive reappraisal and expressive suppression elements of Gross and John's survey (2003). Data analysis involved using ANOVA to compare the mean scores between the treatment and control groups and to examine any changes from pretest to posttest, allowing for a comprehensive evaluation of the intervention's efficacy.

Table 1 Descriptive Statistics for Cognitive Reappraisal and Expressive Suppression

Attribute	Treatment Group (n = 40)	Control Group (n = 40)	Total (n = 80)
Cognitive Reappraisal			
Pre	33.00 (8.09)	32.68 (6.54)	32.84 (7.31)
Post	35.17 (4.78)	32.95 (6.05)	34.06 (5.53)
Expressive Suppression			
Pre	18.34 (5.86)	17.80 (4.90)	18.07 (5.38)
Post	12.76 (3.72)	18.24 (4.77)	15.50 (5.07)

Note: Values are presented as M (SD).

Table 2 ANOVA Results for Cognitive Reappraisal

Source of Variation	SS	df	MS	F	p	η^2
Between Subjects						
Treatment	66.00	1	66.00	0.866	0.355	0.011
Error	6094.70	80	76.18			
Within Subjects						
Time	61.00	1	61.00	7.998	0.006	0.091
Time * Treatment	37.10	1	37.10	4.866	0.030	0.057
Error	609.90	80	7.62			

Table 3 ANOVA Results for Expressive Suppression

Source of Variation	SS	df	MS	F	p	η^2
Between Subjects						
Treatment	251.27	1	251.27	6.017	0.016	0.070
Error	3340.76	80	41.76			
Within Subjects						
Time	271.47	1	271.47	47.210	0.000	0.371
Time * Treatment	372.01	1	372.01	64.693	0.000	0.447
Error	460.02	80	5.75			

Note: Significant at $p < 0.05$.

RESULTS (QUANTITATIVE)

The study aimed to evaluate the effectiveness of an emotional regulation intervention in enhancing cognitive reappraisal and reducing expressive suppression among professional workers in Bangkok, Thailand. A total of 80 participants were randomly assigned to either an experimental group or a control group. The experimental group received five weekly sessions of emotional regulation training, while the control group did not receive any intervention.

Cognitive Reappraisal

The results indicated a significant increase in cognitive reappraisal scores for the experimental group compared to the control group. The mean score

for cognitive reappraisal in the experimental group increased from 33.00 (SD = 8.09) at pretest to 35.17 (SD = 4.78) at posttest. In contrast, the control group's mean score remained relatively unchanged, from 32.68 (SD = 6.54) at pretest to 32.95 (SD = 6.05) at posttest (see Table 1). The ANOVA results revealed a significant interaction effect between time and treatment for cognitive reappraisal, $F(1, 80) = 4.866$, $p = 0.030$, $\eta^2 = 0.057$, indicating that the intervention had a significant impact on improving cognitive reappraisal in the experimental group.

Expressive Suppression

Similarly, expressive suppression scores showed a significant decrease in the experimental group compared

to the control group. The mean score for expressive suppression in the experimental group decreased from 18.34 (SD = 5.86) at pretest to 12.76 (SD = 3.72) at posttest. Conversely, the control group's mean score slightly increased from 17.80 (SD = 4.90) at pretest to 18.24 (SD = 4.77) at posttest (see Table 1). The ANOVA results for expressive suppression showed a significant interaction effect between time and treatment, $F(1, 80) = 64.693$, $p < 0.001$, $\eta^2 = 0.447$, indicating a substantial reduction in expressive suppression for the experimental group following the intervention.

Overall, the study demonstrates the effectiveness of emotional regulation training in improving emotional well-being among professional workers. The significant improvements in cognitive reappraisal and reductions in expressive suppression in the experimental group highlight the potential benefits of incorporating such interventions into workplace wellness programs. These findings align with previous research suggesting that enhancing emotional regulation can lead to better mental health outcomes and reduced emotional distress (Gross & John, 2003; Neacsiu et al., 2014).

CONCLUSIONS

This study provides strong evidence for the effectiveness of an emotional regulation intervention in enhancing emotional regulation strategies among professional workers. The intervention led to significant improvements in cognitive reappraisal and reductions in expressive suppression, demonstrating its potential to positively impact emotional well-being and stress management in the workplace. By equipping employees with better tools to manage their emotions, the intervention contributes to creating a more supportive and productive work environment. These findings suggest that incorporating emotional regulation training into workplace wellness programs can be a valuable approach to fostering healthier and more resilient workforces.

Discussion

The findings of this study demonstrate the significant impact of the emotional regulation intervention on cognitive reappraisal and expressive suppression among professional workers in Bangkok, supporting the proposed research objectives.

Objective 1: Effect of the Intervention on Cognitive Reappraisal

The first objective aimed to examine the effect of the intervention on cognitive reappraisal among professional workers. The results indicate a significant increase in cognitive reappraisal scores in the experimental group compared to the control group. This suggests that the structured training effectively enhanced participants' ability to reinterpret stressful situations more positively, aligning with previous research that highlights cognitive reappraisal as a key strategy in improving emotional resilience and reducing psychological distress (Gross & John, 2003). This finding underscores the importance of cognitive reappraisal as a proactive emotional regulation strategy that helps individuals manage stressors in a constructive manner, ultimately leading to improved mental well-being.

Objective 2: Impact of the Intervention on Expressive Suppression

The second objective focused on the impact of the intervention on the utilization of expressive suppression. The significant decrease in expressive suppression scores in the experimental

group suggests that participants learned to reduce the habitual inhibition of emotional expressions. While expressive suppression can be useful in certain social contexts, chronic use is associated with negative psychological outcomes (Gross & John, 2003). The intervention successfully equipped participants with alternative strategies, such as cognitive reappraisal, to manage emotions more adaptively. This reduction in expressive suppression is particularly important in professional settings, where excessive suppression can contribute to workplace stress and burnout.

Objective 3: Changes in Overall Emotional Regulation Skills and Well-being

The third objective was to assess the overall changes in emotional regulation skills and emotional well-being following the intervention. The comprehensive approach of the intervention, combining elements from Dialectical Behavior Therapy (DBT) and Acceptance and Commitment Therapy (ACT), contributed to significant improvements in both cognitive reappraisal and expressive suppression. These enhancements in emotional regulation skills were accompanied by a noticeable reduction in negative

emotional states, such as fear and sadness. This aligns with the broader literature suggesting that improved emotional regulation can buffer against the negative effects of workplace stressors and cyberbullying, leading to better psychological outcomes (Neacsiu et al., 2014; Hayes, 2022).

Limitations

This study has several limitations that should be acknowledged. First, the sample was limited to professional workers from a single company, Silasakon Co. Ltd, which may restrict the generalizability of the findings to other organizations or industries. Additionally, the intervention was conducted online, which might have influenced participant engagement and the overall effectiveness of the training. The self-report nature of the emotional regulation measures could also introduce response bias, as participants might have altered their responses to appear more favorable. Future research should aim to include a more diverse sample across various settings and consider in-person interventions to examine whether these factors impact the outcomes. Furthermore, long-term follow-up assessments would be beneficial

to determine the sustained effects of the intervention on emotional regulation and mental health.

SUGGESTIONS AND RECOMMENDATIONS

1. Future studies should include a more diverse sample from different organizations and industries to enhance the generalizability of the results. This will provide a more comprehensive understanding of the effectiveness of emotional regulation interventions across various professional settings.

2. In-Person Interventions: While the online intervention proved effective, conducting in-person sessions could enhance participant engagement and outcomes. Future research should explore the differences in effectiveness between online and in-person interventions.

3. To assess the sustainability of the intervention's effects, future studies should incorporate long-term follow-up assessments. This will help determine whether the improvements in emotional regulation over time.

4. Incorporating multiple methods of assessment, such as behavioral observations and physiological measures,

alongside self-report surveys, could provide a more robust evaluation of emotional regulation and its impact on mental health.

By addressing these suggestions and recommendations, future research

can build on the findings of this study, and organizations can better support their employees' emotional well-being, leading to healthier and more productive workplaces.

REFERNECES

- Campbell-Sills, L., Ellard, K. K., & Barlow, D. H. (2014). Emotional regulation problems have been recognized as a basic mechanism in mental illness. **Journal of Psychological Research**, 12(3), 233-245.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, 85(2), 348-362.
- Gratz, K. L., & Gunderson, J. G. (2006). Preliminary data on an acceptance-based emotion regulation group intervention for deliberate self-harm among women with borderline personality disorder. **Behavior Therapy**, 37(1), 25-35.
- Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2012). **Acceptance and Commitment Therapy: The Process and Practice of Mindful Change** (2nd ed.). Guilford Press.
- John, O. P., & Gross, J. J. (2004). Healthy and unhealthy emotion regulation: Personality processes, individual differences, and life span development. **Journal of Personality**, 72(6), 1301-1334.
- Neacsiu, A. D., Eberle, J. W., Kramer, R., Wiesmann, T., & Linehan, M. M. (2014). Dialectical behavior therapy skills for transdiagnostic emotion dysregulation: A pilot randomized controlled trial. **Behaviour Research and Therapy**, 55, 89-99.
- Neacsiu, A. D., & Linehan, M. M. (2014). **DBT skills: An intervention for emotion dysregulation**. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of Emotion Regulation* (2nd ed., pp. 491-507). Guilford Press.
- Rathus, J. H., & Miller, A. L. (2015). **DBT skills manual for adolescents**. Guilford Publications.

- Sahlin, H., Bjureberg, J., Hedman-Lagerlöf, E., Gratz, K. L., Tull, M. T., Jokinen, J., ... "& Ljótsson, B. (2017). Emotion regulation group therapy for deliberate self-harm: A multi-site evaluation in routine care using an uncontrolled open trial design. **BMJ Open**, 7(10), e016220.
- Vranjes, I., Baillien, E., Vandebosch, H., Erreygers, S., & De Witte, H. (2017). Emotion regulation and exposure to workplace bullying. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 26(5), 732-746.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1999). **The PANAS-X: Manual for the Positive and Negative Affect Schedule - Expanded Form**. University of Iowa.
-

Research Article

การพัฒนาระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล
โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดออนโทโลยี

DEVELOPMENT OF A DIGITAL MARKETING POSITION SELF-ASSESSMENT SYSTEM BASED ON THE ONTOLOGY APPROACH

อุบลวรรณ เกษตรเอี่ยม*
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Ubonwanna Kasetiam*
Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University

*E-mail: ubonwanna_kas@cmru.ac.th

Received: 2024-07-25

Revised: 2024-10-03

Accepted: 2024-10-03

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ นำเสนอระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมและแนะนำทักษะที่จำเป็น เพื่อเติมเต็มความสามารถของผู้ใช้ในการเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดออนโทโลยี เป็นการวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนในการพัฒนาระบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การรวบรวมองค์ความรู้โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในสายอาชีพการตลาดดิจิทัล 2) การออกแบบและพัฒนาออนโทโลยี 3) การเชื่อมโยงออนโทโลยีกับฐานข้อมูล 4) การพัฒนาระบบประเมินตนเองและให้คำแนะนำ 5) การทดสอบและประเมินประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ระบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ช่วยให้ผู้ใช้งานประเมินทักษะด้านการตลาดดิจิทัลของตนเอง และสามารถให้คำแนะนำทักษะที่ควรพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผลการประเมินประสิทธิภาพของระบบมีค่าความถูกต้องร้อยละ 85.5 ค่าความแม่นยำร้อยละ 84.2 และค่าการค้นคืนร้อยละ 83.4 ความพึงพอใจของผู้ใช้งานที่มีต่อระบบอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55

คำสำคัญ: ระบบประเมินตนเอง ระบบแนะนำ การตลาดดิจิทัล

ABSTRACT

This research presents a self-assessment system designed to prepare and recommend essential skills to enhance users' competencies for entering digital marketing positions through the application of ontology concepts. The research follows a research and development methodology, consisting of five stages: 1) Knowledge acquisition through document analysis and interviews with experts regarding the necessary skills in the digital marketing profession, 2) Ontology design and development, 3) Ontology and database Mapping, 4) Developing the self-assessment and recommendation system, 5) System testing and performance evaluation. The results show that the developed system is beneficial in helping users assess their digital marketing skills and providing recommendations for skill development in alignment with labor market demands. The system's performance evaluation indicated an accuracy of 85.5%, a precision of 84.2%, and a recall of 83.4%. User satisfaction with the system was rated at the highest level, with an average score of 4.55.

Keywords: Self-Assessment System, Recommendation System, Digital Marketing

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่โลกธุรกิจได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญ และถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในหลายภาคส่วนและสาขาอาชีพ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ การแพทย์ การศึกษา วิศวกรรม และเกษตรกรรม การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมจะช่วยสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร ผู้ประกอบการ และผู้ปฏิบัติงานในสาขาอาชีพนั้น และหนึ่งในสาขาที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างแพร่หลายคือสาขาการตลาดดิจิทัลที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นสื่อกลางในการนำเสนอสินค้าหรือบริการ รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้บริโภค เพื่อเพิ่มยอดขายโดยใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ทางสื่อดิจิทัล เช่น

การทำการตลาดผ่านสื่อสังคม การทำการตลาดผ่านอีเมล การทำการตลาดด้วยการใช้เนื้อหา (Content Marketing) และการประชาสัมพันธ์เนื้อหาหรือเว็บไซต์ให้ติดหน้าแรกบนผลลัพธ์ของการสืบค้น (Search Engine Optimization [SEO]) เป็นต้น ผู้ปฏิบัติงานในสายงานนี้เป็นที่ต้องการในตลาดแรงงานโลกและในประเทศไทย โดยรายงานจาก World Economic Forum (2023) ชี้ให้เห็นว่า อัตราความต้องการผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดดิจิทัลในโลกเพิ่มขึ้นถึง 4 ล้านตำแหน่ง เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมผู้บริโภคที่มีแนวโน้มเลือกสื่อดิจิทัลเป็นช่องทางหลักในการตัดสินใจซื้อสินค้า นอกจากนั้นยังมีข้อมูลจากบริษัทจัดหางาน จ๊อบบีเคเคเคอทคอมจำกัด บริษัทจัดหางาน ชื่นนำ

ของประเทศไทย ร่วมกับสมาพันธ์เอสเอ็มอีไทย และสมาคมการค้าดิจิทัลไทย ที่ให้ข้อมูลไว้ว่า ความต้องการนักการตลาดดิจิทัล ยังมีอัตราการเติบโตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ช่วงปี 2020 เป็นต้นมา โดยนายจ้างมีความต้องการนักการตลาดออนไลน์ สูงถึง 143,705 ตำแหน่ง แต่มีผู้ยื่นใบสมัคร ในตำแหน่งงานดังกล่าวเพียงแค่ 52,257 ตำแหน่ง เท่านั้น คิดเป็นเพียง 36.66% ของความต้องการ สมัครงาน (TEC Thailand e-Business Center, 2021) จากความต้องการบุคลากรด้านการตลาดดิจิทัลที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในตลาดแรงงาน องค์กรที่ต้องการผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดดิจิทัลมักประสบกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากร ที่มีทักษะเพียงพอเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ ในยุคดิจิทัล ทำให้ธุรกิจไม่สามารถใช้ประโยชน์ จากโอกาสในการเติบโตของตลาดออนไลน์ได้อย่างเต็มที่ สูญเสียส่วนแบ่ง ทางการตลาด นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวม เนื่องจาก ธุรกิจไม่สามารถดำเนินการขยายตลาดหรือพัฒนา ผลิตภัณฑ์ผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจทำให้เกิดการสูญเสียรายได้และโอกาส ในการเติบโตทางเศรษฐกิจในระดับประเทศตามมา เพื่อลดช่องว่างดังกล่าวและเพิ่มความพร้อมของ บุคลากร ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการพัฒนาระบบ ประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมผู้ที่สนใจ ให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล ได้อย่างมั่นใจโดยระบบนี้ช่วยให้ผู้ใช้ระบบได้ประเมิน ทักษะด้านการตลาดดิจิทัลของตนเอง รวมถึง สามารถแนะนำทักษะที่เหมาะสมกับกับระดับ ความสามารถของผู้ใช้แต่ละรายได้อย่างตรงจุด มากขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัย ได้มีการนำแนวคิดออนไลน์

มาประยุกต์ใช้ โดยออนไลน์นี้จะช่วยจัดระเบียบ ความรู้และทักษะอย่างเป็นระบบ ช่วยสร้าง โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทักษะต่าง ๆ ทำให้การประเมินตนเองมีความละเอียด ครอบคลุม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มากขึ้น การผสมผสานระหว่างการประเมินตนเอง และแนวคิดออนไลน์จึงเป็นแนวทางที่ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการพัฒนาระบบ และสามารถ ให้คำแนะนำทักษะที่เหมาะสมกับผู้ใช้งาน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาระบบประเมินตนเองสำหรับ เตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาด ดิจิทัลรวมถึงให้คำแนะนำทักษะที่จำเป็นหรือ ควรพัฒนาให้ตอบสนองตลาดแรงงานด้านการ ตลาดดิจิทัล โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดออนไลน์

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของงานวิจัยในด้าน เนื้อหา ระบบ และประชากร ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ ทักษะด้าน การตลาดดิจิทัล แนวคิดเกี่ยวกับออนไลน์ และการประยุกต์ใช้ออนไลน์ในระบบแนะนำ
2. ขอบเขตระบบ เป็นเว็บแอปพลิเคชัน ผู้ใช้สามารถเข้าใช้งานประเมินทักษะตนเอง และได้รับผลการประเมินพร้อมคำแนะนำผ่านเว็บ บราวเซอร์
3. ขอบเขตประชากร นักศึกษาหรือบุคคล ที่สนใจและต้องการเตรียมความพร้อมสำหรับ การทำงานในสายงานด้านการตลาดดิจิทัล รวมถึง ผู้ที่กำลังพัฒนาทักษะด้านการตลาดดิจิทัลเพื่อยก

ระดับความสามารถของตนเองในการทำงานหรือสมัครงาน

ทบทวนแนวคิด

เพื่อให้งานวิจัยบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญดังนี้

1. แนวโน้มและความสำคัญของตลาดดิจิทัล

การตลาดดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญในกลยุทธ์ธุรกิจสมัยใหม่ โดยมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงวิธีการสื่อสารระหว่างองค์กรและลูกค้า ตลอดจนการสร้างมูลค่าทางธุรกิจ Kannan & Li (2017) ชี้ให้เห็นว่าการตลาดดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายผ่านการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเชิงลึกของผู้บริโภค สอดคล้องกับ Yaipairoj, N. (2019) ที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภคเพื่อการตลาดที่แม่นยำ ในขณะที่ Taiminen & Karjaluo (2015) พบว่าการตลาดดิจิทัลมีต้นทุนต่ำกว่าและให้ผลตอบแทนสูงกว่าการตลาดแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำหรับแนวโน้มสำคัญของการตลาดดิจิทัล เช่น การตลาดเชิงเนื้อหาเพื่อสร้างความผูกพันและความน่าเชื่อถือของตราสินค้า การตลาดผ่านสื่อสังคมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและสื่อสารตราสินค้า การใช้ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์เพื่อสร้างประสบการณ์การตลาดเฉพาะบุคคล (Dwivedi et al., 2021) เป็นต้น การตลาดดิจิทัลมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จทางธุรกิจในปัจจุบัน โดยมีแนวโน้มที่จะพัฒนา

อย่างต่อเนื่องตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้บริโภค องค์กรที่มีบุคลากรที่มีทักษะด้านการตลาดดิจิทัลที่แข็งแกร่งจะมีความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ

2. ทักษะด้านการตลาดดิจิทัล

ทักษะด้านการตลาดดิจิทัลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้สามารถแข่งขันในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเป็นการผสมผสานระหว่างการใช้กลยุทธ์ทางการตลาดและความสามารถในการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในโลกออนไลน์ ทักษะพื้นฐานของการตลาดดิจิทัลที่มีความสำคัญ ได้แก่ การทำเอสอีโอซึ่งช่วยเพิ่มการมองเห็นในเครื่องมือค้นหาเช่น กูเกิ้ล การทำโฆษณาผ่านสื่อสังคม เช่น เฟซบุ๊ก อินสตาแกรม เพื่อเพิ่มการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ผ่านเครื่องมือวิเคราะห์ต่าง ๆ (Chaffey, 2019) นอกจากนี้ยังมีทักษะเฉพาะทางที่ได้รับความสำคัญมากขึ้น เช่น การตลาดผ่านแพลตฟอร์มสื่อสังคมซึ่งสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกได้อย่างรวดเร็วผ่านกลยุทธ์การมีส่วนร่วมของผู้บริโภคและการสื่อสารแบบเนื้อหาสร้างสรรค์ (Tiahunova et al., 2024) ในทำนองเดียวกัน การตลาดเชิงเนื้อหาได้กลายเป็นทักษะที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียง สร้างความน่าเชื่อถือให้กับธุรกิจ โดยการสร้างเนื้อหาที่มีคุณค่าและดึงดูดผู้บริโภคให้มีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน (Inouchot & Charpavang, 2023) การพัฒนาและประยุกต์ใช้ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้ธุรกิจสามารถแข่งขันในตลาดดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้

การพัฒนาทักษะด้านการตลาดดิจิทัลไม่เพียงแต่ต้องเรียนรู้ ประยุกต์ใช้กลยุทธ์และเครื่องมือเท่านั้น แต่ยังต้องมีการประเมินทักษะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การประเมินทักษะ

การประเมินทักษะเป็นการวัดและประเมินความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมเฉพาะ ปัจจุบันมีเครื่องมือและเทคนิคในการประเมินทักษะที่หลากหลาย เช่น การใช้แบบทดสอบมาตรฐาน การประเมินตามสภาพจริง การประเมินแบบ 360 องศา การประเมินด้วยแฟ้มสะสมงาน การจำลองสถานการณ์ การประเมินด้วยเทคโนโลยี และการประเมินตนเอง การประเมินทักษะมีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคคล และเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Department of Skill Development, 2021) ทั้งนี้ Panadero et al. (2016) ได้ให้ความสำคัญกับการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาทักษะ โดยเน้นว่าการประเมินตนเองจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การสร้างแบบประเมินที่ครอบคลุมและแม่นยำยังคงเป็นความท้าทาย โดยเฉพาะในสาขาที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การตลาดดิจิทัล จึงมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับ ออนโทโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้มีการจัดระเบียบความรู้และทักษะอย่างเป็นระบบ

4. แนวคิดเกี่ยวกับออนโทโลยี

ออนโทโลยี เป็นศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาฐานความรู้เชิงเนื้อหา ซึ่งเป็นรูปแบบ

ความรู้ในเชิงประสบการณ์ ปัญหา และการแก้ไข ปัจจุบันมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับออนโทโลยีประยุกต์ใช้ในศาสตร์คอมพิวเตอร์และระบบสารสนเทศ เพื่อจัดการและจัดระเบียบองค์ความรู้ผ่านนิยาม ความสัมพันธ์ และกฎเกณฑ์ (Noy & McGuinness, 2001) แนวคิดนี้ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการสืบค้นข้อมูล ทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงข้อมูลและได้ข้อมูลที่รวดเร็วขึ้น (Salem et al., 2018) ออนโทโลยีใช้หลักการกำหนดความหมายของการอธิบายคำศัพท์จากขอบเขตที่สนใจ และอธิบายเป็นโครงสร้างและความสัมพันธ์แบบลำดับชั้นในบริบทของการตลาดดิจิทัล ตัวอย่างออนโทโลยีอาจประกอบด้วยแนวคิด เช่น ‘โฆษณาออนไลน์’ ‘การตลาดผ่านสื่อสังคม’ ‘การวิเคราะห์ข้อมูล’ และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดเหล่านี้ เช่น ‘โฆษณาออนไลน์’ เป็นส่วนหนึ่งของ ‘การตลาดดิจิทัล’ และ ‘การวิเคราะห์ข้อมูล’ ช่วยในการ ‘วัดประสิทธิภาพ’ ของ ‘โฆษณาออนไลน์’ เป็นต้น ออนโทโลยีไม่เพียงแต่ช่วยจัดระเบียบและนิยามองค์ความรู้ แต่ยังสามารถนำไปสู่การพัฒนาระบบแนะนำที่มีประสิทธิภาพได้ โดยการใช้โครงสร้างและความสัมพันธ์ที่ถูกสร้างขึ้น

5. ออนโทโลยีกับระบบแนะนำ

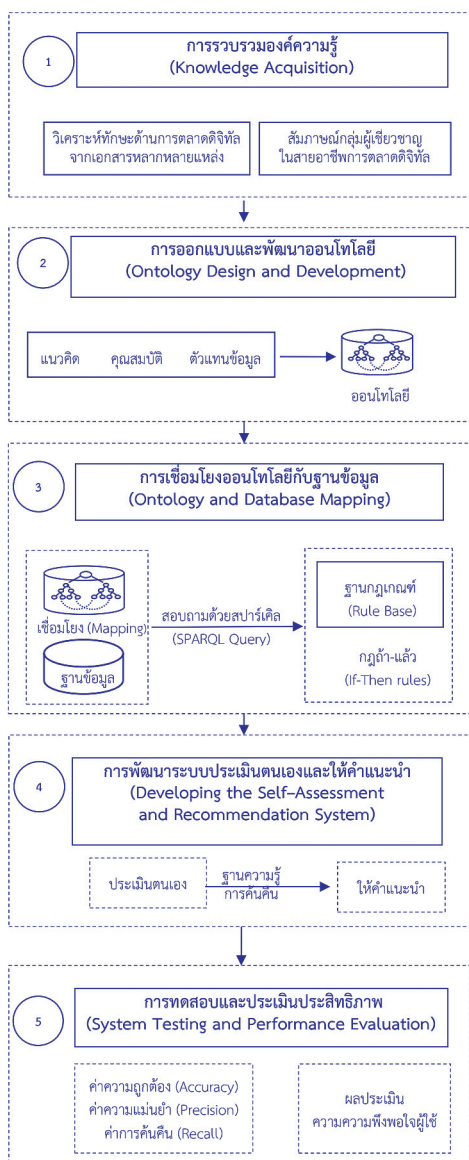
ระบบแนะนำ เป็นระบบปัญญาประดิษฐ์ที่มีการนำมาใช้เพื่อช่วยแนะนำข้อมูล สินค้า บริการ หรือเนื้อหา โดยคาดหวังว่าสิ่งที่แนะนำนั้นจะตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานแต่ละราย มีหลักการสำคัญคือการกรองข้อมูลให้เหมาะสมกับคุณลักษณะเฉพาะของผู้ใช้งาน (Gharibi et al., 2024) การใช้ ออนโทโลยีในระบบแนะนำช่วยเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพได้โดยการหาความสัมพันธ์

การจัดกลุ่มและหมวดหมู่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการอนุมานความรู้ใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่นอกจากนี้ ออนโทโลยียังช่วยผสานและแลกเปลี่ยนข้อมูลจากหลายแหล่ง ทำให้ระบบแนะนำครอบคลุมและตอบสนองต่อผู้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างการนำออนโทโลยีมาประยุกต์ใช้กับระบบแนะนำ เช่น ด้านสุขภาพ Ninpruek & Kanchanasathien (2017) พัฒนาระบบแนะนำกิจกรรมสำหรับการลดน้ำหนักโดยการประยุกต์ใช้ฐานความรู้แบบออนโทโลยี เพื่อสร้างแผนและคำแนะนำอัตโนมัติสำหรับการลดน้ำหนักให้สอดคล้องกับผู้ใช้งานเฉพาะบุคคล Jankasem & Mungsing (2023) พัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญสำหรับการเลือกวิธีพัฒนาสมรรถภาพทางกายสำหรับประชากรไทยในวัยสูงอายุบนฐานออนโทโลยี ด้านการท่องเที่ยว Jairak (2016) ได้ประยุกต์ใช้หลักการออนโทโลยีสำหรับระบบแนะนำการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ประกอบด้วยองค์ความรู้แหล่งท่องเที่ยว ที่พัก กิจกรรม และวัตถุประสงค์สำหรับการท่องเที่ยวในพื้นที่บ้านแม่กำปอง อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ นอกจากนี้ Nithiyuwit (2021) ได้นำเสนอระบบในลักษณะเดียวกันโดยเป็นระบบ

แนะนำแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติอำเภอเขาค้อ ด้วยหลักการออนโทโลยี ด้านการวิจัย Ruger et al., (2022) ได้พัฒนาออนโทโลยีคำแนะนำสำหรับบริการสนับสนุนการวิจัยของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านการศึกษา Chatuporn et al. (2019) ได้พัฒนาโมเดลเชิงความหมายโดยใช้ออนโทโลยีเป็นฐานสำหรับการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ เพื่อนำเสนอวิชาเรียนตามทักษะที่ผู้เรียนสนใจ Phonsuk & Plirdpring (2023) ได้พัฒนาระบบสนับสนุนและแนะนำหัวข้อในรายวิชาการศึกษาโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ตรงกับ ความถนัดของตนเองและความต้องการของตลาดแรงงานโดยใช้ออนโทโลยีร่วมกับโครงการ ในอดีตงานวิจัยเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงศักยภาพและประโยชน์ของการนำออนโทโลยีมาประยุกต์ใช้ในระบบแนะนำ โดยสามารถเพิ่มความแม่นยำ ความครอบคลุม และประสิทธิภาพในการแนะนำข้อมูลต่าง ๆ ได้ ดังนั้นระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล จึงมีการนำออนโทโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้คำแนะนำทักษะการตลาดดิจิทัลที่ตรงกับระดับทักษะของผู้ใช้งานอย่างแม่นยำมากขึ้น

กรอบแนวคิดของการวิจัย

งานวิจัยนี้ มีกรอบแนวคิดการวิจัยตามกระบวนการดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การพัฒนาระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล มีกระบวนการดังนี้

1. การรวบรวมองค์ความรู้ (Knowledge Acquisition)

การรวบรวมองค์ความรู้เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับทักษะด้านการตลาดดิจิทัล ด้วยวิธีการวิเคราะห์จากเอกสารประเภทต่างๆ เช่น งานวิจัย บทความ และเอกสารประกาศรับสมัครงานในตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาดดิจิทัล เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลลักษณะงาน และได้รอบทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพการตลาดดิจิทัล จำนวน 11 ราย ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์ในการเลือกคือ เป็นอาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ประกอบการที่มีบทบาทในการรับนักการตลาดดิจิทัลเข้าทำงาน และผู้ปฏิบัติงานด้านการตลาดดิจิทัลที่มีประสบการณ์ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบ กึ่งโครงสร้าง และให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินระดับความสำคัญของทักษะที่ควรมีในการทำงานด้านการตลาดดิจิทัล จากนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้ในการออกแบบและพัฒนาออนโทโลยีในขั้นตอนต่อไป

2. การออกแบบและพัฒนาออนโทโลยี (Ontology Design and Development)

การออกแบบและพัฒนาออนโทโลยีทักษะด้านการตลาดดิจิทัลสำหรับการเตรียม

ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล ดำเนินการโดยนำข้อมูลจากการรวบรวม องค์ความรู้ ในขั้นตอนที่ 1 มากำหนดความสัมพันธ์และเงื่อนไข ระหว่างทักษะและความรู้เหล่านั้น สร้างนิยาม ความสัมพันธ์ กฎเกณฑ์ และเชื่อมโยงข้อมูลเข้ากับ โครงสร้างในออนโทโลยี เครื่องมือสำหรับการพัฒนา ออนโทโลยีใช้โปรแกรมโฮโซ (Hozo) นำความรู้ ที่ผ่านการวิเคราะห์มาสร้างคำหลักเพื่อออกแบบ และพัฒนาออนโทโลยีทักษะด้านการตลาดดิจิทัล ประกอบไปด้วยแนวคิด (Concepts) คุณสมบัติ (Properties) และตัวแทนข้อมูล (Instances) โดยแนวคิดเหล่านี้จัดเรียงอยู่ในรูปแบบลำดับชั้น การถ่ายทอดความสัมพันธ์ ประกอบไปด้วย แนวคิด คลาสหลัก (Super-class) และคลาสย่อย (Sub-class) ในแต่ละคลาสหลักประกอบด้วยคลาสย่อย และ ทุกคลาสจะประกอบไปด้วยการระบุคุณลักษณะ หรือความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดภายในขอบเขต ที่สนใจ ในส่วนของคุณสมบัติ ประกอบด้วย คุณสมบัติที่เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง คลาส และคุณสมบัติที่เป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์ ของตัวแทนข้อมูล จากนั้นทำการส่งออก (Export) เพื่อแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบภาษาโอตดับลิวแอล (Web Ontology Language) ซึ่งเป็นภาษามาตรฐานสำหรับการพัฒนาโครงสร้างออนโทโลยี ตามแนวทางเว็บเชิงความหมาย (Semantic Web) ที่มีแบบแผนอธิบายลำดับชั้น และความสัมพันธ์ บนพื้นฐานภาษาอาร์ดีเอฟ (RDF) ชุดของกฎที่ได้จากเครื่องสามารถสร้างข้อสรุปเชิงตรรกะ และอนุญาตให้มีคลาสย่อยที่สืบทอดมาจาก คุณสมบัติเดียวกันได้ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมาปรับใช้ เพื่อการเขียนโปรแกรมสำหรับความสัมพันธ์ต่าง ๆ

ของทักษะด้านการตลาดดิจิทัลตามตรรกะได้ ถูกต้อง

3. การเชื่อมโยงออนโทโลยีกับฐานข้อมูล (Ontology and Database Mapping)

ขั้นตอนการเชื่อมโยงออนโทโลยีกับ ฐานข้อมูลทักษะด้านการตลาดดิจิทัล ผู้วิจัย ใช้ภาษาสปราร์เคิล (SPARQL) และอาร์ดีเอฟ ในการเขียนกฎเชิงความหมาย (SPARQL Rule) และค้นคืนองค์ความรู้จากออนโทโลยี สร้างฐาน กฎเกณฑ์ (Rule Base) ในรูปของกฎถ้า-แล้ว (If-Then Rule) (Hayes-Roth, 1985) เพื่อที่จะ นำกฎไปใช้ในการให้คำแนะนำทักษะด้านการตลาด ดิจิทัลที่ต้องพัฒนาแก่ผู้ใช้ ดังแสดงในรูปแบบ

IF <condition> THEN <action>

ถ้า (เงื่อนไข) ดังนั้น (คำแนะนำ)

4. การพัฒนาระบบประเมินตนเองและ ให้คำแนะนำ (Developing the self-Assessment and Recommendation System)

ในขั้นตอนนี้ เป็นการพัฒนาระบบ ประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล ในส่วนของ ระบบประเมินตนเองและให้คำแนะนำ รวมถึง การออกแบบส่วนติดต่อผู้ใช้เพื่อรับข้อมูลเบื้องต้น และประเมินระดับทักษะด้านการตลาดดิจิทัล ของผู้ใช้งาน มีการเชื่อมโยงกับออนโทโลยีทักษะ ด้านการตลาดดิจิทัลที่สร้างไว้ และอัลกอริทึม การอนุมานความรู้ เพื่อแนะนำทักษะด้านการตลาด ดิจิทัลที่เหมาะสมกับผู้ใช้ ใช้ภาษาพีเอชพีและ เอชทีเอ็มแอลในการพัฒนาระบบ ใช้ภาษาสปราร์เคิล ในการสืบค้นและประมวลผลข้อมูลจากออนโทโลยี

5. การทดสอบและประเมินประสิทธิภาพ (System Testing and Performance Evaluation)

การทดสอบและประเมินประสิทธิภาพของระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล ดำเนินการ 2 วิธี คือ

5.1 ประเมินความถูกต้องของการแนะนำ (Recommendation Accuracy) ในขั้นตอนนี้ นำข้อมูลการประเมินทักษะด้านการตลาดดิจิทัลด้านต่าง ๆ จำนวน 100 ข้อมูลนำมาใช้เป็นชุดข้อมูลการเรียนรู้และชุดทดสอบ โดยแบ่งข้อมูลแบบสุ่มออกเป็น 10 ส่วนเท่า ๆ กัน ใช้เทคนิคการเรียนรู้และทดสอบแบบไขว้ มีสัดส่วนของข้อมูลการเรียนรู้และทดสอบเป็น 9 ส่วนต่อ 1 ส่วน และวัดประสิทธิภาพของการออกแบบออนโทโลยีด้วยค่าความถูกต้อง (Accuracy) ค่าความแม่นยำ (Precision) และค่าการค้นคืน (Recall) (Shani & Gunawardana, 2011) ดังนี้

Accuracy คือสัดส่วนของการแนะนำที่ถูกต้องจากการแนะนำทั้งหมด

$$\text{สูตร Accuracy} = \frac{(TP + TN)}{(TP + TN + FP + FN)}$$

Precision คือสัดส่วนของรายการที่แนะนำถูกต้องจากรายการที่ระบบแนะนำ

$$\text{สูตร Precision} = TP / (TP + FP)$$

ค่าการค้นคืน (Recall) คือ สัดส่วนของการแนะนำที่ถูกต้องเมื่อเทียบกับสิ่งที่ควรแนะนำทั้งหมด

$$\text{สูตร Recall} = TP / (TP + FN)$$

เมื่อ TP (True Positive) = จำนวนที่ระบบแนะนำถูกต้องและตรงกับความเป็นจริง

TN (True Negative) = จำนวนที่ระบบไม่แนะนำ และตรงกับความเป็นจริง

FP (False Positive) = จำนวนที่ระบบแนะนำผิด (แนะนำแต่ไม่ตรงความเป็นจริง)

FN (False Negative) = จำนวนที่ระบบไม่แนะนำแต่ความเป็นจริงควรแนะนำ

5.2 การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งาน (User Satisfaction) โดยใช้แบบสอบถามหลังจากทดลองใช้ระบบ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 4 หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีดิจิทัลทางธุรกิจ แขนงการจัดการพาณิชย์ดิจิทัล จำนวน 30 คน ประเมินความพึงพอใจในด้านความง่ายในการใช้งาน ความรวดเร็วในการแสดงผลการแนะนำ ความครบถ้วนของข้อมูลทักษะและเนื้อหาในระบบ ความถูกต้องและเหมาะสมของทักษะที่ได้รับการแนะนำ ประโยชน์ต่อการเตรียมความพร้อมทักษะการตลาดดิจิทัล ความสวยงามและการออกแบบหน้าจอที่ดี คำอธิบายและข้อมูลประกอบการแนะนำอย่างเพียงพอ และภาพรวมความพึงพอใจต่อระบบ จากนั้นนำผลการประเมินมาปรับปรุง

ผลการวิจัย

การดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล ได้ผลการวิจัยดังนี้

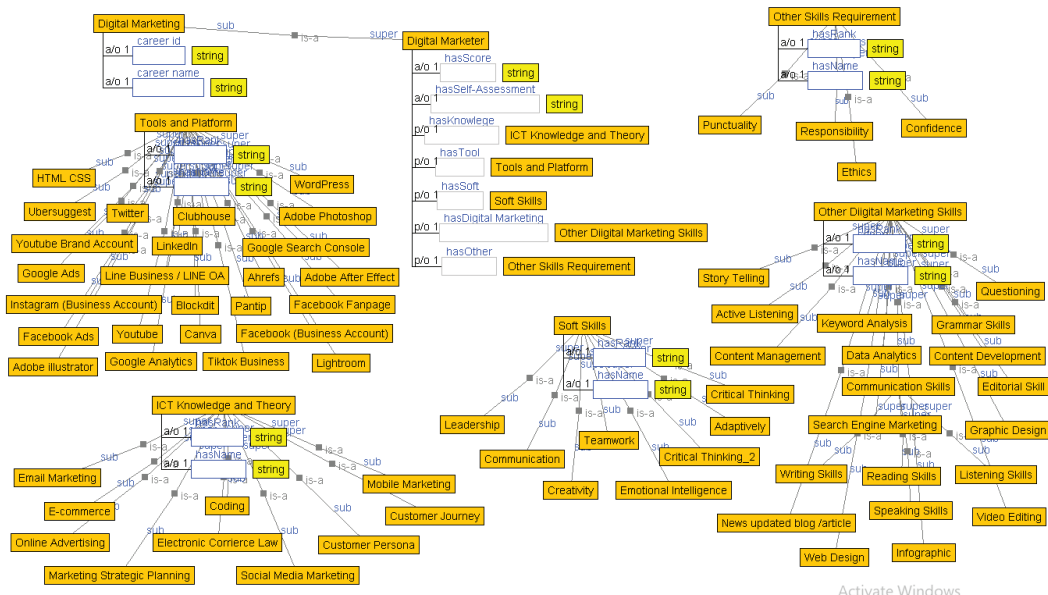
1. องค์ความรู้ทักษะด้านการตลาดดิจิทัล

จากการรวบรวมและวิเคราะห์เอกสารข้อมูลเกี่ยวกับทักษะด้านการตลาดดิจิทัลหลากหลายแหล่ง ร่วมกับผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความสอดคล้องกัน โดยสามารถจัดกลุ่มทักษะด้านการตลาดดิจิทัลได้เป็น 8 ทักษะหลักดังนี้ 1) ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการตลาด เช่น การใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำการตลาด 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ เช่น สามารถระบุข้อมูลและออกแบบการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ประโยชน์ในการทำการตลาดแบบดิจิทัล 3) ทักษะการให้บริการโฆษณา เช่น การใช้งานแพลตฟอร์มเทคโนโลยีและบริการด้านโฆษณาบนอินเทอร์เน็ต 4) ทักษะการทำเว็บไซต์ให้ติดหน้าแรกบนผลลัพธ์ของการสืบค้น เช่น การปรับปรุงเว็บไซต์ให้สอดคล้องกับการทำงานของโปรแกรมค้นหาโดยมีจุดมุ่งหมายให้เว็บไซต์ปรากฏในช่วงลำดับต้นของผลการค้นหา 5) ทักษะการวิเคราะห์เว็บไซต์ เช่น การวิเคราะห์สถิติและพฤติกรรมผู้เข้าชมเว็บไซต์ 6) ทักษะการตลาดผ่านเครื่องมือค้นหา เช่น การทำการตลาดผ่านเครื่องมือค้นหบบนอินเทอร์เน็ต เพื่อเพิ่มอันดับบนโปรแกรมค้นหาโดยการซื้อโฆษณา 7) ทักษะการทำการตลาดผ่านอีเมล เช่น การเขียนอีเมลสื่อสารข้อมูลที่สำคัญ การโฆษณาส่วนลดหรือสินค้าและบริการใหม่ 8) ทักษะการวางแผน กลยุทธ์

การตลาด เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการตลาด ทั้งปัจจัยภายในและภายนอกธุรกิจ การตั้งงบประมาณสำหรับกลยุทธ์การตลาดเชิงรุกและการประเมินผลลัพธ์ นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญ ยังเสนอแนะทักษะที่จำเป็นเพิ่มเติม เช่น ทักษะในการทำการตลาดแบบพันธมิตร (Affiliate Marketing) ทั้งนี้ในแต่ละทักษะหลักที่กล่าวมา จะมีรายละเอียดของทักษะย่อยมีการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์มที่แตกต่างกันไป

2. ออนโทโลยีทักษะด้านการตลาดดิจิทัล

หลังจากได้องค์ความรู้ทักษะด้านการตลาดดิจิทัลแล้ว ได้นำมาพัฒนาเป็นโครงสร้างออนโทโลยีด้วยโปรแกรมโอโซ ประกอบด้วย 7 คลาสหลัก คือ คลาสการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing) คลาสอาชีพนักการตลาดดิจิทัล (Digital Marketer) คลาสความรู้และทฤษฎีพื้นฐาน (ICT Knowledge and Theory) คลาสทักษะการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์ม (Tools and Platform) คลาสทักษะด้านการตลาดดิจิทัลอื่น (Digital Marketing Other Skills) คลาสทักษะความสามารถเชิงสมรรถนะ (Soft Skills) และคลาสดูคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติม (Other Skills Requirement) ในทุกคลาสหลักประกอบด้วยคลาสย่อย ตัวอย่างเช่น คลาสความรู้และทฤษฎีพื้นฐาน ประกอบไปด้วยคลาสย่อย ความรู้ด้านการตลาดดิจิทัล (Digital Marketing Knowledge) การตลาดบนสื่อสังคม (Social Media Marketing) การวางแผนกลยุทธ์การตลาด (Marketing Strategic Planning) โฆษณาออนไลน์ (Online Advertising) กฎหมายพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Commerce Law) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างออนโทโลยีทักษะด้านการตลาดดิจิทัลที่พัฒนาจากโปรแกรมไฮโซ

จากภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ของออนโทโลยีประกอบไปด้วยความสัมพันธ์แบบ Is-a และ Part-of ในส่วนของความสัมพันธ์ที่กำหนดขึ้นเองในรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างคลาสกับคลาส (Object Property) และความสัมพันธ์แบบ Attribute-of เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคลาสด้านข้อมูล (Datatype property) ตัวอย่างความสัมพันธ์ระหว่างคลาสด้านข้อมูล Is-a เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างคลาสด้านการใช้เครื่องมือและแพลตฟอร์ม กับคลาสย่อยเฟซบุ๊กแฟนเพจ (Facebook Fanpage) คลาสย่อยเฟซบุ๊กบัญชีธุรกิจ (Facebook Business Account)

คลาสย่อยติดตอกสำหรับธุรกิจ (Tiktok Business) คลาสย่อยเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลของเว็บไซต์ (Google Analytics) คลาสย่อย อินสตาแกรมบัญชีธุรกิจ (Instagram Business Account) และคลาสย่อยโฆษณาเฟซบุ๊ก (Facebook Ads) เป็นต้น ตัวอย่างของความสัมพันธ์ระหว่างคลาสด้านข้อมูลอินสแตนซ์ Attribute-of เช่น hasScore, hasSelf-Assessment, hasRank, hasName เป็นต้น จากนั้นทำการส่งออกเพื่อแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบภาษา โอตดับลิวแอล บนพื้นฐานภาษาอาร์ดีเอฟ ดังตัวอย่างภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ออนโทโลยีที่ถูกส่งออกในรูปแบบ
ภาษาอาร์ดีเอฟ

3. กฎเชิงความหมายและฐานกฎเกณฑ์

เมื่อเชื่อมโยงออนโทโลยีกับฐานข้อมูล แล้วผู้วิจัยใช้ภาษาสปรีย์เคิลและอาร์ดีเอฟเขียนกฎเชิงความหมาย โดยนำค่าตัวแปรต่าง ๆ มาเขียนกฎเพื่อค้นคืนองค์ความรู้ที่ได้จากออนโทโลยี และสร้างฐานกฎเกณฑ์ (Rule Base) เพื่อดำเนินการประมวลผลและการแนะนำ ดังตัวอย่างกฎต่อไปนี้

กฎที่ 1

IF มีระดับความรู้ด้านการตลาดดิจิทัล >=

ค่ามาตรฐาน และ มีระดับความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าออนไลน์ <= ค่ามาตรฐาน และ มีระดับความสามารถในการใช้ Google Ads >= ค่ามาตรฐาน และ มีระดับความสามารถในการใช้ HTML CSS >= ค่ามาตรฐาน และ มีระดับความสามารถในการออกแบบเว็บไซต์ >= ค่ามาตรฐานและมีระดับทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ >= ค่ามาตรฐาน THEN คำแนะนำในการปรับปรุงทักษะด้านการตลาดดิจิทัลแบบที่ 1

กฎที่ 2

IF มีระดับความสามารถวางแผนกลยุทธ์

การตลาดดิจิทัล >= ค่ามาตรฐาน และ มีระดับความสามารถทำการตลาดบนโปรแกรมค้นหาด้วยการซื้อโฆษณา >= ค่ามาตรฐานและ มีระดับความสามารถในการวิเคราะห์คีย์เวิร์ด <= ค่ามาตรฐาน และ มีระดับทักษะด้านความคิดเชิงวิพากษ์ >= ค่ามาตรฐาน THEN คำแนะนำในการปรับปรุงทักษะด้านการตลาดดิจิทัลแบบที่ 2

4. ระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียม

ความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล

ระบบถูกพัฒนาขึ้นในรูปแบบเว็บแอปพลิเคชัน ด้วยภาษาพีเอชพี และเอชทีเอ็มแอล ดังแสดงในภาพที่ 4 ในการประเมินตนเอง ทำได้โดยการเลือกระดับความสามารถในการทำงานด้านต่าง ๆ ในสายการตลาดดิจิทัล ซึ่งมี 5 ระดับ (1 ถึง 5) โดยระดับ 5 จะมีความเชี่ยวชาญในทักษะนั้นมากที่สุด ดังแสดงในภาพที่ 5

ระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล

ข้อมูลส่วนบุคคล

ชื่อ

นามสกุล

Email

ความรู้และทฤษฎีพื้นฐาน	5	4	3	2	1
การตลาดดิจิทัล	☐	☐	☐	☐	☐
การตลาดบนสื่อสังคมออนไลน์	☐	☐	☐	☐	☐
เทคโนโลยีและบริการโฆษณาบนอินเทอร์เน็ต	☐	☐	☐	☐	☐
การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	☐	☐	☐	☐	☐
การตลาดผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียของกลุ่มเป้าหมายของผลิตภัณฑ์	☐	☐	☐	☐	☐
การวางแผนกลยุทธ์การตลาด	☐	☐	☐	☐	☐
กฎหมายพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์	☐	☐	☐	☐	☐
การเขียนโปรแกรม	☐	☐	☐	☐	☐

เครื่องมือและแพลตฟอร์ม (Tools and Platform)	5	4	3	2	1
การวัดประสิทธิภาพเว็บไซต์ด้วย Google Analytics	☐	☐	☐	☐	☐
การใช้เครื่องมือและบริการโฆษณาออนไลน์บนแพลตฟอร์ม Google Ads	☐	☐	☐	☐	☐
การนำเสนอผลิตภัณฑ์และบริการบน Google Search	☐	☐	☐	☐	☐
ความสามารถในการใช้งานแอปพลิเคชัน Canva	☐	☐	☐	☐	☐
ความสามารถในการใช้งานโปรแกรม WordPress	☐	☐	☐	☐	☐
การใช้เครื่องมือของ Facebook เพื่อทำการตลาด	☐	☐	☐	☐	☐
การใช้เครื่องมือของ Instagram เพื่อทำการตลาด	☐	☐	☐	☐	☐
การใช้เครื่องมือของ Line เพื่อทำการตลาด	☐	☐	☐	☐	☐

ภาพที่ 4 ตัวอย่างระบบประเมินตนเอง
เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงาน
ด้านการตลาดดิจิทัล

เมื่อผู้ใช้ระบบประเมินทักษะตนเองแล้ว จะเกิดการอนุมานและเลือกใช้อีกจากข้อมูลนำเข้า ที่เป็นระดับความสามารถเกี่ยวกับทักษะด้านการตลาดดิจิทัลของผู้ใช้งานระบบในด้านต่าง ๆ เปรียบเทียบกับเงื่อนไขของกฎที่มีอยู่ทั้งหมด ในแต่ละหมวดของออนโทโลยี จากนั้นองค์ความรู้

ทักษะด้านการตลาดดิจิทัลจะถูกค้นคืนและนำคำแนะนำมาแสดง ทั้งนี้รายงานผลการประเมินทักษะจะถูกนำเสนอในรูปแบบของแผนภูมิเรดาร์ ดังภาพที่ 5



คำแนะนำสำหรับคุณ

ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อการตลาด

- ท่านมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและสื่อออนไลน์เข้ามาช่วยในการทำการตลาด คือ Tiktok อยู่ในระดับดี แนะนำให้ท่านฝึกการใช้เครื่องมือของ Facebook, Instagram และ Line เพื่อทำการตลาด รวมถึงศึกษาและฝึกฝนทักษะเพิ่มเติมในเรื่อง การใช้เครื่องมือและบริการโฆษณาออนไลน์ด้วยแพลตฟอร์ม Google Ads **คลิกเพื่อเรียนรู้ออนไลน์**
- ท่านควรศึกษาเครื่องมือหรือแอปพลิเคชันในการสร้างเว็บไซต์และฝึกทักษะออกแบบเว็บไซต์สำหรับส่งเสริมการขาย **คลิกเพื่อเรียนรู้ออนไลน์**
- ท่านควรฝึกทักษะในการออกแบบงานกราฟิกและรูปภาพและการวิเคราะห์และจัดเตรียมเนื้อหา เพื่อทำโฆษณาบนสื่อสังคมออนไลน์ **คลิกเพื่อเรียนรู้ออนไลน์**

ภาพที่ 5 ตัวอย่างรายงานผลการประเมินทักษะ
และคำแนะนำที่ได้จากระบบ

5. ผลการทดสอบและประเมินประสิทธิภาพระบบ

ผลการทดสอบและประเมินประสิทธิภาพของระบบด้านความถูกต้องของการแนะนำซึ่งเป็นผลลัพธ์ของการอนุมานจากกฎที่ได้ พบว่ามีค่าความถูกต้องเท่ากับ 85.5% ค่าความแม่นยำเท่ากับ 84.2 % และค่าการค้นคืน เท่ากับ 83.4% จากนั้นทดสอบระบบที่พัฒนาขึ้นเป็นต้นแบบกับผู้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษา และได้นำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงในส่วนข้อคำถามในการประเมิน โดยเพิ่มคำอธิบายหรือตัวอย่างสำหรับคำศัพท์เฉพาะทางเพื่อให้ผู้ใช้เกิดความเข้าใจ ปรับปรุงรูปแบบการรายงานผลให้เข้าใจง่ายและเพิ่มการแนะนำแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมสำหรับทักษะที่ต้องพัฒนา ผลการประเมินความพึงพอใจหลังจากทดลองใช้ระบบที่มีการปรับปรุงแล้ว พบว่ามีค่าความพึงพอใจเฉลี่ยในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยและพัฒนาที่ ทำให้ได้ระบบประเมินตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งงานด้านการตลาดดิจิทัล โดยระบบสร้างขึ้นจากการประยุกต์ใช้แนวคิดออนโทโลยี ในการจัดโครงสร้างฐานความรู้ ประกอบด้วย 7 คลาสหลักที่ครอบคลุมทั้งทักษะด้านการตลาดดิจิทัล ความรู้พื้นฐาน ทักษะเชิงเครื่องมือและสมรรถนะต่าง ๆ ที่จำเป็น นอกจากนี้ ระบบยังสามารถเปรียบเทียบระดับความสามารถของผู้ใช้กับมาตรฐานที่กำหนด

เพื่อให้คำแนะนำทักษะที่ควรพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผลการทดลองในกลุ่มตัวอย่างพบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตาม ระบบยังมีข้อจำกัดด้านความแม่นยำในการประเมินตนเองเนื่องจากอาจเกิดอคติในการประเมิน และการปรับข้อมูลให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และทักษะใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในสายงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าระบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในการช่วยให้ผู้ใช้งานประเมินทักษะด้านการตลาดดิจิทัลของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Guo & Kiratikarnkul (2024) ที่พบว่าการประเมินตนเองเพื่อรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะวิชาชีพในด้านการตลาดดิจิทัลและอีคอมเมิร์ซ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย ยังชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงระบบ ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอเนื่องจากเทคโนโลยีและทักษะด้านการตลาดดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับข้อเสนอของ Hunt (2024) ที่กล่าวว่าระบบการเรียนรู้ดิจิทัลต้องมีการปรับปรุงเนื้อหาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าผู้ใช้งานต้องการเชื่อมโยงผลการประเมินกับแหล่งการเรียนรู้เพิ่มเติม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ashar et al. (2021) ที่เสนอว่าระบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพควรมีการเชื่อมโยงระหว่างการประเมินและแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับการพัฒนาในระบบในอนาคต ควรมีการวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างออนไลน์ให้ครอบคลุม และแม่นยำยิ่งขึ้น การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ในด้านการตลาดดิจิทัลและการพัฒนาออนไลน์ จะช่วยให้การพัฒนาระบบเป็นไปอย่างถูกต้องและมีคุณภาพ

2. ควรใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และการเรียนรู้ของเครื่อง ในการวิเคราะห์ผลการประเมินและการให้คำแนะนำ

ที่เหมาะสม นอกจากนี้ ควรมีการสร้าง ความตระหนักรู้และการฝึกอบรมผู้ใช้ในการใช้งานระบบ เพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่มอบทุนสนับสนุน การวิจัย และขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ข้อมูลชุดความรู้เพื่อมาจัดทำ ออนไลน์และพัฒนาระบบสำหรับงานวิจัยนี้

REFERENCES

- Ashar, M., Kamdi, W., & Kurniawan, D. T. (2021). Professional Skills Development Through the Network Learning Community Using an Online Learning Platform. *Int. J. Interact. Mob. Technol.*, 15(12), 202.
- Chaffey, D., Edmundson-Bird, D., & Hemphill, T. (2019). *Digital business and e-commerce management*. Pearson Uk.
- Chatuporn, T., Supasitmethee, U., & K Porkaew. K. (2019). A Semantic Model Based on Ontology for Outcome-Based Education. *Walailak Procedia*, 2019(7), 1-14. (In Thai)
- Department of Skill Development. (2021). *Assessment of Skills and Competencies In The Labor Market*. Retrieved from <http://www.dsd.go.th> [2024, 20 Apr.] (In Thai)
- Dwivedi, Y. K., Ismagilova, E., Hughes, D. L., Carlson, J., Filieri, R., Jacobson, J., ... & Wang, Y. (2021). Setting the future of digital and social media marketing research: Perspectives and research propositions. *International Journal of Information Management*, 59, 102168.
- Gharibi, S. J., BagheriFard, K., Parvin, H., Nejatian, S., & Yaghoubyan, S. H. (2024). Ontology-Based Recommender System: A Deep Learning Approach. *The Journal of Supercomputing*, 80(6). 1-21.

- Guo, T., & Kiratikarnkul, S. (2024). **The Influence of Digital Marketing Literacy and Self-Efficacy on the Intention to be an E-Commerce Entrepreneur.** Maejo University, Chiang Mai.
- Hayes-Roth, F. (1985). Rule-based systems. **Communications of the ACM**, 28(9) p.921–932.
- Hunt, P. (2024). **The Digital and AI Coaches' Handbook: The Complete Guide to the Use of Online, AI, and Technology in Coaching.** New York: Routledge.
- Inouchot, I., & Charpavang, C. (2023). Relationship between of Content Digital Marketing on Marketing Performance of Retail Business and Service in Thailand. **Journal of Modern Management Science**, 16(1), 20-33. (In Thai)
- Jairak, K. (2016). Applying Ontology Based Recommendation System for Community Ecotourism: A Case Study of Mae Kam Pong Village, Mae on Sub-District, Chiang Mai Province. **Journal of Modern Management Science**, 11(2), 146-160. (In Thai)
- Jankasem, A., & Mungsing, S. (2023). Expert System for Selecting Physical Fitness Enhancing Methods for Elderly Thai Citizens Based on Ontology. **The Journal of KMUTNB**, 33(1), 292-304. (In Thai)
- Kannan, P. K., & Li, H. A. (2017). Digital marketing: A framework, review and research agenda. **International Journal of Research in Marketing**, 34(1), 22-45
- Ninpruek, P., & Kanchanasathien, K. (2017). A Recommender System for Weight loss Activity applying Ontological Knowledge-Base. **UTK Research Journal**, 11(1), 8-16. (In Thai)
- Nithiyuwit, T. (2021). Recommendation System Khao Kho Natural Tourism by Ontology. **Journal of Science and Technology, Mahasarakham University**, 39(5), 514-521. (In Thai)
- Noy, N. F., & McGuinness, D. L. (2001). **Ontology development 101: A guide to creating your first ontology.** Retrieved from https://protege.stanford.edu/publications/ontology_development/ontology101.pdf [2024, 20 Jan.]
- Panadero, E., Brown, G. T., & Strijbos, J. W. (2016). The future of student self-assessment: A review of known unknowns and potential directions. **Educational Psychology Review**, 28(4), 803-830.

- Phonsuk, A., & Plirdpring, P. (2023). An Ontology-Based IT Senior Project Supporter and Recommender System: Matching Between Student's Proficiencies and Labor Market Demands. **RMUTSB Journal of Science and Technology**, 7(2). (In Thai)
- Ruger, Y., Kabmala, M., & Chansanam, W. (2022). Ontology-Based Recommendation for Research Support Khon Kaen University Library. **Journal of Information Science**, 40(2), 95-115. (In Thai)
- Salem, A. B. M., & Parusheva, S. (2018). Developing a web-based ontology for e-business. **International Journal of Electronic Commerce Studies**, 9(2), 119-132.
- Shani, G., & Gunawardana, A. (2011). **Evaluating recommendation systems**. Retrieved from <http://www.cse.unsw.edu.au/~mike/comp9417/ass2/EvaluationMetrics.17.pdf> [2024, 19 Jan.]
- Taiminen, H. M., & Karjaluo, H. (2015). The usage of digital marketing channels in SMEs. **Journal of Small Business and Enterprise Development**, 22(4), 633-651.
- TEC Thailand e-Business Center. (2021). **Revealing Statistics on Average Digital Skills Compared to the Thai Labor Market: One of The Challenges of Hiring Digital Workforce That Every Organization Should Know**. Retrieved from <https://www.tec.work/post/tdwtdta> [2024, 20 Jan.] (In Thai)
- Tiahunova, Z., Tiahunova, N., Yarovenko, T., Holik, O., Melnikov, A., & Samardak, O. (2024). Digital Marketing Communication Strategies of Companies Trading on Social Media Platforms. **Financial & Credit Activity: Problems of Theory & Practice**, 3(56).
- World Economic Forum. (2023). **The Future of Jobs Report 2023**. Retrieved from <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/digest/> [2024, 23 Mar.]
- Yaipairoj, N. (2019). **Digital Marketing: Concept & Case Study** (5th ed.). Nonthaburi: IDC Premier. (In Thai)
-

INTERNET SECURITY LITERACY ENHANCEMENT MODEL FOR COLLEGE STUDENTS IN GUANGXI

Yifei Long¹, Sombat Teekasap^{2*}, Nainapas Injoungjirakit³ Prapai Sridama⁴
and Nisara Paethrangsi⁵

¹Guangxi Vocational University of Agriculture, Nanning, China

^{2, 3, 4}Bansomdejchaopaya Rajabhat University, Bangkok, Thailand

⁵Rajamangala University of Technology Thanyaburi

*E-mail: sombat.teekasap@gmail.com

Received: 2024-07-23

Revised: 2024-10-13

Accepted: 2024-10-30

ABSTRACT

Internet security is of great significance in modern society, but college students face many problems and challenges when using the network. As an important group of network use, the lack of Internet security awareness and the lack of education make them become the main victims of network fraud and other problems. The objectives of this study include 1) to study the current situation of the Internet security literacy of college students in Guangxi, China; 2) to build a model to improve college students' Internet security literacy; and 3) to evaluate a model to improve the Internet security literacy of college students. This study is based on the latest research results, and the research sample is college students in Guangxi and experts in the field of Internet security in universities in Guangxi. The research methods used include expert investigation, Delphi measurement experiment, and expert evaluation. A training model was designed to improve the Internet security literacy of college students, and the Delphi method was used to collect and adjust the opinions on the model. The model is applied, and the implementation effect of the model is tested through the test and after experiments, combined with the CIPP evaluation opinions of experts. Ultimately, professionals universally

acknowledge and successfully evaluate the Internet security literacy improvement strategy for college students through experiments. Through the investigation of experts in the field of Internet security, we can fully understand the current situation, existing problems, and suggestions for college students' Internet security literacy. To enhance college students' Internet security literacy and effectively advance Internet security education goals, strong assistance is required. The model for enhancing the internet security literacy of college students concentrating on five themes: psychology, ethics, knowledge, abilities, and awareness. To construct the complete training program from five perspectives: Training content, methodology, resources and tools, training time, and training evaluation improve college students' online security literacy.

Keywords: Internet security literacy; college students; promotion model construction; Guangxi universities

INTRODUCTION

Internet security is of great significance in social development. The development of society cannot be separated from the Internet. While the world is experiencing the change and prosperity driven by the Internet, it also suffers from the problems brought about by the Internet, which has caused negative effects. Computer viruses, telecom fraud, rumor spreading, illegal theft of accounts, poor product quality and services, malicious evaluation and other phenomena emerge in an endless stream, which directly affects the security of individuals, enterprises and units, organizations, and the country.

College students have many problems in the process of using the Internet. College students are an important group

who use the Internet, and they are closely related to the Internet in their study and life. In recent years, due to the lack of strong awareness of Internet security, there are a lot of moral and legal problems, affecting the physical and mental health of college students. According to the "new situation of telecom network fraud management research report (2020)" data shows that more than 70% of the network fraud cases caused by the young Internet users network prevention awareness is not strong, leading in serious leakage of personal private information, and the proportion continues to rise.

The growing dependency on digital technologies and the internet has made

security education a critical need, especially in educational institutions. Despite the increasing importance of internet security, thereremains a notable gap in formal education about online security (Nguyen, 2020). The network has the characteristics of virtuality, openness, and flexibility, which brings difficulties to the Internet security education. Currently, most colleges and universities have not developed a scientific education and training model for Internet security education for college students. Additionally, existing education models often do not meet the needs of the digital age or align with the characteristics of college students. This low level of Internet security education results in slow progress in improving Internet security literacy.

It is very necessary to improve the Internet security literacy of college students (Jin & Hui, 2017). College students as the elite group of the society, college students are the new force of national development, but also the main reserve force of internet security talents, college students as an important force to promote the national economic and social development, their internet security literacy will directly affect the smooth progress of the national information

development goals. Therefore, it is urgent to improve the internet security literacy of college students.

RESEARCH QUESTIONS

1. What is the current state of Internet security literacy among college students in Guangxi, China?
2. How can a model be developed to improve the Internet security literacy of college students in Guangxi?
3. How effective is the proposed model in enhancing the Internet security literacy of college students in Guangxi?

RESEARCH OBJECTIVES

1. To examine the current state of Internet security literacy among college students in Guangxi, China.
2. To develop a model aimed at enhancing the Internet security literacy of college students.
3. To evaluate the effectiveness of the proposed model in improving the Internet security literacy of college students.

LITERATURE REVIEW

Research on Internet security Literacy

Kamarulzaman et al (2022) proposed

that Internet information security literacy refers to the information security quality and ability that people have in carrying out network activities, as well as the awareness, attitude, knowledge, technology, and accomplishment of protecting their own and others' security (Ji et al, 2022) Based on existing research findings and Analytic Hierarchy Process (AHP), the network information security literacy of college students is decomposed into four principles: network information security prevention ability, network information security awareness, and network information legal ethics. Chen et al (2022) proposed in their research that the network information security literacy of college students in the perspective of platform society is the ability to face their own and others' information security when using the functions of various Internet platforms.

In terms of a comprehensive understanding of previous views, this study believes that internet security literacy refers to the comprehensive security ability formed by people in network practice activities, with "internet security awareness, internet security knowledge, internet security skills, internet security ethical standards, and internet security psychological adjustments" as the main

content of internet security literacy. This study defines Internet security literacy as the comprehensive ability formed through network practice activities. It includes key components such as Internet security awareness, knowledge, skills, ethical standards, and psychological adjustments.

Research on the Current Situation of Internet Security Literacy among College Students

Que Fengyi (2022) found through investigation that the internet security literacy of college students is at a moderate level. The main problems include weak awareness of internet security, insufficient mastery of internet security knowledge and skills, lack of network learning ability, and frequent occurrence of network misconduct and violations. Yang Lu (2021) pointed out that there are problems such as adverse effects on the online environment, more dangerous behaviors on the internet, low attractiveness of online education in universities, and an inadequate internet security education system. Yao Ying (2021) through existing research and many cases, summarized those teenagers in the new era have weak Internet security awareness and increased Internet misconduct, mainly including increased Internet security

awareness and increased personal Internet security risks. The main reason is the lack of targeted educational content and a single educational form, which is the reason for insufficient educational technology support.

From the perspective of research methods, most scholars adopt the form of questionnaire surveys to study the current situation of internet security literacy among college students, using college students as samples, internet security literacy among college students as independent variables, and relevant factors as independent variables. This study will use expert survey methods to study the status of internet security literacy among college students and determine the problems and reasons for the existence of internet security literacy among college students.

Research on Models and Strategies for Improving College Students' Internet Security Literacy

Liu et al (2024) advocated for the establishment of a comprehensive Internet information security assurance system through the institutionalized and routine study of Internet information security rules and regulations. Yang Lu (2021) advocated for the continual enhancement of college students' safety literacy through

the implementation of three-dimensional path innovation, content dimension innovation, and assurance dimension innovation. Yu Kun (2023) suggested that in constructing online security awareness education, it is imperative to thoroughly account for its diversity and the individualized distinctions among the learners.

Based on the above literature and other relevant research results, this study tends to focus on improving the education and teaching methods to enhance internet security literacy. By establishing a scientific and effective training program that emphasizes experiential training, it constitutes a model for enhancing the internet security literacy of college students.

Research on Evaluating and Improving the Internet Security Literacy Model of College Students

The methods that have a high proportion of evaluation and use for training models in the education field include the Kirkpatrick four level training evaluation model, the Delphi method, and so on. The Ke's Level 4 training evaluation model was developed by internationally renowned scholar Kirkpatrick (1998) proposed that it is the most widely used training evaluation tool in North America. It divides the training

effect into four progressive levels: reaction evaluation, learning evaluation, behavior evaluation, achievement evaluation, whether to evaluate, and the evaluation stage should be determined based on the importance of training (Wang Jinbo, 2012). Loop and feedback are the core of the Delphi method, which promotes the exchange of opinions among experts, encourages experts to learn from each other, inspires each other, and promotes the continuous deepening of expert understanding, thereby improving the scientific and reliability of the Delphi method (Wang Qi, 1986). Zhang et al (2022) embedded the CIPP model in the teaching evaluation system and constructed a teaching evaluation system with background input process outcome as the indicator (Chen et al, 2021)

Based on the above literature, different studies will choose different evaluation methods for how to evaluate the research model. Combining with the actual situation of this study, this article adopts the CIPP principle and selects the expert evaluation method and pre and posttest experiments to evaluate the improvement model of college students' internet security literacy. This method has stronger applicability in the field of education

and training of college students' internet security literacy.

METHODOLOGY MATERIAL

Expert investigation

1. Review and analyze relevant documents, concepts, theories, and research on internet security literacy, and develop a survey questionnaire on the status of internet security literacy among college students.

2. Send the questionnaire to the thesis advisor and have 5 experts test the objective consistency index (IOC) of the questionnaire. Review and modify the content according to the suggestions.

3. Send the survey questionnaire on the status of college students' internet security literacy to 21 experts in the field of internet security, collect the questionnaire, eliminate invalid questionnaires, and organize the data. Through descriptive statistical analysis of the current situation of internet security literacy among college students, preliminary statistics are conducted on the frequency distribution, percentage, highest value, lowest value, etc. of each variable.

Delphi method

1. Based on the literature review and research objective 1, establish a training

model to enhance the internet security literacy of college students in Guangxi.

2. Using the Delphi method, solicit suggestions from 21 experts, who evaluate each strategy and choose “agree”, “disagree”, or “disagree”. Agree = 1, disagree = -1, and uncertainty = 0. Compile expert suggestions and modify the training model to obtain Training Model 2

3. Conduct a second round of soliciting opinions from experts and compile their suggestions to develop training model 3;

4. A third round of opinion solicitation was conducted with experts, and all experts agreed. Finally, a training model was developed to enhance the internet security literacy of college students in Guangxi.

Pre - and posttest experiments

1. Conduct a pre-test on the students in the sample group and fill out the “College Student Internet Security Literacy Test Question”.

2. Apply the internet security literacy model for college students, conduct experiments, and use the internet security literacy improvement model for college students to provide internet security literacy training to 35 students. Use test questions to conduct a post test

on the students in the sample group.

3. Collect relevant results from pre - and posttests and organize the data and grades. Calculate the data of the highest, lowest, average, standard deviation, number of qualified individuals, and number of outstanding individuals in the pre - and post test scores and analyze them. If the post test data is higher than the pretest data, it indicates that after the implementation of training interventions, students’ internet security literacy has significantly improved.

Expert verification

1. Select 5 experts to evaluate the model for improving the internet security literacy of college students.

2. Each expert evaluates the model for enhancing college students’ internet security literacy around four aspects: Context, Input, Process, and Product.

3. Collect evaluation forms, organize whether experts agree and relevant opinions, and obtain evaluation results.

RESULTS

Part 1: Analysis of the Current Situation of Internet Security Literacy among College Students in Guangxi

1. College students have awareness of internet security. There are multiple

problems, among which the most prominent is the lack of awareness of regularly backing up information materials, with the highest agreement rate reaching 90.48%. This reflects that most college students have not developed the habit of regularly backing up information materials, which increases the risk of data loss and information security. The question with the lowest numerical value is “college students do not attach importance to the protection of personal online identity information”, with a consent rate of 61.9%, which is relatively low among the four questions. This indicates that some college students can recognize the importance of protecting personal online identity information.

2. Regarding the acquisition and mastery of internet security expertise. A significant number of college students, when confronted with internet security concerns, lack the knowledge to adequately safeguard their rights, hence heightening the risk of further violations. For college students, the enthusiasm for actively learning and understanding internet security knowledge is not strong, and the approval rate is also as high as 95.24%. This reflects the lack of enthusiasm among college students in actively learning and

understanding internet security knowledge, which may limit their effectiveness in mastering internet security knowledge. The lowest agreement rate among college students regarding the lack of understanding of basic knowledge such as the concept of internet security indicates that a small number of college students have some basic knowledge about internet security.

There are still certain deficiencies in the ability to prevent and respond to internet security risks. Especially in terms of improving firewall configuration and usage skills, configuring, and using antivirus software, and preventing network and telecommunications fraud, the problems are more serious. The three issues are particularly prominent, and the agreement rate of “not paying attention to the security of the electronic payment environment” is relatively the lowest compared to other issues, indicating that college students have a certain strengthening of their understanding of electronic payment security, but still need to pay more attention to the security of the online payment environment.

4. There are problems with the ability of college students to regulate and maintain internet security ethics. Especially regarding the issue of “the sense of responsibility

of college students in maintaining internet security needs to be improved”, all experts agree, with the highest approval rate of 100%, indicating that college students lack a sense of responsibility in maintaining internet security and need to be further strengthened. Regarding the issue of “college students engaging in unverified dissemination or forwarding of false information”, a consent rate of 80.95% was found, which is relatively low compared to other issues. This reflects that some college students do not verify whether information is false when publishing and forwarding, while a small number of college students are able to make necessary verifications and judgments about online information.

5. There are still shortcomings in cultivating and cultivating the ability of online psychological security among college students. 100% of the respondents agree with the issue that college students may experience psychological problems due to internet security incidents such as online violence and fraud. This indicates that internet security incidents do have a negative impact on the psychology of college students and reflects that the frequency of internet security incidents among college students may be higher.

The consent rate of college students who lack the ability to self-regulate and intervene when encountering internet security psychological problems and the ability to seek professional counseling and assistance when encountering internet security psychological problems is relatively low, but it also reaches 90.48%, indicating that most college students lack effective coping strategies and seeking help when facing network psychological problems.

In summary, the expert survey method has been used to draw the following conclusions: the overall internet security literacy of college students in Guangxi still has problems such as weak awareness of internet security, lack of understanding of basic knowledge of internet security, incomplete mastery of internet security response skills, insufficient sense of responsibility for maintaining internet security, and insufficient psychological adjustment ability for dealing with internet security. The overall level is below average and needs further improvement.

Part 2: Collect opinions through the Delphi method and obtain the model after three rounds of solicitation. Results of expert opinions on the first round of Delphi method:

In terms of training content, 17 experts chose to agree, with an average value of 0.90, close to 1, indicating that most people agreed with the design of the training content, with a mode of 1, further confirming the majority's recognition of this content. The IQR (interquartile range) is 0, indicating that the data distribution is relatively concentrated and there is no significant dispersion. In terms of training methods, 15 experts agreed, and 6 experts disagreed, with an average value of 0.43, indicating some differences in training methods. The mode is 1, indicating that although there are different opinions, there are still relatively more people who tend to agree with this training method. The IQR is 2, indicating a large degree of dispersion in the selection of training methods; In terms of training materials and tools, 15 experts agreed, 1 expert chose to be uncertain, and 5 experts chose not to agree. It is suggested to add some small games related to internet security to increase the fun of training and student participation. The average value is 0.48, indicating a certain degree of disagreement in training methods. The mode is 1, indicating that although there are different opinions, there are still relatively more people who tend to agree with this training method.

The IQR is 1, indicating a certain degree of dispersion; In terms of training time, all 21 experts agree that the average value is 1 and the mode is 1, further confirming this point. The IQR is 0 and the data distribution is very concentrated. In terms of training evaluation, 20 experts agree, while 1 expert is uncertain, with a value of 0.95, close to 1, indicating that most people fully agree. The mode is 1, the IQR is 0, and the data distribution is very concentrated.

In summary, after the first round of expert opinion collection, all experts agreed on the training content, training time, and training evaluation. In terms of training methods, training materials, and tools, experts had different opinions and put forward suggestions. The comprehensive opinions include adding scenario simulation experience in the training methods section and adding game resources related to internet security in the training materials and tools.

Expert opinion results of the second round of Delphi method:

In terms of training content, training time, and training evaluation, all 21 experts agreed, with an average value of 1.00 and a mode of 1, further confirming this point. The IQR is 0, the data distribution

is very concentrated, and opinions are highly consistent. In terms of training methods, 20 experts agreed, and 1 expert disagreed. It is recommended to increase the training method of psychological group counseling, with an average value of 0.90, close to 1, indicating that most people strongly agree. The mode is 1, indicating that most people agree. The IQR is 0, and the data distribution is very concentrated with highly consistent opinions. In terms of training materials and tools, 18 experts agreed, 2 experts disagreed, and 1 expert was uncertain. It is recommended to add an online learning app platform to facilitate students to learn and review online at any time, and to add props for psychological group counseling to make training activities more attractive. The average value is 0.76 and the mode is 1, indicating a certain degree of disagreement, but the majority still agree. The IQR is 0, and the data distribution is relatively concentrated, but there is still a certain degree of dispersion.

In summary, after the second round of expert opinion collection, all experts agreed on the training content, training time, and training evaluation. In terms of training methods, training materials, and tools, experts had different

opinions and put forward suggestions. The comprehensive opinions include adding psychological group counseling training methods in the training methods and adding online learning platform “Xuetong” APP and group counseling props in the training materials and tools.

Expert opinion results of the third round of Delphi method:

21 experts agreed on the training content, training methods, training materials and tools, training time, and training evaluation. The average value is 1.00 and the mode is 1, further confirming this point. The IQR is 0, the data distribution is very concentrated, and opinions are highly consistent.

In summary, after soliciting opinions from experts in the first two rounds, the training model was adjusted twice. Through the third round of Delphi expert recommendations, all experts agreed on all aspects of the model, and the final Guangxi university student internet security literacy improvement model was determined.

Part 3: Implementation and Evaluation of the Internet Security Literacy Model Results for Guangxi University Students

Step 1: 28 students from a single

cohort of Big Data Enterprise Management at Guangxi Agricultural Vocational and Technical University were chosen for training. Administered a pre-test prior to the initiation of five training subjects and a post-test after each training session. After the training session was completed, a thorough examination was administered. The precise score data were as follows:

their performance, and at least no students have scored below 70. In the average score section: the pretest average score was 73, the posttest average score was 84, and the posttest average score was higher than the pretest, indicating a significant improvement in overall student performance. In terms of standard deviation: the pretest standard deviation is 10.8, and the posttest

Table 1 Analysis of Student Pre- and Post-Test Scores

(n = 28)

	highest score	lowest score	average score	standard deviation	qualified number (above 70 points)	excellent number (above 90 points)
Pre-Test	90	50	73	10.8	17	1
Post Test	95	70	84	8.4	28	12

From the analysis in Table 1, in the highest score section: the highest score in the pretest was 90, and the highest score in the post test was 95. The highest score in the post test was higher than that in the pretest, indicating a significant improvement in student performance in the post test. In the lowest score section: the lowest score in the pretest is 50, the lowest score in the post test is 70, and the lowest score in the post test is higher than that in the pretest, indicating that all students have improved

standard deviation is 8.4. The standard deviation measures the degree of data dispersion, while the posttest standard deviation is smaller than the pretest, indicating that the score distribution of students in the post test is more concentrated, that is, their performance is more consistent. In terms of the number of qualified students (above 70 points): the number of qualified students in the pretest was 17, and the number of qualified students in the post test was 28. The number of qualified students

in the post test was higher than that in the pretest, indicating that more students met the qualification criteria in the post test. In terms of the number of outstanding students (above 90 points): the number of outstanding students in the pretest was 1, and the number of outstanding students in the post test was 12. The number of outstanding students in the post test significantly increased compared to the pretest, indicating that more students achieved excellent results in the post test.

In summary, the overall performance of high school students in the post test

has significantly improved, with not only an increase in average scores and the number of qualified students, but also a significant increase in the number of outstanding students. At the same time, the distribution of students' scores has become more concentrated. This means that the introduction of the training mode in this study has had a positive impact on the improvement of students' internet security literacy.

Step 2, invite experts to evaluate the model. Invite 5 experts with over 15 years of work experience to use expert evaluation methods to evaluate the CIPP of the model.

Table 2 Expert Evaluation Results

(n=5)

	Expert 1	Expert 2	Expert 3	Expert 4	Expert 5
C- Context Evaluation	✓	✓	✓	✓	✓
I- Input Evaluation	✓	✓	✓	✓	✓
P- Process Evaluation	✓	✓	✓	✓	✓
P- Product Evaluation	✓	✓	✓	✓	✓

Five experts gave positive feedback on all aspects of CIPP evaluation, indicating that the model is considered effective and appropriate in terms of background, input, process, and product. This is very positive feedback, indicating that the design and implementation of the model have been recognized by experts.

Part 3: Introduction to internet security Literacy Enhancement Model

The model for improving the internet security literacy of college students is divided into two parts. The first part is based on literature review and research status, focusing on five themes: awareness, knowledge, skills, ethics, and psychology.

The first step is to enhance awareness, the second step is to improve knowledge, the third step is to improve skills, the fourth step is to improve psychological aspects, and the fifth step is to participate in moral aspects, setting up training programs around the above sequence. The second part of the model is the key part, designing the entire training from five aspects: training content, training methods, training materials and tools, training time, and training evaluation. The above two aspects comprehensively constitute an improvement model for enhancing the internet security literacy of college students.

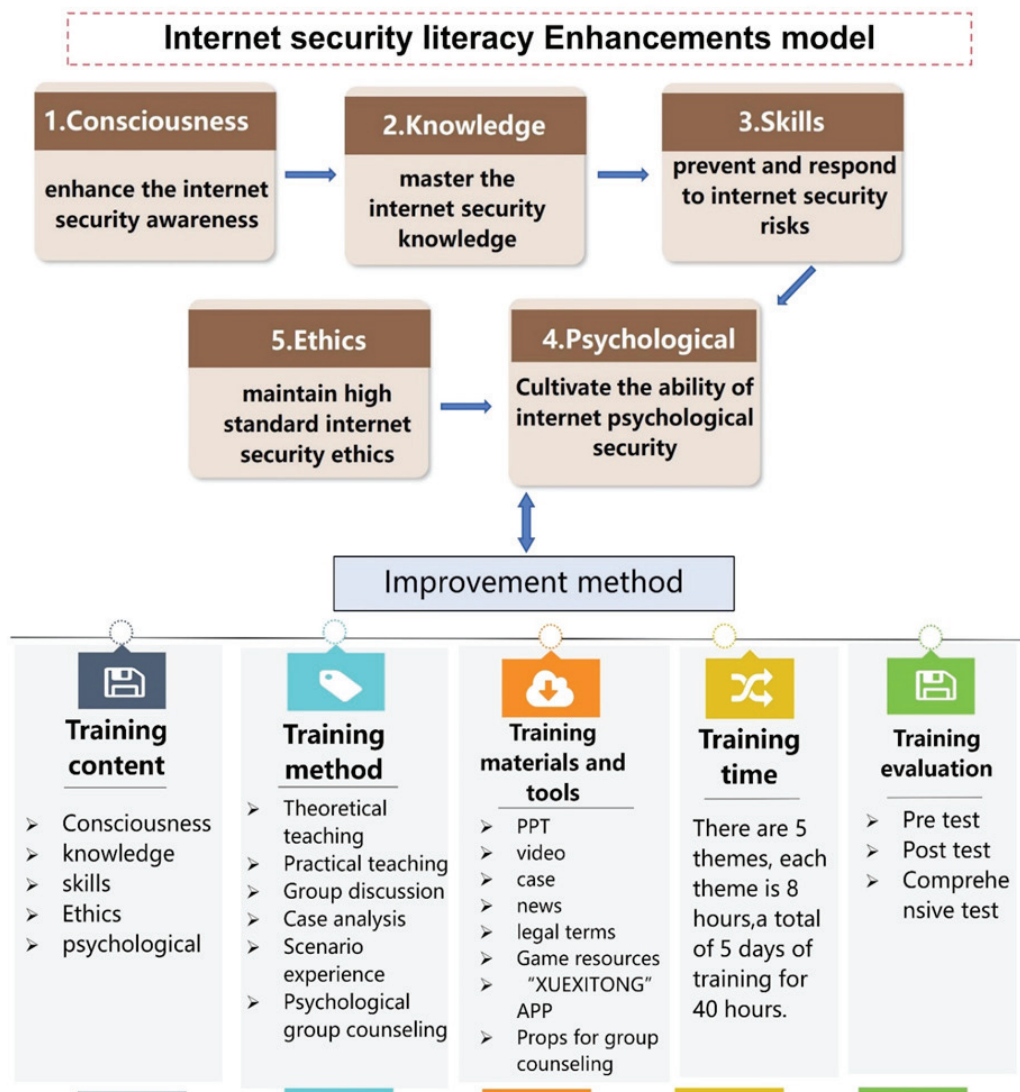


Figure 1 Internet security literacy enhancements model

CONCLUSION

The weak awareness of internet security literacy among college students in Guangxi is a significant concern, given the increasing reliance on digital platforms for academic, social, and personal activities. Many students exhibit limited understanding

of the risks associated with online behaviors, such as sharing personal information, using weak passwords, or failing to recognize phishing attempts. This lack of awareness leaves them vulnerable to cyberattacks, identity theft, and privacy breaches. Factors contributing to this weakness

include inadequate formal education on cybersecurity, limited exposure to real-world cyber threats, and a general perception that such risks are minimal or distant. As internet usage continues to grow, this gap in security literacy presents a critical challenge that requires immediate attention through targeted educational initiatives and awareness campaigns. Without a stronger focus on building internet security literacy, students in Guangxi may continue to face significant cybersecurity risks in their academic and personal lives.

Insufficient training on improving the internet security literacy of college students. The coverage of training content is insufficient. Establish a systematic and scientific training model suitable for college students to enhance their internet security literacy.

A training model centering on five dimensions of Internet security literacy has been established, which combines online and offline training, and has been verified by experts in the field. It can better improve the Internet security literacy of college students.

Discussion

The study of college students' internet security literacy employs literature review and expert survey methodologies

to scientifically identify the characteristics and deficiencies in their internet security knowledge, thereby facilitating the development of targeted enhancement strategies. To enhance the online security literacy of college students in the study's objective 2, the Delphi method is employed to gather expert opinions over three rounds, thereby facilitating a more scientific collection of recommendations and refining the training model for more accuracy and rationality.

The emphasis on a multi-dimensional approach to internet security literacy is in accordance with the results of other studies that underscore the intricacy of cybersecurity education. Chen et al (2020) emphasized the necessity of addressing both cognitive and behavioral dimensions of cybersecurity in educational contexts, asserting that security encompasses not just technological concerns but also psychological and social elements. The integration of psychology and ethics in the proposed model corresponds with these findings, acknowledging that students must cultivate not only technical competencies but also the capacity to discern deceptive strategies and comprehend the ethical ramifications of their online conduct. This idea aligns with O'Brien,

McMahon, and Kelleher (2020) who suggested that a hands-on, skills-based approach is crucial for effective cybersecurity education, which is reflected in the proposed training program's focus on practical abilities, such as handling encryption and securing communications. Awareness of the ever-evolving nature of cyber threats is a critical factor in maintaining long-term security practices among students (Zhang, 2021)

SUGGESTIONS AND RECOMMENDATIONS

The teaching content and methods should keep up with the times. Today's society is undergoing rapid changes and testing still needs constant adjustment. The teaching content should be continuously adjusted according to the updates of internet security knowledge. The teaching methods will continue to be adjusted over time. In the teaching process, to achieve

better teaching results, teaching methods will be continuously adjusted according to the teaching time.

Strengthen the construction of internet security teaching personnel and improve the quality of training. Experts with rich Internet security practices and teaching experience are selected as trainers to ensure the accuracy and practicality of the training content.

Strengthen cooperation with society. Network telecommunication companies and Internet security companies have more advantages in technology and prevention experience but lack a platform for communication and joint training with universities. Internet security technical experts and legal experts can be invited to the school for training to introduce cutting-edge Internet security protection knowledge and technology and enrich teaching resources.

REFERENCES

- Chen Qi, Xiong H, Dai Q & Gu J. (2022). Research on the evaluation and promotion strategy of college students' internet information security literacy ability under the platform society. **Library and Information work**, 7, 75-87.
- Chen, Y. T., Shih, W. L., Lee, C. H., Wu, P. L., & Tsai, C. Y. (2021). Relationships among undergraduates' problematic information security behavior, compulsive internet use, and mindful awareness in Taiwan. **Computers & Education**, 164, 104131.

- Chen, X., Zou, D., Cheng, G., & Xie, H. (2020). Detecting latent topics and trends in educational technologies over four decades using structural topic modeling: A retrospective of all volumes of Computers & Education. **Computers & Education**, **151**, 103855.
- Gao D, CAI H, Dong L, Shen X & Xu W. (2013). Design of students' internet information security literacy evaluation scale. **Chinese Medical Education Technology (02)**, 173-177.
- Gao G, Zhang L & Wang T. (2021). Construction of the online teaching quality evaluation index system based on the Delphi method. **Chinese Journal of Multimedia and internet Teaching**, **01**, 32-34
- Huang H & Wei M. (2018). Analysis on the application of easy class platform in the safety education of higher vocational colleges. **Liaoning Teachers' College (Natural Science edition) 04**, 61-63.
- Ji, W., Wang, R., Tian, Y., & Wang, X. (2022). An attention based dual learning approach for video captioning. **Applied Soft Computing**, **117**, 108332.
- Jin, W., & Hui, Z. (2017, December). Embedding Information Security Literacy in College Education. In 2017 **International Conference on Social science, Education and Humanities Research (ICSEHR 2017)** (pp. 48-51). Atlantis Press.
- Kamarulzaman, M. S., Shuhidan, S. M., & Wahid, K. A. (2022, September). The Moderating Role of Information Security Behaviour (ISB) on the Relationship between Digital Literacy (DL) and Information Security Culture (ISC): A Proposed Research Framework. **In Proceedings 82(1)**, 35, MDPI.
- Kirkpatrick, D.L. (1998). The Four Levels of Evaluation. In: Brown, S.M., Seidner, C.J. (eds) Evaluating Corporate Training: Models and Issues. **Evaluation in Education and Human Services**, **46**. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-011-4850-4_5
- Luo Y. (2016). Research status and trend of internet literacy of college students in China Visual map analysis based on common word analysis method. **Modern Education Management 10**, 118-123.
- Li R, Pan L, Hao J, Zhang H, Luo L & Wu Q. (2020). High accuracy of internet security awareness of individual assessment and group index construction method. **Journal of Beijing Institute of Technology**, **09**, 1002-1008.

- Li, J., Xiao, W., & Zhang, C. (2023). Data security crisis in universities: identification of key factors affecting data breach incidents. **Humanities and Social Sciences Communications**, 10(1), 1-18.
- Liu, J., Feng, X., Liu, J., & Yamaka, W. (2024). Digital Economy and Industrial Structure Transformation: Mechanisms for High-Quality Development in China's Agriculture and Rural Areas. **Agriculture**, 14(10), 1769.
- Nguyen, C. T., Saputra, Y. M., Van Huynh, N., Nguyen, N. T., Khoa, T. V., Tuan, B. M., & Ottersten, B. (2020). A comprehensive survey of enabling and emerging technologies for social distancing—**Part I: Fundamentals and enabling technologies**. **IEEE Access**, 8, 153479-153507.
- O'Brien, N. 2020. State of Mind Ireland: the design and evaluation of a positive mental health intervention among higher education students. **PhD Thesis**, University College.
- Qiu Y. (2022). Discussion on the internet security awareness education of college students. **Technology Vision**, 34, 42-46.
- Qing, Y. & Kun, Y. (2023) Knowledge Sharing Behavior of Team Members in Blended Team-Based Learning: Moderating of Team Learning Ability. **The Asia-Pacific Education Researcher** 33(5), 1251-1263.
- Wang J. (2019). Research on cultivating college students' self-management ability training in the Era of we-media. **Education modernization**, 29, 237-238.
- Yu, Q., Yu, K., Li, B., & Wang, Q. (2023). Effectiveness of blended learning on students' learning performance: a meta-analysis. **Journal of Research on Technology in Education**, 1-22. <https://doi.org/10.1080/15391523.2023.2264984>
-

Research Article

DECISION SUPPORT SYSTEM MODEL IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR CHINESE UNIVERSITIES IN SICHUAN PROVINCE

Xin Deng¹, Sombat Teekasap², Nainapas Injoungjirakit^{3*}, Prapai Sridama⁴,
Wimon Utog⁵ and Nisara Paethrangsri⁶

¹Leshan Normal University, China

^{2, 3, 4, 5}Graduate School, Bansomdejchaopraya Rajabhat University, Thailand

⁶Rajamangala University of Technology Thanyaburi

*E-mail: nainapas.in@bsru.ac.th

Received: 2024-08-05

Revised: 2024-10-13

Accepted: 2024-10-30

ABSTRACT

Leveraging advanced digital technologies to enhance management efficiency and optimize resource allocation is an effective means to promote all the human resource management activities in universities. This study aims to propose an optimal HRM decision support system model tailored to the needs of human resource management in Sichuan universities. To achieve this goal, a questionnaire survey was conducted with 21 experts based on literature review to analyze the existing issues in HRM in Sichuan universities. Subsequently, the Delphi method was used to establish a graphical model based on the feedback from these experts. Finally, referring to the CIPP evaluation principles, nine experts evaluated the model constructed in this study. The research results indicate that HRM in Sichuan universities faces issues primarily in aspects such as institutions and policy data management standards, big data, and artificial intelligence technology application. This study has proposed a model encompassing six core aspects of HRM: personnel information, personnel recruitment, development, performance evaluation, internal promotion, and compensation and benefits. The model enhances the integrity of data storage, records accuracy, and sharing smoothness; strengthens recruitment

strategies formulation, candidate screening, and intelligent recruitment process; the identification of training needs improvements, development of personalized training plans, and resource allocation; optimizes intelligent performance evaluation, in-depth analysis, and sound feedback mechanism; establishes unified employment criteria, clear promotion channels, and intelligent job matching; and strengthens intelligent analysis, formulation of personalized incentive measures, and strategic analysis.

Keywords: University Human Resource Management; Decision Support System Model; Problems of Human Resource Management; Human Resource Management Factors.

INTRODUCTION

The construction of a Decision Support System (DSS) for Human Resource Management (HRM) in universities is indispensable for improving decision-making efficiency, accuracy, and transparency, ultimately contributing to the institution's success and competitiveness. Firstly, it enhances the efficiency and effectiveness of personnel management by optimizing the allocation of HRs, which is vital for forming discipline and management teams (Ma & Jan, 2022). A DSS can streamline HR processes such as appraisal and promotion, providing relevant and timely information that aids in decision-making, thus simplifying the generation of necessary analytics for decision support. The integration of advanced information technology, including artificial intelligence algorithms, into HRM systems significantly improves

the accuracy of personnel data, with AI-based systems achieving up to 94% accuracy compared to traditional systems' 76% (Zhu, 2023). This high accuracy is essential for making informed decisions regarding faculty performance and promotions. Additionally, DSS can manage large volumes of data, providing rapid responses to changes in academic achievement, forecasting student retention, and assessing the number of vacancies and qualitative performance, which are critical for maintaining the quality of education and meeting key performance indicators (Karabtsev et al, 2022). The use of DSS in project management within universities also increases transparency and the reaction rate of decision-makers, ensuring that project objectives align with organizational goals (Pascu et al, 2014). Moreover, a web-based HR e-Leave

Management System, as part of a DSS, can streamline leave transactions, monitor leave balances, and manage records efficiently, leading to a more productive workforce and fair application of leave policies (Fortich & Marcial, 2015). DSS is particularly valuable in situations where the amount of available information is overwhelming for human decision-makers, ensuring precision and optimality in decision-making processes (Agbo & Ogai, 2013). In the context of talent evaluation and selection, DSS can utilize advanced methods like linguistic eutrophic sets and power averaging operators to handle multiple uncertain information, making the evaluation process more consistent and effective (Liang et al, 2018). Given the budget constraints and rigid administrative rules in higher education institutions, DSS can aid in making quality HR decisions by using models like the Analytic Hierarchy Process (AHP) to select the best candidates for job positions based on qualitative analysis and group decision-making (Begicevic Redep et al, 2015). Finally, a DSS that combines specific domain knowledge with user preferences can help university managers make decisions based on rigorous scientific methods, enhancing the performance

of both business and academic processes (Grecu et al, 2013).

Drawing upon the above-discussed advantages of DSS in HRM, developing an effective DSS model to optimize the HRM practice for universities is urgent.

Problem Statement of HRM system Models

Existing university HRM systems often focus on HRM information, while overlooking concerns regarding talent retention and development, as well as applications in HR strategic planning and decision support (Liu, 2018). Additionally, current HRM systems still have certain gaps in meeting practical needs such as improving management efficiency and supporting functional expansion (Peng & Deng, 2021). With reference to the limitations of existing HRM and system models discussed above, this research thus aims to develop a DSS model that meets the actual demand of HRM for universities in Sichuan.

RESEARCH OBJECTIVES

To propose an optimal HRM decision support system model tailored to the needs of human resource management in Sichuan universities.

LITERATURE REVIEW

Therefore, a university's HRM DSS should encompass departments such as personnel information, goal-based evaluation theory (Scriven, 1991), utilization-focused evaluation (Patton, 2008) development, performance assessment, internal promotion, compensation, and benefits. Integrating literature on comprehensive HRM, digital technology in management promotion, Focus is shifted from established targets to the wants and concerns of the stakeholders through responsive evaluation (Stake, 1975), which identifies the basic components of the model. Additionally, theoretical foundation for the model's operation includes the integration of data mining technology, management decision-making tools, and the advantages of cloud computing. Furthermore, relevant evaluation models, such as CIPP technique (Stufflebeam, 1971), support the effectiveness and practicality of the model. Sichuan Province's university administration system is impacted by local policies, economic development, and culture, but remains part of the national higher education system. The "Internet Plus" plan of China encourages digital technology to modernize different industries, including education. University management in Sichuan

is also prioritizing international collaboration and global-standard higher education.

In summary, this research will integrate various theories and frameworks to establish a comprehensive and effective university HRM DSS model aimed at improving management efficiency and promoting management practices.

CONCEPTUAL FRAMEWORK

Core elements to improve efficiency in university HRM include: establishing a scientifically sound recruitment and selection mechanism to attract and retain high-quality talent; providing systematic training and development plans to enhance staff professional skills and overall competence; developing a fair and transparent performance management system with regular evaluation and feedback to motivate continuous improvement among staff; designing a competitive compensation and benefits system to enhance employee satisfaction and sense of belonging; utilizing information technology and digital tools to optimize HRM processes and ensure unified and accurate data; fostering organizational culture to strengthen staff cohesion and sense of belonging; and continuously innovating and improving HRM strategies to adapt to external

environment changes and enhance overall management efficiency.

METHODOLOGY

This study attempts to incorporate cutting-edge information technology to support the development paradigm of certain research theories and models. It is based on the theoretical frameworks and possible assessment models. It seeks to find an effective approach to developing a university HRM DSS model. The DSS model can help managers timely grasp the necessary decision-making basis for implementation, while providing intelligent business process support to reduce labor costs and enhance work efficiency.

To address the research problem, this research employed instrument design, questionnaire surveys, and interviews with experts to answer the research problem. Initially, it delved into understanding the current state and existing issues of university HRM in Sichuan Province, China. Subsequently, using the Delphi method, multiple rounds of anonymous expert consultations were conducted to design a decision support model for HRM. The aim was to provide insights and references for optimizing HR management

practices in Sichuan universities.

1. Sample group: Seven HRM employees (33.33%), seven IT professionals (33.33%), and seven IT managers or university administrators (33.33%) make up the sample groups. These individuals were chosen using the purposive sampling technique.

2. Research Instruments

The author linked the questionnaire questions with the research objectives and modified it to capture relevant data from the target demographic. To address study variables and constructs, the tool was created after a thorough literature and theoretical framework evaluation. A multi-step validation approach ensured questionnaire validity. Experts reviewed each question for relevance, clarity, and appropriateness to determine the questionnaire's content validity. These experts' feedback was incorporated into the final questionnaire. A small sample typical of the study population was pilot tested to discover any question wording or structural ambiguities. Minor changes were made to improve clarity and usability after the pilot test.

2.1 Expert survey questionnaire:

An expert survey questionnaire with designed scale questions was applied in the current

HRM. This allowed relevant personnel to give a quantitative view of the degree of agreement for each aspect and facilitates the carry out data statistics and analysis. The questionnaire was divided into three parts with a total of 116 questions. The first part introduces the participants to the background and basic requirements of this questionnaire. The second part contains 5 questions on participants' basic information, such as gender, professional title, job position, educational qualifications, working years etc. The third part consists of 116 questions, covering key areas such as the current problems in HRM system, strategies to improve HRM, and factors affecting DSS for HRM.

2.2 Procedures of Conducting the expert survey

2.2.1 Based on the information obtained through relevant basic data analysis, an expert survey questionnaire related to the elements of the DSS model for HRM was drafted.

2.2.2 Bring the expert survey questionnaire for IOC checking by 5 experts and make a final improvement.

3. Research Procedure

3.1 Data Collection: To ensure the accuracy of the survey, a series of preparatory work were conducted such as

explained the research purposes and needs to the education management department, contact information of a randomly selected group of research experts, managers, and education administrators, distributed survey forms, research proposals, research conceptual frameworks, and questionnaire documents to the sample group, seeking their opinions in advance and scheduling feedback times, and collected the answered questionnaires.

3.2 Data Analysis: After filtering based on comments from the sample group's questionnaire using a five-point Likert scale, the data was processed and computed precisely in an Excel spreadsheet. The values rate from 1 to 5 represent levels from strongly disagree to strongly agree. Subsequently, SPSS 24.0 statistical software was used to average the data, reflecting the overall attitudes and distribution of the sample group towards various issues.

RESULTS CONCLUSION AND DISCUSSION

Problems in university HRM: A questionnaire survey of 21 experts revealed that there are five issues with university HRM today. These issues include the need for a unified data management organization and policy

standards, the necessity of bolstering database technology, and enhancing the use of big data technology, expanding the use of artificial intelligence technology the use of information technology, improving as shown in Table 1.

Table 1 Problems in university HRM.

(n = 21)

Issue: effect	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree
Data management organization and policy standards need to be unified					
Inappropriate personnel information data recording and exchange system: data redundancy.	17 (80.95%)	17 (80.95%)	17 (80.95%)	17 (80.95%)	17 (80.95%)
Incomplete recruitment data: difficult to analyze, affecting decision accuracy.	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)
Lack of training records and evaluation standards: hard to quantify investment and effectiveness.	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)
Inconsistent performance data standards and evaluation methods: affecting fairness.	16 (76.19%)	16 (76.19%)	16 (76.19%)	16 (76.19%)	16 (76.19%)
Lack of standardized job descriptions and demand analysis: low hiring match rates.	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)
Lack of scientific compensation and benefits policies and standard: low fairness and satisfaction.	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)
Application of big data technology needs to be strengthened					
Lack of insights and predictions personnel information: ineffective decision.	21 (100.0%)	21 (100.0%)	21 (100.0%)	21 (100.0%)	21 (100.0%)
Inappropriate recruitment process for accurately matching candidates: increasing time and cost.	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)

Table 1 (to)

(n = 21)

Issue: effect	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree
Insufficient personalization in the training programs, ineffective use of resources, inefficient resource allocation and poor results.	17 (80.95%)	17 (80.95%)	17 (80.95%)	17 (80.95%)	17 (80.95%)
Lack of innovative performance analysis: ineffective scientific evaluations.	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)
Imprecise job requirements and position matching decisions: miss match placement	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)
Inappropriate compensation and benefits policies: low employee satisfaction.	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)
The application of information technology needs to be deepened					
Lack of real-time update personnel information integration, low management efficiency.	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)
Using manual recruitment processes: low efficiency and poor employed person impression.	21 (100.0%)	21 (100.0%)	21 (100.0%)	21 (100.0%)	21 (100.0%)
Lack of personalized training needs analysis and course recommendations, effective training result.	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)
Performance evaluations rely on traditional methods: delayed and inaccurate data.	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)
Integration job demands and talent matching methods are outdated, poor decision-making.	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)	19 (90.48%)
Simple manual compensation and benefits management processes: employee dissatisfaction.	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)	20 (95.24%)

Table 1 (to)

(n = 21)

Issue: effect	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree
Database technology needs to be improved					
Low Information data storage efficiency:	20	20	20	20	20
slow query speeds.	(95.24%)	(95.24%)	(95.24%)	(95.24%)	(95.24%)
Lack of flexibility and scalability recruitment database: delayed and inaccurate decision-making.	17	17	17	17	17
	(80.95%)	(80.95%)	(80.95%)	(80.95%)	(80.95%)
Training database cannot support complex recording and analysis: inefficient management.	16	16	16	16	16
	(76.19%)	(76.19%)	(76.19%)	(76.19%)	(76.19%)
Performance database NOT meet personalized needs: unfair and inaccurate evaluations.	18	18	18	18	18
	(85.71%)	(85.71%)	(85.71%)	(85.71%)	(85.71%)
Incomplete and inconsistent job database: inefficient decision-making.	20	20	20	20	20
	(95.24%)	(95.24%)	(95.24%)	(95.24%)	(95.24%)
Insecure compensation and benefits database: low employee trust.	14	14	14	14	14
	(66.67%)	(66.67%)	(66.67%)	(66.67%)	(66.67%)
The application of artificial intelligence technology needs to be enhanced					
Lack of analytical and predictive capabilities:	20	20	20	20	20
Inefficient work.	(95.24%)	(95.24%)	(95.24%)	(95.24%)	(95.24%)
Manual filter and match recruitment processes: Low efficiency and accuracy.	17	17	17	17	17
	(80.95%)	(80.95%)	(80.95%)	(80.95%)	(80.95%)
Lack of personalized learning recommendations: time consuming activities.	19	19	19	19	19
	(90.48%)	(90.48%)	(90.48%)	(90.48%)	(90.48%)
Lack of intelligent analysis and recognition performance evaluations: inappropriate results.	19	19	19	19	19
	(90.48%)	(90.48%)	(90.48%)	(90.48%)	(90.48%)

Table 1 (to)

(n = 21)

Issue: effect	Strongly Agree	Agree	Neutral	Disagree	Strongly Disagree
Lack of intelligent job demand analysis and talent matching; inaccurate decision-making.	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)	18 (85.71%)
Lack of intelligently optimize compensation and benefits management, unsatisfaction policy.	17 (80.95%)	17 (80.95%)	17 (80.95%)	17 (80.95%)	17 (80.95%)

The survey results about HRM in universities are shown in Table 1. Participants indicate how strongly they agree, disagree, are neutral, disagree, and strongly disagree with each feature. These problems appear in all six areas of human resource management (HRM): performance evaluation, internal promotion, recruiting, development, and compensation and benefits. The issues with the highest degree of expert recognition (100.0%) among them are: the inability to extract useful insights and predictions from personnel data; the reliance on manual hiring procedures, which results in low efficiency and a poor user experience; and the inadequate security of the compensation and benefits database, which undermines employee trust (66.67%).

There are a number of reasons behind the present issues with HRM systems in Chinese universities. First, organizational complexity or insufficient data security and privacy protection measures may be the cause of the requirement for a unified data management structure and policy standards. Second, there may be a shortage of effective tools for mining and analyzing enormous datasets, as well as time and complexity issues with data integration and cleansing procedures. These issues could lead to a need for stronger big data application. Thirdly, an outdated or inadequate technological infrastructure, particularly in the case of the sluggish adoption of developing technologies, may be the cause of the inadequate depth of application

of information technology. Fourth, database technology has to be enhanced. This could encompass problems with inconsistent and incomplete data, as well as problems with inefficient data retrieval and storage. Finally, the demand for improved artificial intelligence technology application may be from a lack of specifically designed AI solutions for HRM or from a lack of knowledge about the possibilities of AI technologies. Factors affecting HRM: According to the expert survey, the six primary components of HRM are performance assessment management, internal promotion management, personnel development management, compensation and benefits management, and personnel information management., 30 factors influencing HRM were sorted out, and confirmed by relevant experts. Among them, 18 factors were unanimously approved, and items 1, 5, 6, 8, 11, 15, 17, 19, 22, 24, 26, and 30 were adjusted due to low expert recognition, as shown in Table 2.

According to Table 2, it was found that 18 of the 30 factors that affect university HRM showed high consistency with the inter-quartile range ($0.0 \leq IQR \leq 1.8$) or median ($4.5 \leq Md \leq 5.0$), indicating 60.00% a high degree of consensus was achieved on the influencing factors. 12 of the 30 factors with the inter-quartile range more than 1.8,

and median lower than 4.5, show that there are significant differences in opinions among the interviewees.

Development of DSS model for HRM: Using the Delphi method, 21 experts, comprise of 7 HRM experts, 7 Information Technology experts, 7 Information Technology Management experts or Educational Management experts, were invited to evaluate the decision support system model. During this period, the 21 experts give exceptional support with a positive attitude. The final DSS model for HRM is shown in Figure 1.

Model description:

This research includes 4 key links: target population and sample selection, application of research tools, data collection process, data analysis and statistical methods. The building of DSS model for HRM was done through multiple rounds of questionnaire expert surveys and consultation.

1. The DSS model for HRM is relatively fixed and inclusive formed by the integration of relevant subjects and influencing factors. The construction of this model aims to provide practical support and platform supply for HRM in Chinese universities in Sichuan.

Table 2 Factors influencing HRM.

Item	Factor	Md	Mo	IQR	Result
Personnel Information Management					
1	Unified data management standards	4	5	2	Modify
2	Complete data storage	5	5	2	Pass
3	Accurate data recording	5	5	0	Pass
4	Smooth data sharing	5	5	0	Pass
5	Secure data management	4	5	2	Modify
Personnel Recruitment Management					
6	Personalized recruitment process	4	4	2	Modify
7	Intelligent recruitment strategies	5	5	0	Pass
8	Unified data storage management	4	5	2	Modify
9	Automated recruitment process implementation	5	5	1	Pass
10	Intelligent candidate matching and screening	5	5	1	Pass
Personnel Development Management					
11	Investment in information technology resources	4	5	2	Modify
12	Identification of training needs	5	5	0	Pass
13	Personalized development of training plans	5	5	0	Pass
14	Reasonable allocation of resources	5	5	2	Pass
15	Targeted guidance	4	5	2	Modify
Performance Assessment Management					
16	Intelligent performance assessment	5	5	0	Pass
17	Accurate data management	4	[3, 5]	2	Modify
18	In-depth analysis of performance data	5	5	2	Pass
19	Unified assessment standards	4	4	2	Modify
20	Sound feedback mechanism	5	5	0	Pass
Internal Promotion Management					
21	Unified hiring criteria	5	5	1	Pass
22	Complete data information	4	4	2	Modify

Table 2 Factors influencing HRM.

Item	Factor	Md	Mo	IQR	Result
23	Intelligent job matching	5	5	0	Pass
24	Transparent decision-making process	4	[3, 5]	2	Modify
25	Clear promotion channels	5	5	2	Pass
Compensation and Benefits Management					
26	Centralized unified data management	4	[3, 4]	2	Modify
27	Intelligent analysis of compensation and benefits	5	5	0	Pass
28	Personalized incentive measures	5	5	0	Pass
29	Intelligent policy analysis	5	5	2	Pass
30	Fair compensation and benefits system	4	[3, 5]	2	Modify

**Figure 1** Decision support system model for human resource management

2. This model further clarifies the logical relationship between “Personnel Information Management” “Personnel Recruitment Management” “Personnel Development Management” “Performance Assessment Management” “Internal Promotion Management” and “Compensation and Benefits Management”. Enhancing the level and efficiency of HRM is the core of the DSS. The relationship between the six subjects should influence each other and jointly reflect the level and quality of HRM.

3. In this model, all elements interact with each other. For instance, thorough data recording and archiving can significantly improve the standard of personnel information management, promote the sharing of personnel information, and provide robust data support for policy formulation and strategy optimization in personnel recruitment management, personnel development management, performance evaluation management, internal promotion management, and compensation and benefits management. Therefore, this model emphasizes the interactions and dependencies between various elements in HRM practice.

CONCLUSION

An investigation into the problems and resolutions in HRM for Chinese universities in Sichuan Province. Sichuan universities should prioritize numerous areas. First, integrating HRM procedures across universities requires unifying data management organization and policy norms to provide consistent and efficient data processing. A unified HRM data management system would help colleges streamline operations and improve departmental cooperation. Second, universities should prioritize big data technologies to improve people management analysis and decision-making. Modernizing HRM systems requires deepening information technology utilization and upgrading database technology in the third and fourth domains. This would improve staff information, recruitment, development, performance assessments, and compensation management. Additionally, incorporating artificial intelligence (AI) technology can significantly improve efficiency in decision-making and predictive analysis within HRM functions, such as identifying recruitment trends or assessing employee

performance. When building a Decision Support System (DSS) model for HRM, universities should focus on the six core subjects identified in the research. Personnel information management, recruitment, development, performance assessment, internal promotion, and compensation management ensuring that the influencing factors for each are closely examined and optimized.

Discussion

Firstly, ensuring data quality and security is central to DSS. This requires establishing stringent data management standards and policies, unifying data collection, storage, processing, and analysis procedures to ensure data accuracy, consistency, and integrity. Using cloud computing provides a scalable, reliable, and multifunctional platform, significantly enhancing data quality. This approach allows for the integration and standardization of data from multiple sources, ensuring comprehensive and high-quality information for decision-making (Cai & Chen, 2021). The use of data mining technology further refines this data, extracting valuable insights and supporting intelligent decision analysis, thus optimizing HR business processes, and improving overall efficiency (Li, 2022). Combining artificial intelligence (AI) methods

enhances data analysis, communication, and information retrieval, effectively handling dynamic and heterogeneous data (Rajagopal et al, 2022). Implementing robust encryption and decryption mechanisms, combined with user-defined functions and algorithms, ensures data confidentiality, and prevents unauthorized access. Continuous monitoring and auditing of user behavior provides detailed control and traceability of database interactions, further enhancing security (Mishra et al, 2020). Integrating Hadoop and other big data analysis frameworks with cloud computing platforms enables distributed processing of vast HR data, ensuring data normalization and integrity, addressing the shortcomings of traditional HRM systems in standardizing multi-source data (Yang, 2022).

Secondly, to continuously optimize and upgrade the HRM DSS, the system requires regular assessment and updating of hardware, software, and adoption of the latest big data analytics technology and artificial intelligence algorithms to enhance performance and analytical capabilities. The system must possess high scalability and flexibility to adapt to rapid changes in management needs and technological environments, ensuring long-term stable operation and efficient

functioning. Based on human resource management, DSS ensures continuous technological optimization through multiple integrations and iterations. The system collects and analyzes relevant resource data to identify utilization trends and patterns (Naz et al, 2023). Integration of data mining technology and cloud computing further enhances system capabilities. Data mining supports intelligent decision analysis to optimize HR business processes, while cloud computing provides support for multi-layered resource integration and sharing (Morin, 2023). The system also integrates feedback mechanisms for continuous improvement and refinement (Naz et al, 2023). In university personnel management, DSS uses decision models to forecast and analyze HR demand and promotions, ensuring rapid responsiveness to institutional needs (Li, 2022). Through regular reviews and updates based on feedback and new data, DSS maintains its effectiveness and relevance, achieving continuous optimization and technological upgrades (Naz et al, 2023).

Finally, enhancing user training and feedback mechanisms is crucial for the successful operation of DSS. Regular

training courses, workshops, and practical activities are essential to help users master system operation skills and best practices, ensuring they can fully utilize system functionalities. Additionally, establishing a robust user feedback mechanism to promptly collect and address user opinions and suggestions is necessary for continuously optimizing and improving system functionalities and user experience, thereby ensuring the system truly meets user needs and expectations. Integrating feedback mechanisms into DSS enhances comprehensibility and usability, as suggested by structured literature reviews emphasizing feedback's importance at conceptual, semantic, syntactic, and lexical levels in user interface design (Frysak, 2017). Leveraging data mining techniques within DSS optimizes human resource processes, standardizes data, and provides intelligent decision analytics, thereby enhancing overall business efficiency and decision support. Li (2022) provided feedback on performance improvement potential and corrective measures further aligns user mental models with DSS, fostering deeper learning and enhancing user confidence and proficiency (Kayande et al, 2009). Furthermore, integrating AI

technologies such as case-based reasoning and ontologies improves decision efficiency at operational and managerial levels, offering knowledge-based approaches to HRM (Zhukova et al, 2014). The evolution of DSS technology towards intelligent systems, including Active DSS, filters and manages overflow data, ensuring decisions are effective and tailored to user needs. This intelligent system approach supports unstructured HR processes like personnel deployment and training by providing structured, fair, and comprehensive decision support, processes often reliant on human judgment (Jantan et al, 2010).

SUGGESTIONS AND RECOMMENDATIONS

Based on the research findings on the “Decision Support System (DSS) Model in Human Resource Management (HRM) for Chinese Universities in Sichuan Province,” some recommendations can be made to enhance HRM practices through the application of advanced technologies such as big data and artificial intelligence (AI).

1. Universities should prioritize the unification of data management standards and policies across the institution. This includes implementing a centralized HRM database that follows consistent protocols for data entry, storage, and retrieval. By establishing these standards, universities can ensure the integrity, accuracy, and smooth sharing of personnel information across departments. Provincial authorities should also consider developing a comprehensive policy framework for HRM data management that universities can adopt.

2. To improve recruitment, performance evaluation, and employee development, universities should reinforce their big data infrastructure and AI capabilities. Big data improves recruitment efforts by streamlining candidate screening and revealing hiring trends. Smart recruiting processes should leverage AI-driven technologies like predictive analytics to analyze candidate fit and intelligent job matching based on skill sets and job needs.

REFERENCES

- Agbo, S. I., & Ogai, A. N. (2013). The need for introducing decision support system (DSS) in Nigerian universities management and administration. **Information and Knowledge Management**, 3(7), 14-20.
- Begicevic Redep, N., Klacmer Calopa, M., & Bockaj, J. (2015). Decision making on human resource capacity in higher education institutions. **Journal of Applied Economics**, 18(2), 123-134.
- Cai, C., & Chen, C. (2021). Optimization of human resource file information decision support system based on cloud computing. **Complexity**, 2021(1), 8919625.
- Fortich, M. S., & Marcial, D. E. (2015). Human resource e-leave management: A decision support system. **Information**, 18(10), 1015-1024. <https://doi.org/10.21460/INF.2014.102.329>
- Frysak, J. (2017). Feedback Mechanisms for Decision Support Systems: A Literature Review. **Recent Advances in Information Systems and Technologies**, 2(5), 481-490. doi: 10.1007/978-3-319-56538-5_49
- Grecu, V., Chiliban, B., Kifor, C. V., & Oprean, C. (2013). An ICT system for decisional support in university management. **Procedia Technology**, 9, 1004-1012. <https://doi.org/10.1016/j.protcy.2013.12.111>
- Jantan, H., Hamdan, A. R., & Othman, Z. A. (2010). Intelligent Techniques for Decision Support System in Human Resource Management. **Decision support systems**, 78, 261-276. doi: 10.5772/39401
- Karabtsev, S. N., Kotov, R. M., Davzit, I. P., & Gurov, E. S. (2024). and Andrey L. Chebotarev Kemerovo State University, Kemerovo, Russia skarab@kemsu.ru. **Data Analytics in System Engineering: Proceedings of 7th Computational Methods in Systems and Software 2023**, 3(3), 245.
- Kayande, U., De Bruyn, A., Lilien, G. L., Rangaswamy, A., & van Bruggen, G. (2009). How Incorporating Feedback Mechanisms in a DSS Affects DSS Evaluations. **Information Systems Research**, 20(4), 527-546. doi: 10.1287/ISRE.1080.0198
- Li, J. (2022). Design of enterprise human resources decision support system based on data mining. **Soft Computing**, 26(20), 10571-10580. <https://doi.org/10.1007/s00500-021-06659-4>

- Liang, R., Jiang, Z., & Wang, J. (2018). A linguistic eutrophic multi-criteria group decision-making method to university human resource management. **Symmetry**, 10(9), 364. <https://doi.org/10.3390/SYM10090364>
- Liu, X. (2018). Existing problems and countermeasures in enterprise human resources management. **International Conference on Computer, Civil Engineering and Management Science (ICCEMS 2018)**
- Ma, S., Liang, Y., & Jan, N. (2022). Human Resource Management Decision System University Based on Decision Model. *Mathematical Problems in Engineering*, 2022, 1-8.
- Mishra, N., Sawarkar, J., & Dubey, S. (2020). Database Performance Management in Cloud. **International Journal of Engineering and Management Research**, 10(5), 46-51.
- Naz, M. I., Rajper, S., Ali, A., Khan, M. F., Asif, R., Mehmood, M. H., ... & Kalra, D. (2023, March). Framework of decision support system for effective resource management. **In 2023 International Conference on Business Analytics for Technology and Security (ICBATS)** (pp. 1-7). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICBATS57792.2023.10111307>
- Pascu, R. V., Ciora, R. A., & Simion, C. L. (2014). Developing a decision support system for project management in universities. **Creative and Knowledge Society**, 4(2), 15-22. <https://doi.org/10.2478/CPLBU-2014-0078>
- Patton, M. Q. (2008). State of the art in measuring development assistance. **Address to the World Bank Independent Evaluation Group**, 10.
- Peng, T., & Deng, H. (2021). Evaluating urban resource and environment carrying capacity by using an innovative indicator system based on eco-civilization—a case study of Guiyang. **Environmental Science and Pollution Research**, 28(6), 6941-6955.
- Rajagopal, M., Hinge, P. S., Srinivas, K., Palav, R. M., Balaji, P., & Muda, I. (2022). Artificial intelligence & data warehouse regional human resource management decision support system. **Proceedings of the 2022 International Conference on Cloud Computing and Intelligent Systems (IC3I)**. <https://doi.org/10.1109/IC3I56241.2022.10073122>
- Scriven, M. (1991). Chapter II: Beyond formative and summative evaluation. **Teachers College Record**, 92(6), 19-64.

- Stake, R. E. (1975). An interview with Robert Stake on responsive evaluation. **Evaluating the arts in education: A responsive approach**, 33-38.
- Stufflebeam, D. L. (1971). The relevance of the CIPP evaluation model for educational accountability. **Journal of Research and Development in Education**, 1(1), 29-44.
- Yang, H.-P. (2022). Human resource big data analysis and decision making of group enterprises based on cloud platform. **Proceedings of the 2022 International Conference on Measurement Technology and Mechatronics Automation (ICMTMA)**, 1068-1071. <https://doi.org/10.1109/icmtma54903.2022.00215>
- Zhu, Q. (2023, July). Design and Implementation of Human Resource Optimization and Decision System for Universities Based on Artificial Intelligence Algorithms. In **2023 International Conference on Data Science and Network Security (ICDSNS)**, IEEE, 1-6, <https://doi.org/10.1109/icdsns58469.2023.10244842>
- Zhukova, I., Kultsova, M., Navrotsky, M., & Dvoryankin, A. (2014). Intelligent support of decision making in human resource management using case-based reasoning and ontology. In **Knowledge-Based Software Engineering: 11th Joint Conference, JCKBSE 2014, Volgograd, Russia, September 17-20, 2014. Proceedings 11** (pp. 172-184). Springer International. doi: 10.1007/978-3-319-11854-3_16
-

Academic Article

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้นทุนยืดยืด

FACTORS INFLUENCING STICKY COST BEHAVIOR

พรทิพย์ มโนดำรงสัตย์*

หลักสูตรบัญชีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

Pornthip Manodamrongsat*

Bachelor of Accountancy Program, Faculty of Management Sciences, Dhonburi Rajabhat University

*E-mail: pornthip.m@dru.ac.th

Received: 2024-05-23

Revised: 2024-09-30

Accepted: 2024-10-30

บทคัดย่อ

พฤติกรรมต้นทุนยืดยืดเกิดขึ้นจากการตัดสินใจที่ไม่สมมาตรในการประมาณการค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนต่าง ๆ ของผู้บริหาร ทำให้การเพิ่มขึ้นและลดลงของต้นทุนไม่เท่ากัน ในขณะที่ปริมาณกิจกรรมเพิ่มขึ้นและลดลงเท่ากัน จากการศึกษาสามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้นทุนยืดยืดได้แก่ 1) ความหนาแน่นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต้นทุนยืดยืด 2) มูลค่าของหนี้สินมีความสัมพันธ์เชิงลบกับต้นทุนยืดยืด 3) การกำกับดูแลกิจการช่วยลดพฤติกรรมต้นทุนยืดยืดลงได้ 4) บริษัทที่มีทรัพยากรน้อยมีสัญญาณของการปรับตัวในพฤติกรรมของต้นทุน 5) ประเทศกำลังพัฒนาสามารถปรับต้นทุนได้ดีในกรณีที่รายได้ลดลง 6) ระดับของต้นทุนยืดยืดเพิ่มขึ้นตาม GDP ที่สูงขึ้น ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้นทุนยืดยืด ผู้ลงทุนสามารถใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจลงทุนเพื่อลดความเสี่ยงและความสูญเสียทางการเงินจากการลงทุน ผู้บริหารของบริษัทสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับตัวและการแก้ปัญหา และอาจารย์ผู้สอนทางด้านบัญชีสามารถนำผลที่ได้รับไปใช้ในการเรียนการสอนให้กับนักศึกษา

คำสำคัญ: พฤติกรรมต้นทุนยืดยืด ความหนาแน่นของพนักงาน มูลค่าของหนี้สิน การกำกับดูแลกิจการ

ABSTRACT

Sticky cost behavior arises from asymmetric decisions by management in estimating expenses or costs. It causes cost increases and decreases to be unequal, while activity volumes increase and decrease to be equal. From the study, it can be concluded that the factors that influence sticky cost behavior are: 1) Employee intensity is related to sticky cost behavior. 2) Debt intensity is negatively related to sticky cost behavior. 3) Corporate governance can help reduce sticky cost behavior. 4) Firms with fewer resources show signs of adjustment in their cost behavior. 5) Developing countries are able to adjust costs well when incomes are falling. 6) The level of sticky costs increases as GDP increases. Results from the study of factors that influence the sticky cost behavior, investors can consider and screen companies in which to invest in order to reduce risks and financial losses. Executives can use the results of the study to consider adaptation and problem-solving. The results obtained are useful for accounting instructors in teaching their students.

Keywords: sticky cost behavior, employee intensity, debt intensity, corporate governance

บทนำ

การประกอบธุรกิจเป็นการจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยธุรกิจ เพื่อดำเนินการผลิตสินค้า การจำหน่ายสินค้า หรือการให้บริการ ซึ่งมีความจำเป็นต่อความเป็นอยู่ของประชาชนส่งผลให้ประเทศมีการประกอบกิจการผลิตสินค้า หรือการให้บริการจำนวนมาก จะทำให้ประชาชนมีโอกาเลือกใช้สินค้าและบริการได้อย่างเหมาะสมกับสถานะทางเศรษฐกิจของแต่ละบุคคล ทำให้ประชาชนมีการดำเนินชีวิตที่สะดวกสบายมากขึ้น นอกจากนี้การประกอบธุรกิจยังทำให้ประชาชนมีงานทำมากขึ้น มีรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้มาตรฐานการครองชีพของประชาชนในประเทศสูงขึ้น ในระบบเศรษฐกิจแบบระบบทุนนิยม หรือระบบเสรีนิยม ประชาชนมีกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินและ

เสรีภาพเต็มที่ในการเลือกประกอบอาชีพเพื่อดำเนินการผลิตหรือซื้อขายสินค้าเพื่อให้ได้กำไร ภายใต้กรอบของกฎหมายของประเทศนั้น ๆ

ประเภทของการประกอบธุรกิจ สามารถแบ่งได้เป็น 1) กิจการซื้อขายไป (Merchandising Firm) เป็นธุรกิจที่ซื้อขายสินค้า เช่น ห้างสรรพสินค้า ร้านขายยา ร้านขายหนังสือ เป็นต้น รายได้หลักคือเงินที่รับจากการขายสินค้า ค่าใช้จ่ายแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ต้นทุนสินค้าที่ขายและค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร 2) กิจการผลิตสินค้า (Manufacturing Firm) กิจการผลิตสินค้าส่วนใหญ่จะมีโรงงานสำหรับผลิต เช่น โรงงานผลิตน้ำตาล โรงงานผลิตอาหารแช่แข็ง โรงงานผลิตน้ำตาล เป็นต้น รายได้หลักคือรายได้จากการขายสินค้า

ค่าใช้จ่ายแบ่งเป็น ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในโรงงานหรือต้นทุนการผลิตคือ วัตถุดิบทางตรง ค่าแรงงานทางตรง และค่าใช้จ่ายการผลิต ส่วนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในสำนักงานจะถือเป็นค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร 3) กิจการให้บริการ (Service Firm) เช่น ธนาคาร โรงแรม โรงเรียน โรงพยาบาล สำนักงานกฎหมาย เป็นต้น รายได้หลักคือ รายได้ค่าธรรมเนียม รายได้ค่าบริการ ส่วนรายจ่ายหลัก คือ เงินเดือนพนักงานงานวัสดุสิ้นเปลืองใช้ไป ค่าเช่า ค่าสาธารณูปโภค เป็นต้น

การคำนวณหาต้นทุนของผลิตภัณฑ์มีความสำคัญในการบริหารงาน เช่น การบริหารงานด้านการตลาด การผลิต และการตั้งราคาขายของผลิตภัณฑ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ข้อมูลต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เพื่อการวางแผนและการวัดผล การดำเนินงานของบริษัท ข้อมูลตัวเลขของต้นทุนใช้ในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการด้วยการจำแนกประเภทของต้นทุนออกมาในหลายลักษณะที่ต่างกัน เพราะต้นทุนแต่ละประเภทจะมีวัตถุประสงค์ใช้ในการตัดสินใจแต่ละปัญหาที่ต่างกัน ซึ่งจะส่งผลให้การจำแนกต้นทุนมีหลายมุมมองและเกิดประโยชน์ในแต่ละมุมมองที่แตกต่างกัน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา แนวคิดเรื่องพฤติกรรมความไม่สมมาตรของต้นทุน (Asymmetric cost behavior) ได้ปรากฏในเอกสารทางด้านบัญชีเพื่อการจัดการ พฤติกรรมความไม่สมมาตรของต้นทุนเกิดขึ้นจากการศึกษาของ Anderson, Banker, and Janakiraman (2003) ที่พบว่าเกิดความไม่สมมาตรของการเพิ่มขึ้น

และลดลงของต้นทุน ในลักษณะที่ปริมาณการเพิ่มขึ้นมากกว่าปริมาณการลดลงเรียกว่า Sticky Cost Behavior หรือพฤติกรรมต้นทุนยืดติด (Yang & Chen, 2023)

ต้นทุนยืดติดมีอยู่ในบริษัทหลายแห่ง โดยเฉพาะในบริษัทที่ผลิตสินค้า และมีแนวโน้มที่จะมีต้นทุนยืดติดสูงกว่าบริษัทที่ไม่ได้ผลิตสินค้า ต้นทุนยืดติดนอกจากจะอยู่ในรูปของต้นทุนสินค้าที่ขายแล้ว ยังอยู่ในรูปแบบของค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร และค่าใช้จ่ายอื่น (Soegiharto & Rachmawati, 2022) ต้นทุนยืดติดไม่ควรเกิดขึ้นเนื่องจากทำให้บริษัทได้รับผลกำไรลดลง ผู้บริหารจะต้องเข้าใจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อต้นทุนยืดติด ซึ่งอาจเป็นปัจจัยภายนอกหรือภายใน ปัจจัยภายนอกประการหนึ่งคือการแพร่ระบาดของโควิด-19 ถือเป็นเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานในบริษัทต่าง ๆ ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ รัฐบาลได้ประกาศข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อลดการแพร่ระบาด ส่งผลให้ยอดขายลดลง ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและพิจารณาต้นทุนยืดติดอย่างเหมาะสมเพื่อบริษัทให้สามารถผ่านพ้นวิกฤติไปได้ ดังนั้นการศึกษาและเข้าใจถึงพฤติกรรมต้นทุนยืดติดจึงเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของบริษัท นักลงทุนและบุคคลทั่วไปที่สนใจ

กรอบในการวิเคราะห์

การศึกษานี้ จะทำการวิเคราะห์จากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม ผลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการสังเคราะห์เพื่อสรุปผลของพฤติกรรมต้นทุนยืดติด

การวิเคราะห์จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และ วรรณกรรม

ทฤษฎีตัวแทน (Agency Theory) มาจากปรัชญาเบื้องต้นว่ามนุษย์มักจะกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง ในการประกอบธุรกิจเจ้าของกิจการหรือผู้ถือหุ้นหรือตัวการจะว่าจ้างตัวแทนหรือผู้บริหารเข้ามาบริหารงานแทนตนเองเพื่อผลประโยชน์ของกิจการ โดยเจ้าของหรือผู้ถือหุ้นเรียกว่าตัวการต้องการให้บริษัทมีกำไรและมีผลตอบแทนสูงคุ้มค่าต่อสิ่งที่ลงทุน ถ้าตัวแทนหรือผู้บริหารทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตัวการก็จะไม่มีปัญหาเกิดขึ้น แต่ถ้าตัวแทนหรือผู้บริหารทำงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองจะทำให้เกิดปัญหาที่เรียกว่าปัญหาตัวแทน (Agency problem) (Waentongkom, 2020)

การจำแนกต้นทุนตามพฤติกรรมต้นทุน (Cost Behavior) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของต้นทุนแต่ละรายการกับปริมาณกิจกรรมหรือระดับกิจกรรมหรือตัวหลักต้นทุน (Cost Driver) Sugaraserani, Suriya, Rattanasuwan, and Sirathananon (2022) ได้จำแนกต้นทุนตามพฤติกรรมต้นทุนออกเป็น

- ต้นทุนผันแปร (Variable Costs) เป็นต้นทุนที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามปริมาณกิจกรรม โดยต้นทุนรวมจะเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกับปริมาณกิจกรรม กล่าวคือเมื่อปริมาณกิจกรรมเพิ่มขึ้น ต้นทุนรวมจะเพิ่มขึ้น และเมื่อปริมาณกิจกรรมลดลงต้นทุนรวมจะลดลง แต่ต้นทุนต่อหน่วยจะยังคงเท่าเดิม เช่น วัตถุดิบทางตรงค่าแรงงานทางตรง ค่าใช้จ่ายการผลิตผันแปร เป็นต้น

- ต้นทุนคงที่ (Fixed Costs) เป็นต้นทุนที่ต้นทุนรวมยังคงเท่าเดิม ไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระดับกิจกรรม แต่ต้นทุนต่อหน่วยจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางตรงข้ามกับปริมาณกิจกรรม กล่าวคือเมื่อปริมาณกิจกรรมเพิ่มขึ้น ต้นทุนต่อหน่วยจะลดลง และเมื่อปริมาณกิจกรรมลดลงต้นทุนต่อหน่วยจะเพิ่มขึ้น เช่น ค่าเช่าเงินเดือนพนักงาน ค่าเสื่อมราคา (วิธีเส้นตรง) ค่าสอบบัญชีและค่าทำบัญชี เป็นต้น

- ต้นทุนผสม (Mixed Costs) เป็นต้นทุนที่เปลี่ยนแปลงไปตามปริมาณกิจกรรม แต่ไม่ได้เปลี่ยนแปลงเป็นสัดส่วนโดยตรงกับการเปลี่ยนแปลงของปริมาณกิจกรรม ต้นทุนผสมเป็นต้นทุนที่มีทั้งต้นทุนคงที่และต้นทุนผันแปรรวมกัน ในส่วนของต้นทุนคงที่เป็นต้นทุนขั้นต่ำที่จะต้องเกิดขึ้นไม่ว่าจะมีปริมาณกิจกรรมเกิดขึ้นหรือไม่ก็ตาม แต่ในส่วนของต้นทุนผันแปรเป็นต้นทุนที่เกิดขึ้นตามปริมาณการใช้บริการหรือปริมาณกิจกรรม เช่น ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าโทรศัพท์ เป็นต้น

- ต้นทุนตามขั้น (Step Costs) เป็นต้นทุนที่ต้นทุนรวมไม่เปลี่ยนแปลงภายในช่วงระดับกิจกรรมหนึ่ง แต่เมื่อช่วงระดับกิจกรรมเปลี่ยนไปที่อีกช่วงหนึ่งต้นทุนรวมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย แต่จะคงที่ในช่วงกิจกรรมใหม่นี้ เช่น เครื่องจักร 1 เครื่อง ราคา 5,000 บาท สามารถผลิตสินค้าได้ 1,000 หน่วย แสดงถึงถ้าบริษัทผลิตสินค้า 1-1,000 หน่วยจะเสียต้นทุนในการซื้อเครื่องจักร 1 เครื่อง คือ 5,000 บาท ถ้าบริษัทผลิตสินค้าเพิ่มเป็น 1,001-2,000 หน่วย จะเสียต้นทุนในการซื้อเครื่องจักร 2 เครื่องคือ 10,000 บาท และถ้าบริษัทผลิต

สินค้า 2,001-3,000 หน่วย จะเสียต้นทุนในการซื้อเครื่องจักร 3 เครื่องคือ 15,000 บาท เป็นต้น

พฤติกรรมต้นทุนยืดยึด (Sticky Cost Behavior) จากมุมมองที่ผ่านมาของการบัญชีแยกต้นทุนออกเป็นต้นทุนคงที่และต้นทุนผันแปร และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตามปริมาณกิจกรรม ต้นทุนผันแปรมีการเปลี่ยนแปลงตามสัดส่วนปริมาณกิจกรรมหรือปริมาณขายหรือปริมาณการผลิต ในขณะที่ต้นทุนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงตามสัดส่วนปริมาณกิจกรรมหรือปริมาณขายหรือปริมาณการผลิต

ในการผลิตสินค้า การขายสินค้าและการให้บริการ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนต้นทุนผันแปรได้ ส่วนต้นทุนคงที่จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาระยะสั้น ดังนั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมของต้นทุนเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินธุรกิจ ทำให้ผู้บริหารสามารถจัดการต้นทุนการผลิตและค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามมีการศึกษาทางบัญชีเพื่อการจัดการ ว่าการเปลี่ยนแปลงของต้นทุนไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของรายได้หรือปริมาณกิจกรรมเท่านั้น แต่อาจเกิดจากปัจจัยภายนอกและภายในอื่น ๆ ที่ทำให้ต้นทุนเกิดความไม่สมมาตร เมื่อต้นทุนเกิดขึ้นอย่างไม่สมมาตรต่อการเพิ่มขึ้นและ/หรือลดลงของกิจกรรม ถ้ายอดขายลดลงผู้บริหารจะตัดสินใจที่จะลดทรัพยากรที่ไม่ใช้งานบางส่วนออก อย่างไรก็ตามผู้บริหารอาจหลีกเลี่ยงการปรับลดของทรัพยากรเมื่อเขาคิดว่ายอดขายจะปรับลดลงในช่วงเวลาสั้น เช่น เมื่อมีการหยุดทำงานชั่วคราว ดังนั้นเมื่อไม่มีการลดทรัพยากร เช่น การเลิกจ้างพนักงาน ในช่วง

เวลาที่ยอดขายลดลง บริษัทจะมีต้นทุนการปรับตัวสูงปรากฏการณ์นี้เรียกว่าต้นทุนยืดยึด (Sticky costs) (Cannon, 2014; Banker, Basu, Byzalov, & Chen, 2016; Silva, Zonatto, Magro, & Klann, 2019; Manodamrongsat, 2025)

Detphone, Diskulnetivitya, and Inya (2020) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมต้นทุนยืดยึด (Sticky Cost Behavior) ว่า เกิดจากการตัดสินใจที่ไม่สมมาตรในการประมาณการค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนต่างๆของผู้บริหารทำให้การเพิ่มขึ้นและลดลงของต้นทุนไม่เท่ากัน ในขณะที่ปริมาณกิจกรรมเพิ่มขึ้นและลดลงเท่ากัน เมื่อยอดขายเพิ่มขึ้นทำให้ค่าใช้จ่ายหรือทรัพยากรที่ประมาณไว้ไม่เพียงพอ กับความต้องการ ผู้บริหารจะตัดสินใจเพิ่มทรัพยากรนั้น ทำให้มีค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนเพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนต่อยอดขายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น แต่หากยอดขายลดลง ทรัพยากรที่ประมาณไว้จะเหลือมากเกินไปความต้องการ ผู้บริหารจะพยายามหลีกเลี่ยงผลกระทบต่าง ๆ ที่จะกระทบกับผลประโยชน์ของตนเอง ส่งผลให้การเพิ่มขึ้นของต้นทุนมากกว่าการลดลงของต้นทุน เมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างระดับกิจกรรมที่เพิ่มขึ้นและระดับกิจกรรมที่ลดลงเท่ากัน

ผลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้นทุนยืดยึดนั้น สามารถรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

Detphong. (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ของการกำกับดูแลกิจการกับพฤติกรรมต้นทุนยืดยึดของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์

แห่งประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ. 2556-2558 รวมทั้งสิ้น 736 ชุดข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากงบการเงิน และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) โดยพิจารณาการกำกับดูแลกิจการ 5 เรื่อง ออกเป็น 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) สิทธิของผู้ถือหุ้นและการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม 2) บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย 3) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และ 4) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ สำหรับตัวแปรตามคือพฤติกรรมต้นทุนยึดติด ศึกษาพฤติกรรมต้นทุนยึดติดโดยพิจารณาด้านค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตัวแปรควบคุม ได้แก่ ความหนาแน่นของพนักงาน มูลค่ากิจการ ความเสี่ยง ความหนาแน่นของส่วนของผู้ถือหุ้น และความหนาแน่นของเงินทุน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของการกำกับดูแลกิจการกับพฤติกรรมต้นทุนยึดติดเมื่อทดสอบโดยค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร พบว่า การกำกับดูแลกิจการเรื่องความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการช่วยลดพฤติกรรมต้นทุนยึดติดลงได้ เนื่องจากคณะกรรมการเป็นกลไกสำคัญในการกำกับดูแลกิจการ มีหน้าที่ตรวจสอบและติดตามงานของฝ่ายบริหาร และพบว่าเมื่อมีการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะทำให้มีการเปิดเผยข้อมูลมากขึ้น ส่งผลให้พฤติกรรมต้นทุนยึดติดสูงขึ้น เนื่องจากการเปิดเผยข้อมูลที่มากขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีจำนวนมากขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการจัดการแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน การจัดกิจกรรมพบปะกับนักวิเคราะห์และนักลงทุน

การจัดตั้งหน่วยงานหรือบุคลากรด้านนักลงทุนสัมพันธ์ หรือการจัดทำเว็บไซต์ของบริษัท เป็นต้น ซึ่งค่าใช้จ่ายดังกล่าวเป็นค่าใช้จ่ายคงที่ ทำให้มีสัดส่วนของการเกิดขึ้นของค่าใช้จ่ายและรายได้ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่พบความสัมพันธ์ของการกำกับดูแลกิจการเรื่องสิทธิของผู้ถือหุ้นและการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม และบทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย กับพฤติกรรมต้นทุนยึดติด เนื่องจากการกำกับดูแลกิจการดังกล่าวไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจด้านการบริหารต้นทุนหรือการจัดการด้านรายได้และค่าใช้จ่ายของกิจการ และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของการกำกับดูแลกิจการกับพฤติกรรมต้นทุนยึดติดเมื่อทดสอบโดยค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ไม่พบความสัมพันธ์ของการกำกับดูแลกิจการเรื่องใดกับพฤติกรรมต้นทุนยึดติด

สำหรับตัวแปรควบคุม พบความสัมพันธ์ของตัวแปรควบคุม ได้แก่ ความหนาแน่นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต้นทุนยึดติดของค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากพนักงานหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญในการดำเนินงาน การลดจำนวนพนักงานเมื่อยอดขายหรือรายได้ของกิจการลดลงเป็นไปได้ยาก บริษัทต้องจ่ายเงินชดเชยเมื่อให้พนักงานออกจากงาน และบริษัทจะพบปัญหาอีกครั้งเมื่อต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการผลิตหรือยอดขายที่อาจเพิ่มขึ้น เช่น ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ สำหรับตัวแปรควบคุมความหนาแน่นของส่วนของผู้ถือหุ้น พบความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต้นทุนยึดติดของค่าใช้จ่ายในการขาย

และบริหาร และพบว่าตัวแปรควบคุม มูลค่ากิจการ ความเสี่ยง และความหนาแน่นของเงินทุน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต้นทุนยัดติต

Özkaya (2021) ศึกษาพฤติกรรมต้นทุนยัดติต จากกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) ในประเทศตุรกี ซึ่งเป็นบริษัทที่มีพนักงานน้อยกว่า 250 คน และมีรายได้จากการขายต่อปีไม่เกิน 125 ล้านลีราตุรกี (125 million Turkish Liras) และ/หรือสินทรัพย์ต่อปีไม่เกิน 125 ล้านลีราตุรกี เก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 2556 ถึงปี 2560 จากการวิเคราะห์ SMEs ของประเทศตุรกี จำนวน 4,148 ราย พบว่า ต้นทุนรวม ต้นทุนขาย และค่าใช้จ่ายในการขาย และบริหาร เป็นต้นทุนยัดติต กล่าวคือ ต้นทุนรวม เพิ่มขึ้น 0.97% และลดลง 0.92% เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายได้จากการขาย 1% ต้นทุนขาย เพิ่มขึ้น 1.03% และลดลง 1% สำหรับรายได้จากการขายที่มีการเปลี่ยนแปลง 1% ส่วนค่าใช้จ่ายในการขายและบริหารเพิ่มขึ้น 0.47% และลดลง 0.30% สำหรับรายได้จากการขายที่มีเปลี่ยนแปลง 1% กล่าวอีกนัยหนึ่งระดับต้นทุนยัดติตของต้นทุนรวม เท่ากับ 4.9% ต้นทุนขายเท่ากับ 3.7% และค่าใช้จ่ายในการขายและบริหารเท่ากับ 17.3% ผลการศึกษาพบว่าค่าใช้จ่ายในการขายและบริหารมีระดับต้นทุนยัดติตสูงกว่าต้นทุนรวมและต้นทุนขาย

เมื่อประเมินร่วมกับการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับบริษัทจดทะเบียนในประเทศตุรกี บ่งชี้ว่า SMEs แสดงพฤติกรรมต้นทุนยัดติตเหมือนกับบริษัทจดทะเบียน แต่ระดับต้นทุนยัดติตของ SMEs น้อยกว่าบริษัทจดทะเบียนในส่วน of ต้นทุนรวม และต้นทุนขาย ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการ และการกำกับดูแล กล่าวคือเมื่อรายได้ลดลง SMEs

มีความสามารถที่จะดำเนินการปรับลดต้นทุนที่เกิดขึ้น แต่ไม่สามารถขจัดต้นทุนเหล่านี้ทั้งหมด ผู้จัดการของ SMEs เลือกที่จะรักษาระดับทรัพยากรของตนไว้และแบกรับต้นทุนการดำเนินงานที่ไม่มีประโยชน์ต่อกำลังการผลิต เพราะหากตัดทรัพยากรที่ผูกพันไว้แล้ว เช่น ถ้ามีการปรับลดพนักงานเมื่อรายได้จากการขายลดลง แต่ปีต่อมาเมื่อรายได้จากการขายเพิ่มขึ้น กิจการจะมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร การปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ และการฝึกอบรม ผู้จัดการจะนำการเปลี่ยนแปลงรายได้จากการขายปีก่อนมาพิจารณาตัดสินใจจัดสรรต้นทุนในปัจจุบัน เพื่อรอดูว่าการลดลงของรายได้จากการขายจะคงอยู่อย่างถาวรหรือไม่ ดังนั้นมูลค่าของสินทรัพย์ (Asset intensity) และความหนาแน่นของพนักงาน (employee intensity) จึงมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับต้นทุนยัดติตในส่วน of ต้นทุนรวม ต้นทุนขาย และค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ประกอบกิจการผลิตสินค้าจะพึ่งพาสินทรัพย์และพนักงานมากกว่าต้นทุนของวัตถุดิบ ผลการวิจัยพบเพิ่มเติมอีกว่ามูลค่าของหนี้สิน (Debt intensity) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับต้นทุนยัดติตในส่วน of ต้นทุนรวมและต้นทุนขาย แสดงถึงเจ้าหนี้ซึ่งในกรณีของ SMEs ส่วนใหญ่มาจากการกู้ยืมจากธนาคาร สามารถผลักดันให้ผู้จัดการมีโครงสร้างต้นทุนที่ยืดหยุ่นมากขึ้นหรือมีต้นทุนยัดติตในส่วน of ต้นทุนรวมและต้นทุนขายที่ลดลง เพื่อให้เป็นไปตามภาระผูกพันในการชำระหนี้

Degenhart, Lunardi, Zonatto, and Magro (2021) ศึกษาผลกระทบของข้อจำกัดทางการเงินต่อพฤติกรรมต้นทุนยัดติตของบริษัท

จดทะเบียนในประเทศบราซิล จาก 834 กลุ่มตัวอย่าง จากการแยกกลุ่มตัวอย่างของบริษัทที่มีข้อจำกัดทางการเงินและบริษัทที่ไม่มีข้อจำกัดทางการเงิน เมื่อบริษัทเหล่านั้นมีรายได้เพิ่มขึ้นและลดลง ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าบริษัทที่มีข้อจำกัดทางการเงินมีสัญญาณของการปรับตัวในพฤติกรรมของต้นทุน เนื่องจากผลลัพธ์แสดงให้เห็นความสมมาตรเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทที่ไม่มีผลกระทบจากข้อจำกัดทางการเงิน บริษัทที่อยู่ในเงื่อนไขของข้อจำกัดทางการเงินจะหลีกเลี่ยงต้นทุนที่เพิ่มขึ้นเมื่อรายได้จากการขายลดลง ซึ่งช่วยให้พฤติกรรมของต้นทุนมีความสมมาตรและช่วยรักษาเงินสดไว้สำหรับการปรับปรุง การพัฒนากิจการในด้านต่าง ๆ เมื่อสถานการณ์ทางการเงินของบริษัทดีขึ้นจะสามารถจ่ายชำระให้เจ้าหนี้และจ่ายชำระคืนทุน ดังนั้นบริษัทที่มีทรัพยากรน้อยกว่าจึงมีแนวโน้มที่จะปรับต้นทุนได้ดีเมื่อรายได้มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการปรับต้นทุนของบริษัทนี้ทำให้เจ้าหนี้ นักลงทุน และผู้ถือหุ้นไม่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ของบริษัท นอกจากนี้บริษัทที่มีข้อจำกัดทางการเงินยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเงินทุนและมีต้นทุนของเงินทุนที่สูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บริษัทต้องปรับตัวในการลดต้นทุนเมื่อมีรายได้ที่ลดลง อาจกล่าวได้ว่าประเทศกำลังพัฒนาสามารถปรับต้นทุนได้ดีในกรณีที่รายได้ลดลง อาจเนื่องมาจากปัญหาในการระดมทุนด้วยต้นทุนที่ต่ำ เป็นที่น่าสังเกตว่าในประเทศที่พัฒนาแล้ว บริษัทต่าง ๆ สามารถระดมทุนในปริมาณที่มากขึ้นผ่านตลาดทุนได้

Atasel, Şeker, and Yildirim (2021) ศึกษาพฤติกรรมต้นทุนยัดติของบริษัทที่มีการซื้อขาย

ในตลาดหลักทรัพย์ในประเทศ BRICS+T ซึ่งได้แก่ บราซิล (Brazil) รัสเซีย (Russia) อินเดีย (India) จีน (China) แอฟริกาใต้ (South Africa) และตุรกี (Turkey) ที่ถูกจัดเป็นประเทศกำลังพัฒนาในช่วงปี 2010-2019 โดยศึกษาถึงคุณลักษณะของบริษัทที่มีบทบาทต่อพฤติกรรมต้นทุนยัดติและผลกระทบของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เศรษฐกิจมหภาค การศึกษาพบว่าบริษัทใน BRICS+T มีพฤติกรรมต้นทุนยัดติจากมุมมองของค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร ต้นทุนสินค้าที่ขาย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และค่าแรงงาน นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าสินค้าคงคลังซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของบริษัทไม่ส่งผลกระทบต่อต้นทุนยัดติ และสินทรัพย์ ที่ดิน อาคารและอุปกรณ์ และจำนวนพนักงานจะเพิ่มระดับของต้นทุนยัดติ ในขณะที่หนี้สินจะลดระดับของต้นทุนยัดติ การศึกษาในส่วนของ GDP ซึ่งตรวจสอบการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ผลกระทบของ GDP ที่มีต่อต้นทุนยัดติ พบว่าระดับของต้นทุนยัดติเพิ่มขึ้นตาม GDP ที่สูงขึ้นจากการศึกษาสรุปได้ว่าบริษัทใน BRICS+T ซึ่งถือว่าเป็นประเทศกำลังพัฒนา มีพฤติกรรมต้นทุนยัดติ การคาดการณ์ของตลาดด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจมหภาคที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต้นทุนยัดติ ผลการศึกษานี้มีนัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเฟ้อ ในกรณีของการขยายตัวของอุปสงค์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางการเงิน ต้นทุนยัดติอาจเป็นสาเหตุให้ราคาสินค้าเพิ่มขึ้นเร็วกว่าที่คาดไว้ แต่เมื่อการขยายตัวของอุปสงค์กลับสู่ระดับปกติ พฤติกรรมต้นทุนยัดติที่ไม่สามารถบ่งชี้ว่ากระบวนการสลายเงินเฟ้อจะช้าลง

Manodamrongsat (2023) ศึกษาความสัมพันธ์ของกระแสเงินสด พฤติกรรมต้นทุนยึดติดและความสามารถในการทำกำไรในอนาคตในการอธิบายการดำรงอยู่ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย กลุ่ม SET100 ระหว่างสถานการณ์ COVID-19 แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกเป็นกลุ่มที่สามารถดำรงอยู่ใน SET100 ตลอดช่วงสถานการณ์ COVID-19 ระหว่างปี 2562-2564 จำนวน 76 บริษัท และกลุ่มที่สองเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถดำรงอยู่ใน SET100 ตลอดช่วงสถานการณ์ COVID-19 ระหว่างปี 2562-2564 จำนวน 50 บริษัท รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 126 บริษัท และเก็บรวบรวมข้อมูลย้อนหลังระหว่างปี 2562-2564 รวมข้อมูลทั้งสิ้น 378 ตัวอย่าง จากนั้นทำการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกแบบสองกลุ่ม (Binary Logistic Regression Analysis) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็นตัวแปรอิสระคือ กระแสเงินสด พฤติกรรมต้นทุนยึดติด และความสามารถในการทำกำไรในอนาคต โดยมีตัวแปรควบคุม คือ ขนาดของกิจการ และการกำกับดูแลกิจการ ผลการศึกษาด้านพฤติกรรมต้นทุนยึดติดในปี 2562 ประเทศไทยไม่ได้รับผลกระทบจากการติดเชื้อโควิด-19 มากนักและในปี 2563 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 สร้างความเสียหายส่งผลกระทบกับประเทศไทยหลายด้าน พบว่าในปี 2562 และปี 2563 บริษัทที่สามารถดำรงอยู่ในกลุ่ม SET100 ตลอดช่วงสถานการณ์โควิด-19 มีการกู้ยืมทั้งระยะสั้นและระยะยาว และมีเงินสดรับจากการเพิ่มทุน บริษัทจึงมีค่าใช้จ่ายในส่วนของต้นทุนทางการเงินหรือดอกเบี้ยจ่ายที่บริษัทไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงส่งผลให้บริษัทมีพฤติกรรม

ต้นทุนยึดติดในส่วนของรวมค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความไม่สมมาตรของการเพิ่มขึ้นและลดลงของรวมค่าใช้จ่าย ในลักษณะที่ปริมาณการเพิ่มขึ้นของรวมค่าใช้จ่ายมากกว่าปริมาณการลดลงของรวมค่าใช้จ่าย สำหรับในปี 2564 บริษัทที่สามารถดำรงอยู่ในกลุ่ม SET100 ตลอดช่วงสถานการณ์โควิด-19 เมื่อพบกับสถานการณ์ไม่ปกติ หรือเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดที่อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานมาสู่ระยะหนึ่ง จะมีการปรับตัว และการแก้ปัญหาด้วยการลดอัตราการเปลี่ยนแปลงของค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร หรือลดพฤติกรรมต้นทุนยึดติดในส่วนของการค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร

ในส่วนของตัวแปรควบคุม ด้านการกำกับดูแลกิจการ พบว่าในปี 2563 บริษัทที่มีคะแนนการกำกับดูแลกิจการที่ดีจะสามารถดำรงอยู่ในกลุ่ม SET100 ตลอดช่วงสถานการณ์โควิด-19 นอกจากนี้ตัวแปรควบคุม ด้านขนาดของกิจการ พบว่าบริษัทที่มีขนาดใหญ่จะสามารถดำรงอยู่ในกลุ่ม SET100 ตลอดช่วงสถานการณ์ COVID-19 บริษัทขนาดใหญ่จะมีแนวโน้มที่จะเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารมากกว่าบริษัทขนาดเล็ก เพราะมีทรัพยากรและความพร้อมมากกว่า

จากการศึกษาบทความวิจัยข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าพฤติกรรมต้นทุนยึดติด (Sticky Cost Behavior) เกิดจากการตัดสินใจที่ไม่สมมาตรในการประมาณการค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนต่าง ๆ ของผู้บริหาร ทำให้การเพิ่มขึ้นและลดลงของต้นทุนไม่เท่ากัน ในขณะที่ปริมาณกิจกรรมเพิ่มขึ้นและลดลงเท่ากัน และสามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้นทุนยึดติดได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้นทุนยัดตืด

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้นทุนยัดตืด	Detphong, (2019)	Özkaya, (2021)	Degenhart et al. (2021)	Atasel et al. (2021)	Manodamrongsat (2023)
1. ความหนาแน่นของพนักงาน (employee intensity) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต้นทุนยัดตืด	✓	✓		✓	
2. มูลค่าของหนี้สิน (Debt intensity) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมต้นทุนยัดตืด		✓		✓	✓
3. การกำกับดูแลกิจการช่วยลดพฤติกรรมต้นทุนยัดตืดลงได้	✓				✓
4. บริษัทที่มีทรัพยากรน้อยมีสัญญาณของการปรับตัวในพฤติกรรมของต้นทุน		✓	✓		
5. ประเทศกำลังพัฒนาสามารถปรับต้นทุนได้ดีในกรณีที่ย่ำแย่ได้ลดลง			✓	✓	
6. ระดับของต้นทุนยัดตืดเพิ่มขึ้นตาม GDP ที่สูงขึ้น				✓	

1. ความหนาแน่นของพนักงาน (employee intensity) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต้นทุนยัดตืด กล่าวคือความหนาแน่นของพนักงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต้นทุนยัดตืดของค่าใช้จ่ายในการขายและบริหาร และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เนื่องจากพนักงานหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญในการดำเนินการลดจำนวนพนักงานเมื่อยอดขายหรือรายได้ของกิจการลดลงเป็นไปได้ยาก บริษัทต้องจ่ายเงินชดเชยเมื่อให้พนักงานออกจากงาน และบริษัทจะพบปัญหาอีกครั้งเมื่อต้องการบุคลากรเพิ่มขึ้น

เพื่อรองรับการผลิตหรือยอดขายที่อาจเพิ่มขึ้น ผู้จัดการของบริษัทจึงเลือกที่จะรักษาระดับทรัพยากรของตนไว้และแบกรับต้นทุนการดำเนินงานที่ไม่มีประโยชน์ต่อกำลังการผลิต เพราะหากตัดทรัพยากรที่ผูกพันไว้แล้ว เช่น ถ้ามีการปรับลดพนักงานเมื่อรายได้จากการขายลดลง แต่ปีต่อมาเมื่อรายได้จากการขายเพิ่มขึ้น กิจการจะมีค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร การปฐมนิเทศสำหรับพนักงานใหม่ และการฝึกอบรม

2. มูลค่าของหนี้สิน (Debt intensity) มีความสัมพันธ์เชิงลบกับต้นทุนยัดตืด กล่าวคือ

มูลค่าของหนี้สินมีความสัมพันธ์เชิงลบกับต้นทุนยึดติดในส่วนของต้นทุนรวมและต้นทุนขาย แสดงถึงเจ้าหนี้ของกิจการที่มาจากการกู้ยืมจากธนาคารสามารถผลักดันให้ผู้จัดการมีโครงสร้างต้นทุนที่ยืดหยุ่นมากขึ้นหรือมีต้นทุนยึดติดในส่วนของต้นทุนรวมและต้นทุนขายที่ลดลง เพื่อให้เป็นไปตามภาระผูกพันในการชำระหนี้ อย่างไรก็ตามหากเกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจ การกู้ยืมทั้งระยะสั้นและระยะยาว บริษัทจะมีค่าใช้จ่ายในส่วนของต้นทุนทางการเงินหรือดอกเบี้ยจ่ายที่บริษัทไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จึงส่งผลให้บริษัทมีพฤติกรรมต้นทุนยึดติดในส่วนของรวมค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถลดลงได้ในปีที่เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจ เพราะบริษัทยังไม่สามารถหาเงินเพื่อชำระหนี้ต้นได้

3. การกำกับดูแลกิจการช่วยลดพฤติกรรมต้นทุนยึดติดลงได้ กล่าวคือการกำกับดูแลกิจการส่งผลต่อพฤติกรรมต้นทุนยึดติด โดยไม่พบพฤติกรรมต้นทุนยึดติดในกลุ่มที่มีการกำกับกิจการที่แข็งแกร่ง แต่พบพฤติกรรมต้นทุนยึดติดในกลุ่มที่มีการกำกับดูแลกิจการที่อ่อนแอ จึงสามารถสรุปได้ว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดีช่วยลดพฤติกรรมต้นทุนยึดติดลงได้ ส่งผลให้ผู้บริหารดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การกำกับดูแลกิจการเป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพด้านหนึ่ง ที่จะช่วยเพิ่มแรงผลักดันและคอยติดตามการทำงานของผู้บริหารแทนผู้ถือหุ้นรายย่อยอื่น ช่วยลดโอกาสที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเอาผลประโยชน์เพื่อตนเอง

4. บริษัทที่มีทรัพยากรน้อยมีสัญญาณของการปรับตัวในพฤติกรรมของต้นทุน กล่าวคือบริษัทที่มีทรัพยากรน้อยจะหลีกเลี่ยงต้นทุนที่เพิ่มขึ้นเมื่อรายได้จากการขายลดลง ซึ่งช่วยให้พฤติกรรม

ของต้นทุนมีความสมมาตรและช่วยรักษาเงินสดไว้สำหรับการปรับปรุง การพัฒนากิจการในด้านต่าง ๆ เมื่อสถานการณ์ทางเงินของบริษัทดีขึ้นจะสามารถจ่ายชำระให้เจ้าหนี้และจ่ายชำระคืนทุน ดังนั้นบริษัทที่มีทรัพยากรน้อยกว่าจึงมีแนวโน้มที่จะปรับตัวต้นทุนได้ดีเมื่อรายได้มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการปรับตัวต้นทุนของบริษัทนั้นทำให้เจ้าหนี้ นักลงทุนและผู้ถือหุ้นไม่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ของบริษัท นอกจากนี้บริษัทที่มีทรัพยากรน้อยยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเงินทุนและมีต้นทุนของเงินทุนที่สูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บริษัทต้องปรับตัวในการลดต้นทุนเมื่อมีรายได้ที่ลดลง ตัวอย่างเช่น SMEs แสดงพฤติกรรมต้นทุนยึดติดเหมือนกับบริษัทจดทะเบียน แต่ระดับต้นทุนยึดติดของ SMEs น้อยกว่าบริษัทจดทะเบียนในส่วนของต้นทุนรวมและต้นทุนขาย ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการและการกำกับดูแล กล่าวคือเมื่อรายได้ลดลง SMEs มีความสามารถที่จะดำเนินการปรับลดต้นทุนที่เกิดขึ้น แต่ไม่สามารถขจัดต้นทุนเหล่านี้ทั้งหมด

5. ประเทศกำลังพัฒนาสามารถปรับตัวต้นทุนได้ดีในกรณีที่รายได้ลดลง กล่าวคือประเทศกำลังพัฒนามีข้อจำกัดในการเข้าถึงเงินทุนและมีต้นทุนของเงินทุนที่สูง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บริษัทต้องปรับตัวในการลดต้นทุนเมื่อมีรายได้ที่ลดลง อาจกล่าวได้ว่าประเทศกำลังพัฒนาสามารถปรับตัวต้นทุนได้ดีในกรณีที่รายได้ลดลงเนื่องจากปัญหาในการระดมทุน เป็นที่น่าสังเกตว่าในประเทศที่พัฒนาแล้ว บริษัทต่าง ๆ สามารถระดมทุนในปริมาณที่มากขึ้นผ่านตลาดทุนได้

6. ผลกระทบของ GDP ซึ่งตรวจสอบการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ที่มีต่อต้นทุน

ยืดติด พบว่าระดับของต้นทุนยืดติดเพิ่มขึ้นตาม GDP ที่สูงขึ้น การคาดการณ์ของตลาดด้วยปัจจัยทางเศรษฐกิจมหภาคที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต้นทุนยืดติด ที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของอัตราเงินเฟ้อ ในกรณีของการขยายตัวของอุปสงค์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางการเงิน ต้นทุนยืดติดอาจเป็นสาเหตุให้ราคาสินค้าเพิ่มขึ้นเร็วกว่าที่คาดไว้ แต่เมื่อการขยายตัวของอุปสงค์กลับสู่ระดับปกติ พฤติกรรมต้นทุนยืดติดที่ไม่สามารถบ่งชี้ว่ากระบวนการสลายเงินเฟ้อจะช้าลง

บทสรุป

การเติบโต ความอยู่รอดและผลกำไรของธุรกิจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการวางแผน สั่งการ การควบคุม และการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้รับต้องมีความถูกต้อง ทันเวลา และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องเข้าใจพฤติกรรมของต้นทุน (Cost Behavior) ต้นทุนที่เกิดขึ้นในแต่ละระดับกิจกรรม เมื่อกิจกรรมมีการเพิ่มขึ้นหรือลดลง ต้นทุนอาจจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงตามไปด้วยหรือไม่เปลี่ยนแปลงก็ได้

Anderson, Banker and Janakiraman (2003) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมต้นทุนที่ไม่สามารถเนื่องจากต้นทุนเป็นตัวกำหนดพื้นฐานของรายได้ ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมต้นทุนจึงมีความสำคัญในการศึกษาทางด้านการบัญชี พฤติกรรมต้นทุนที่ไม่สมมาตรถือเป็นวิธีคิดใหม่ เนื่องจากมุมมองแบบดั้งเดิมของพฤติกรรมต้นทุนมองความสัมพันธ์เชิงสมมาตรระหว่างต้นทุนและกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นต้นทุนคงที่และต้นทุนผันแปร

พฤติกรรมต้นทุนยืดติดเป็นพฤติกรรมต้นทุนที่ไม่สามารถมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากผู้จัดการมักสนใจรับทรัพยากรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของปริมาณ เมื่อยอดขายลดลงผู้จัดการอาจเลื่อนการลดทรัพยากรลงจนกว่าจะมั่นใจมากขึ้นเกี่ยวกับความคงอยู่ของความต้องการที่ลดลง จึงมีแนวโน้มที่จะรักษาทรัพยากรที่ไม่ได้ใช้เพื่อหลีกเลี่ยงผลกระทบจากการลดค่าใช้จ่าย นอกจากนี้อาจล่าช้าในการตัดสินใจลดทรัพยากรและในการดำเนินการลดต้นทุน

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

1. ในส่วนของผู้ลงทุนสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณาคัดกรองบริษัทที่จะร่วมลงทุน เพื่อลดความเสี่ยงและความสูญเสียทางการเงินจากการลงทุน เช่น ถ้าผู้ลงทุนพบว่าบริษัทมีการจัดหาเงินจากการก่อหนี้ ในช่วงแรกเมื่อบริษัทพบกับสถานการณ์ไม่ปกติที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน บริษัทจะมีพฤติกรรมต้นทุนยืดติดของอัตราการเปลี่ยนแปลงของรวมค่าใช้จ่ายคือดอกเบี้ยจ่ายที่ไม่สามารถปรับลดลงได้ทันที

2. ในส่วนของผู้บริหารของบริษัทสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประกอบการพิจารณาในการปรับตัวและการแก้ปัญหา เช่น การกำกับดูแลกิจการที่ดีช่วยลดพฤติกรรมต้นทุนยืดติดลงได้ ส่งผลให้ผู้บริหารดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยเพิ่มแรงผลักดันและคอยติดตามการทำงานของผู้บริหารแทนผู้ถือหุ้นรายย่อยอื่น ช่วยลดโอกาสที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเอาผลประโยชน์เพื่อตนเอง

3. ในส่วนของอาจารย์ผู้สอนทางด้านบัญชี ต้นทุนคงที่ ต้นทุนผสม และต้นทุนตามขั้นแล้ว
สามารถนำผลที่ได้รับไปใช้ในการเรียนการสอน ยังมีต้นทุนที่น่าสนใจคือต้นทุนยัดติด
ให้กับนักศึกษา กล่าวคือนอกจากต้นทุนผันแปร

REFERENCES

- Anderson, M. C., R. D. Banker, & S. N. Janakiraman. (2003). Are Selling, General, and Administrative Costs ‘Sticky’?. **Journal of Accounting Research**, **41**(1), 47–63.
- Atasel, O. Y., Şeker, Y., & Yildirim, F. (2021). Sticky Cost Behavior: Evidence from BRICS+ T Countries. **Ege Academic Review**, **21**(2), 125-137.
- Banker, R. D.; Basu, S.; Byzalov, D.; Chen, J. Y. (2016). The confounding effect of cost stickiness on conservatism estimates. **Journal of Accounting and Economics**, **6**(1), 203-220.
- Cannon, J. N. (2014). Determinants of “sticky costs”: An analysis of cost behavior using United States air transportation industry data. **The Accounting Review**, **89**(5), 1645-1672.
- Degenhart, L., Lunardi, M. A., da Silva Zonatto, V. C., & Dal Magro, C. B. (2021). Effect of Financial Restriction on Sticky Costs: Empirical Evidence from Brazil. **Revista de Negócios**, **26**(1), 6-21.
- Detphong, Y. (2019). **Relationship Between Corporate Governance and Sticky Cost Behavior of Companies Listed on The Stock Exchange of Thailand**. Chiang Mai University. (In Thai)
- Detphone, Y., Diskulnetivitya, P., & Inya, P. (2020). Factors Affecting Sticky Cost Behavior of Companies Listed in the Stock Exchange of Thailand. **Journal of Management Science, Ubon Ratchathani University**, **9**(1), 105-121. (In Thai)
- Manodamrongsat, P. (2023). **The Relationship of Cash Flow, Sticky Cost Behavior and Future Profitability in Explaining the Existence of Listed Companies on the Stock Exchange of Thailand (SET100) During the COVID-19 Situation**. Dhonburi Rajabhat University. (In Thai)
- Manodamrongsat, P. (2025). Factors Affecting the Existence of Listed Companies on the Stock Exchange of Thailand, SET 100, During the COVID-19 Situation. **Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University**. **44**(2). (In Thai)

- Özkaya, H. (2021). Sticky cost behavior: evidence from small and medium sized enterprises in Turkey. **Eurasian Business Review**, 11(2), 349-369.
- Silva, A. D., Zonatto, V. C. D. S., Magro, C. B. D., & Klann, R. (2019). Sticky costs behavior and earnings management. **BBR. Brazilian Business Review**, 16, 191-206.
- Soegiharto, M., & Rachmawati, D. (2022). Sticky cost determinants: Which one has the stronger impact?. **The Indonesian Accounting Review**, 12(2), 189-202.
- Sugaraserani, S., Suriya, S., Rattanasuwan, A., & Sirathananon, T. (2022). **Management Accounting**. 8th Edition. Bangkok: Chula Book Center. (In Thai)
- Waentongkom, K. (2020). The Effects of Disclosures of Social Responsibility and environmental Quality on Stock Price of mai Listed Company. **Lampang Rajabhat University Journal**, 9(1), 1-11. (In Thai)
- Yang, Y., & Chen, D. (2023). Influence of COVID-19 on asymmetric cost behavior and intellectual capital efficiency: a comparison of Australian and Chinese listed firms. **Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics**, 1-17.
-

Academic Article

ขนมในงานบุญประเพณี “ฮีต 12 คอง 14”: ซอฟต์พาวเวอร์ไทยพวน

ตามโครงการศาสตร์พระราชา

ยกระดับการท่องเที่ยวเชิงชาติพันธุ์ จังหวัดนครนายก

DISSERTS IN TRADITION “HEET 12 KONG 14”: THAI PHUAN SOFT POWER
ACCORDING TO THE KING’S PHILOSOPHY ENHANCE ETHIC TOURISM,
NAKHON NAYOK PROVINCE

ณัฐนันท์ วิริยะวิทย์^{1*} และ นิสิต อัดตเจริญวงศ์²

¹สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

²ศูนย์ผ้าทอมือไทยพวน วัดปทุมวงษาวาส อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก ประเทศไทย

Nathanan Wiriawit¹ and Nisit Attacharoenwong²

¹Department of Communication Arts, Faculty of Management Science,

Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand

²Thai Phuan Hand Weaving Center, Wat Pratum Wongsawad,

Nakhon Nayok Province, Thailand

*E-mail: nathanan@pnru.ac.th

Received: 2024-01-05

Revised: 2024-05-14

Accepted: 2024-08-29

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งในโครงการศาสตร์พระราชาของสาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ประจำปี 2566 และการบูรณาการการวิจัย การเรียนการสอน การบริการวิชาการ และศิลปวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดเรื่องราวเกี่ยวกับอาหารประเภทขนมในงานบุญประเพณีของชาติพันธุ์ไทยพวน จังหวัดนครนายก ที่ยังคงมีการสืบสานอยู่ จัดเป็นประเภทหนึ่งของซอฟต์พาวเวอร์ที่สามารถเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักสำหรับนักท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมได้ง่าย โดยมีงานบุญในฮีตสิบสองเป็นหลัก ซึ่งจะมีการประกอบอาหารและขนมโดยเฉพาะในแต่ละงานบุญ ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำของคนในชุมชน อาทิ ข้าวหลามในบุญข้าวหลามเดือนอ้าย ข้าวจีในบุญข้าวจีเดือนสาม กระจ่างสารทในบุญข้าวสะเดือนเก้า และข้าวเม่านในบุญข้าวเม่าเดือนสิบสอง รวมถึงขนมข้าวกระยาคุ ขนมหาคบหมู

ขนมของชาวไทยพวนถือเป็นอาหารพิเศษที่มีการจัดทำขึ้นเฉพาะในโอกาสงานบุญประเพณี จึงนับได้ว่า “ขนม” เป็นอัตลักษณ์ด้านอาหารที่โดดเด่นของชาติพันธุ์ไทยพวน โดยมีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิต ประเพณี และความเชื่อ ทั้งนี้ อัตลักษณ์ของขนมในงานบุญประเพณีนี้สามารถนำมาพัฒนาต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงชาติพันธุ์ และจัดเป็นซอฟต์แวร์ที่โดดเด่นประเภทหนึ่ง

คำสำคัญ: ขนม ซอฟต์แวร์ นครนายก ไทยพวน ฮีตสิบสองคองสิบสี่

ABSTRACT

This article is part of the King's Philosophy Project of the Communication Arts Department, Phranakhon Rajabhat University 2023 and integration of research, teaching, academic services and arts and culture services. The objective is to convey stories about dessert food in traditional merit-making ceremonies of Thai Phuan ethnic group, Nakhon Nayok Province that now continuing. It is a type of soft power that can be easily published to cultural tourists. By mainly merit-making events in Heet Sib Song (merit-making events in every each month in year), there will be special food and desserts prepared for each merit making event that requires the cooperation of people in community such as Khao Lam (sticky rice and coconut milk cooked in bamboo tube) in Bun Khao Lam Duean Ai (merit making event in first month), Khao Jee Phuan (fried pancake from sticky rice flour with coconut and sesame filling) in Bun Khao Jee Duean Sam (merit making event in the third month), Krayasart (stied dessert from mixing grains and sugar) in Bun Khao Sa Duean Kao (merit making event in the ninth month) and Khao Mao (dessert from steam young rice grain and grated coconut) in Bun Khao Mao Duan Sib Song (merit making event in the twelfth month) Including Khanom Khao Krayaku (stir dessert from young rice milk and sugar), Khanom Kab Moo (stir dessert from rice flour and pork fat). The Thai Phuan desserts are considered special foods that are prepared for only the traditional merit-making ceremonies. Therefore, “desserts” can be considered as a distinct food identity of Thai Phuan ethnic group. It is related to their way of life, traditions and beliefs. The identity of desserts in traditional merit-making events can be further developed into a creative economy, to promote ethnic tourism and is classified as an outstanding soft power.

Keywords: Dessert, Soft power, Nakhon Nayok, Thai Phuan, Heet 12 Kong 14

บทนำ

ปัจจุบันคำว่า “ซอฟต์แวร์” กำลังเป็นที่พูดถึงกันอย่างแพร่หลาย เป็นแนวคิดที่ได้รับการพัฒนาโดย Joseph S. Nye ศาสตราจารย์ทางรัฐศาสตร์จากสถาบันจอห์น เอฟ. เคนเนดี มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้พัฒนาแนวคิดนี้ร่วมกับ Robert Keohane โดยเขียนหนังสือเรื่อง Power and Interdependence ในปี 1977 (Chanruang, 2021) ประกอบไปด้วย ทรัพยากรสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมที่สามารถโน้มน้าวผู้อื่นได้ 2) ค่านิยมทางการเมืองทั้งในประเทศและนอกประเทศ และ 3) นโยบายต่างประเทศที่ชอบธรรมและใช้อำนาจอย่างมีศีลธรรม กล่าวอีกนัยหนึ่งของซอฟต์แวร์คือการขยายอิทธิพล การเปลี่ยนแปลงความคิด การทำให้ผู้คนมีส่วนร่วมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้อื่น โดยไม่ได้ใช้อำนาจบังคับข่มขู่ อำนาจอย่างแข็ง (hard power) เช่น อำนาจเศรษฐกิจ อำนาจทางการทหาร เพื่อบีบบังคับให้ประเทศต่าง ๆ ต้องยอมปฏิบัติตามสิ่งที่เราต้องการ (Ruedeenyoomwut, 2021) ดังเช่นประเทศใดประเทศหนึ่งมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผลประโยชน์และค่านิยมกับประเทศอื่นหรือมีค่านิยมทางการเมืองสอดคล้องกันจะทำให้ซอฟต์แวร์ของประเทศนั้นเพิ่มขึ้น แต่หากประเทศที่ใช้อำนาจดำเนินนโยบายต่างประเทศแบบก้าวร้าว ซอฟต์แวร์ของประเทศนั้นก็จะน้อยลง อย่างไรก็ดี แม้การใช้ซอฟต์แวร์จะเป็นการใช้อำนาจโดยวิธีที่นุ่มนวลกว่าอำนาจเชิงบังคับขู่เข็ญหรือฮาร์ดพาวเวอร์ แต่ผลจากการใช้ซอฟต์แวร์อาจไม่ส่งผลให้เกิดผลที่ดีกว่าฮาร์ดพาวเวอร์เสมอไป เนื่องจากซอฟต์แวร์

อาจถูกนำไปใช้ได้ทั้งในทางที่ดีและไม่ดีได้เช่นกัน นอกจากนั้น การใช้อำนาจยังอาจมีการใช้ซอฟต์แวร์พาวเวอร์ร่วมกับฮาร์ดพาวเวอร์ เพื่อให้เกิดผลตามที่ต้องการ (Thirawat, 2022)

การท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์: ซอฟต์แวร์พาวเวอร์

กระแสการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะการใช้สื่อบุคคลผสมผสานกับวัฒนธรรมประเพณี วิถีการใช้ชีวิตของผู้คนในสังคม ดังศิลปิน นักร้อง มลล รับประทานข้าวเหนียวมะม่วงบนเวทีคอนเสิร์ต หรือนักร้องเกาหลีที่ชื่นชอบอาหารและผลไม้ไทย เช่น ทุเรียน มะม่วง น้ำปลารหวาน ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มกระแสมวยอย่างมากมาย จุดแข็งเด่นของประเทศไทยที่สามารถดึงดูดความสนใจจากต่างประเทศ คือ อาหารและการท่องเที่ยว (Thailand Science Research and Innovation (TSRI), 2021) ดังที่ MICE Intelligence Team (2022) กล่าวไว้ว่า “หากพูดถึงซอฟต์แวร์พาวเวอร์ของประเทศไทย หนึ่งสิ่งที่เด่นดังจนสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จัก คือ อาหาร วัฒนธรรม การกินที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นเฉพาะตัว ซึ่งสามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างถิ่นจำนวนมากให้เดินทางมาลิ้มลอง ถือเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจในประเทศได้เป็นอย่างดี”

นายธานี แสงรัตน์ โฆษกกระทรวงต่างประเทศ กล่าวถึงวัฒนธรรมไทยว่าเป็นหนึ่งในซอฟต์แวร์พาวเวอร์ เนื่องจากวัฒนธรรมไทยมีการผสมผสานของวัฒนธรรมไทยดั้งเดิมและอิทธิพล

จากต่างชาติ จึงมีความลุ่มลึกและความหลากหลาย เช่น ภาษา ดนตรี ศิลปะการแสดง ละครและภาพยนตร์ร่วมสมัย หัตถกรรมและผ้าไทย กีฬาไทย และกีฬาพื้นบ้าน หรือแม้แต่สายพันธุ์สัตว์เลี้ยง โดย U.S. News & World Report จัดให้ไทย ติดอันดับประเทศที่ทรงพลังทางวัฒนธรรมอันดับที่ 22 จาก 80 ประเทศทั่วโลก และเป็นอันดับ 5 ของเอเชีย รองจากญี่ปุ่น เกาหลี จีน และสิงคโปร์ (TSRI. 2021)

รัฐบาลไทยให้ความสำคัญในการผลักดัน วัฒนธรรมที่มีศักยภาพ 5 อย่าง เรียกว่า 5F ได้แก่ 1) อาหาร (food) 2) ภาพยนตร์และวีดิทัศน์ (film) 3) ผ้าไทยและการออกแบบแฟชั่น (fashion) 4) มวยไทย (fighting) และ 5) การอนุรักษ์และขับเคลื่อน เทศกาล ประเพณีสู่ระดับโลก (festival)

ดังกรณีล่าสุดเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2566 ในการประชุมคณะกรรมการระหว่างรัฐบาล ว่าด้วยการสงวนรักษามรดกวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้ ครั้งที่ 18 ณ เมืองคาเซเน สาธารณรัฐ บอตสวานา (Thairath online. 2023) ได้ประกาศ ให้ประเพณีสงกรานต์ในประเทศไทยขึ้นทะเบียน เป็นมรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม ส่งผลให้เทศกาล สงกรานต์ของประเทศไทยมีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น เอื้อต่อการกระตุ้นเศรษฐกิจจากการท่องเที่ยวของ ประเทศไทยมากยิ่งขึ้น

อนึ่ง การท่องเที่ยวเชิงชาติพันธุ์ เป็นอีก ประเภทหนึ่งของการท่องเที่ยวที่ผสมผสานระหว่าง การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม การท่องเที่ยวโดยชุมชน การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์เข้าด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการท่องเที่ยวที่ทำให้นักท่องเที่ยว เข้าไปรับรู้ประสบการณ์ในชุมชนชาติพันธุ์นั้น ๆ

ผ่านการเข้าร่วมงานประเพณีต่าง ๆ การใช้ชีวิต ตามวิถีของแต่ละชุมชนชาติพันธุ์

สำหรับเศรษฐกิจสร้างสรรค์เป็นแนวคิด ในการนำสินทรัพย์ทางวัฒนธรรม ทั้งที่จับต้องได้ และจับต้องไม่ได้ผนวกเข้ากับ “นวัตกรรม” และ “ความคิดสร้างสรรค์” มาใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ สร้างเป็นสินค้าและบริการที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ จนอาจกล่าวได้ว่าแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์คือ การคิดต่อยอดจากสิ่งที่มีที่เป็นให้มีคุณค่ามากขึ้น (TSRI. 2021) กล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นการขับเคลื่อน เศรษฐกิจบนพื้นฐานของการใช้องค์ความรู้ การสร้างสรรค์งาน และการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา ที่เชื่อมโยงกับรากฐานทางวัฒนธรรม การสั่งสม ความรู้ของสังคมและเทคโนโลยี นวัตกรรม เป็นกิจกรรมที่เกิดจากการสร้างมูลค่าที่มาจาก ความคิดของมนุษย์ (Office of the National Economic and Social Development referred to Naewheangtham, 2017)

ปัจจุบันเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้เข้ามา มีบทบาทในการพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจของ ประเทศไทย เนื่องจากแนวทางที่สามารถพัฒนา เศรษฐกิจเพื่อเข้าสู่การแข่งขันในยุคปัจจุบันได้อย่าง ยั่งยืน เศรษฐกิจสร้างสรรค์จึงถูกนำไปใช้ในการพัฒนา อุตสาหกรรมและวงการธุรกิจอย่างหลากหลาย ทั้งนี้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นถือเป็นหนึ่งใน 7 องค์ประกอบ ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) องค์ความรู้ 2) ความคิดสร้างสรรค์ 3) การใช้ ทรัพย์สินทางปัญญา 4) วัฒนธรรม 5) ภูมิปัญญา 6) เทคโนโลยี/นวัตกรรมสมัยใหม่ และ 7) เครือข่าย วิสาหกิจ ดังนั้น แนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ จึงสามารถส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและเป็นรากฐาน

ในการสร้างเศรษฐกิจที่ยั่งยืนให้แก่ชุมชนและประเทศไทย (Naewheangtham, 2017)

กล่าวโดยสรุปการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของประเทศไทยเชื่อมโยงกับการกระตุ้นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ได้ โดยใช้ทรัพย์สินทางวัฒนธรรมให้เป็นประโยชน์ก่อให้เกิดรายได้กับคนในชุมชนสังคม ทั้งนี้ ต้องดำรงไว้ซึ่งความต่อเนื่องและยั่งยืน จึงจัดเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ผ่านซอฟต์แวร์

กรณีตัวอย่างของซอฟต์แวร์ประเภทการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ตามศาสตร์พระราชทาน การท่องเที่ยว “12 เดือน 12 เทศกาล” เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวเศรษฐกิจสร้างสรรค์และซอฟต์แวร์ (Tourism and Creative Economy (PMUC). 2023) การท่องเที่ยวชุมชนตำบลบ่อสวก จังหวัดน่าน ซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการเสนอชื่อให้ได้รับรางวัลของโครงการ “Best Tourism Village by UNWTO Upgrade Programme” ขององค์การการท่องเที่ยวโลกแห่งสหประชาชาติ (UNWTO) ในปี 2021 ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมบทบาทการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนในการสงวนรักษาชุมชนท่องเที่ยวในชนบทที่มีความหลากหลายทางชีวภาพและทางวัฒนธรรม (SDG MOVE. 2021) ในบทความนี้เสนอวิธีวัฒนธรรมประเพณีของชาติพันธุ์ไทยพวนที่อาศัยในจังหวัดนครนายก

ที่มาของชาติพันธุ์ไทยพวนในประเทศไทย

“พวน” เป็นชื่อของแม่น้ำสำคัญที่ไหลผ่านเชิงขวาง มีอาณาเขตติดต่อกับสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ผู้คนที่อาศัยในแขวงเชียงขวางของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวนี้คือ

ชาติพันธุ์ไทยพวน ชาวพวนได้เคลื่อนย้ายเข้าสู่ประเทศไทยเมื่อราว 200 ปีมาแล้ว ตั้งแต่ครั้งสมัยสมเด็จพระเจ้าตากสิน กรุงธนบุรี จนถึงการศึกสงครามระหว่างสยามกับเวียงจันทน์ (Princess Maha Chakri Sirindhorn Anthropology Centre (SAC). n.d.)

สมัยกรุงธนบุรี ประเทศลาวได้รวมเป็นอาณาจักรเดียวกันกับประเทศไทยจนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์แผ่นดินรัชกาลที่ 3 พลเมืองฝั่งซ้ายแม่น้ำโขงได้มาอยู่ฝั่งขวาของแม่น้ำโขงหลายท้องถิ่นด้วยกัน ทั้งภาคอีสานและภาคกลาง คนไทยพวนเข้ามาและกระจัดกระจายไปอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ (Sukhothai Thammathirat Open University. n.d.) ได้แก่ สุโขทัย สระบุรี ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี ลพบุรี ราชบุรี เพชรบุรี น่าน แพร่ สิงห์บุรี พิจิตร สุพรรณบุรี อุตรธานี อุตรดิตถ์ หนองคาย พะเยา เชียงราย ชลบุรี นครสวรรค์ อุทัยธานี กาญจนบุรี เพชรบูรณ์ (Subhong, 2018) รวมทั้ง นครนายก

การตั้งถิ่นฐานของชาวไทยพวนในจังหวัดนครนายกเริ่มที่บ้านท่าแดงและขยายออกไปยังอำเภอบางพลี ซึ่งมีทั้งสิ้น 7 ตำบล แต่ชาวไทยพวนอาศัยอยู่เป็นกลุ่มก้อนเกือบทั้งตำบลถึง 4 ตำบล ได้แก่ เกาะหวาย เกาะโพธิ์ หนองแสง และท่าเรือ (Chaloem Rat Museum. 2023)

ชาวไทยพวนมีนิสัยรักความสงบ ใจคอเยือกเย็น มีความโอบอ้อมอารี ยึดมั่นในศาสนา มีความเชื่อใน 3 เรื่องด้วยกัน คือ 1) พุทธศาสนา พบว่าในชุมชนหมู่บ้านมีวัดตั้งอยู่ประจำหมู่บ้าน 2) บรรพบุรุษ พบว่ามีการไหว้ศาลปู่ตา พิธีกำฟ้า 3) อุดมคติทางวัฒนธรรมของไทยพวน จังหวัดนครนายกซึ่งมี 5 ด้าน ได้แก่ ประเพณีฮีต 12 คอง 14

การแต่งกาย อาหาร ภาษา และศิลปการแสดง (Attacharoenwong. 2022)

ประเพณีฮีตสิบสองคองสิบสี่ : ประเพณีสำคัญของชาวไทยพวน

ฮีต 12 คอง 14 เป็นการปฏิบัติตามประเพณี 12 เดือน ฮีต หมายถึง จารีต 12 ประการ หรือประเพณีที่นิยมนับถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนเป็นแบบแผนขนบธรรมเนียมซึ่งเป็นเทศกาลงานบุญที่เกี่ยวข้องกับการเกษตรกรรม คอง 14 หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่ควรประพฤติ 14 ประการ

ฮีต 12 ของชาวไทยพวน เริ่มตั้งแต่เดือนอ้ายเป็นเดือนที่ข้าวในนาสุก เริ่มเก็บเกี่ยวเหมาะแก่การทำข้าวหลาม ชาวบ้านจึงร่วมมือกันจัดงานบุญเพื่อนำอาหารไปถวายพระในวันธรรมสวนะ เรียกงานบุญนี้ว่า “ทานข้าวหลาม” เดือนยี่เป็นเดือนที่ชาวนาเก็บเกี่ยวและขนข้าวมาไว้ที่ลานข้าว จึงมีประเพณีสู่ขวัญ หรือเรียกขวัญข้าว เรียกบุญนี้ว่า “สู่ขวัญข้าว” เดือนสาม ประเพณี “กำฟ้า” เป็นประเพณีหยุดงานการใช้สัตว์พาหนะทุกชนิดให้ทุกคนถือศีล เข้าวัด ทำบุญ และประเพณีเลี้ยงตาปู่ พอวันถัดไปก็ทำบุญถวายอาหารพระ

เรียกว่า “ทานข้าวจี” เดือนสี่ ชาวไทยพวนถือว่าเป็นเดือนมงคลงานไร่นาสเสร็จสิ้นจะจัดงาน “กินดอง” หรือ “แตงดอง” คืองานแต่งงาน เดือนห้าเป็นปีใหม่หรือศักราชใหม่ของการนับปีแบบไทย ชาวไทยพวนจะต้องไปสรงน้ำพระและรดน้ำผู้ใหญ่ เรียกว่า “สมาผู้ใหญ่” เดือนหกทำบุญในวันวิสาขะและเลี้ยงปู่ตา เดือนเจ็ดชาวบ้านกำลังไถหว่านดำนา จึงไม่มีงานบุญ เดือนแปดชาวบ้านกำลังปักดำข้าว จึงมีเพียงงานบุญตามศาสนา คือ บุญเข้าพรรษา เดือนเก้าเป็นเดือนที่สิ้นสุดการทำนา นำควายกลับเข้าบ้าน จึงมีพิธี “สู่ขวัญควาย” เดือนสิบงานบุญสลากภัต เดือนสิบเอ็ด เดือนนี้ฝนตกมากมีน้ำเต็มตลิ่ง ชาวบ้านจึงจัดงานแข่งเรือ เรียกว่า “ช่วงเฮือ” เป็นฤดูออกพรรษา งานตักบาตรเทโว บางวัดมีการจัดเทศน์คาถาพัน เดือนสิบสอง มีการฉลองบุญกฐิน และมีบุญเพรส คือ การเทศน์มหาชาติ ในอดีตมีประเพณีทิ้งดุ้นไฟ เป็นการสะเดาะเคราะห์ นอกจากนี้ มีบุญทาน เรียกว่า “บุญข้าวเม่า” (Nadee. 2017) สรุปรายละเอียดประเพณีฮีตสิบสองของชุมชนไทยพวน จังหวัดนครนายก ได้ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ประเพณีฮีตสิบสองของชุมชนไทยพวน จังหวัดนครนายก

เดือน	บุญประเพณี	เดือน	บุญประเพณี
อ้าย (ธันวาคม)	ทานข้าวหลาม	แปด (กรกฎาคม)	ทำบุญเข้าพรรษา
ยี่ (มกราคม)	สู่ขวัญข้าว	เก้า (สิงหาคม)	สู่ขวัญควาย, บุญห่อข้าว
สาม (กุมภาพันธ์)	เลี้ยงปูตา, ทานข้าวจี, กำฟ้า	สิบ (กันยายน)	ทำบุญข้าวสระ
สี่ (มีนาคม)	แต่งดอง, ออกเรือน	สิบเอ็ด (ตุลาคม)	เทศน์คาถาพัน
ห้า (เมษายน)	สงกรานต์		ออกพรรษา
หก (พฤษภาคม)	วิสาขบูชา		ตักบาตรเทโวโรหณะ
เจ็ด (มิถุนายน)	ทำนาจึงไม่มีงาน	สิบสอง (พฤศจิกายน)	บุญกฐิน, ลอยกระทง
			ทานข้าวเม่า

เห็นได้ว่าในแต่ละเดือนของงานบุญประเพณีฮีต 12 มีขนมเป็นส่วนประกอบของงานบุญดังนี้ เดือนอ้าย คือ ทานข้าวหลาม เดือนสาม คือ ทานข้าวจี เดือนสิบ คือ บุญข้าวสระ จะมีการทำกระยาสารท และเดือนสิบสอง คือ ทานข้าวเม่า รวมถึงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมด้านอื่นด้วย การทอผ้า การแต่งกาย อาหารและขนม งานบุญประเพณีของไทยพวน ศิลปะการแสดง มาด้วย (Attacharoenwong. 2022) อย่างไรก็ตาม อัตลักษณ์ทางด้านวัฒนธรรมมีขนมเป็นส่วนสำคัญในงานบุญประเพณีที่สืบทอดกันมาจนเป็นแบบแผนปรากฏในประเพณี ฮีต 12 คอง 14 ซึ่งขนมในงานบุญประเพณีได้แก่ขนมคาบหมู ข้าวกระยาคุ ทั้งนี้จะพามาทำความรู้จักรายละเอียดของขนมต่าง ๆ ดังกล่าวต่อไป

ขนมในงานบุญประเพณี “ฮีต 12 คอง 14”: ข้าวหลาม ข้าวจี กระยาสารท ข้าวเม่า

ข้าวหลาม : ประเพณีเดือนอ้ายบุญ ข้าวหลาม

ประเพณีบุญข้าวหลาม เป็นประเพณีการทำบุญถวายข้าวหลามแด่พระภิกษุสงฆ์ เหตุที่ถวายข้าวหลามนั้น อาจเป็นเพราะเดือน 3 เป็นฤดูการเก็บเกี่ยวข้าว ชาวบ้านส่วนใหญ่ประกอบอาชีพการทำนา จึงนำข้าวอันเป็นพืชหลักมาทำอาหารโดยใช้ไม้ไผ่สุกเป็นวัสดุประกอบการเผาข้าวหลาม เพื่อนำไปถวายพระภิกษุ (Ministry of Culture. 2013) ประเพณีข้าวหลามมีในวันขึ้น 15 ค่ำ เดือน 3 หรือวันมาฆบูชา โดยชาวบ้านจะเผาข้าวหลามในวันขึ้น 14 ค่ำ เดือน 3 ด้วยการออกไป

หาไม้ไผ่ในหมู่บ้าน การเลือกลำไม้ไผ่ ที่ไม่แก่ หรืออ่อนมากเกินไป ความยาวของปล้องไม้ไผ่ ห่างพอสมควร ยาวประมาณ 18 นิ้ว เลื่อยเป็นท่อน ๆ โดยมีข้อต่อที่กันกระบอก จากนั้นนำข้าวเหนียว ที่มีกะทิผสมเรียบร้อยแล้ว ใส่กระบอกนำไปเผาไฟ ที่ลานบ้าน โดยจุดดินเป็นรางดิน ๆ ตั้งกระบอก ข้าวหลามเป็นแถว และก่อกองไฟขนานไปกับข้าว หลาม (INNEWS. 2023)

ประมาณเดือนกุมภาพันธ์ (Community Organization Development Institute. 2018)

ข้าวเจ้าไทยพวน มีส่วนผสมได้แก่ ข้าวเหนียว งาดำ ไข่ไก่ น้ำตาลปี๊บ น้ำมันสำหรับทอด มีวิธีทำ คือการนำข้าวเหนียวที่นึ่งสุกแล้วมาตำให้เป็นก้อน เดียวกัน ใส่เกลือเล็กน้อย และมีไส้โดยการทำให้ จะต้องนำงาดำและงาขาวมาคั่วให้มีกลิ่นหอม หลังจากนั้นคั่วกับน้ำตาลปี๊บให้ละลาย แล้วนำแบ่ง



ภาพ 1 ข้าวหลาม

ที่มา: ผู้เขียน

ข้าวจี : บุญเดือนสาม จัดทำเพื่อถวาย พระและอุทิศบุญกุศลให้กับบรรพบุรุษที่ล่วงลับไปแล้ว

ตำบลเกาะหวาย จังหวัดนครนายก จัดงาน เทศกาลบุญข้าวจี วิถีไทยพวน เป็นประจำทุกปี

ข้าวเหนียวที่ตำแล้วห่อให้เป็นไส้ เสริมแล้วนำมาทา โดยรอบด้วยไข่ (ไก่) จึงนำไปทอดในกระทะอีกครั้ง ทอดไฟอ่อน จนเหลือง กรอบ นำรับประทาน (sapannga31. 2021)



ภาพ 2 ข้าวจีไทยพวน
ที่มา: ผู้เขียน

กระยาสารท : ประเพณีเดือนสิบประเพณีบุญข้าวสะ

ชาวไทยพวนในอำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก เริ่มจัดบุญข้าวห่อในวันแรม 15 ค่ำ เดือน 9 ถึงเดือน 10 จึงมีงานบุญ “ข้าวสะ” หรือข้าวสาก ลักษณะคล้ายกับสลากภัต คือนำกระเจาตเครื่องไทยธรรมไปถวายพระ โดยไม่เลือกเจาะจง พระสงฆ์จะเป็นผู้รับถวาย ทำสลากเขียนชื่อหรือหมายเลขไทยธรรมให้พระภิกษุจับเลือกว่า

จะได้เป็นของใคร พร้อมถวายภัตตาหารในถาด และภิกษุจะถวายให้แก่วัดไปเพื่อทำบุญต่อบรรพบุรุษ ต่อมาภายหลังไปเปลี่ยนมาถวายกระบุงใส่ข้าวเปลือกแทน เพื่อให้รวบรวมไปจำหน่ายเพื่อรายได้บำรุงวัด ส่วนผู้ถวายจะได้รับผ้ายันต์กลับไปปิดที่ยุ้งฉาง เป็นเสมือนพรให้ได้ข้าวเปลือกเต็มยุ้งในรอบปี (SAC. 2016)



ภาพ 3 กระยาสารท
ที่มา: ผู้เขียน

จากข้าวสะ มาเป็นกระยาสารทได้อย่างไร (Thai Phuan Club of Thailand. 2019) แต่เดิม พวนโบราณ เรียกขนมสารทปัจจุบันนี้ว่า “ข้าวสะ” (ยังไม่เรียกว่า กระยาสารท) คำว่า สะ ของพวน หมายถึง เอาข้าวสะ ๆ คือ ใส่รวมกัน มีหลายชนิด เช่น ข้าวตอก ข้าวเฒ่า ถั่วเขียว คั่วให้สุก เอาเปลือก ออกมาผสม สะใส่กันเรียกว่า “เอามาสะ ๆ รวมกันไว้” ต่อมาจึงเรียกว่า กระยาสารท

สารทพวน เป็นประเพณีหนึ่งที่ชาวไทย พวนยึดถือ จัดขึ้นในวันแรม 14 ค่ำ เดือน 9 หรือ งานบุญเดือนเก้า ซึ่งเป็นประเพณีที่ยังคงอยู่ ชาวไทยพวนจะนำกระยาสารทพร้อม อาหาร คาวหวานไปทำบุญที่วัด ทางวัดจะนิมนต์พระวัด ในหมู่บ้านอื่นที่ไม่ได้ทำสารทนั้น ๆ มาร่วมด้วย เมื่อเสร็จพิธีแล้ว จะแบ่งกระยาสารทให้กับพระวัดอื่น ที่รับนิมนต์สำหรับไปฉันที่วัดของตน ประเพณี สารทพวน แสดงให้เห็นถึงความพิถีพิถันในการ ทำงาน เริ่มตั้งแต่การเตรียมวัตถุดิบ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการทำกระยาสารท การแสดงความมีน้ำใจ ความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจ มีการช่วยเหลือกัน มีความกตัญญู และลูกหลานได้มาร่วมทำบุญ รวมกลุ่มกัน (Nakhon Nayok Province. n.d.)

ปัจจุบัน กระยาสารท เป็นขนมที่มีส่วนผสม ของธัญพืช ได้แก่ กระทิ น้ำตาลปีบ ถั่วลิสง งาขาว-งาดำ ข้าวพอง ข้าวเฒ่า นมสด มะนาว เกลือ และแบะแซ โดยการกวนกะทิและน้ำตาล เปียบ เคี้ยวไปได้ซักพัก เมื่อเข้ากันแล้ว เติมนมสด และเกลือ ลงไป เคี้ยวไปอีกจนเริ่มงวด แล้วเริ่มเติมนมสด ให้มีรสชาติหอมมัน หลังจากนั้นเติมนม แบะแซ เมื่องวดจนส่วนผสมจับเป็นก้อน ทดสอบโดยหยด น้ำตาลที่เคี้ยวแล้ว ใส่ลงไปใต้น้ำ เพื่อทดสอบ

ความหนืด ได้ที่แล้ว นำธัญพืชลงคลุกเคล้ากันก่อน ที่จะใส่ลงในกระทะ ผสมให้เข้ากัน เมื่อเข้ากันดีแล้ว เทลงถาดพิมพ์ เกลี่ยหน้าให้เสมอ และตัดเป็นชิ้น กระบวนการทำกระยาสารท ใช้เวลาประมาณ 2-3 ชั่วโมง

กระยาสารทไทยพวน เป็นกระยาสารท 9 มงคลสูตรไทยพวนโบราณ ขนมไทย ทำจาก ถั่วลิสง งา ข้าวตอก ข้าวคั่ว และน้ำตาลมะพร้าว มักทำกันมากในช่วงสารทไทยด้วย ที่สำคัญวัตถุดิบ ต้องสดใหม่ไม่มีกลิ่นหืน (sapannga31. 2021)

ข้าวเฒ่า : ข้าวเหนียวอ่อนในเดือนสาม

ข้าวเฒ่า หมายถึง ข้าวเปลือกข้าวเหนียว ที่ยังไม่แก่จัดเอามาคั่วแล้วตำให้แบน (Thai Dictionary.com) งานประเพณีบุญข้าวเฒ่า เป็นประเพณีที่สืบทอดมาตั้งแต่สมัยโบราณ ช่วงเดือน 12 ซึ่งเป็นช่วงข้าวตั้งท้องออกรวง เปลี่ยนเป็นเมล็ดข้าวแล้ว ก่อนข้าวจะสุกเต็มที่ ชาวบ้านจะเก็บมาทำข้าวเฒ่าไว้ทำบุญถวายพระ และเอาไว้กินกัน วิธีขั้นตอนการทำข้าวเฒ่า นั้น สามารถทำได้จากเมล็ดข้าวเหนียวและเมล็ดข้าวเจ้า แต่ส่วนใหญ่จะทำจากเมล็ดข้าวเหนียวมากกว่า เนื่องจากข้าวเจ้านั้นแข็งทำให้ตำยาก ตำแล้ว เมล็ดข้าวไม่ค่อยสวย มีวิธีการทำดังนี้ การทำ ข้าวเฒ่า เลือกรวงข้าวที่แก่จัดมาทำโดยสังเกต ได้จากรวงข้าวที่เริ่มโค้งหรือจากการแกะเมล็ดข้าว ทดสอบดูก่อนนำรวงข้าวมาวนดเอาเมล็ดออกจาก รวงข้าว หลังจากนั้นนำเมล็ดข้าวไปคั่วโดยใช้ไฟ ความร้อนสูง ใช้ไม้ไผ่คนเมล็ดข้าวตลอดเวลา เพื่อให้ได้ความร้อนอย่างทั่วถึง ใช้เวลาประมาณ 15-20 นาที หรือสังเกตจากการที่เมล็ดข้าวเริ่มแตก จึงนำเมล็ดข้าวที่คั่วสุกแล้วนำมาตำในครกเพื่อเอา

เปลือกข้าวออกจะได้เมล็ดข้าวลักษณะแบน ๆ ใช้เวลาดำประมาณ 15 นาที จากนั้นนำเมล็ดข้าวมาใส่กระตังเพื่อทำการผัด เพื่อแยกเอาเปลือกข้าวออกจากข้าวเม่า ข้าวเม่าจะนิ่มและมีกลิ่นหอมมาก (Ministry of Culture. 2023)

การทำบุญเลี้ยงพระ งานมงคลและงานพิธีการ (Boonchoi. n.d.)

ส่วนผสมของขนมคาบหมู ได้แก่ แป้งข้าวเจ้า มะพร้าว ถั่วลิสง น้ำตาลปี๊บ หมูสับ หัวหอมแดง เกลือ และน้ำมันพืช โดยมีวิธีการทำ



ภาพ 4 ข้าวเม่า

ที่มา: ผู้เขียน

ขนมคาบหมู : เทศกาลงานบุญและพิธีการ

ขนมคาบหมู เป็นขนมโบราณของไทยพวน เดิมชื่อ “ขนมแค้นหมู” เนื่องจากใช้เปลวหมูหันเป็นชิ้นเล็ก ๆ เจียวจนเหลืองและกรอบตัดโรยหน้า ต่อมา ใช้เจียวหัวหอมแดงซอยผสม หรือโรยหน้าขนม โดยใช้วัตถุดิบที่หาได้ในท้องถิ่น การทำขนมนี้ ทำทุกเทศกาลเดือน 12 หรือแล้วแต่โอกาส สันนิษฐานว่า การทำขนมคาบหมูรับประทานหลังอาหารและคงจัดเป็นอาหารที่คู่สํารับกับข้าว โดยทั่วไปประชาชนจะทำขนมคาบหมูเฉพาะในงานเลี้ยง นับตั้งแต่

ได้แก่ 1) การคว่ถั่วลิสงจนเหลือง เอาเปลือกออก 2) นำกะทิที่คั้นไว้ ผสมกับแป้งและน้ำตาล 3) เจียวหัวหอมที่ซอยไว้จนเหลืองแล้วใส่หมูสับที่เตรียมไว้ลงไป 4) นำส่วนผสมกับกะทิและน้ำตาลไว้แล้วเทใส่ในกระทะที่มีหมูสับและหัวหอม กวนไปเรื่อย ๆ นานถึง 2 ชั่วโมง จนได้ที่แล้ว ให้ใส่ถั่วลิสง แล้วตักใส่ภาชนะที่เตรียมไว้ (Boonchoi. n.d.) ด้วยการใส่หมูสับลงไปในขนมคาบหมู ทำให้ขนมคาบหมูมีความแตกต่างจากขนมประเภทอื่น ๆ ดังนั้นขนมคาบหมู เป็นขนมที่กวนจากแป้งข้าวเจ้า ถั่วลิสง กะทิ น้ำตาล หมูสับ โรยหอมเจียว ที่มีรสสัมผัสนุ่ม มัน ไม่หวานมาก



ภาพ 5 ขนมหอม
ที่มา. เพจ Localicious (2019)

ข้าวกระยาคุ : ขนมหิตตามทำนอง คลองธรรมของไทยพวน

ขนมข้าวกระยาคุ มีประวัติสมัยพุทธกาล ที่นางสุชาดาทำถวายพระพุทธเจ้า นำข้าวอ่อนมาคั้น แต่เนื่องจากว่าถ้าใช้เมล็ดข้าวอ่อนมาทำ โดยจุดเด่นคือเป็นของหาทานยาก ฉะนั้นปีหนึ่งจะได้แค่ 2 ครั้ง (sapannga31. 2021) เดิมมาจากคำว่า ยาคุ เป็นภาษาบาลี หมายถึง ข้าวต้มสำหรับ พระภิกษุฉันรองท้องก่อนถึงเวลาฉันอาหารหนัก และอีกความหมายหนึ่ง หมายถึง ขนมหิตหนึ่ง ทำด้วยน้ำนมข้าวอ่อน ใส่น้ำตาลทราย ตั้งไฟอ่อน ๆ กวนจนสุก (Office of the Royal Society. 2010) สำหรับชาวไทยพวน เรียกว่าข้าวยาคุ หรือ ข้าวกระยาคุ เชื่อว่าเมื่อข้าวออกรวงแก่แล้ว นำมาทำขนมถวาย พระสงฆ์ เป็นสิ่งที่ทำแล้วเป็นบุญอันยิ่งใหญ่ ซึ่งอยู่ในคองหนึ่ง (คองสิบสี่) ทำให้ชีวิตมีแต่

ความเจริญรุ่งเรือง (PaNu. 2022) นอกจากนี้ ชาวพุทธส่วนหนึ่ง เชื่อว่า อานิสงส์การให้ทาน ข้าวยาคุหรือให้ข้าวยาคุแก่ผู้อื่น คือ การให้ อายุ วรรณะ สุข กำลัง และปฏิกิริยาผู้มีปัญญา (Klomdet. 2022)

ข้าวกระยาคุ จึงเป็นขนมพื้นบ้านที่มี ทำกินกันในพื้นที่ที่มีการเพาะปลูกข้าว แต่เดิม ทำกินกันปีละครั้งในช่วงที่ต้นข้าวออกรวง หรือ เรียกว่า ระยะเวลาตั้งท้อง เต็มไปด้วยเมล็ดข้าวอ่อน หรือเรียกว่า ระยะเวลาให้น้ำนม โดยเกี่ยวข้าวมาตำนวด ทั้งรวง แล้วคั้นเอาน้ำนมข้าวมาเคี่ยว ใส่น้ำตาล จนได้เนื้อข้นเหนียวสีเขียวยาวจนถึงเข้ม เวลาจะกิน ก็ตำกรวดด้วยกะทิโรยงาหรือธัญพืชตามชอบ ตัวขนม จะให้กลิ่นหอมอ่อน ๆ จากข้าว รสนุ่มนวลไม่หวานมาก ตัดเค็มนิดหน่อย จากกะทิ (Klomdet. 2022)



ภาพ 7 ข้าวกระยาคุ สูตรป่าหนุ บ้านไทยพวน
ที่มา: ผู้เขียน

สรุป

อัตลักษณ์ทางด้านอาหารมีแนวโน้มว่าได้รับการยอมรับจากนักท่องเที่ยวได้ง่าย อาหารถือเป็นจุดเด่นในการท่องเที่ยวของประเทศไทย วัฒนธรรมและประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ ประเพณี “ฮีดลีสอง คองลีสี่” ชาวไทยพวนมีประกอบอาหารและขนมในงานประเพณี ได้แก่ ข้าวหลามในเดือนอ้าย ข้าวจีในเดือนสาม กระยาสารทในเดือนเก้า ข้าวเม่าเดือนลีสอง ขนมในงานบุญ

ประเพณี “ฮีดลีสอง คองลีสี่” ข้าวกระยาคุ และขนมคาบหม ด้วยความเป็นอัตลักษณ์ของประเพณีที่สืบทอดกันมายาวนาน 200 กว่าปี การนำเอาอัตลักษณ์ขนมของชาติพันธุ์ไทยพวนมายกระดับซอฟต์แวร์ไทยพวน ชุมชนเป็นเจ้าของวัฒนธรรม สืบสาน ส่งเสริม และสืบทอดในชุมชน ต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงชาติพันธุ์ ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวไทยพวนได้

REFERENCES

- Attacharoenwong, N. (2022, 2 Dec.). **Beliefs of Thai Phuan ethnic Nakhon Nayok Province**. President of Thai Phuan Hand Weaving Center, Nakhon Nayok Province.
- Boonchoi, A. (n.d.). **Khanom Khap Moo**. Nakhon Nayok provincial Cultural Office. Retrieved from https://www2.m-culture.go.th/nakhonnayok/ewt_dl_link.php?nid=571 [2023, 12 Jan.]
- Chaloem Rat Museum. (2023). **Thai Phuan in Pak Phli**. Nakhon Nayok Province. Thailand.
- Chanruang, C. (2021). **What is Soft Power?** Retrieved from <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/968174>. [2023, 12 Jan.]
- Community Organization Development Institute. (2018). **Khao Jee Festival: Thai Phuan way, 2018**. Retrieved from <https://web.codi.or.th/20180226-3727/> [2023, 1 May.]
- Ethnic Groups in Thailand. (n.d.). **Ethnic group: Thai Phuan**. Retrieved from <https://ethnicity.sac.or.th/database-ethnic/?search=txt&txt=ไทยพวน>. [2023, 11 Feb.]

- INNEWS. (2023). **A good story about the tradition of making merit with Khao Lam and giving blessings to the Lao Puan rice fields.** Retrieved from <https://www.innews.news/news.php?n=38431> [2023, 29 Dec]
- Klomdet, S. (2022). **Khao Yaku : a dessert reflects culture and religion that is difficult to find.** Retrieved from https://krua.co/food_story/thai-dessert_yaku/ [2023, 12 Jan.]
- Localicious. (2019). **Khanom Khap Moo.** Retrieved from <https://www.facebook.com/photo/?fbid=2298920680204552&set=pcb.2298920903537863> [2022, 5 Dec.]
- MICE Intelligence Team. (2022). **Designing for a Local Experience.** Retrieved from <https://intelligence.businesseventsthailand.com/th/blog/designing-for-a-local-experience-ยกระดับอาหารท้องถิ่น>. [2023, 27 Dec.]
- Ministry of Culture. (2013). **Tradition of burning Khao Lam.** Retrieved from <http://www.m-culture.in.th/album/view/175291/>. [2023, 29 Dec.]
- Ministry of Culture. (2023). **Culture Calendar: Bun Khao Mao Traditional Festival.** Retrieved from <https://calendar.m-culture.go.th/events/101734>. [2023, 1 May.]
- Nadee, P. (2017). The cultural uniqueness of Tai Puan influencing local tourism at Pak Phi, Nakhonnayok. **EAU Heritage Journal**, 7(1), 61-69. (in Thai).
- Naewheangtham, R. (2017). The guideline of the local wisdom product development for promote creative economy in Nakhon Pathom Province. **Veridian E-Journal, Silpakorn University** 10(1), 994-1013. (in Thai).
- Nakhon Nayok Province. (n.d.). **Sart Phuan tradition Nakhon Nayok Province.** Retrieved from <https://www.stou.ac.th/offices/rdec/nakornnayok/main/onlineexhibitions/Nakhon%20nayok/Nakhon-NayokPage4.html>. [2022, 5 Dec.]
- Office of the Royal Society. (2010). **Khao Yaku.** Retrieved from legacy.orst.go.th/?knowledges=ข้าวยาคุ-๓๐-ธันวาคม-๒๕๕๓. [2023, 12 Jan.]
- PaNu. (2022). **Krayaku.** Entrepreneurs. Occupational group Pak Phli district, Nakhon Nayok Province.
- Princess Maha Chakri Sirindhorn Anthropology Centre (SAC). (n.d.). **Thai Phuan and it legacy.** Retrieved from <https://thehumans.sac.or.th/sac/curated/23>. [2022, 4 Dec.]
- Princess Maha Chakri Sirindhorn Anthropology Centre (SAC). (2016). **Local traditions in Thailand: Sart Phuan.** Retrieved from <https://www.sac.or.th/databases/rituals/detail.php?id=80>. [2022, 8 Dec.]

- Ruedeenyoomwut, C. (2021). **Whai is Soft power? Soft power Isn't always soft mind-blowing power capture the hearts of people around the world.** Retrieved from <https://www.brandthink.me/content/whatissoftpower>. [2023, 12 Jan.]
- sapannga31. (2021). **Thai Phuan community travel guide for tourist.** Retrieved from <https://pubhtml5.com/nmwn/dgxq/basic/>. [2023, 1 May.]
- SDG MOVE. (2021). **UNWTO announces 44 names of sustainable tourism villages for the Best Tourism village award for the year 2021.** Retrieved from <https://www.sdgmovement.com/2021/12/06/https-www-unwto-org-tourism-villages-en-news-unwto-list-of-best-tourism-villages-2021/> [2023, 14 Apr.]. (In Thai)
- Subhong, K. (2018). **Participation process in the revival of “FON THAI PHUAN” in the Thai Phuan community in the Nakhon Nayok Province.** Master of Education (Art Education). Faculty of Fine Arts, Srinakharinwirot University. (In Thai).
- Sukhothai Thammathirat Open University. (n.d.). **Thai Phuan.** Retrieved from <https://www.stou.ac.th/Offices/rdec/nakornnayok/Main/OnlineExhibitions/Thaiphun/StoryMain.html>. [2022, 28 Dec].
- Thai Dictionary.com. **The meaning of Khao Mao.** Retrieved from <https://พจนานุกรมไทย.com/2-819-ความหมาย-ข้าวเม่าน้ำ%20ด%20.html>. [2023, 1 May].
- Thailand Science Research and Innovation (TSRI). (2021). **Culture heritage and the creative economy: Soft power for sustainable development.** Retrieved from <https://drive.google.com/file/d/1gETE7HCm6HlNSl6jSULghYujSdtL8-CO/view>. [2023, 27 Dec.]
- Thai Phuan Club of Thailand. (2019), **Kayasart.** Retrieved from https://www.facebook.com/profile/100057239117792/search/?q=กระยาสารท&locale=th_TH [2023, 30 Dec.]
- Thairath online. (2023). **“Songkran” the intangible cultural heritage of human.** Retrieved from <https://www.thairath.co.th/news/local/2747129>. [2023, 27 Dec.]
- Thirawat, S. (2022). **Soft Power in Roy ruen muang thai.** Bangkok: National Assembly Library of Thailand. (In Thai).
- Tourism and Creative Economy (PMUC). (2023). **Driving the strategy of 12 months, 12 festivals towards a mechanism for developing the creative economy and Lanna Soft Power.** Retrieved from <https://www.facebook.com/CoordinatorOfTourismAndCreativeEconomy/> [2023, 14 Apr.]. (In Thai)

Academic Article

ข้อจำกัดของคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐาน
หลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕ ในการผลิตบัณฑิตด้านการบินตามมาตรฐานอาชีพ

THE LIMITATION OF A LECTURER SPECIFICATION UNDER STANDARDS CRITERIA FOR A BACHELOR'S DEGREE CURRICULUM 2565 B.E. TO GENERATE AVIATION GRADUATES COMPLIANT WITH OCCUPATIONAL STANDARDS

ชยุต ชญชิตวิวัฒน์^{1*} และ คณศ บัญยะปานะโชติ²

¹สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสายการบิน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

²แผนกพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน สายการบินไทยแอร์เอเชีย

Chayut Chonthiwat^{1*} and Kanesh Boonyapanachoti²

¹Airline Business Management Program, Faculty of Management Sciences, Phranakhon Rajabhat University

²Cabin Crew Department, Thai AirAsia

*E-mail: chayut.ch@pnru.ac.th

Received: 2024-07-24

Revised: 2024-09-09

Accepted: 2024-09-19

บทคัดย่อ

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ด้านคุณวุฒิ ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ด้านผลงานทางวิชาการ ด้านประสบการณ์ และด้านอื่น ๆ อาจเป็นข้อจำกัดในการผลิตบัณฑิตการบินให้มีทักษะสอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพ สาขาวิชาชีพการบิน โดย สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) บทความนี้จึงมีเจตนารมณ์ที่จะศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอแนะแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนด้านการบินเพื่อผลิตบัณฑิตการบินให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมการบินได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อสำเร็จการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณวุฒิ ควรพิจารณาให้การยอมรับประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมการบินหรือประสบการณ์การสอนด้านการบินอย่างน้อย 4 ปี ทดแทนคุณวุฒิระดับปริญญาโทและอย่างน้อย 8 ปี ทดแทนคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ควรพิจารณาให้เป็นคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณา

เป็นพิเศษ ด้านผลงานทางวิชาการ ควรมีการยืดหยุ่นสามารถนำส่งผลงานทางวิชาการภายหลังได้ ในระยะเวลาที่กำหนด และด้านทักษะภาษาอังกฤษ ควรกำหนดให้ใช้ผลคะแนน TOEIC แบบโปรแกรม การฟังและการอ่าน หรือ ผลคะแนนรูปแบบอื่น ๆ ที่ได้มาตรฐาน ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย และเป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมการบินเท่านั้น

คำสำคัญ: ข้อจำกัด คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕ การผลิตบัณฑิต การบิน มาตรฐานอาชีพ

ABSTRACT

The lecturer specification by The Commission on Higher Education Standards Re: Standards Criteria for a Bachelor's Degree Curriculum 2565 B.E. include qualification, academic rank, academic work, experience and others might be the limitation to produce aviation graduates according to occupational standards in aviation by Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization). This article intended to study and analyze relevant concerns in order to suggest a guideline to determine the specification of aviation lecturer for producing aviation graduates with knowledges, skills and characteristics in 21st Century, according to occupational standards to enter the aviation industry labor market effectively when graduating. The study's findings revealed that qualifications should consider accepting work experience in the aviation industry or aviation teaching at least 4 years instead of a master's degree and 8 years instead of a doctor's degree, academic rank should consider being an advantage of qualification, academic work should be flexible to be completed later within the specified time frame and English skills should be accepted TOEIC listening and reading scores or others that are standard, widely accepted and acceptable in the aviation industry only.

Keywords: Limitation, Lecturer Specification, Standards Criteria for a Bachelor's Degree Curriculum 2565 B.E., Producing Graduates, Aviation, Occupational Standards

บทนำ

การปฏิบัติงานของบุคลากรการบิน (Public Organization), 2016) จำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งของผู้ใช้บริการและผู้ประกอบการ (Thailand Professional Qualification Institute โดยตรงในการถ่ายทอดองค์ความรู้และแบ่งปัน

ประสบการณ์อันมีค่าทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ การกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ผู้สอนด้านการบิน ด้วยคุณวุฒิเป็นเกณฑ์มาตรฐาน (The Commission on Higher Education Standards (CHES), 2022) ประกอบกับการขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิตรงด้านการบินทั้งระดับปริญญาโท และปริญญาเอกในประเทศไทยนับเป็นข้อจำกัดของกระบวนการผลิตบัณฑิตการบินให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพและไม่สอดคล้องต่อนโยบายของภาครัฐด้านการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามที่กระทรวงอุตสาหกรรมได้กำหนดให้อุตสาหกรรมการบินเป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรม ที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่ม New S Curve ด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 (Ministry of Industry, 2016) ประกอบกับวิสัยทัศน์ของนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี ที่จะผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบินของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายใต้นโยบาย “IGNITE THAILAND, AVIATION HUB” โดยจะยกระดับสนามบินสุวรรณภูมิให้ติดอันดับ 1 ใน 50 ของสนามบินที่ดีที่สุดในโลก ภายในระยะเวลา 1 ปี และติดอันดับ 1 ใน 20 ของโลก ภายในระยะเวลา 5 ปี จากที่เคยอยู่ในอันดับที่ 13 ของโลก ในปี พ.ศ. 2548 (Royal Thai Government, 2024) การพิจารณาให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในการทำงานเฉพาะทางวิชาชีพด้านการบิน เทียบเท่าหรือทดแทนคุณวุฒิทั้งระดับปริญญาโท

และปริญญาเอก นับเป็นการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ด้วยทักษะ 4 ประการ ประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร (Communication) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) และ ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) (CampHub, 2021) เพื่อผลิตบัณฑิตการบินให้มีคุณภาพตรงต่อความต้องการของสถานประกอบการก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมการบินในอนาคตต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

บทความนี้ศึกษาจากแหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพและรวบรวมข้อมูลจากสิ่งบันทึกหรือเอกสาร (Document) ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีเจตนารมณ์ที่จะแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อกำหนดคุณสมบัติอาจารย์การบินด้วยคุณวุฒิเป็นเกณฑ์มาตรฐานตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานอุดมศึกษา ปีพ.ศ. 2565 ที่อาจไม่สามารถพัฒนาและผลิตบัณฑิตการบินให้มีทักษะสอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพสาขาวิชาชีพการบิน โดย สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พร้อมเสนอแนะแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติอาจารย์ผู้สอนด้านการบิน เพื่อผลิตบัณฑิตการบินให้มีความรู้และทักษะตามมาตรฐานวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมการบินได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อสำเร็จการศึกษา

ข้อจำกัดด้านคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ ตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565

ปัจจุบัน มีสถาบันการศึกษามากมายที่เปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรีด้านการบินและมักจะกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ด้วยคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่น ๆ ให้สอดคล้องและเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 ได้แก่

ด้านคุณวุฒิ ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ กำลังศึกษาระดับปริญญาเอก โดยเรียนรายวิชาครบถ้วนแล้วและอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ หรือ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาตรี สาขาวิชาด้านการบินหรือสาขาที่เกี่ยวข้องจากสถานบันการศึกษาและสาขาที่ ก.พ. รับรอง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Announcement Phrana khon Rajabhat University, 2019)

ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ระบุให้มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ เทียบเท่า ในสาขาวิชาธุรกิจการบิน หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง (Announcement Suratthani Rajabhat University, 2019)

ด้านผลงานทางวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับด้านการบินและได้รับการเผยแพร่แล้วอย่างน้อย 1 รายการ ในรอบ 5 ปี ย้อนหลัง ประกอบการสมัคร (Announcement Phranakhon Rajabhat University, 2019)

ด้านประสบการณ์ ประสบการณ์อันมีค่าที่ได้รับจากการทำงานในอุตสาหกรรมการบิน

ถูกกำหนดให้เป็นเพียงการได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเท่านั้น (Announcement Phranakhon Rajabhat University, 2021)

ด้านอื่น ๆ ทักษะภาษาอังกฤษ มีการกำหนดให้ทั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ถึงอาจารย์พิเศษ สามารถเลือกใช้ผลการทดสอบภาษาอังกฤษอย่างใดอย่างหนึ่งตามเกณฑ์ที่กำหนด อาทิ ผลการทดสอบภาษาอังกฤษ TOEFL ทั้งแบบ Paper CBT IBT และ ITP ผลการทดสอบภาษาอังกฤษ TOEIC หรือ ผลการทดสอบภาษาอังกฤษ IELTS ตลอดจนรวมถึงผลการทดสอบภาษาอังกฤษรูปแบบต่าง ๆ ภายในของ แต่ละสถาบันการศึกษา (Announcement Phranakhon Rajabhat University, 2021)

การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในลักษณะนี้อาจเป็นข้อจำกัดด้านขีดความสามารถ (Competency) ประการหนึ่งของอาจารย์การบินในการผลิตบัณฑิตการบิน เพราะแม้ว่าการกำหนดคุณสมบัติด้านคุณวุฒิและผลงานทางวิชาการนั้นจะแสดงให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) อย่างไรก็ตาม ขีดความสามารถยังหมายรวมถึงทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attribute) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยขีดความสามารถนี้อาจเกิดจากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ประสบการณ์ทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา (HREX.asia, 2019) เนื่องจาก การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการบินมีความเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินทั้งของ

ผู้ใช้บริการ และผู้ประกอบการ (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization), 2016) ความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่จำเป็นต้องอาศัยทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน เป็นอย่างมาก ในขณะเดียวกัน ความสามารถด้านภาษาอังกฤษถือเป็นภาษาสากลในการปฏิบัติ การบินและนับเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งต่อการประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบินทั้งในประเทศไทยและอีกหลาย ๆ ประเทศทั่วโลก โดยกำหนดให้ผลคะแนน TOEIC แบบโปรแกรมการฟังและการอ่าน (Listening & Reading) ซึ่งเป็นแบบทดสอบสมรรถภาพทางภาษาอังกฤษสำหรับทดสอบทักษะในการรับสาร (Receptive Skills) ได้แก่ ทักษะการฟังและการอ่าน โดยสามารถใช้ทดสอบผู้ที่ใช้ภาษาอังกฤษในระดับเริ่มต้นจนถึงผู้ที่ใช้ได้ใกล้เคียงกับเจ้าของภาษา (Center for Professional Assessment (Thailand), 2023) เป็นหนึ่งในคุณสมบัติที่จำเป็นต้องมีในหลายตำแหน่งงาน

สำหรับรายวิชาในหลักสูตรด้านการบินพบว่า

กลุ่มวิชาพื้นฐานวิชาชีพ ประกอบด้วยรายวิชาที่เป็นความรู้พื้นฐานในวิชาชีพที่ผู้เรียนจำเป็นต้องศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มศักยภาพในการศึกษาวิชาเฉพาะ (Ministry of Education, 2010) เช่น วิชาจิตวิทยาการบริการ วิชาความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจสายการบิน และวิชากฎหมายการบิน เป็นต้น รายวิชาดังกล่าวเหล่านี้เป็นรายวิชาทฤษฎีที่ระบุหน่วยกิตเป็น 3(3-0-6) กล่าวคือ เป็นรายวิชาที่จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีจำนวน 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่มี

ภาคปฏิบัติ และผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ที่มีคุณวุฒิตะดับปริญญาเอก ปริญญาโท หรือปริญญาตรี สาขาวิชาด้านการบินหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรวมถึงอาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการด้านการบินหรือด้านที่เกี่ยวข้องสามารถทำหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนได้เพราะอาจเคยได้รับการศึกษาและค้นคว้ามาแล้วด้วยตัวเองโดยตรง

กลุ่มวิชาเฉพาะด้าน ประกอบด้วยรายวิชาที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระและองค์ความรู้เฉพาะด้านของสาขาวิชาที่กำหนดให้ต้องเรียน และเป็นวิชาที่ทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ (Ministry of Education, 2010) เช่น การจัดการท่าอากาศยาน ระบบการจัดการความปลอดภัยสายการบิน เวชศาสตร์การบิน การจัดการครัวการบิน การจัดการสินค้าอันตราย การให้บริการภาคพื้น การสำรองที่นั่งและบัตรโดยสาร การฝึกปฏิบัติการบริการในอากาศยาน และการฝึกกรณีเกิดภาวะผิดปกติหรือฉุกเฉิน โดยทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นรายวิชาที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะทางของวิชาชีพจากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานตรงในแต่ละตำแหน่งงานนั้น ๆ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ที่มีระบบและเป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้องซึ่งเกิดขึ้นได้จากการเคยปฏิบัติงานจริงเท่านั้น นอกเหนือจากนี้ รายวิชาภาษาอังกฤษด้านการบินถือเป็นรายวิชาที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตการบินเป็นอย่างมาก เพราะภาษาอังกฤษถือเป็นภาษาสากลที่ใช้ปฏิบัติหน้าที่ในอุตสาหกรรมการบิน อีกทั้งการใช้ภาษาอังกฤษด้านการบินมีคำศัพท์เฉพาะมากมายที่ใช้ในการสื่อสารเพื่อปฏิบัติงานด้านการบิน ดังนั้น การเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้าน

การbinจึงควรเป็นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ (Teaching English for Specific Purposes: ESP) ในการนำไปใช้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นการใช้ภาษาอังกฤษ (Language Use) ในบริบท (Context) ที่หลากหลาย ด้วยเหตุนี้ การเรียนการสอนภาษาอังกฤษด้านการbinจึงมีความสำคัญต่อบัณฑิตการbinเป็นอย่างมาก เนื่องจาก รูปแบบการทดสอบภาษาอังกฤษที่ใช้ประกอบการสมัครงานตำแหน่งงานต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการbinส่วนใหญ่ กำหนดใช้ผลคะแนนจากการทดสอบ TOEIC แบบโปรแกรมการฟังและการอ่าน (Listening & Reading) ซึ่งเป็นแบบทดสอบมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ซึ่งหากอาจารย์การbinไม่เคยมีประสบการณ์ในการสอบ TOEIC หรือ สอบได้คะแนนไม่ถึงตามเกณฑ์มาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมการbinที่กำหนด อาจส่งผลให้เกิดเป็นข้อจำกัดประการหนึ่งในการผลิตบัณฑิตการbinตามมาตรฐานอาชีพได้

หลักสูตรการbinภายใต้มาตรฐานอาชีพ สาขาวิชาชีพการbin โดย สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

การเปิดหลักสูตรการbinระดับปริญญาตรีในสถาบันการศึกษาสามารถทำได้ 2 วิธี ได้แก่

การเปิดหลักสูตรใหม่ หมายถึง หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นใหม่ซึ่งยังไม่เคยเปิดสอนมาก่อน รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรที่ถูกปิดหลักสูตรขึ้นใหม่ และต้องบรรจุอยู่ในแผนพัฒนาหลักสูตรของคณะ/วิทยาลัย (Phranakhon Rajabhat University, 2022)

หลักสูตรปรับปรุง หมายถึง หลักสูตรที่ได้รับอนุมัติให้เปิดสอนในสถาบันการศึกษา แต่ประสงค์จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระและรายละเอียดให้เหมาะสม โดยแบ่งเป็นหลักสูตรปรับปรุงที่มีการปรับปรุงในสาระสำคัญของหลักสูตร เช่น วัตถุประสงค์ของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร ชื่อหลักสูตร ชื่อปริญญา เนื้อหาสาระสำคัญในหมวดวิชาเฉพาะ เปลี่ยนระบบการศึกษา เปลี่ยนรายวิชาจนเป็นผลกระทบต่อโครงสร้างของหลักสูตร และหลักสูตรปรับปรุงเล็กน้อย (สมอ.08) ที่มีการปรับปรุงแต่ยังคงเนื้อหาของศาสตร์นั้น ๆ โดยประกอบไปด้วยกระบวนวิชาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับปรัชญาและ/หรือวัตถุประสงค์เดิมของหลักสูตร เช่น การเปลี่ยนชื่อรายวิชา การเปลี่ยนรหัสรายวิชาการเพิ่มรายวิชาเลือก และ/หรือปรับคำอธิบายรายวิชา ทั้งนี้ ต้องไม่กระทบโครงสร้างหลักของหลักสูตรและเนื้อหาสาระในหมวดวิชาเฉพาะ (PhranakhonRajabhat University, 2022)

อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาที่ลดการเรียนรู้ทางด้านวิชาการลง แต่ไปมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้มากขึ้น (IGNITE THAILAND, 2021) การเปิดหลักสูตรการbinระดับปริญญาตรีจึงควรออกแบบรายวิชาและวิธีการจัดการเรียนการสอนให้เกิดการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบัณฑิตการbinให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพการbin เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมการbinและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานทั้งระดับในประเทศและต่างประเทศตามแนวทางที่เป็นสากล (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization), 2021)

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือที่รู้จักในนาม สคช. (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization): TPQI) เกิดจากแนวคิดของการจัดการหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนกับภาครัฐบาลในการยกระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ กำลังคนของชาติ ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการที่จะเน้นสมรรถนะ (Competency) ในการทำงาน เพื่อปรับตัวให้เท่าทันต่อการแข่งขันเสรีที่จะเกิดขึ้น โดย “สมรรถนะ” นั้นต้องวัดได้อย่างมี “มาตรฐาน” เป็นระบบ เพื่อพัฒนากำลังคนให้สามารถทำงานได้ตรงต่อตามความต้องการของตลาดแรงงานมากยิ่งขึ้น (Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization), 2021)

ในปัจจุบันพบว่า สาขาวิชาการบิน ทั้งหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิตและศิลปศาสตรบัณฑิตจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มีการออกแบบรายวิชาที่สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ 8 สาขา วิชาชีพการบิน สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เพียง 3 คุณวุฒิวิชาชีพ จากทั้งหมด 45 คุณวุฒิวิชาชีพ เท่านั้น ได้แก่ สาขาต้อนรับบนเครื่องบิน อาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน สาขาบริการภาคพื้นและสนับสนุนการบินภาคพื้นในอาคาร อาชีพพนักงานต้อนรับผู้โดยสารภาคพื้น และอาชีพพนักงานสำรองบัตรโดยสาร (TPQI-NET Professional Qualification Database System, 2016) ซึ่งไม่เพียงพอต่อการรองรับการเติบโตของอุตสาหกรรมการบินของประเทศไทยที่จะเกิดขึ้นในอนาคตตามที่กระทรวงอุตสาหกรรมได้กำหนดให้อุตสาหกรรมการบินเป็น 1 ใน 5 อุตสาหกรรม

ที่ถูกจัดอยู่ในกลุ่ม New S Curve ด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 (Ministry of Industry, 2016) ประกอบกับวิสัยทัศน์ของนายเศรษฐา ทวีสิน นายกรัฐมนตรี ที่จะผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบินของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายใต้นโยบาย “IGNITE THAILAND, AVIATION HUB” โดยจะยกระดับสนามบินสุวรรณภูมิให้ติดอันดับ 1 ใน 50 ของสนามบินที่ดีที่สุดในโลก ภายในระยะเวลา 1 ปี และติดอันดับ 1 ใน 20 ของโลก ภายในระยะเวลา 5 ปี จากที่เคยอยู่ในอันดับที่ 13 ของโลก ในปี พ.ศ. 2548 (Royal Thai Government, 2024)

ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สอนด้านการบินในศตวรรษที่ 21

การพัฒนาทักษะ คือ หัวใจสำคัญของการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 (UNICEF Thailand, 2019) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาด้านการบิน ผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ในเนื้อหาของรายวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง เพื่อบูรณาการความรู้ต่าง ๆ จากศาสตร์อื่น ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีความเท่าทันในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการจัดการเรียนการสอนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่การผลิตบัณฑิตการบินให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพเข้าสู่ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมการบินทั้งระดับภายในประเทศและระดับสากล เนื่องจากผู้เรียนในยุคศตวรรษที่ 21 มีความตระหนักต่อการรับรู้สถานะของโลกเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง

ตามความสนใจอย่างไร้ข้อจำกัดด้วยองค์ความรู้ที่เกิดจากความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่ได้เข้าถึงได้โดยปราศจากเงื่อนไขด้านเวลาและสถานที่ (Ignite Thailand, 2020) ด้วยเหตุนี้การปรับปรุงหลักสูตรจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเมื่อพบว่าหลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนนั้นไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันโดยไม่จำเป็นต้องใช้หลักสูตรครบ 5 ปี (Phranakhon Rajabhat University, 2022) ตัวอย่างเช่น หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสายการบิน หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครได้รวบรวมรายวิชาต่างๆ ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องและใกล้เคียงกันจากหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสายการบิน หลักสูตรใหม่ พุทธศักราช 2557 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นรายวิชาใหม่ 1 รายวิชา เช่น วิชาคุณสมบัติพื้นฐานสำหรับผู้ปฏิบัติงานสายการบิน ในหลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563 (Bachelor of Business Administration, Airline Business Management Program, 2020) เกิดจากการรวบรวมรายวิชาการพัฒนาบุคลิกภาพและการแต่งกายกับจิตวิทยาการบริการเข้าด้วยกัน จากหลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2557 (Bachelor of Business Administration, Airline Business Management Program, 2014) เพื่อสร้างหรือเพิ่มรายวิชาใหม่ให้มีจำนวนที่เหมาะสมและสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมการบินทั้งภายในประเทศและต่างประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม ตลอดจนจนรวมถึงการขยายโอกาสการทำงานในอุตสาหกรรมการบินให้เพิ่มขึ้นที่ไม่ใช่

มีเพียงแต่อาชีพนักบิน พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และพนักงานต้อนรับภาคพื้น อาทิจาการบริการการจราจรทางอากาศ ประกอบอาชีพเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ (Air Traffic Controller) โดยปฏิบัติหน้าที่ให้ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด และวิชาการปฏิบัติการอำนวยการบิน ประกอบอาชีพพนักงานอำนวยการบิน (Flight Dispatcher) ปฏิบัติหน้าที่เปรียบเสมือนนักบิน นั่งโต๊ะประจำแต่ละสายการบิน เป็นต้นนอกเหนือจากนี้ หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสายการบิน หลักสูตรปรับปรุง พุทธศักราช 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครยังได้คำนึงถึงบทบาทสำคัญของนักท่องเที่ยวชาวจีนที่มีต่อประเทศไทยมาอย่างยาวนาน จึงได้สร้างกลุ่มวิชาภาษาจีนให้นักศึกษาได้เลือกเรียนเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะทางด้านภาษาที่หลากหลายมากขึ้นจากเดิมที่มีเพียงแต่รายวิชาภาษาอังกฤษแต่เพียงเท่านั้น

การสำรวจทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สอนด้านการบินในศตวรรษที่ 21 ด้วยหลัก 4'C (Battelle for Kids, 2019)

ทักษะการสื่อสาร (Communication)

เป็นที่ทราบกันดีว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางหรือภาษามาตรฐานสำหรับการสื่อสารเพื่อปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการบินระหว่างผู้ให้บริการ (พนักงานสายการบิน) กับ ผู้รับบริการ (ผู้โดยสาร) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายการบินต่างๆ ในประเทศไทยได้มีการกำหนดใช้ผลคะแนนจากการทดสอบสมิทธิภาพทางภาษาอังกฤษ TOEIC แบบโปรแกรมการฟังและการอ่าน (Listening & Reading) เป็นหนึ่งในคุณสมบัติที่จำเป็นต้องมีในหลาย

ตำแหน่งงานตามแต่ละเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น อาจารย์การบินควรมีประสบการณ์ในการสอบ TOEIC ในรูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและได้รับคะแนนไม่น้อยกว่า 600 คะแนน ซึ่งเป็นเกณฑ์คะแนนในระดับที่หลายตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมการบินกำหนดไว้เพื่ออัปเดตความรู้ในการที่จะนำมาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตการบินให้ได้ตามมาตรฐานอาชีพ นอกจากนี้ การมีทักษะด้านภาษาอื่น ๆ ก็สามารถนับเป็นคุณสมบัติพิเศษของอาจารย์การบินที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตการบินเกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันในการที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการบินเมื่อสำเร็จการศึกษาอีกด้วย เช่น ภาษาจีน เนื่องจาก สายการบินต่าง ๆ ในประเทศไทยมักจะมีเที่ยวบินแบบเช่าเหมาลำ (Charter Flight) สำหรับบริการผู้โดยสารชาวจีน โดยเฉพาะ เป็นต้น

ทักษะการทำงานเป็นทีม (Collaboration) เมื่อหัวใจของการบิน คือ ความปลอดภัย (Safety) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้เกิดความปลอดภัย เพราะความปลอดภัยเป็นเรื่องของทุกคนในองค์กร เนื่องจาก รูปแบบการเข้าทำงานเพื่อปฏิบัติการบินส่วนใหญ่มีลักษณะแบ่งช่วงเวลาและสลับเวลา (Shift Work) การปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้คนที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารทรัพยากรการบิน (Crew Resource Management: CRM) จึงเป็นหนึ่งในเครื่องมือสำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีมของผู้ปฏิบัติการบิน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น อาจารย์การบินควรเป็นบุคคลต้นแบบ (Role Model) เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อพัฒนาศักยภาพที่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่บัณฑิตการบินควรมี เพราะการปฏิบัติการบินโดยเฉพาะเที่ยวบินที่ต้องพบกับภาวะผิดปกติและฉุกเฉินบนอากาศยานนั้น การปฏิบัติตามขั้นตอน (Procedures) ที่กำหนดไว้ด้วยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) อย่างมีระบบถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้ผ่านพ้นสถานการณ์อันเลวร้ายไปได้ด้วยดี เช่น การดับไฟ (Fire Fighting) และการปฐมพยาบาล (First Aid) บนอากาศยาน เป็นต้น

ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) แม้มีหลักสูตรการฝึกอบรมมากมายให้แก่พนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการบิน และไม่ว่าหลักสูตรการฝึกอบรมเหล่านั้นจะมีความเข้มข้นเพียงใด ทักษะการคิดวิเคราะห์เพื่อปฏิบัติงานด้านการบินในสถานการณ์ต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยความชำนาญที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานประกอบสู่การพัฒนาและยกระดับเป็นทักษะการแก้ปัญหา (Problem Solving) โดยการตั้งคำถามและตอบคำถามจากข้อมูลที่ได้รับมาเพื่อรับมือต่อสถานการณ์ฉุกเฉินระหว่างปฏิบัติการบินที่อาจเกิดขึ้นตลอดเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนด้านการบินก็เช่นกัน ควรมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อให้เกิดการวิเคราะห์และร่วมกัน หาคำตอบเพื่อสร้างสรรค์วิธีการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ต่าง ๆ จากการศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) อย่างมีระบบ

และถูกต้องตามลำดับขั้นตอน ด้วยเหตุนี้ อาจารย์การบินที่เคยมีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมการบิน จึงนับเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า (Value) ต่อการจัดการเรียนการสอน ในรายวิชาด้านการบินและรายวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลิตบัณฑิตการบินให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน อาชีพโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังกรณีตัวอย่าง ที่เคยเกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2558 ที่ผู้โดยสารรายหนึ่ง ต้องทิ้งน้ำหนักแม่ เนื่องจากมีปริมาณน้ำหนักเกิน เป็นเหตุให้ต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่ม อย่างไรก็ตาม ด้วยปฏิภาณไหวพริบของพนักงานส่วนตรวจค้น ได้ใช้ทักษะการวิเคราะห์ให้คำแนะนำแก่ผู้โดยสาร ว่าควรแบ่งสัดส่วนของน้ำหนักแม่ในการโหลด ขึ้นเครื่องอย่างไรเพื่อให้สามารถนำขึ้นเครื่องได้ โดยไม่ต้องทิ้ง สอดคล้องกับ มาตรการเรื่อง ของเหลวและการตรวจค้นตามประกาศของ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (ทอท.) ระบุว่า ของเหลวประเภทยาและนม หรืออาหารสำหรับเด็กทารก อนุญาตให้นำขึ้นในท้องโดยสารอากาศยาน ได้ในปริมาณที่เหมาะสม (Posttoday, 2015)

ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
อุตสาหกรรมการบินมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความปลอดภัยและความพึงพอใจที่ได้รับจากการบริการเดินทาง โดยอากาศยานในระดับสูงสุด การพัฒนานี้เกิดจาก ทักษะความคิดสร้างสรรค์แบบนอกกรอบและต่อยอด เป็นนวัตกรรม (Innovation) โดยการผสมผสาน ศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการประยุกต์ทักษะ ที่หลากหลายเข้าด้วยกันอย่างลงตัว อาจารย์การบิน จึงควรมีกรอบความคิดเพื่อการเติบโต (Growth Mindset) อันเป็นกุญแจสำคัญที่จะกระตุ้นและ

พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบัณฑิตการบิน ที่เต็มไปด้วย ทักษะความคิดสร้างสรรค์ผ่านการออกแบบกิจกรรม การเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่และสนับสนุนการใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการสร้าง นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรมการบิน ในอนาคตต่อไปได้อย่างยั่งยืน โดยจะเห็นได้จาก วิวัฒนาการของการจัดจำหน่ายตั๋วเครื่องบินที่ในอดีต ยังไม่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตัวเครื่องบิน แบบกระดาษจะถูกส่งให้แก่ผู้โดยสารผ่านทาง ไปรษณีย์หรืออาจต้องให้ผู้โดยสารไปรับตัว ที่สำนักงานด้วยตัวเอง ขณะที่ตัวเครื่องบิน ในปัจจุบันนั้นเป็นตั๋วแบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Ticket) ที่สายการบินต่าง ๆ ได้พัฒนาขึ้นมาสำหรับให้บริการ แก่ผู้โดยสารโดยสามารถจองและซื้อตั๋วเครื่องบิน ได้ด้วยตัวเองผ่านระบบออนไลน์และไม่จำเป็นต้องใช้ตัวกระดาษอีกต่อไป (Kanyawee, 2022)

แนวโน้มอุตสาหกรรมการบินกับแรงงานไทย ในอนาคต

สมาคมขนส่งทางอากาศระหว่างประเทศ หรือที่รู้จักในนาม ไออาตา (International Air Transport Association: IATA) คาดว่าธุรกิจ สายการบินภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (Asia-Pacific) จะฟื้นตัวในปี พ.ศ. 2568 โดยเฉพาะประเทศไทย จะมีการเติบโตของจำนวนผู้โดยสารเทียบเท่า ปีพ.ศ. 2562 ในปีพ.ศ. 2568 จาก 6 ปัจจัยหนุนต่าง ๆ ได้แก่ 1) เศรษฐกิจและการค้าโลกมีแนวโน้ม ฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป 2) เศรษฐกิจไทย ในช่วง 3 ปีข้างหน้ามีแนวโน้มเติบโตเฉลี่ย 3.0-4.0% ต่อปี จาก 2.6% ในปี พ.ศ. 2565 3) นโยบาย

เปิดประเทศโดยเฉพาะจีน 4) มาตรการกระตุ้นการเดินทางของไทยในกลุ่มที่มีศักยภาพ 5) มาตรการภาครัฐเพื่อช่วยพยุงธุรกิจสายการบินและ 6) ทางการมีแผนเร่งปรับปรุง ท่าอากาศยานและโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ อย่างต่อเนื่องให้พร้อมรับปริมาณจราจรที่เพิ่มขึ้น (Piyanuch, 2023) และจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเหนือระดับปี พ.ศ. 2562 ในปี พ.ศ. 2569 จาก 4 ปัจจัยหนุน ได้แก่ 1) ภาวะเศรษฐกิจและการค้าโลกมีแนวโน้มเติบโตอย่างค่อยเป็นค่อยไป 2) เศรษฐกิจไทยในช่วง 3 ปีข้างหน้าคาดว่าจะเติบโต ในช่วง 3.0-4.0% ต่อปี จาก 2.5% ในปี 2566 3) นโยบายภาครัฐเร่งกระตุ้นการเดินทางของกลุ่มเป้าหมายที่มีศักยภาพ และ 4) ทางการมีแผนเร่งปรับปรุงท่าอากาศยานและโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับปริมาณผู้โดยสารและการจราจรทางอากาศเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดสัญญาณที่ดีที่สังเกตได้จากการเข้ามาของผู้ประกอบการธุรกิจสายการบินรายใหม่จำนวน 9 สายการบิน ที่เริ่มทยอยเปิดตัวอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 1. บริษัท เอเชีย แอร์โรสเปซ เซอร์วิส 2. บริษัท สยาม ซีเพลน 3. บริษัท อาร์ ซี แอร์ไลน์ส จำกัด (Really Cool Airlines) 4. บริษัท อวานติ แอร์ ชาร์เตอร์ 5. บริษัท เอ็ม-แลนดาร์ซ 6. บริษัท กรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิสเชส 7. บริษัท พัทยา แอร์เวย์ 8. บริษัท เอเชีย แอทแลนติก แอร์ไลน์ส และ 9. บริษัท พี 80 แอร์ (Piyanuch, 2024) นอกเหนือจากนี้ การเปิดรับแรงงานชาวไทยของสายการบินต่างประเทศก็มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตำแหน่ง พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน อาทิ บริษัท Cathay Pacific Airways Limited เปิดรับสมัครคนไทยไปทำงานในเขต

บริหารพิเศษฮ่องกง ตำแหน่ง พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน จำนวน 400 อัตรา (Announcement Department of Employment, 2024) รวมถึงสายการบินภูมิภาคตะวันออกกลางที่เปิดรับคนไทยเพื่อปฏิบัติงานตำแหน่ง พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน อย่างต่อเนื่อง เช่น สายการบิน Emirates สายการบิน Qatar Airways สายการบิน Etihad Airways และสายการบิน Oman Air เป็นต้น อีกทั้ง สายการบินในภูมิภาคเอเชียตะวันออก ได้แก่ สายการบิน Japan Airlines และ สายการบิน All Nippon Airways ที่เคยเปิดรับพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินแต่ชาวไทยเพศหญิงก็ได้เปิดโอกาสให้ชาวไทยเพศชายสามารถเข้าสู่เส้นทางอาชีพนี้ได้เช่นกัน

ในปัจจุบัน การเริ่มปลดพนักงานทั้งฝ่ายสนับสนุนและฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมการบินจากผลกระทบของการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในปี พ.ศ. 2562 ส่งผลกระทบเชิงบวกทำให้ความต้องการแรงงานไทยในอุตสาหกรรมการบินและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องยังคงมีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะ บุคลากรด้านการบินของประเทศไทยที่ออกไปประกอบอาชีพอื่น ๆ จำนวนไม่น้อยยังไม่มี ความสนใจที่จะกลับมาประกอบอาชีพในอุตสาหกรรมการบินอีกครั้ง (Bangkokbiz news, 2023) จึงเป็นโอกาสอันดีสำหรับสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรและมีการจัดการเรียนการสอนด้านการบินและเกิดเป็นความท้าทาย (Challenge) สำหรับอาจารย์การบินในการที่จะผลิตบัณฑิตการบินให้มีทักษะตามมาตรฐานอาชีพสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของสถานประกอบการเพื่อรองรับ

ต่อความต้องการแรงงานไทยในอุตสาหกรรมการบิน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างและการพัฒนาบุคลากรการบินชาวไทยให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและเกิดเป็นความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมการบินทั่วโลกด้วยแรงงานไทยอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดเป็นความยั่งยืนในอนาคตต่อไป

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

อาจารย์การบินที่จะพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนด้านการบินเพื่อผลิตบัณฑิตการบินให้มีทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21 ตลอดจนเป็นแรงงานที่มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการที่หลากหลายตามทิศทางแนวโน้มของอุตสาหกรรมการบินทั่วโลกในอนาคต จะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งต่าง ๆ ในอุตสาหกรรมการบิน แต่จากการศึกษาประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่นำไปสู่การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์การบินในแต่ละสถาบันการศึกษา พบว่า ประสบการณ์การทำงานตรงในอุตสาหกรรมการบินเป็นเพียงข้อได้เปรียบที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเท่านั้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอาจารย์การบินเพื่อผลิตบัณฑิตการบินให้ได้ตามมาตรฐานอาชีพแก่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจและรับผิดชอบกำหนดเรื่อง

เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พิจารณาเพื่อดึงดูดให้บุคลากรด้านการบินเกิดความสนใจที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาและยกระดับวงการศึกษาหลักสูตรและสาขาวิชาด้านการบิน พร้อมกับการผลิตบัณฑิตการบินให้มีคุณภาพตามมาตรฐานอาชีพสู่การเป็นแรงงานสำคัญของอุตสาหกรรมการบินในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ด้านคุณวุฒิ ควรพิจารณาให้การยอมรับประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมการบิน หรือ ประสบการณ์การสอนด้านการบิน ทดแทนกรณีที่มีคุณวุฒิเพียงระดับปริญญาตรีหรือการมีคุณวุฒิทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกที่ไม่ตรงได้โดยกำหนดระยะเวลาตามความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น

คุณวุฒิปริญญาโท ควรพิจารณาให้การยอมรับประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมการบิน หรือ ประสบการณ์การสอนด้านการบิน อย่างน้อย 4 ปี (Announcement Civil Aviation Training Center, 2019)

คุณวุฒิปริญญาเอก ควรพิจารณาให้การยอมรับประสบการณ์การทำงานในอุตสาหกรรมการบิน หรือ ประสบการณ์การสอนด้านการบิน อย่างน้อย 8 ปี เป็นต้น (Announcement Civil Aviation Training Center, 2019)

2. ด้านตำแหน่งทางวิชาการ ควรพิจารณาให้เป็นคุณสมบัติที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ เนื่องจากว่า ในปัจจุบัน ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ด้านการบิน ในประเทศไทยยังมีจำนวนไม่มากนัก

3. ด้านผลงานทางวิชาการ มีการยืดหยุ่นให้บุคลากรด้านการบินที่มีความสนใจสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ตำแหน่ง อาจารย์ด้านการบิน แต่ไม่เคยมีประสบการณ์ทำงานด้านวิชาการ นำส่งผลงานทางวิชาการภายหลังได้ โดยกำหนดระยะเวลาตามความเหมาะสม เช่น หากได้รับการคัดเลือกและอยู่ในระหว่างช่วงทดลองงานแล้วจะต้องดำเนินการสร้างผลงานวิชาการอย่างน้อย 1 รายการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการผ่านการทดลองงาน เป็นต้น

4. ด้านทักษะภาษาอังกฤษ กำหนดให้ผู้สนใจสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล ตำแหน่ง อาจารย์ด้านการบิน ใช้ผลคะแนน TOEIC แบบ Listening & Reading ที่มีความเป็นมาตรฐานสูง ได้รับความเชื่อถือ และยอมรับในระดับสากล สามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลด้านภาษา Common European Framework of Reference for Languages หรือ CEFR ได้ตั้งแต่ระดับ A1 ถึง C1 แยกตามทักษะการฟัง และทักษะการอ่าน หรือ ผลคะแนนรูปแบบอื่น ๆ ที่ได้มาตรฐาน ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย และเป็นที่ยอมรับในอุตสาหกรรมการบินเท่านั้น ทั้งนี้ ต้องได้รับผลคะแนนไม่น้อยไปกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้และอาจรวมถึงการส่งเสริมให้อาจารย์การบินเข้ารับการทดสอบเพื่อรักษาสรรณะตามมาตรฐานอาชีพอย่างต่อเนื่อง

โดยแนวทางเหล่านี้สอดคล้องกับหลักการเลือกคนให้ตรงกับงาน (Put the right man on the right job) เพื่อเป็นการวางรากฐานให้กับอุตสาหกรรมการบินอย่างยั่งยืนด้วยการเลือกคนที่มีสมรรถนะและมีความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ทำงานตรงในสายงานต่าง ๆ ของอุตสาหกรรมการบินเข้ามาพัฒนาหลักสูตรการบินให้มีประสิทธิภาพเพื่อผลิตบัณฑิตการบินที่มีคุณภาพและตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานอุตสาหกรรมการบินตามแนวทางสากลจนนำไปสู่การขับเคลื่อนและพัฒนาเศรษฐกิจระดับประเทศชาติต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณเทพฤทธิ์ จิตจักร์ ผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญทั้งด้านวิชาชีพการบินและด้านวิชาการ ปัจจุบันประกอบอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน อาจารย์พิเศษระดับมหาวิทยาลัย และติวเตอร์วิชาภาษาอังกฤษ เป็นอย่างยิ่ง ที่สละเวลาอันมีค่ารับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สะท้อนมุมมองที่หลากหลายมิติ ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่บทความนี้อยู่ในขั้นวางแผนดำเนินการจนแล้วเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ไว้ ณ โอกาสนี้

REFERENCES

- Announcement Civil Aviation Training Center. (2019). **Recruitment for Staff. March 25, 2019**, 8-9. [in Thai]
- Announcement Department of Employment. (2024). **Recruitment for Job Seekers to work at Hong Kong Special Administrative Region with Cathay Pacific Airways Limited (No. 2/2024)**. May 28, 2024. [in Thai]
- Announcement Phranakhon Rajabhat University. (2019). **Recruitment for University Employee (Government Budget) Position of Lecturer No. 3/2019**, 10-12. [in Thai]
- Announcement Phranakhon Rajabhat University. (2021). **Recruitment for University Employee (Government Budget) Position of Lecturer No. 1/2021**, 8-9. [in Thai]
- Announcement Suratthani Rajabhat University. (2024). **Announcement as per Attached Details Suratthani Rajabhat University Re. Recruitment for University Academic Employee Airline Business Program Faculty of International School of Tourism No. 2, 4**. [in Thai]
- Bachelor of Business Administration, Airline Business Management Program, (Revised Curriculum 2020). (2020). **Section 3 Educational System, Operation and Curriculum Structure, Field of Specialization**. [in Thai]
- Bachelor of Business Administration, Airlines Business Management Program, (New Curriculum 2014). (2014). **Section 3 Educational System, Operation and Curriculum Structure, Field of Specialization**. [in Thai]
- Bangkokbiznews. (2023). **Watana M**. Retrieved July 20, 2024 from <https://www.bangkokbiznews.com/health/education/1056484>
- Battelle for Kids. (2019). **Framework for 21st Century Learning, Learning & Innovation Skills**. Retrieved July 13, 2024 from https://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21_Framework_Brief.pdf
- Camphub. (2021). **Dreamwk**. Retrieved September 9, 2024 from <https://www.camphub.in.th/soft-skill-for-new-generation/>
- Center for Professional Assessment (Thailand). (2023). **TOEIC® Listening & Reading Test Overview**. Retrieved July 8, 2024 from <https://cpathailand.co.th/toEIC-listening-reading-test-overview/>

- HREX.asia. (2019). **HR OD**. Retrieved July 7, 2024 from <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190624-competency/>
- Ignite Thailand. (2020). **Characteristics of Learners in 21st Century**. Retrieved July 13, 2024 from <https://www.ignitethailand.org/content/4756/ignite>
- Ignite Thailand. (2020). **The Student's Role in 21st Century**. Retrieved July 8, 2024 from <https://www.ignitethailand.org/content/4756/ignite>
- Kanyawee J. (2022). **What is E-Ticket**. Retrieved September 9, 2024 from <https://www.zipeventapp.com/blog/2022/07/14/what-is-e-ticket/>
- Ministry of Education. (2010). **Announcement of the Ministry of Education. Re: Standards Criteria for a Tourism and Hotel Program 2553 B.E. April 12, 2010, 4.** [in Thai]
- Ministry of Industry. (2016). **Thailand Industrial 4.0 Development Strategy for 20 years (2017-2036). October, 2016.** [in Thai]
- Phranakhon Rajabhat University. (2022). **New Curriculum Development and Revised Curriculum Manual 2565 B.E. 5-12.** [in Thai]
- Piyanuch S. (2023). **Industry Outlook 2023-2025: Air Transport**. Retrieved July 20, 2024 from <https://www.krungsri.com/en/research/industry/industry-outlook/logistics/air-transport/io/air-transport-2023-2025>
- Piyanuch S. (2024). **Industry Outlook 2024-2026: Air Transport Industry**. Retrieved July 20, 2024 from <https://www.krungsri.com/en/research/industry/industry-outlook/logistics/air-transport/io/air-transport-2024-2026>
- Posttoday. (2015). Retrieved September 9, 2024 from <https://www.posttoday.com/politics/390107>
- Royal Thai Government. (2024). **Srettha Thavisin**. Retrieved July 7, 2024 from <https://www.thaigov.go.th/news/contents/details/79648>
- Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization). (2016). **Occupational Standards Aviation**. Retrieved July 7, 2024, from <https://www.tpqi.go.th/th/standard-detail/rQNWewEb3Q/qQycZ3tl> [in Thai]
- Thailand Professional Qualification Institute (Public Organization). (2021). **Objective**. Retrieved July 8, 2024, from <https://www.tpqi.go.th/th/objective/nJW4LDWewEb3QWewEb3Q> [in Thai]

- The Commission on Higher Education Standards (CHES). (2022). **Announcement of the Higher Education Standards Commission. Re: Standards Criteria for a Bachelor's Degree Curriculum 2565 B.E.** Retrieved July 7, 2024, from <https://www.ops.go.th/th/ches-downloads/edu-standard/item/6942-2022-07-22-03-17-22> [in Thai]
- TPQI-NET Professional Qualification Database System. (2016). **Aviation (34 Professional Qualification) Aviation Professional Qualification Framework 8 (New Version).** Retrieved July 7, 2024, from <https://tpqi-net.tpqi.go.th/home/occ/industrialInfo/AVT> [in Thai]
- UNICEF Thailand. (2019). **Hugh Delaney.** Retrieved July 13, 2024 from <https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่-21>
-

ภาคผนวก



แบบฟอร์มเสนอบทความเพื่อพิจารณาลงพิมพ์
วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อ-นามสกุล (นาย/นาง/นางสาว)	☐ บทความวิจัย ☐ นักศึกษาระดับปริญญาโท ☐ นักศึกษาระดับปริญญาเอก
หลักสูตร.....สาขา.....	
มหาวิทยาลัย.....	
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ เลขที่..... หมู่ที่..... ซอย..... ถนน..... ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์..... โทรศัพท์..... E-mail.....	
ชื่อเรื่องบทความภาษาไทย	
ชื่อเรื่องบทความภาษาอังกฤษ (ตัวพิมพ์ใหญ่)	
มีความประสงค์ขอส่ง ☐ บทความวิจัย ☐ บทความวิชาการ ☐ บทความปริทรรศน์ ☐ บทความหนังสือ	

ในการนี้ข้าพเจ้ายินดีให้กองบรรณาธิการวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร มีสิทธิ์ในการสรรหาผู้กลั่นกรองโดยอิสระ เพื่อพิจารณาต้นฉบับที่ข้าพเจ้า (และผู้แต่งร่วม) ส่งมา และยินดียอมรับผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

ลงชื่อ.....ผู้ส่งบทความวิจัย
 (.....)

* ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบทความนี้ยังไม่เคยลงตีพิมพ์ในวารสารใดมาก่อน ตลอดจน "ไม่อยู่ระหว่างการพิจารณาของวารสารฉบับอื่น" และจะไม่นำส่งไปเพื่อพิจารณาลงตีพิมพ์ในวารสารอื่น ภายใน 90 วัน นับจากวันที่ข้าพเจ้าได้ส่งบทความฉบับนี้

** ในกรณีที่บทความนั้นมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้องหรือพาดพิงกับหน่วยงานหรือองค์กรใด ต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากองค์กรนั้น

- ☐ ยินยอมรับเงื่อนไข
- ☐ ไม่ยินยอมรับเงื่อนไข

ความเห็นของกองบรรณาธิการวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร

- ☐ ถูกต้องตามรูปแบบของบทความ
- ☐ ไม่ถูกต้องตามรูปแบบของบทความ

.....
(.....)

กองบรรณาธิการวารสารวิจัยฯ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

รายละเอียดการเตรียมบทความเสนอการตีพิมพ์ วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นวารสารราย 6 เดือน เผยแพร่ปีละ 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน และ ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ผลงานในลักษณะบทความวิชาการ (Academic Article) บทความวิจัย (Research Article) บทความปริทัศน์ (Review Article) และบทวิจารณ์หนังสือ (Book Review) ในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ แก่นักวิจัย นักวิชาการ และบุคคลทั่วไปที่สนใจ

ขอบเขตของผลงานที่ตีพิมพ์

วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ในด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วรรณกรรม ภาษาศาสตร์ บริหารธุรกิจ และการบัญชี ศิลปกรรม

การพิจารณาบทความ

บทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนี้จะได้รับการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาที่เกี่ยวข้อง (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 อินเทอร์เน็ตประกอบการวิเคราะห์วิจารณ์ เสนอแนวทางแก้ไข

2. บทความวิจัย (Research Article)

เป็นการนำเสนอผลงานวิจัยอย่างเป็นระบบ กล่าวถึงความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ การดำเนินการวิจัย

3. บทความปริทัศน์ (Review Article)

งานวิชาการที่ประเมินสถานะล่าสุดทางวิชาการ (State of the art) เฉพาะทางที่มีการศึกษาค้นคว้า มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ทั้งทางกว้าง และทางลึกอย่างทันสมัย โดยให้ข้อพิพาทที่ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่ควรศึกษาและพัฒนาต่อไป

4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book Review)

บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และ คุณูปการของหนังสือ บทความหรือผลงานศิลปะ อาทิตินทรศการ ทัศนศิลป์ และการแสดงละครหรือดนตรี โดยใช้หลักวิชาและดุลยพินิจอันเหมาะสม

หลักเกณฑ์ในการส่งบทความ

1. บทความที่ผู้แต่งส่งมาเพื่อตีพิมพ์จะต้องเป็นบทความที่ยังไม่เคยตีพิมพ์เผยแพร่หรืออยู่ระหว่างการเสนอขอตีพิมพ์จากวารสารอื่น ๆ
2. เนื้อหาในบทความต้องไม่คัดลอก ลอกเลียน หรือไม่ตัดทอนจากบทความอื่นโดยเด็ดขาด (การละเมิดลิขสิทธิ์ถือเป็นการละเมิดลิขสิทธิ์ของผู้แต่งเท่านั้น)
3. ผู้แต่งต้องเขียนบทความตามรูปแบบที่กำหนดไว้ในระเบียบการส่งบทความของ วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. การพิจารณาบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะพิจารณาเฉพาะบทความที่ได้รับการประเมินให้ตีพิมพ์เผยแพร่จากผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น
5. กรณีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แต่งต้องปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และชี้แจงการแก้ไขต้นฉบับดังกล่าว มายังกองบรรณาธิการ

คำแนะนำการเตรียมต้นฉบับ

รับการตีพิมพ์บทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ จัดพิมพ์ด้วยโปรแกรม Microsoft Word 2003 ขึ้นไป โดยใช้ตัวหนังสือแบบ TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ กำหนดตั้งค่าหน้ากระดาษ บน 1.5 นิ้ว ซ้าย 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. บทความปริทรรศน์ (Review article) ประมาณ | 8 หน้า ต่อบทความ |
| 4. บทวิจารณ์หนังสือ (Book review) ประมาณ | 5 หน้า ต่อบทวิจารณ์ |

โดยมีส่วนประกอบดังนี้

บทความวิชาการ	บทความวิจัย	บทความปริทรรศน์	บทวิจารณ์หนังสือ
1. บทนำ 2. กรอบในการวิเคราะห์ 3. เนื้อหา 4. สรุป 5. เอกสารอ้างอิง	1. บทนำ 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย (ถ้ามี) 4. ขอบเขตของการวิจัย 5. ทบทวนแนวคิด 6. สมมติฐาน (ถ้ามี) 7. กรอบแนวคิดของการวิจัย 8. ระเบียบวิธีวิจัย 9. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย 10. ข้อเสนอแนะ 11. เอกสารอ้างอิง	1. บทนำ 2. บทสรุป 3. เอกสารอ้างอิง	บทความที่วิพากษ์วิจารณ์เนื้อหาสาระ คุณค่า และคุณูปการของหนังสือบทความ หรือผลงาน ศิลปะอาทิ นิทรรศการ ทัศนศิลป์ และการแสดง ละครหรือดนตรี โดยใช้ หลักวิชาและดุลยพินิจอันเหมาะสม
Academic Article	Research Article	Review Article	Book Review
1. Introduction 2. Framework Analysis 3. Content 4. Conclusion 5. References	1. Introduction 2. Research Objectives 3. Expected Benefits (If any) 4. Research Scope 5. Literature Review 6. Hypothesis (If any) 7. Conceptual Framework 8. Methodology 9. Results Conclusion and Discussion 9.1 Results Conclusion 9.2 Discussion 10. Suggestions and Recommendations 11. References	1. Introduction 2. Conclusion 3. References	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.

ชื่อเรื่อง	ควรมีความกระชับและชัดเจน ไม่ยาวจนเกินไป บทความภาษาไทยต้องมีชื่อเรื่องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้ตัวพิมพ์ใหญ่ทั้งหมด
ชื่อผู้แต่ง	ระบุชื่อเต็มและนามสกุลเต็มของผู้แต่งทุกคนทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยไม่ใส่ยศหรือตำแหน่ง สำหรับผู้แต่งหลักต้องใส่ E-mail address ที่ติดต่อได้และลงเครื่องหมายดอกจันกำกับ
บทคัดย่อ	ทุกบทความต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษยกเว้นบทความทวิสารณ์หนังสือ โดยควรมีความยาวระหว่าง 200 ถึง 250 คำ
คำสำคัญ	ให้มีคำสำคัญ 3-5 คำ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
รูปภาพ	แยกบันทึกเป็นไฟล์ภาพที่มีนามสกุล TIFF, หรือ JPEG ถ้าเป็นภาพถ่ายกรุณาส่งภาพต้นฉบับเพื่อคุณภาพในการพิมพ์ หมายเลขรูปภาพและกราฟ ให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยายและรายละเอียดต่าง ๆ อยู่ด้านล่างของรูปภาพ ปรับรูปแบบให้เหมาะสมกับการตีพิมพ์แบบขาว-ดำ หรือ Greyscale
เนื้อหา	ใช้ตัวหนังสือแบบ TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยท์ จัดเนื้อหาตามรูปแบบบทความวิชาการ (Academic Article) บทความวิจัย (Research Article) บทความปริทัศน์ (Review Article) หรือ บทความทวิสารณ์หนังสือ (Book Review) หน่วยที่ใช้ให้เป็นไปตามรูปแบบสากล หากมีสมการให้ใช้ Equation Editor โดยจัดให้อยู่ในตำแหน่งกลางหน้ากระดาษ และระบุหมายเลขสมการ
ตาราง	หมายเลขตารางให้เป็นเลขอารบิก คำบรรยายและรายละเอียดต่าง ๆ อยู่ด้านบนของตาราง
เอกสารอ้างอิง	เป็นรายชื่อเอกสารที่ใช้อ้างอิงในบทความ 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) พบว่า.....
	Saikaew & Kaewsarn (2009) และ Lui et al. (2000) พบว่า

- 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. (ปีพิมพ์). **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, เมืองที่ตั้งมหาวิทยาลัย.
 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 อ้างอิงจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ

รูปแบบ ชื่อผู้แต่ง. (ปีพิมพ์). **ชื่อเรื่อง**. Retrieved from <http://.....>[ใส่วันที่สืบค้น].

ตัวอย่าง Centers for Disease Control and Prevention. (2003). **Take charge of your diabetes**. Retrieved from [http://www.cdc.gov/diabetes / pubs/paf/ted.pdf](http://www.cdc.gov/diabetes/pubs/paf/ted.pdf) [2015, 25 Oct.]

2.7 อ้างอิงอื่น ๆ

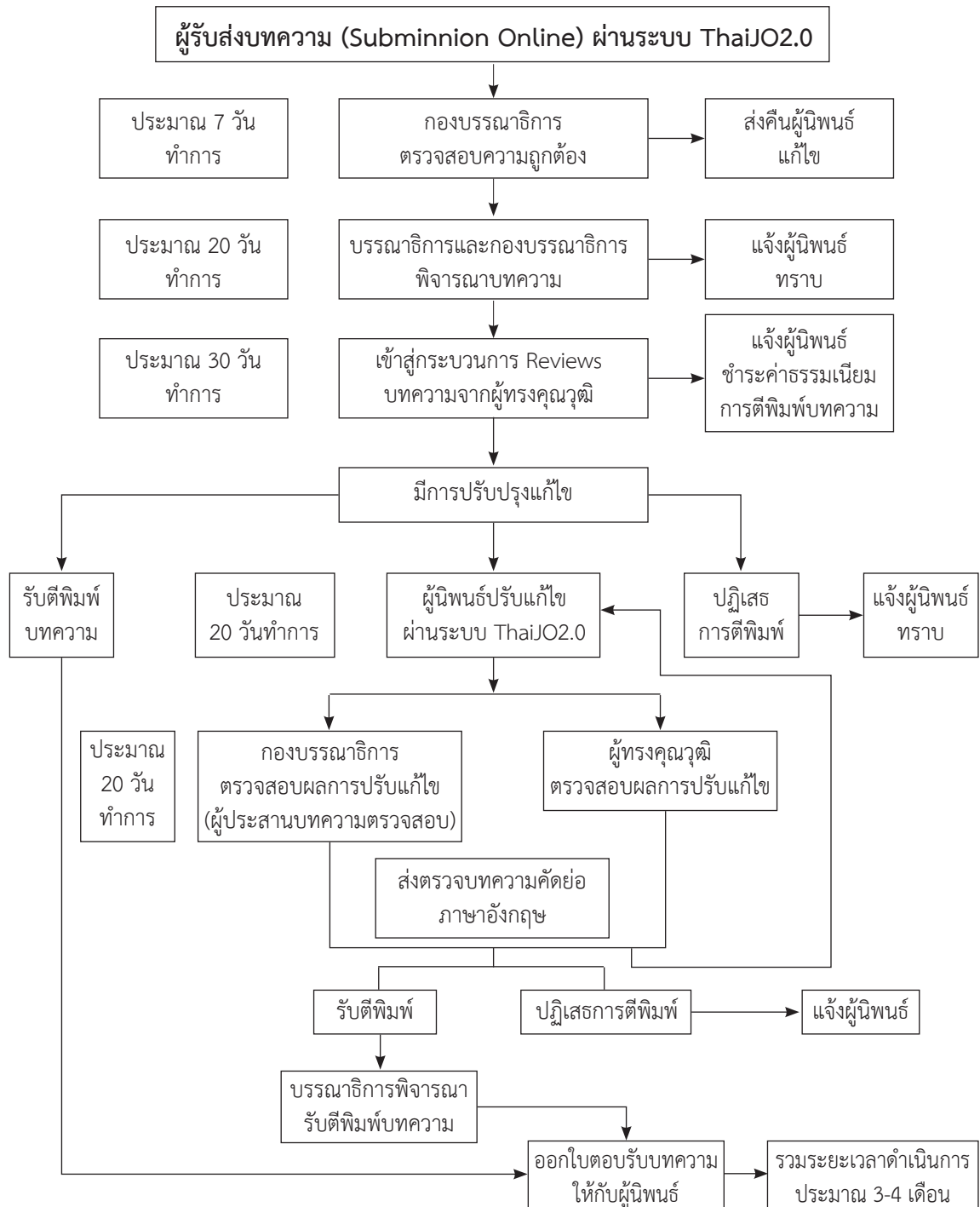
รูปแบบ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์. (ปีที่ให้สัมภาษณ์, วัน เดือน). **สัมภาษณ์**. ตำแหน่งผู้ให้สัมภาษณ์. หน่วยงาน.

ตัวอย่าง Phae-ngam, W. (2016, 10 Jan.). **How to write a good research article**. Assistant Professor. Faculty of Science and Technology. Phranakhon Rajabhat University.วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

หมายเหตุ: ทางวารสารขอสงวนสิทธิ์ที่จะเรียบเรียงและอาจปรับปรุงการนำเสนอบทความตามความเหมาะสม

ขั้นตอนการพิจารณาบทความ

วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



หมายเหตุ: ทางวารสารขอสงวนสิทธิ์ที่จะเรียบเรียงและอาจปรับปรุงการนำเสนอบทความตามความเหมาะสม

รูปแบบบทความเพื่อส่งตีพิมพ์ในวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (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*}, Author ² (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

Accepted: xx-xx-xx

Published: xx-xx-xx

บทคัดย่อ (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหาบทคัดย่อในกรณีเป็นบทความภาษาไทยต้องมีบทคัดย่อเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ยกเว้นบทวิจารณ์หนังสือ บทคัดย่อควรมีย่อหน้าเดียว ไม่ควรเกิน 250 คำ บทคัดย่อควรกล่าวถึงวัตถุประสงค์หลักของบทความ ผลลัพธ์หรือ สรุปผลที่ได้จากการทำวิจัย คำสำคัญที่เป็นภาษาไทยต้องมีเครื่องหมายจุลภาค (,) 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)

บทนำ (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวปกติ).....

.....

.....

วัตถุประสงค์ (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวปกติ).....

.....

.....

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย (ถ้ามี) (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวปกติ).....

.....

.....

ขอบเขตของการวิจัย(TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวปกติ).....

.....

.....

ทบทวนแนวคิด (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวปกติ).....

.....

.....

สมมติฐาน(ถ้ามี) (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวปกติ).....

.....

.....

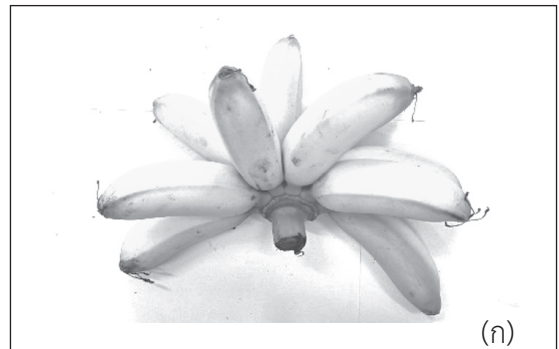
กรอบแนวคิดของการวิจัย

(TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวปกติ).....

.....

.....



ภาพที่ 1 ชื่อภาพ...(ก).....

ระเบียบวิธีวิจัย (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวปกติ).....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ(TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวปกติ).....

.....

.....

ตารางที่ 1 ชื่อตาราง

ปัจจัยต่าง ๆ	Factor Loading	Commulative Communalities Variance (%)
ปัจจัยที่ 1 : สถาปัตยกรรม และความสำคัญของวัด		25.530
เป็นวัดที่มีความสวยงาม	0.830	0.689
มีสถาปัตยกรรมเป็นเอกลักษณ์	0.799	0.642
มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์	0.675	0.491
มีความโดดเด่นแตกต่างจากวัดอื่น ๆ	0.451	0.346

หมายเหตุ : (TH SarabunPSK ขนาด 12pt. ตัวปกติ)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย(TH
SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.
ตัวปกติ).....

.....

.....

REFERENCES (TH SarabunPSK ขนาด 16pt. ตัวหนา)

เนื้อหา (TH SarabunPSK ขนาด 16pt.).....

.....

.....

รูปแบบบทความเพื่อส่งตีพิมพ์ในวารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ภาษาอังกฤษ)

ENGLISH TITLE (TH SarabunPSK 16pt. bold)

Author ^{1*}, Author ² (TH SarabunPSK 14pt. normal)

¹ Affiliation (TH SarabunPSK 12pt. normal)

² Affiliation (TH SarabunPSK 12pt. normal)

*E-mail: address@mailservice.com (TH SarabunPSK 12pt. normal)

Received: xx-xx-xx

Accepted: xx-xx-xx

Published: xx-xx-xx

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)

Introduction (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

.....

.....

Expected Benefits (If any) (ถ้ามี) (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

Research Objectives (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

Research Scope (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

.....

.....



(ก)

Literature Review (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

.....

.....

Figure 1 name....(a).....**Methodology Material(TH SarabunPSK 16pt. normal)**

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

Hypothesis (If any) (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Conceptual Framework (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Results Conclusion and Discussion (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Table 1

Time (minutes)	Pressure (mbar)				Avg. Pressure (mbar)
	Day 1	Day 2	Day 3	Day 4	
90	0.000061	0.000053	0.000037	0.000048	0.000050
95	0.000055	0.000053	0.000038	0.000044	0.000048
100	0.000055	0.000052	0.000037	0.000048	0.000048

Note: (TH SarabunPSK 12pt. normal)

Suggestions and Recommendations (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

.....

.....

.....

REFERENCES (TH SarabunPSK 16pt. bold)

(TH SarabunPSK 16pt. normal).....

.....

.....



PHRANAKHON RAJABHAT RESEARCH JOURNAL HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

Vol. 19 No. 2 July - December 2024

ISSN : 2985-2781 (Online)

The PNRU Research Journal, Humanities and Social Sciences is the official journal of Phranakhon Rajabhat University published twice yearly, with the first issue covering the months of January to June, and the second July to December. It seeks to publish the research results and academic works in the form of original articles, review articles, and book reviews, in the areas relevant to humanities and social sciences from all the researchers, academics, and interested people.

PUBLISHING'S OBJECTIVES

Phranakhon Rajabhat University Research Journal, Humanities and Social Sciences was published semiannually (twice a year); January – June and July – December by the following objectives:

1. To publicize academic paper, research paper, review article and book review in the related fields of Humanities and Social Sciences such as Political Science, Public Administration, Community Development, Urban Administration and Development, Historical, Thai Language, English Language, Classical Dance and Drama, Music, Law, Fine and Applied Arts, Library and Information Science, General Management/Business Computer, Human Resources, Marketing, Tourism and Hotel Management, Communication Arts,

Economics, Accounting, Educational Administration, Early Childhood Education, Curriculum and Instruction, Educational Technology, Educational Psychology and others fields which belong to editorial department consideration.

2. To be a channel to exchange information, important points, experience on research to researcher's academicians and others who are interested

PUBLISHING'S POLICIES

1. The published article must be academic article, research article, review article or book review which would be either in Thai or English.

2. The published article must be written in the format of Phranakhon Rajabhat University Research Journal, Humanities and Social Sciences. It must be screened by qualified person in related fields. The published article must be an article that has not been published or during the consideration from other journals.

3. Every published article must be approved by at least two expert evaluators (peer reviewed) in relevant filed for an article. The evaluators and the authors must not know each other (Double-blind Peer Review). The published article must be approved from at least two experts or two from three.

SUBMISSION PROCESS

1. The original manuscript is required to submit through Thaijo online at https://www.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/author

2. Editorial board members are responsible for the initial checks on correctness and quality of original manuscript.

3. At least two potential reviewers with the appropriate expertise are requested to review each original manuscript. To avoid bias, double-blind peer review policy is applied in this journal. the journal requirements, each manuscript is required to pass by unanimous consent of the two reviewers, or, two out of three reviewers. The decisions or comments by reviewers may be as follows:

- Accept Submission
- Revisions Required
- Resubmit for Review

- Resubmit Elsewhere
- Decline Submission
- See Comments

4. The original manuscript and the evaluation form of the reviewers are collected, before sending back to the author for a revision. After that the author is requested to provide the revised details and revised manuscript for the editorial board.

5. The editorial board checks the revised details and original manuscript.

6. If the manuscript is satisfied and approved, the official letter of acceptance for publication will be provided for the author(s) and announced by the editor through the Thaijo online at <https://www.tci-thaijo.org/index.php/PNRUJHSS/>.

7. The editorial board collects all the manuscripts, before publishing the journal draft at the publishing house.

8. The journal draft is checked again, before the journal is published and distributed.

9. The PNRU journal Humanities and Social Sciences distributes the online journal through Thaijo online at https://www.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/.

EDITORIAL CRITERIA

1. Manuscripts submitted to PNRU journal Humanities and Social Sciences should neither been published before nor be under consideration for publication in another journal.

2. Plagiarism, data fabrication, and image manipulation are not tolerated. All authors must have approved the submitted manuscript and agree to be accountable for their own contributions or any infringements of copyright appearing in the manuscript.

3. Authors should follow the author guidelines carefully. All manuscripts intended for publication in this journal should strictly be prepared and formatted as per the author guidelines for manuscript submission.

4. Only manuscripts approved by reviewers are published in this journal.

5. If the manuscript is required to revise, the author should resubmit the revised version to the editorial board within a suitable time frame.

6. To write an academic article, the article should consist of the following parts:

- (1) Introduction
- (2) Framework

- (3) Analysis
- (4) Content
- (5) Conclusion
- (6) References

7. To write a research article, the article should consist of the following parts:

- (1) Introduction
- (2) Research Objectives
- (3) Research Benefits (If any)
- (4) Research Scope
- (5) Hypothesis (If any)
- (6) Conceptual Framework
- (7) Methodology
- (8) Research Results and Discussion
 - 8.1 Research Results
 - 8.2 Discussion
- (9) Suggestions and Recommendations
- (10) References

8. To write a review article, the article should consist of the following parts:

- (1) Introduction
- (2) Conclusion
- (3) References

9. To write a book review, 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.

MANUSCRIPT PREPARATION GUIDELINES

1. The full article should be submitted in the Word File as an electronic file using Microsoft Office Word via the ThaiJo online: https://www.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/ author
2. The article must be typed in single spacing. It is noted that Cordia New is required.

3. Please submit tables as editable text and not as images. Number tables consecutively in accordance with their appearance in the text and place any table notes below the table body.

4. Citations in the text should follow the referencing style used by the American Psychological Association.

5. Please ensure that every reference cited in the text is also present in the reference list. If these references are included in the reference list, their last names should be written first, followed by the year of publication, for example, Roonkaseam (2015) or (Roonkaseam, 2015). For references with three or more authors, use the first author's name and 'et al.' in the text (e.g. Roonkaseam et al., 2015).

6. To meet the standards of the journal, the editorial board has its rights to revise some passages in the manuscript without asking permission from the author.

7. All authors must have approved the submitted manuscript and agree to be accountable for their own contributions appearing in the manuscript.

จริยธรรมในการตีพิมพ์ Publication Ethics

วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีมาตรฐานทางจริยธรรมในการตีพิมพ์บทความ ดังนี้

➤ จริยธรรมของบรรณาธิการ

1. บรรณาธิการมีหน้าที่ พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของวารสาร
2. บรรณาธิการมีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพและพิจารณาความถูกต้องของบทความร่วมกับกองบรรณาธิการ และผู้ทรงคุณวุฒิก่อนการตีพิมพ์
3. บรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้แต่ง ผู้ประเมินบทความ และบุคคลอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
4. บรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด
5. บรรณาธิการต้องรักษาความลับของผู้แต่ง
6. บรรณาธิการมีหน้าที่รักษามาตรฐานของวารสาร รวมถึงพัฒนาวารสารให้มีคุณภาพอยู่เสมอ

➤ จริยธรรมของผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องตระหนักถึงความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ของตนเองในการรับประเมินบทความ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้แต่ง
3. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องตรวจสอบความซ้ำซ้อนของบทความกับงานตีพิมพ์อื่นๆ
4. ผู้ทรงคุณวุฒิต้องประเมินและให้ข้อเสนอแนะตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการโดยปราศจากอคติ
5. ผู้ทรงคุณวุฒิควรตรงต่อเวลาในการส่งผลการประเมินบทความ
6. ผู้ทรงคุณวุฒิควรรักษาความลับของผู้แต่งบทความ

➤ จริยธรรมของผู้แต่งบทความ

1. บทความที่จะต้องเป็นบทความที่ไม่เคยมีการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ไหนมาก่อน และต้องไม่คัดลอกผลงานผู้อื่นโดยขาดการอ้างอิง
2. หากบทความมีการทดลองเกี่ยวกับมนุษย์หรือสัตว์ ผู้แต่งต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการวิจัยและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้แต่งควรระบุแหล่งทุนที่สนับสนุนการวิจัย

4. ผู้แต่งควรเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น และแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ
5. ผู้แต่งจะต้องไม่นำส่วนใดส่วนหนึ่งของเนื้อหาในบทความไปตีพิมพ์เผยแพร่ยังแหล่งอื่น ๆ
6. ชื่อผู้แต่งที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในผลงานวิชาการนี้จริง



