

Journal of Education and Human Development
Sisaket Rajabhat University



EDHDS



วารสารคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568
Volume 5 Number 2 May - August 2025

EDHDS

ISSN 3057-1898 (ONLINE)

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Journal of Education and Human Development Sisaket Rajabhat University
ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2568) Vol.5, No.2 (May – August 2025)

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ISSN : 3057-1898 (Online) เป็นวารสารออนไลน์ที่ได้รับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Reviewer) จำนวนอย่างน้อย 3 ท่าน จากผู้ทรงคุณวุฒิภายในและภายนอก ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาก่อนการตีพิมพ์บทความ โดยประเมินบทความตามเกณฑ์และแบบฟอร์มที่กำหนดในลักษณะปกปิดรายชื่อผู้เขียนบทความและผู้ที่เกี่ยวข้อง (Double-Blind Peer Review)

วัตถุประสงค์

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้จัดทำวารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ ซึ่งเป็นวารสารที่ตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการที่ครอบคลุมสาขาวิชาทางการศึกษา ศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา สหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือคณาจารย์ นักศึกษา และนักวิจัยทั้งในและนอกสถาบัน จุดมุ่งมั่นของกองบรรณาธิการเพื่อพัฒนาคุณภาพของวารสารให้มีคุณภาพตามมาตรฐานและเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ให้กับนักศึกษา อาจารย์ และบุคคลทั่วไป

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประกาศิต อานุภาพแสนยากร	อธิการบดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ ศรีกระจำง	ที่ปรึกษาอธิการบดี
รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง	ที่ปรึกษาอธิการบดี

บรรณาธิการ

อาจารย์ ดร.จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์	คณบดีคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์
---------------------------------	------------------------------------

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.รัตน์ ปัญญาภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูเกียรติ โพนแก้ว	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศศิกันต์ คุ้มวัฒนา	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ชื่นทอง	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริกัลยา สุขชี
อาจารย์อัมย์พงศ์ สารรัตน์
อาจารย์กุลวุฒิ แสนศักดิ์
อาจารย์อัมย์อนุชกร ส่งเสริม

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ฝ่ายวิชาการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริกัลยา สุขชี
อาจารย์อัมย์พงศ์ สารรัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ฝ่ายจัดการ

นางรัศมี ทองเกิด
นายโอภาส ศรีชื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

กำหนดการที่ตีพิมพ์ ปีละ 3 ฉบับ

ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน
ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม - สิงหาคม
ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - ธันวาคม

เจ้าของและผู้พิมพ์

คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
319 ถนนไทยพันทา ตำบลโพธิ์ อำเภอเมืองฯ จังหวัดศรีสะเกษ 33000

ติดต่อกองบรรณาธิการ

โทรศัพท์/โทรสาร 045-643-607
โทรศัพท์มือถือ 081-760-7270
อีเมล edujournal@sskru.ac.th
เว็บไซต์ <https://so18.tci-thaijo.org/index.php/edusskru/about>

ผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review)

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาธ เนืองเฉลิม	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.วราพร เอรารวรรณ	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพงศ์ จอมหงษ์พิพัฒน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ชาญชัย คงเพ็ชรธรรม	มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชาติ ประเสริฐสังข์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
รองศาสตราจารย์ ดร.ดนิตา ดวงวิไล	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ วงศ์จินดา	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชรณัฐ ไคนุ่นภา	มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลชญา แวนแก้ว	มหาวิทยาลัยแม่โจ้
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณภา รักดี	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร	สถาบันเทคโนโลยีภาคตะวันออกแห่งสุวรรณภูมิ
อาจารย์ ดร.จุฑามาศ รอดเนียม	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพล ศิริเวฬุพันธุ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
รองศาสตราจารย์ชุดิมา เมฆวัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรธิดา ประสาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพบุลย์ สุทธิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฬารัตน์ บุขบงก์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนมน สุขวงศ์	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล นาเพีย	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
อาจารย์ ดร.เอกเทศ แสงลับ	มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

บทบรรณาธิการ

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ฉบับประจำปี 5 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม) บทความในวารสารฉบับนี้ประกอบด้วย บทความวิจัย 4 บทความ โดยเป็นบทความวิชาการ จำนวน 2 บทความ และบทความวิจัย 2 บทความ โดยเป็นบทความทางด้านศึกษาศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทุกบทความได้ผ่านการพิจารณาถ้อยแถลงจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องจากหลากหลายสถาบันการศึกษา และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและระเบียบวิธีวิจัย เพื่อให้บทความมีความน่าเชื่อถือและได้มาตรฐานทางวิชาการ

กองบรรณาธิการวารสารมีความมุ่งมั่นเพื่อพัฒนากระบวนการและคุณภาพของวารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อ่านทั้งในเชิงวิชาการและวิชาชีพ เราพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา และยกระดับคุณภาพวารสารให้ก้าวสู่มาตรฐาน TCI เพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของนักศึกษา นักวิชาการ และนักวิจัย ที่มีคุณภาพ

กองบรรณาธิการวารสารขอขอบคุณในความกรุณาของผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านทั้งภายในและภายนอก ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแต่ละบทความ และขอขอบคุณผู้ประพันธ์ทุกท่านที่ให้ความไว้วางใจในการส่งบทความเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ในครั้งนี้ หากท่านมีบทความวิชาการ บทความวิจัย ที่ต้องการเผยแพร่เพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคม สามารถส่งให้กองบรรณาธิการวารสารเพื่อพิจารณาตีพิมพ์เผยแพร่ต่อไป

อาจารย์ ดร.จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์

บรรณาธิการวารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์

26 สิงหาคม 2568

สารบัญ

บทความวิชาการ

แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทย: นวัตกรรมชุมชนท่ามกลางสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง <i>เดชภณ ทองเต็ม</i>	1
การแนะแนวบนฐานความต้องการจำเป็นของผู้เรียน: การแปลผลวิจัยสู่การปฏิบัติที่เข้าใจผู้เรียน <i>เจษฎา บุญมาโฮม</i>	18

บทความวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรม สื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ <i>ณัฏฐนันท์ สุวงศ์ษา และ อาอีชะห์ สะนิง</i>	37
ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ <i>วิลาวัลย์ ม่วงพลับ</i>	58

**แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทย:
นวัตกรรมชุมชนท่ามกลางสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง
Summer-Specific Recreational Spaces in Thailand:
Community Innovation under a Changing Climate**

**เดชภณ ทองเต็ม
Tachapon Tongterm**

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
Department of Sport Science, Faculty of Liberal Arts and Sciences, Sisaket Rajabhat University

Corresponding email: spsc_network@hotmail.com

Received: 2 พฤษภาคม 2568; Revised: 3 กรกฎาคม 2568; Accepted: 14 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

ประเทศไทยในปัจจุบันเผชิญกับฤดูร้อนที่ยาวนานและทวีความรุนแรงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ วิถีชีวิต และความต้องการพื้นที่พักผ่อนของประชาชน โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่โครงสร้างพื้นฐานด้านนันทนาการยังเข้าไม่ถึง ท่ามกลางข้อจำกัดนี้ ชุมชนจึงได้ริเริ่มพัฒนาพื้นที่พักผ่อนในลักษณะ “แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน” โดยอาศัยทุนทางธรรมชาติ ทุนทางสังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และความสัมพันธ์ทางสังคม บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทบทวนและสังเคราะห์กรอบแนวคิดด้านนันทนาการชุมชน การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และนวัตกรรมทางสังคม 2) วิเคราะห์ปรากฏการณ์แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยในฐานะนวัตกรรมชุมชนเพื่อการปรับตัว 3) ศึกษารูปแบบกิจกรรม บทบาทต่อสุขภาพ และเศรษฐกิจชุมชน และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาและจัดการอย่างยั่งยืน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเอกสารจากงานวิชาการที่เกี่ยวข้องควบคู่กับการลงสังเกตการณ์พื้นที่ภาคสนามทั้ง 4 กรณีศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนเป็นนวัตกรรมชุมชนเชิงพลวัตที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะองค์รวม สร้างพื้นที่สาธารณะต้นทุนต่ำที่เข้าถึงได้จริง กระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก และธำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชุมชนอย่างมีชีวิตชีวา ขณะเดียวกันยังสะท้อนความสามารถของชุมชนในการปรับตัวต่อสภาพอากาศและวิถีชีวิตร่วมสมัยอย่างสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามพบว่ายังเผชิญข้อจำกัดด้านความปลอดภัย การจัดการทรัพยากร และกรอบนโยบายในระยะยาว อีกทั้งบทความได้เสนอแนวทางการพัฒนาที่เน้นความครอบคลุม ปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ ทั้งนี้เพื่อให้พื้นที่เหล่านี้กลายเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับท้องถิ่นอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน, นันทนาการชุมชน, การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ, นวัตกรรมชุมชน, ความยั่งยืน

ABSTRACT

Thailand is currently experiencing prolonged and increasingly severe summer seasons due to climate change. This phenomenon significantly impacts public well-being, daily life, and the demand for recreational spaces, particularly in rural areas where recreational infrastructure remains largely inaccessible. Amidst these limitations, local communities have proactively initiated the development of "summer-specific recreational spaces," leveraging their natural and social capital, alongside local wisdom, to address pressing needs related to health, economic vitality, and social cohesion. This article aims to 1) review and synthesize conceptual frameworks on community recreation, climate change, and social innovation; 2) analyze the emergence of summer-specific recreational spaces in Thailand as a form of dynamic community innovation for climate adaptation; 3) examine the specific types of activities, their roles in promoting holistic well-being, and their contribution to local economies; and 4) propose sustainable approaches for their development and management. This study employs documentary analysis of relevant academic works, coupled with on-site observations of all four case studies. The findings reveal that these summer-specific recreational spaces are dynamic community innovations playing a pivotal role in promoting holistic well-being, providing genuinely accessible and low-cost public spaces, stimulating grassroots economic activity, and preserving vibrant local cultural identity. Concurrently, they reflect the community's creative capacity to adapt to changing climatic conditions and contemporary lifestyles. However, the study also identifies persisting challenges concerning safety, effective resource management, and the crucial absence of long-term policy frameworks that could sustain their benefits. Consequently, this article proposes comprehensive development strategies that rigorously emphasize inclusiveness, ensure safety, promote environmental sustainability, and demonstrate strong alignment with broader national and local climate adaptation policies. The ultimate goal is to strategically position these valuable local spaces as indispensable mechanisms for genuinely enhancing the quality of life and fostering resilience among the population at the grassroots level.

Keywords: Summer-Specific Recreational Spaces, Community Recreation, Climate Change, Community Innovation, Sustainability

บทนำ

ภาวะโลกร้อนในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาได้ทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Schaeffer et al., 2025) โดยเฉพาะในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งเผชิญกับอุณหภูมิที่สูงเกินระดับความสบายทางกาย (thermal comfort) และความถี่ของคลื่นความร้อนที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดฤดูร้อนที่ยาวนานกว่าปกติ และเพิ่มความเสี่ยงต่อผลกระทบด้านสุขภาพจากความร้อน (Dong et al., 2021; Bulathgama, 2024) ซึ่งความเปลี่ยนแปลงทางภูมิอากาศนี้ส่งผลต่อทั้งสุขภาพทางกาย จิตใจ และโครงสร้างทางสังคม โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทหรือกึ่งเมืองที่ยังขาดโครงสร้างพื้นฐานสำหรับคลายร้อน และพื้นที่นันทนาการที่เข้าถึงได้ (Estoque et al., 2020) ขณะเดียวกัน วิธีชีวิตร่วมสมัยกลับให้ความสำคัญกับประสบการณ์ทางอารมณ์ การใกล้ชิดธรรมชาติ และคุณภาพชีวิตทางจิตใจ ซึ่งยิ่งส่งเสริมความต้องการพื้นที่พักผ่อนกลางแจ้งที่มีคุณภาพ ต้นทุนต่ำ และสอดคล้องกับวิถีประจำวันของประชาชนในแต่ละชุมชน

ในประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศปรากฏชัดเจน โดยเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคเหนือที่อุณหภูมิช่วงเดือนเมษายนมักสูงเกิน 40 องศาเซลเซียส (TNN, 2568) โดยปัญหานี้รุนแรงขึ้นจากความเหลื่อมล้ำด้านพื้นที่สีเขียวและแหล่งพักผ่อนกลางแจ้งที่กระจุกตัวอยู่ในเมืองใหญ่ ทำให้ชุมชนขนาดเล็กและพื้นที่ชนบทขาดทางเลือกด้านพื้นที่คลายร้อน ซึ่งท่ามกลางข้อจำกัดดังกล่าว ได้เกิดปรากฏการณ์ของ “แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน” ที่แต่ละชุมชนได้ริเริ่มขึ้นเองจากทุนทางธรรมชาติและทุนทางสังคม เช่น หาดทรายริมแม่น้ำ แพลยอน้ำ และกิจกรรมริมฝั่งน้ำ ซึ่งรองรับทั้งกิจกรรมพักผ่อนและวัฒนธรรมพื้นถิ่น โดยไม่ต้องพึ่งพาทุนหรือโครงสร้างจากภาครัฐ (จิตตานันท์ มีทิศ และพัทธ์ธีรา ผัดวงศ์, 2565) ปรากฏการณ์นี้สะท้อนถึงกลไกการปรับตัวเชิงสร้างสรรค์ของชุมชนต่อการบริหารเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศผ่านการใช้ทรัพยากรเดิมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อย่างไรก็ตาม งานวิชาการยังขาดการสังเคราะห์เชิงระบบเกี่ยวกับแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในฐานะนวัตกรรมทางสังคม (social innovation) ที่เกิดขึ้นในชนบทและกึ่งเมือง โดยเฉพาะในมิติของกรอบแนวคิดด้านนันทนาการชุมชน การจัดการพื้นที่ และผลกระทบเชิงสุขภาวะ สังคม และเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นจริง (Marini Govigli et al., 2020; Qi et al., 2024; Winter et al., 2019) ดังนั้น บทความวิชาการฉบับนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ทบทวนและสังเคราะห์กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานันทนาการชุมชน ท่ามกลางบริบทการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการปรับตัวของวิถีชีวิตสมัยใหม่ 2) วิเคราะห์การเกิดขึ้นของแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยในฐานะนวัตกรรมนันทนาการที่ตอบสนองต่อสภาพอากาศร้อนจัดและวิถีชีวิตร่วมสมัยของชุมชน 3) ศึกษารูปแบบกิจกรรมนันทนาการเฉพาะกิจ บทบาทต่อการส่งเสริมสุขภาวะ และการกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชนในบริบทแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาและจัดการแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนให้มีความยั่งยืนในเชิงนันทนาการ ทั้งนี้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและเสริมสร้างความสุขของชุมชนในระยะยาว

นิยามแนวคิดสำคัญเพื่อการวิเคราะห์แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน

เพื่อให้ผู้อ่านเกิดความชัดเจนทางวิชาการและลดความกำกวมในการตีความเชิงแนวคิด ผู้เขียนขอเสนอคำอธิบายนิยามคำสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ปรากฏการณ์แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในบทความนี้ ดังนี้

แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน หมายถึง พื้นที่นันทนาการกลางแจ้งที่ชุมชนสร้างขึ้นหรือปรับใช้เฉพาะในช่วงฤดูร้อน โดยมีลักษณะเป็นพื้นที่ชั่วคราวหรือกึ่งถาวร เช่น แพรี่มน้ำ หาดทรายธรรมชาติ หรือพื้นที่ริมน้ำที่เปิดโอกาส

ให้มีการเล่นน้ำ การพบปะสังสรรค์ และการพักผ่อนตามวิถีชีวิตท้องถิ่น ซึ่งพื้นที่เหล่านี้ได้สะท้อนความสามารถของชุมชนในการปรับตัวต่ออุณหภูมิที่สูงขึ้นและการเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ ผ่านการใช้ทรัพยากรท้องถิ่นและทุนทางสังคมอย่างสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ เศรษฐกิจฐานราก และความร่วมมือทางสังคม (Godbey, 2009; Kutlu et al., 2025)

นันทนาการชุมชน หมายถึง กิจกรรมนันทนาการที่ริเริ่มหรือดำเนินการโดยชุมชนเอง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อเสริมสร้างสุขภาพกายและใจ ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในชุมชน และเปิดพื้นที่ให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเท่าเทียม โดยกิจกรรมอาจครอบคลุมการเล่นน้ำ การลอยแพ การแสดงพื้นบ้าน หรือการพักผ่อนในพื้นที่ที่จัดขึ้นตามบริบทท้องถิ่น ซึ่งเน้นความมีส่วนร่วม ความเป็นเจ้าของร่วม และการใช้พื้นที่นันทนาการเป็นสื่อกลางในการสร้างสุขภาวะร่วมกัน (Winter et al., 2019)

นวัตกรรมชุมชน หมายถึง กระบวนการหรือแนวทางใหม่ที่เกิดจากการริเริ่มของชุมชนเองในการแก้ไขปัญหาพัฒนาคุณภาพชีวิต หรือเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยไม่จำกัดอยู่เพียงนวัตกรรมด้านเทคโนโลยี แต่เน้นการใช้ทุนทางสังคม ความรู้ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้แม้ในบริบทที่จำกัดทรัพยากรหรืองบประมาณจากรัฐ (Noack & Federwisch, 2020)

การปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ หมายถึง กระบวนการที่บุคคล ชุมชน หรือระบบทางสังคมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมรูปแบบการใช้ทรัพยากร หรือโครงสร้างชีวิต เพื่อลดผลกระทบจากสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง โดยมีมุ่งหมายเพื่อลดความเปราะบาง เพิ่มขีดความสามารถในการฟื้นตัว และเสริมสร้างความยืดหยุ่นต่อความไม่แน่นอนในอนาคต (Amnuaylojaroen et al., 2024)

สุขภาวะ หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลทั้งทางกาย ใจ และสังคม มีความพึงพอใจในชีวิต และสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความหมาย ซึ่งองค์ประกอบของสุขภาวะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกับกิจกรรมนันทนาการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ (Sarol et al., 2024)

นิยามทั้ง 5 นี้สะท้อนให้เห็นว่าแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนไม่ได้เป็นเพียงพื้นที่พักผ่อนชั่วคราว หากแต่เป็นผลลัพธ์ของพลวัตทางสังคมที่ซับซ้อนและลุ่มลึก ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรมนันทนาการ นวัตกรรมชุมชน และการปรับตัวเชิงรุกต่อสภาพภูมิอากาศ โดยมีเป้าหมายร่วมกันในการเสริมสร้างสุขภาวะและความยั่งยืนในระดับท้องถิ่น ดังนั้นแนวคิดเหล่านี้จึงได้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบวิเคราะห์ที่สำคัญเพื่อใช้ทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่กล่าวถึงตลอดบทความนี้

กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนถึงการปรับตัวของชุมชนต่อสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในบริบทของอุณหภูมิที่สูงขึ้นและความต้องการพื้นที่พักผ่อนที่เข้าถึงได้ง่ายและมีค่าใช้จ่ายต่ำ ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจพลวัตนี้อย่างลึกซึ้ง จึงจำเป็นต้องพิจารณากรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในสามมิติหลัก ดังนี้

1. แนวคิดด้านนันทนาการชุมชน

การพัฒนานันทนาการในระดับชุมชนมิได้เกิดจากการจัดกิจกรรมที่รัฐกำหนดลงไป แต่เป็นผลของพลวัตความสัมพันธ์ระหว่างคนในพื้นที่ที่รวมพลังกันสร้างพื้นที่และกิจกรรมที่ตอบสนองบริบทของตนเอง โดยแนวคิดนี้เน้นให้เห็น

ว่า "ชุมชน" มิใช่เพียงหน่วยทางภูมิศาสตร์ หากเป็นระบบสังคมที่ขับเคลื่อนด้วยความผูกพัน อัตลักษณ์ และทุนทางวัฒนธรรมร่วมกัน (McMillan & Chavis, 1986) การเกิดขึ้นของแหล่งนันทนาการโดยชุมชนเองจึงเป็นกระบวนการสะท้อนความเป็นเจ้าของ (ownership) และความร่วมมือร่วมใจ (participation) ในการสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืนผ่านกิจกรรมที่มีความหมายสำหรับผู้คนในท้องถิ่น อีกทั้งมิติของนันทนาการชุมชนยังเชื่อมโยงกับกระบวนการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการที่เสริมสร้างทักษะชีวิต ความร่วมมือ และความรู้สึกภาคภูมิใจในอัตลักษณ์วัฒนธรรม (Stebbins & Sachsman, 2017) ซึ่งต่างจากการบริโภคกิจกรรมนันทนาการแบบสำเร็จรูปในระบบเมืองที่เน้นความสะดวกและความเร็วเป็นหลัก นอกจากนี้แนวคิดนันทนาการชุมชนยังตอกย้ำว่า “พื้นที่พักผ่อน” อาจไม่จำเป็นต้องมีโครงสร้างถาวรหรือใช้งบประมาณสูง หากแต่ต้องมีความยืดหยุ่น ตอบโจทย์ตามฤดูกาล และเปิดโอกาสให้คนทุกกลุ่มเข้าถึงและร่วมสร้างความหมายร่วมกันได้จริง (Nash, 1965)

2. ทฤษฎีการปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ

ท่ามกลางแนวโน้มของอุณหภูมิที่สูงขึ้นในฤดูร้อนและพลวัตของภูมิอากาศที่ไม่แน่นอน แนวคิดการปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศได้กลายเป็นกรอบวิเคราะห์สำคัญในการทำความเข้าใจว่าชุมชนในระดับท้องถิ่นสามารถรับมือกับภาวะโลกร้อนได้อย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่ที่ขาดโครงสร้างพื้นฐานถาวรและต้องพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติอย่างใกล้ชิด ซึ่งการปรับตัวในที่นี้มิใช่เพียงการตอบสนองต่อเหตุการณ์เฉียบพลัน หากยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่หลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิต การใช้พื้นที่ และการจัดการทรัพยากรในระยะยาว (Nappi & Kelly, 2022) ทฤษฎีนี้สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ การปรับตัวแบบอัตโนมัติที่ขับเคลื่อนโดยประชาชนเอง และการปรับตัวแบบมีการวางแผนที่นำโดยรัฐหรือองค์กรภายนอก โดยมีศักยภาพการปรับตัว (adaptive capacity) เป็นปัจจัยชี้ขาด ซึ่งเชื่อมโยงกับทุนสังคมความสามารถในการรวมกลุ่ม และการจัดการองค์ความรู้ในพื้นที่ (Rezvani et al., 2023) ตัวอย่างเช่น การพัฒนา “หาดแห่” ในจังหวัดนครพนม ให้เป็นหาดทรายชั่วคราวที่รองรับกิจกรรมพักผ่อนและการจัดการโดยชุมชนในช่วงฤดูร้อน หรือการจัดการแพริมน้ำในชุมชนแม่สรวย จังหวัดเชียงราย ที่สะท้อนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการบริหารจัดการพื้นที่ตามฤดูกาล ต่างเป็นตัวอย่างของการปรับตัวที่มีได้พึ่งพาโครงสร้างถาวร หากแต่เกิดจากการประยุกต์ศักยภาพที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับบริบทจริง ซึ่งในภาพรวม แนวทางการปรับตัวลักษณะนี้จึงมิใช่เพียงการ “อยู่รอด” จากวิกฤตโลกร้อน แต่คือการฟื้นฟูวิถีชีวิตที่ยืดหยุ่น มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

3. แนวคิดนวัตกรรมชุมชนและนวัตกรรมนันทนาการ

แนวคิดนวัตกรรมชุมชนและนวัตกรรมนันทนาการมิได้จำกัดอยู่เพียงการประดิษฐ์สิ่งใหม่ในเชิงเทคโนโลยีหรือโครงสร้างพื้นฐาน หากแต่หมายถึงกระบวนการที่ชุมชนหรือประชาชนในพื้นที่คิดค้นแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง และยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเอง โดยเฉพาะภายใต้บริบทของข้อจำกัดด้านทรัพยากรงบประมาณ หรือบริการจากรัฐที่ไม่อาจตอบสนองได้อย่างทันเวลา (Christoforou et al., 2024) การพัฒนากิจกรรมพักผ่อนผ่านพื้นที่ริมน้ำชั่วคราว เช่น แพนหาดทราย หรือกิจกรรมพื้นบ้านเฉพาะฤดูร้อนอื่น ๆ จึงเป็นตัวอย่างของนวัตกรรมเชิงสังคมที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นและภูมิอากาศ ซึ่งเน้นการใช้ภูมิปัญญา ทุนทางสังคม และทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Nappi & Kelly, 2022) โดยลักษณะสำคัญของนวัตกรรมเหล่านี้คือการเปลี่ยนจากการ “เสพกิจกรรม” ไปสู่การ “สร้างกิจกรรม” ที่สะท้อนความคิดสร้างสรรค์ร่วมของชุมชน อาทิ การดัดแปลงแม่น้ำหรือแหล่งน้ำธรรมชาติให้เป็นพื้นที่นันทนาการ การสร้างแพและอุปกรณ์เล่นน้ำจากวัสดุพื้นบ้าน หรือการจัดกิจกรรมวัฒนธรรม

กลางแจ้งให้สอดคล้องกับฤดูกาล ทั้งหมดนี้ช่วยส่งเสริมสุขภาพ กระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก และฟื้นฟูความสัมพันธ์ทางสังคม โดยไม่ต้องใช้ต้นทุนสูง แต่สามารถสร้างคุณค่าในชีวิตของผู้คนได้อย่างลึกซึ้ง (Bull, 2020; Scaria et al., 2020) ดังนั้น วัฒนธรรมนันทนาการในความหมายนี้จึงมิใช่เพียงการพัฒนาพื้นที่เพื่อพักผ่อน หากแต่คือการสร้างระบบความสัมพันธ์ใหม่ ระหว่างมนุษย์กับธรรมชาติผ่านกิจกรรมที่เกิดจากบริบทจริงของท้องถิ่น เป็นเครื่องมือในการฟื้นฟูจิตใจ ความเป็นเจ้าของร่วม และพลังทางวัฒนธรรมในระดับรากหญ้าอย่างยั่งยืน

เมื่อพิจารณาร่วมกัน กรอบแนวคิดทั้งสามมิติ ได้แก่ นันทนาการชุมชน ทฤษฎีการปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ และแนวคิดวัฒนธรรมนันทนาการ ล้วนมีความเชื่อมโยงและเสริมกันอย่างเป็นระบบในการอธิบายปรากฏการณ์แห่ง นันทนาการเฉพาะฤดูร้อน โดยนันทนาการชุมชนถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ชุมชนสามารถปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงได้ ผ่านการสร้างสรรค์พื้นที่และกิจกรรมนันทนาการที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพและเศรษฐกิจในท้องถิ่น โดยการเกิดขึ้นของแหล่งนันทนาการเหล่านี้จึงเป็นเครื่องสะท้อนถึงพลังภายในของชุมชนในการสร้างความยืดหยุ่น และดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิตภายใต้บริบทสิ่งแวดล้อมที่ท้าทาย ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

การเกิดขึ้นของแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทย

แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนที่เกิดขึ้นในประเทศไทยมิได้เป็นเพียงพื้นที่พักผ่อนชั่วคราว หากแต่สะท้อน กระบวนการปรับตัวของชุมชนต่อสภาพอากาศที่รุนแรงขึ้น วิถีชีวิตร่วมสมัย และข้อจำกัดทางโครงสร้างพื้นฐานในชนบท ปรากฏการณ์นี้จึงควรถูกพิจารณาอย่างเป็นระบบในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. ภาพรวมแนวโน้มการเกิดขึ้นของแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยต้องเผชิญกับฤดูร้อนที่ทวีความรุนแรงและไม่แน่นอนมากขึ้น โดยมีทั้ง อุณหภูมิสูงเกิน 40 องศาเซลเซียส และระยะเวลาความร้อนที่ยาวนานเกินค่าเฉลี่ยในหลายพื้นที่ โดยเฉพาะในภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีสัดส่วนของประชากรที่ยังพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติเป็นหลัก (Amnuaylojaroen et al., 2024) ปรากฏการณ์ดังกล่าวผลักดันให้เกิดการแสวงหาทางเลือกใหม่ในการคลายร้อนที่เข้าถึงง่าย ต้นทุนต่ำ และสอดคล้อง กับวิถีชีวิตท้องถิ่นอย่างแท้จริง จนนำไปสู่การเกิดขึ้นของ “แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน” ซึ่งมีลักษณะเป็นพื้นที่ริม น้ำ หาดทรายธรรมชาติ หรืออ่างเก็บน้ำที่ถูกพัฒนาให้เป็นแหล่งพักผ่อนชั่วคราวในฤดูร้อน และยุติบทบาททันทีเมื่อเข้าสู่ฤดูฝน ปรากฏการณ์นี้สะท้อน “การปรับตัวเชิงพลวัต” (dynamic adaptation) ของชุมชนไทยที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องพึ่งพาการ ลงทุนจากภาครัฐ แต่ขับเคลื่อนด้วยทุนทางสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความร่วมมือภายในชุมชนเพื่อรับมือกับความ ท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมที่กลายเป็นเรื่องปกติใหม่ (new normal) ในชีวิตประจำวัน ซึ่งแหล่งนันทนาการดังกล่าวพบได้ใน ทุกภูมิภาคของประเทศไทย และมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี โดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีแม่น้ำสายหลักหรืออ่าง เก็บน้ำขนาดเล็ก โดยการพัฒนาพื้นที่เหล่านี้มิใช่เพียงการตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่ เป็น “พื้นที่ชั่วคราวที่มีเสถียรภาพเชิงสังคม” ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ทบทวนความสัมพันธ์กับ ธรรมชาติ และเสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมต่อทรัพยากรของชุมชนได้อย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยผลักดัน: ฤดูร้อนรุนแรง วิถีชีวิตใหม่ การปรับตัวของชุมชน

การเกิดขึ้นของแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนมิใช่เพียงผลจากฤดูกาลหรือการจัดพื้นที่ชั่วคราว หากแต่เป็น ปรากฏการณ์ที่สะท้อนกระบวนการปรับตัวเชิงพลวัตของชุมชนไทยต่อสภาวะอากาศสุดขั้ว วิถีชีวิตร่วมสมัย และข้อจำกัด

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทที่ยังขาดแคลนสถานที่พักผ่อนสาธารณะและระบบทำความเย็นอย่างเพียงพอ ซึ่งสภาพภูมิอากาศที่ร้อนจัดติดต่อกันต่อเนื่องหลาย ๆ วันในหลายภูมิภาคของประเทศ ส่งผลให้ประชาชนต้องหันมาใช้แหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ลำธาร แม่น้ำ และอ่างเก็บน้ำ เป็นพื้นที่คลายร้อนแบบเร่งด่วน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการปรับตัวแบบอัตโนมัติ (autonomous adaptation) ที่ประชาชนสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่โดยไม่ต้องรอการสนับสนุนจากรัฐ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการฟื้นตัวจากภัยพิบัติและลดความเปราะบางทางสภาพแวดล้อม (Menike & Arachchi, 2016) นอกจากนี้ วิถีชีวิตหลังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ยังส่งผลต่อความต้องการพื้นที่พักผ่อนที่เรียบง่าย เข้าถึงง่าย และสามารถใช้เวลาร่วมกับครอบครัวได้ โดยไม่ต้องพึ่งพิงกิจกรรมเชิงพาณิชย์ขนาดใหญ่ ซึ่งยืนยันว่า "คุณภาพ" ของการพักผ่อนในปัจจุบันไม่ได้อยู่ที่ความหรูหรา แต่อยู่ที่ความสอดคล้องกับชีวิตจริงของคนในท้องถิ่น (Zin et al., 2023) ยิ่งไปกว่านั้น พลังจากฐานรากของชุมชนโดยเฉพาะความรู้ท้องถิ่น ความเชื่อถือนระหว่างกัน และการรวมกลุ่มของครัวเรือน ได้กลายเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการพัฒนาแหล่งพักผ่อนเฉพาะฤดูร้อนที่ตอบโจทย์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจ กายภาพ และสุขภาวะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด adaptive capacity และ sense of community ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการตนเองอย่างยั่งยืน (Noack & Federwisch, 2020) ซึ่งจากพลวัตทั้งสามประการจึงสะท้อนชัดว่า แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนไม่เพียงเป็นพื้นที่คลายร้อน แต่คือพื้นที่แห่งนวัตกรรมชุมชนที่หลอมรวมสภาพภูมิอากาศ วิถีชีวิต และพลังของชุมชน เข้าด้วยกันเพื่อสร้างสุขภาวะและความยืดหยุ่นให้กับสังคมไทยในยุคแห่งความเปลี่ยนแปลง

3. ลักษณะเฉพาะของแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน

แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนที่เกิดขึ้นในหลายภูมิภาคของประเทศไทยมีลักษณะเฉพาะที่สะท้อนถึงพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของชุมชน ในการปรับตัวต่อสถานะโลกร้อนและวิถีชีวิตร่วมสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องพึ่งพาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่จากภายนอก ดังนั้น พื้นที่เหล่านี้จึงกลายเป็นเวทีสำคัญในการสร้างนวัตกรรมระดับชุมชน (community-based innovation) โดยมีลักษณะสำคัญที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวเชิงรุก (proactive adaptation) ดังนี้

1) **การเกิดขึ้นตามฤดูกาล:** แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยจะดำเนินกิจกรรมเฉพาะในช่วงเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคม ซึ่งถือเป็นช่วงที่ระดับน้ำในแม่น้ำหรือห้วยลำธารลดต่ำลงตามธรรมชาติ โดยไม่มีการก่อสร้างถาวร ทำให้สามารถหยุดกิจกรรมได้ทันทีเมื่อฤดูฝนเริ่มต้น ซึ่งการดำเนินการในลักษณะนี้ไม่เพียงสะท้อนการใช้จังหวะของธรรมชาติในการบริหารจัดการพื้นที่เท่านั้น หากยังช่วยลดต้นทุนและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ (ปรีวัตร ป้องพาล และคณะ, 2563)

2) **การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นอย่างคุ้มค่า:** แหล่งน้ำธรรมชาติที่มีอยู่เดิม เช่น ลำห้วยหรืออ่างเก็บน้ำ ถูกนำมาใช้โดยชุมชนในการพัฒนาเป็นพื้นที่นันทนาการชั่วคราว เช่น แพนไม้ ห่วงยาง และร้านค้าแบบเก็บได้ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างต่อพื้นที่เดิม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นตัวอย่างของการใช้ทุนธรรมชาติควบคู่กับทุนทางสังคมอย่างชาญฉลาดเพื่อลดภาระทางเศรษฐกิจของชุมชน (จิตตานันท์ มีทิศ และพัทธธิดา ผดุงศ์, 2565)

3) **การบริหารจัดการแบบไม่เป็นทางการ:** พื้นที่นันทนาการเหล่านี้ส่วนใหญ่ดำเนินการโดยกลุ่มชาวบ้านหรือวิสาหกิจชุมชนขนาดเล็ก โดยอาศัยการตกลงร่วมกัน เช่น การเก็บค่าห่วงยาง การจัดพื้นที่ขายอาหาร และการดูแลความปลอดภัย การไม่มีระบบราชการควบคุมโดยตรงทำให้สามารถตัดสินใจและปรับตัวต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าได้

รวดเร็ว สะท้อนถึงรูปแบบการจัดการที่เรียกว่า “autonomous adaptation” ซึ่งยึดโยงกับการพึ่งตนเองอย่างยืดหยุ่น (ภริญญา จันทรเปล่ง, 2566)

4) การเข้าถึงง่ายและค่าใช้จ่ายต่ำ: เนื่องจากแหล่งเหล่านี้ตั้งอยู่ใกล้ชุมชนและไม่มีค่าเช่าชม จึงสามารถรองรับกลุ่มประชากรที่หลากหลายโดยเฉพาะผู้มีรายได้น้อย เด็ก ผู้สูงวัย และครอบครัวในชนบท อีกทั้ง ค่าใช้จ่ายที่ต่ำในการใช้บริการ เช่น ค่าเช่าห้วยยางหรืออาหาร ช่วยลดอุปสรรคทางเศรษฐกิจและส่งเสริมความเสมอภาคในการเข้าถึงนันทนาการ (Zin et al., 2023)

5) การสร้างประสบการณ์และความสัมพันธ์ทางสังคม: พื้นที่เหล่านี้ส่งเสริมการใช้เวลาร่วมกันของครอบครัวและชุมชนผ่านกิจกรรมกลางแจ้ง การเล่นน้ำ การรับประทานอาหาร และกิจกรรมท้องถิ่น ซึ่งช่วยหล่อหลอม “พื้นที่ร่วม” (shared space) ที่สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันทางอารมณ์ ส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาวะทางจิตใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (ศุภาวิณี กิตติวินิต และคณะ, 2566)

6) ความยืดหยุ่นและการปรับตัวสูง: กิจกรรมและรูปแบบการใช้พื้นที่ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เช่น การลดขนาดพื้นที่ในช่วงฝนตก หรือปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามจำนวนผู้มาใช้บริการ ซึ่งแสดงถึงศักยภาพในการรับมือกับความไม่แน่นอนของธรรมชาติและบริบทเฉพาะถิ่นได้อย่างคล่องตัว (Hallegatte et al., 2020)

จากลักษณะทั้งหมดข้างต้น แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยจึงไม่ใช่เพียงพื้นที่ทางกายภาพเพื่อคลายร้อนเท่านั้น หากแต่เป็นพื้นที่เชิงนวัตกรรมที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ของชุมชน การบริหารจัดการแบบพึ่งตนเอง และการเชื่อมโยงทุนทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่เพื่อสร้างสุขภาวะและความยืดหยุ่นของสังคมในระดับฐานรากอย่างแท้จริง

4. กรณีศึกษาแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน

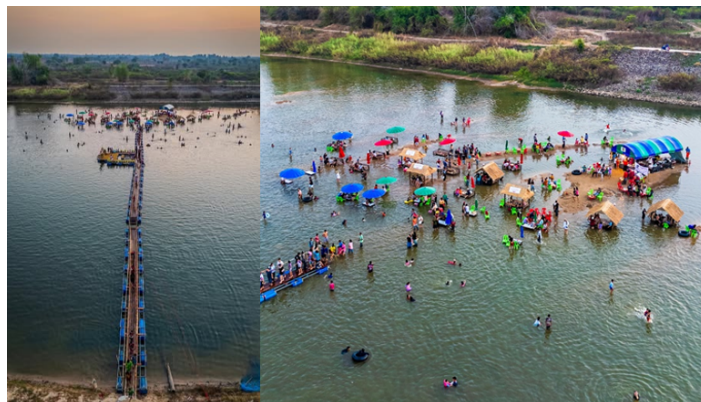
การศึกษากากรณีแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยสะท้อนศักยภาพของชุมชนไทยในการประยุกต์ใช้ภูมิสังคมเพื่อพัฒนาเป็นพื้นที่พักผ่อนที่ตอบสนองต่อสภาพภูมิอากาศและวิถีชีวิตร่วมสมัย โดยใช้แนวทางที่ยืดหยุ่น มีต้นทุนต่ำ และสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจไปพร้อมกัน ซึ่งลักษณะเหล่านี้แสดงถึงนวัตกรรมจากฐานรากที่ไม่ขึ้นอยู่กับโครงสร้างถาวร แต่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้คนได้อย่างเป็นธรรมชาติและมีพลังทางสังคม ดังนั้นกรณีศึกษาที่ผู้เขียนนำเสนอในหัวข้อนี้จึงเป็นตัวแทนของความหลากหลายเชิงพื้นที่และแนวทางการจัดการ ซึ่งสะท้อนลักษณะเฉพาะของนวัตกรรมชุมชนได้อย่างลึกซึ้ง แบ่งเป็น 4 กรณีสำคัญ ดังนี้

1) หาดแห่ บ้านน้ำก่ำ อำเภอราทูพนม จังหวัดนครพนม: หาดแห่เป็นพื้นที่พักผ่อนชั่วคราวซึ่งเกิดขึ้นจากสันทรายกลางแม่น้ำโขงในช่วงฤดูแล้ง ระหว่างเดือนมีนาคมถึงพฤษภาคมของทุกปี โดยชุมชนบ้านน้ำก่ำ อาศัยจังหวะธรรมชาติดังกล่าวมาปรับพื้นที่ให้กลายเป็นแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนโดยไม่ต้องใช้โครงสร้างถาวร เช่น ชุมนอาหาร ห้วยยาง และกิจกรรมทางน้ำ ภายใต้การจัดการของกลุ่มชุมชนท้องถิ่น โดยมีการใช้ธงเตือนระดับน้ำและเวรยามดูแลความปลอดภัย กรณีนี้แสดงให้เห็นถึงการใช้ภูมิโนเวศควบคู่กับทุนทางสังคม ทั้งนี้เพื่อสร้างพื้นที่คลายร้อนที่เข้าถึงง่าย เป็นธรรม และมีการดูแลตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ (มติชนออนไลน์, 2568) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 หาดแห่บ้านน้ำก่ำ อำเภอนาคู จังหวัดนครพนม

2) หาดดอนทรายแก้ว ทำน้าวัดใต้ อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ: พื้นที่แห่งนี้เป็นแหล่งนันทนาการที่เกิดขึ้นใหม่ในปี 2568 จากความร่วมมือของชุมชน วัด และหน่วยงานท้องถิ่น โดยใช้จุดทำน้าวัดใต้ซึ่งมีทรัพยากรเดิมคือแม่น้ำมูลและสันทรายกลางแม่น้ำ เป็นฐานในการพัฒนา “หาดชั่วคราว” พร้อมสะพานไม้ลอยน้ำและร้านอาหารพื้นบ้าน จุดเด่นของกรณีนี้อยู่ที่การออกแบบพื้นที่ซึ่งเชื่อมโยงทุนทางวัฒนธรรมและศาสนาเข้ากับการพักผ่อน ทำให้เกิดพื้นที่ที่มีความหมายในเชิงจิตใจ พร้อมทั้งมีระบบดูแลด้านความสะอาดและความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถขยายผลไปยังพื้นที่อื่นได้ (SISAKET CHANNEL, 2568) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 หาดดอนทรายแก้ว ทำน้าวัดใต้ อำเภอราชไศล จังหวัดศรีสะเกษ

3) อ่างเก็บน้ำห้วยตึกขุ อำเภอกุสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ: เดิมพื้นที่นี้มีบทบาทหลักด้านเกษตรกรรม และการจัดการน้ำภายใต้โครงการในพระราชดำริ แต่ในฤดูร้อนชุมชนโดยรอบได้ใช้ชายขอบอ่างพัฒนาเป็นแหล่งนันทนาการแบบแพพักชั่วคราว ซึ่งจุดเด่นอยู่ที่การคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของแหล่งน้ำเดิม ขณะเดียวกันก็พัฒนาให้เกิดประโยชน์ใหม่โดยไม่รบกวนระบบนิเวศหรือการเกษตร กรณีนี้นี้เป็นตัวอย่างของการสร้าง “การใช้ประโยชน์ร่วม” ที่สมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการพักผ่อน (ฐานเศรษฐกิจ, 2566) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 หาดอ่างเก็บน้ำห้วยตึกชู อำเภอภูสิงห์ จังหวัดศรีสะเกษ
ที่มา: https://www.facebook.com/This.is.Sisaket?locale=th_TH

4) ล่องแพแม่สรวย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย: กรณีนี้สะท้อนการประยุกต์ใช้บริบทภูเขาและจังหวัดการปล่อยน้ำจากเขื่อนแม่สรวยในฤดูร้อน เพื่อพัฒนากิจกรรม “ล่องแพเปียก” ซึ่งกลายเป็นรูปแบบนันทนาการที่มีเอกลักษณ์และดึงดูดนักท่องเที่ยวอย่างมาก โดยกิจกรรมทั้งหมดบริหารจัดการร่วมกันระหว่างกลุ่มแพเอกชนและองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีระบบการจองและการควบคุมรอบเวลาอย่างชัดเจน แสดงถึงการยกระดับกิจกรรมชุมชนสู่มาตรฐานการจัดการที่เป็นระบบ และสะท้อนการใช้น้ำอย่างยืดหยุ่นในบริบทพื้นที่สูง (นครเชียงรายนิวส์, 2568) ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ล่องแพแม่สรวย อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย

กรณีศึกษาทั้ง 4 แสดงให้เห็นว่าแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนไม่ใช่เพียงเครื่องมือในการคลายร้อน แต่คือพื้นที่เชิงวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสร้างขึ้นโดยชุมชนจากฐานคิดแห่ง “การพึ่งตนเองอย่างยืดหยุ่น” โดยอาศัยทุนทางธรรมชาติ ทุนทางสังคม และนวัตกรรมจากฐานราก ทั้งนี้เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความต้องการร่วมสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสามารถวางรากฐานสู่การพัฒนาเชิงระบบในระยะยาวอย่างยั่งยืน

รูปแบบกิจกรรมนันทนาการในแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทย

แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยมักพัฒนาจากพื้นที่ธรรมชาติชั่วคราว เช่น ริมฝั่งแม่น้ำ อ่างเก็บน้ำ หรือหาดทรายตามฤดูกาล ให้กลายเป็นพื้นที่พักผ่อนที่สะท้อนภูมิปัญญาและการปรับตัวของชุมชนอย่างยืดหยุ่น โดยใช้

ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ กิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่เหล่านี้ได้จำกัดเพียงการเล่นน้ำ หากแต่แสดงให้เห็นถึงนวัตกรรมทางนันทนาการที่ผสมผสานมิติกาย จิตใจ วัฒนธรรม และเศรษฐกิจชุมชนเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 รูปแบบกิจกรรมหลัก ดังนี้

1. การเล่นน้ำในแหล่งธรรมชาติ: กิจกรรมเล่นน้ำเป็นหัวใจหลักของแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อน โดยชุมชนใช้ช่วงเวลาที่มีระดับน้ำลดลงในฤดูแล้งเป็นโอกาสในการเปิดพื้นที่ให้เข้าถึงง่ายและปลอดภัยมากขึ้น การเล่นน้ำในแม่น้ำ ลำธาร หรืออ่างเก็บน้ำไม่เพียงช่วยลดอุณหภูมิร่างกายและคลายความร้อนเท่านั้น แต่ยังสร้างความสุขในรูปแบบเรียบง่าย โดยเฉพาะในกลุ่มครอบครัว ผู้สูงอายุ และเด็กที่อาศัยในพื้นที่ชนบท (ภริญญา จันทร์เปล่ง, 2566) อีกทั้งกิจกรรมนี้ยังมีความสัมพันธ์ในการฟื้นฟูสุขภาพจิต ลดระดับความเครียดผ่านกลไกการสัมผัสธรรมชาติและน้ำ ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยเกี่ยวกับการบำบัดด้วยสิ่งแวดล้อม (Scaria et al., 2020)

2. การพักผ่อนบนแพหรือพื้นที่ริมน้ำ: แพพักผ่อนที่สร้างขึ้นโดยใช้วัสดุธรรมชาติ เช่น ไม้ไผ่ หรือโครงเหล็ก กลายเป็นพื้นที่ทางเลือกที่ชุมชนพัฒนาขึ้นอย่างสร้างสรรค์เพื่อดึงดูดผู้มาเยือนในฤดูร้อน ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวเอื้อต่อการรับประทานอาหาร การชมวิว หรือการใช้เวลาร่วมกันของครอบครัว โดยไม่ต้องพึ่งพาโครงสร้างถาวรหรือการลงทุนสูง (ดวงศิริ ภูมิวิษุเวช และคณะ, 2568) โดยลักษณะการใช้พื้นที่ลอยน้ำเหล่านี้ยังสะท้อนรูปแบบ "พื้นที่ยืดหยุ่น" ที่ตอบสนองการพักผ่อนชั่วคราวได้ดีในบริบทของภูมิอากาศร้อนชื้นและสภาวะโลกร้อนที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น

3. กิจกรรมทางน้ำสร้างสรรค์: เพื่อตอบสนองโจทย์คนรุ่นใหม่และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงประสบการณ์ หลายชุมชนได้ออกแบบกิจกรรมทางน้ำที่มีความหลากหลาย เช่น เจ็ตสกี (jet ski) เซิร์ฟบอร์ด (surfboard) การพายเรือคายัค ล่องแพ ช่วงสั้น ๆ ห่วงยางแพนซี หรือบานาน่าโบ๊ต ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ช่วยเพิ่มการเคลื่อนไหวระดับเบาและกระตุ้นความสนุกสนานได้เป็นอย่างดี (มัทนา อินไชย และนันทพรหทัย เกาตระกูล, 2565) นอกจากนี้ ยังส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนผ่านการเช่าอุปกรณ์ ขายเป็นอาหาร และจัดบริการเสริมต่าง ๆ ซึ่งตรงกับแนวโน้มของนันทกรรมนันทนาการฐานชุมชน

4. กิจกรรมเสริมเชิงวัฒนธรรมและชุมชน: ในบางพื้นที่ กิจกรรมนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนได้พัฒนาให้มีมิติทางวัฒนธรรมมากขึ้น เช่น การแสดงดนตรีพื้นบ้าน การแข่งขันพายเรือ ตลาดชุมชน หรือเทศกาลริมฝั่งน้ำในช่วงวันหยุด ซึ่งไม่เพียงช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่นเท่านั้น แต่ยังฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่นให้กลับมามีชีวิตผ่านกิจกรรมร่วมสมัย (ชนิตตา โชติช่วง, 2565) อีกทั้งการผสมผสานกิจกรรมวัฒนธรรมเข้ากับพื้นที่นันทนาการยังส่งเสริมอัตลักษณ์ท้องถิ่น และสร้างความภาคภูมิใจในชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนที่ได้เรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม

จากทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่ารูปแบบกิจกรรมนันทนาการในแหล่งเฉพาะฤดูร้อนไม่ได้เป็นเพียงทางเลือกของการพักผ่อนชั่วคราวในเชิงกายภาพ แต่เป็นกลไกเชิงสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจที่เชื่อมโยงฐานรากของชุมชนกับบริบทสมัยใหม่อย่างมีชีวิตชีวา สามารถต่อยอดเป็นแนวทางพัฒนาแหล่งนันทนาการที่ยั่งยืนและเหมาะสมกับสภาพภูมิอากาศและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ผลกระทบของแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทย

แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้งที่ชุมชนต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน

โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่เหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยคลายร้อน หากแต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในหลายมิติ ดังนี้

1. ผลกระทบเชิงสุขภาพ: แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยทำหน้าที่เป็นพื้นที่ธรรมชาติที่เปิดโล่งเข้าถึงได้ง่าย และไม่ต้องพึ่งพาโครงสร้างพื้นฐานราคาแพง ซึ่งลักษณะพื้นที่ที่ใกล้ชื่อน้ำ ลม ต้นไม้ และแสงแดด ช่วยเสริมสร้างสุขภาพองค์รวมของประชาชนโดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้งที่มีอุณหภูมิสูง นอกจากนี้ กิจกรรมอย่างการเล่นน้ำ การพักผ่อนริมฝั่ง หรือการรับประทานอาหารกลางธรรมชาติ ล้วนมีส่วนในการลดระดับความเครียด พื้นฟูอารมณ์ และเสริมสร้างสุขภาพจิตอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรที่เผชิญแรงกดดันจากสภาพอากาศและภาวะชีวิตสมัยใหม่ อีกทั้งกิจกรรมทางน่ายังเอื้อให้กลุ่มผู้สูงวัยและผู้มีข้อจำกัดทางร่างกายสามารถเคลื่อนไหวได้อย่างปลอดภัย เนื่องจากแรงพยุงของน้ำช่วยลดแรงกระแทกและระบายความร้อนในร่างกายได้ดี

2. ผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ: แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนมีบทบาทในการเสริมสร้างเศรษฐกิจชุมชนในช่วงฤดูแล้ง ซึ่งรายได้จากภาคเกษตรลดลงอย่างชัดเจน ชุมชนสามารถสร้างรายได้ผ่านกิจกรรมที่ใช้ทรัพยากรในพื้นที่ เช่น การให้เช่าห่วงยาง การพายเรือรับส่งนักท่องเที่ยว และบริการอาหารพื้นบ้าน โดยกิจกรรมเหล่านี้มักดำเนินการในลักษณะกลุ่มหรือสหกรณ์ย่อยซึ่งเอื้อต่อการกระจายรายได้ในชุมชนและลดการพึ่งพาทุนภายนอก (ปิยะพงษ์ นาไชย และธาวีช วัฒนอมจิตต์, 2566) นอกจากนี้ การค้าขายผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นในบริเวณโดยรอบยังช่วยรักษาสถิติลักษณ์ชุมชน และเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มีความยั่งยืนยิ่งขึ้น

3. ผลกระทบเชิงสังคม: พื้นที่เหล่านี้ทำหน้าที่เป็น “พื้นที่ทางสังคม” ที่ส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในชุมชนผ่านกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ เช่น การเล่นน้ำร่วมกัน หรือการนั่งพักผ่อนในพื้นที่เดียวกัน ซึ่งช่วยลดช่องว่างระหว่างวัยและฐานะ และสร้างเครือข่ายทางสังคมอย่างเป็นธรรมชาติ (Anderson, 1993) ที่สำคัญ การบริหารจัดการโดยชุมชน เช่น การเวรยาม การดูแลความสะอาด และการจัดการร้านค้าชุมชน เป็นกลไกที่ปลูกฝังความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเสริมสร้างทุนทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ (Partanen et al., 2025)

4. ผลกระทบเชิงวัฒนธรรม: แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนไม่เพียงแต่เป็นพื้นที่พักผ่อน แต่ยังเป็นเวทีสำหรับการถ่ายทอดวัฒนธรรมผ่านการแสดงดนตรีพื้นบ้าน ดนตรีร่วมสมัย การแต่งกายแบบท้องถิ่น การจำหน่ายอาหารประจำถิ่น หรือการจัดกิจกรรมประเพณีอื่น ๆ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการธำรงรักษาภูมิปัญญาดั้งเดิม และสร้างความภาคภูมิใจในอัตลักษณ์ของชุมชน โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนที่ได้เรียนรู้ผ่านการมีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม (ชนิดตา โชติช่วง, 2565)

5. ผลกระทบด้านความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางพื้นที่: คุณลักษณะที่ตั้งใกล้ชุมชน ไม่มีค่าใช้จ่ายสูง และเปิดกว้างต่อทุกกลุ่มประชากร ทำให้แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนกลายเป็นพื้นที่สาธารณะที่เสริมสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงสุขภาวะ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเด็ก ผู้สูงวัย ประชาชนรายได้น้อยในชนบท หรือกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTQ+) การเข้าถึงร่วมกันในพื้นที่ลักษณะนี้ยังช่วยสร้างอัตลักษณ์ร่วมในฐานะ “สมาชิกชุมชนเดียวกัน” ที่มีสิทธิ์และโอกาสในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรส่วนรวมอย่างเท่าเทียม (Zin et al., 2023)

แนวทางการพัฒนาแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนอย่างยั่งยืน

การพัฒนาแหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนให้เกิดความยั่งยืน มีอาจจำกัดอยู่เพียงการขยายพื้นที่หรือเพิ่มจำนวนกิจกรรม หากแต่ต้องขับเคลื่อนผ่านการออกแบบระบบที่ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้ใช้ ความเปลี่ยนแปลงของ

สิ่งแวดล้อม และพลวัตทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การสร้างความยั่งยืนจึงต้องตั้งอยู่บนแนวคิดการปรับตัวเชิงรุก (proactive adaptation) ที่บูรณาการการจัดการทรัพยากร การส่งเสริมวัฒนธรรมชุมชน และการวางรากฐานเชิงนโยบาย เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว ซึ่งผู้เขียนสามารถนำเสนอเป็นแนวทางยุทธศาสตร์ได้ 5 ประการ ดังนี้

1. การออกแบบกิจกรรมอย่างครอบคลุมและปลอดภัย: การวางแผนพื้นที่นันทนาการควรมุ่งเน้นการเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ และผู้มีข้อจำกัดทางร่างกาย การแบ่งโซนกิจกรรมอย่างชัดเจน อาทิ โซนเล่นน้ำ โซนพักผ่อน และโซนกิจกรรมวัฒนธรรม ต้องควบคู่ไปกับการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานที่สะท้อนแนวคิดการออกแบบที่เป็นสากล เช่น ทางลาด ราวจับ พื้นกันลื่น และป้ายแสดงข้อมูลที่เข้าใจง่าย ซึ่งการดำเนินการเหล่านี้ไม่เพียงช่วยลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุ แต่ยังเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ให้คุณค่ากับศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ในทุกช่วงวัย

2. การบูรณาการกิจกรรมกับระบบการจัดการทรัพยากร: กิจกรรมนันทนาการควรถูกออกแบบให้เชื่อมโยงกับแนวทางการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการประหยัดพลังงาน การลดของเสีย และการฟื้นฟูระบบนิเวศท้องถิ่น ตัวอย่างเช่น การส่งเสริมระบบ “น้ำกลับบ้าน” ในการจัดการขยะ การใช้วัสดุรีไซเคิลในการจัดกิจกรรม และการใช้พลังงานแสงอาทิตย์เพื่อลดต้นทุนในระยะยาว ซึ่งกิจกรรมเรียนรู้ธรรมชาติหรือการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำสามารถทำให้ผู้เข้าร่วมตระหนักถึงบทบาทของตนเองในการดูแลสิ่งแวดล้อม และสร้างความเข้าใจในมิติของความยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม

3. การสร้างพลังชุมชนผ่านการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง: การมีส่วนร่วมของชุมชนควรถูกพัฒนาจากการ “มีส่วนร่วมเชิงรับ” ไปสู่การ “มีส่วนร่วมเชิงรุก” โดยให้ชุมชนเป็นผู้ออกแบบ บริหาร และขับเคลื่อนกิจกรรมด้วยตนเอง อีกทั้ง การจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน การฟื้นฟูการเล่นพื้นบ้าน/กีฬาพื้นบ้าน การจัดค่ายเยาวชน และการสร้างกิจกรรมที่สะท้อนภูมิปัญญาท้องถิ่น ถือเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมอัตลักษณ์และเสริมสร้างความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ การอบรมด้านความปลอดภัย การบริการ และการจัดการขยะจะช่วยเสริมศักยภาพภายใน ขณะที่การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกจะเป็นกลไกเสริมที่หล่อเลี้ยงความยั่งยืนในระดับโครงสร้าง

4. การหล่อหลอมวัฒนธรรมความปลอดภัยในระดับรากฐาน: ความปลอดภัยควรถูกแปลงจากข้อบังคับไปสู่ความเชื่อทางวัฒนธรรมผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ เช่น การจัดเวิร์กช็อปการช่วยชีวิต เกมจำลองสถานการณ์เสี่ยง หรือกิจกรรมฝึกความรู้ด้านการจัดการภาวะฉุกเฉินสำหรับเยาวชน อีกทั้ง โซนกิจกรรมควรจัดให้สอดคล้องกับระดับทักษะของผู้ใช้งาน พร้อมเจ้าหน้าที่และระบบเตือนภัยที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การสร้างระบบอาสาสมัครภายในชุมชนจะช่วยสร้างวินัยทางสังคมที่ยั่งยืน และเสริมพลังให้ความปลอดภัยกลายเป็นวัฒนธรรมร่วมของท้องถิ่น

5. การเชื่อมโยงกิจกรรมกับกรอบนโยบายในระยะยาว: กิจกรรมนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนควรถูกพัฒนาในกรอบยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับนโยบายระดับท้องถิ่นและชาติ เช่น แผนพัฒนาสุขภาวะ นโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ หรือเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยกิจกรรมนันทนาการควรถูกออกแบบให้สามารถรองรับความแปรปรวนของอากาศ มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าทางสังคมในระยะยาว อีกทั้ง ภาครัฐควรสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และการจัดระบบการประสานงานระหว่างภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อให้แหล่งนันทนาการกลายเป็นกลไกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถตอบสนองต่อวิกฤตหรือโอกาสใหม่ ๆ ในอนาคตได้อย่างยืดหยุ่น

บทสรุป

แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนคือพื้นที่ทางสังคมที่ชุมชนสร้างขึ้นเพื่อตอบสนองต่อสภาพอากาศที่รุนแรงขึ้น วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลง และข้อจำกัดเชิงโครงสร้างของพื้นที่ชนบทในประเทศไทย โดยไม่เพียงเป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติชั่วคราว แต่เป็นการพัฒนาอย่างมีกลยุทธ์ที่ผสมผสานทางธรรมชาติ ทุนทางสังคม และภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน ซึ่งพื้นที่เหล่านี้ทำหน้าที่เป็นจุดศูนย์กลางของกิจกรรมทางกาย จิตใจ และสังคม ช่วยเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนผ่านกิจกรรมทางน้ำที่เข้าถึงได้ง่ายและปลอดภัย พร้อมทั้งกระตุ้นเศรษฐกิจชุมชนในฤดูแล้งผ่านการค้าขายและบริการพื้นฐาน โดยคุณลักษณะของความเข้าถึงง่าย ต้นทุนต่ำ และความเหมาะสมกับบริบทของชุมชน ยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงนันทนาการ และเปิดโอกาสให้กลุ่มเปราะบางสามารถใช้ประโยชน์จากพื้นที่ได้อย่างเท่าเทียม ซึ่งการพัฒนาแหล่งนันทนาการชุมชนเหล่านี้ยังยั่งยืนจึงต้องมุ่งเน้นการออกแบบพื้นที่ที่ครอบคลุมผู้ใช้หลากหลายกลุ่ม การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย การสร้างกลไกการมีส่วนร่วมของชุมชน อย่างแท้จริง และการบูรณาการเข้ากับนโยบายด้านสุขภาวะและการปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศระดับประเทศ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แหล่งนันทนาการเฉพาะฤดูร้อนในประเทศไทยมิใช่เพียงเครื่องมือบรรเทาหรือสร้างความบันเทิงชั่วคราว แต่เป็นนวัตกรรมชุมชนที่สะท้อนศักยภาพในการปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีพลวัตและสอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และความเป็นธรรมทางพื้นที่อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- จิตตานันท์ มีทิศ และพัทธ์ธีรา ฝัดวงศ์. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์: กรณีศึกษาเขื่อนกิ่วลม จังหวัดลำปาง. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(3), 121–130.
- ชนิดตา โชติช่วง. (2565). การใช้แนวคิดคติชนสร้างสรรค์ในการพัฒนาการท่องเที่ยวชุมชนโดยรอบเขื่อนป่าสักชลสิทธิ์. *ศิลปศาสตร์ปริทัศน์*, 17(1), 29–46.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2568, 20 มกราคม). *โครงการอ่างเก็บน้ำห้วยตึกชู จ.ศรีสะเกษ*. <https://www.thansettakij.com/pr-news/social-biz/563290>
- ดวงศิริ ภูมิวิฑูเวช มนสิชา ชาวคำ นำขวัญ วงศ์ประทุม และสุรัชนิ ยลธะศาสตร์. (2568). แนวทางการพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวทางน้ำเพื่อรองรับนักท่องเที่ยว คนรุ่นใหม่ จังหวัดเชียงราย. *วารสารปาริชาติ*, 38(1), 68–87.
- นครเชียงรายนิวส์. (2568, 25 มีนาคม). *แพเปือก ‘แม่สรวย’ เปิดแล้ว อบจ.เชียงราย หนุนท่องเที่ยวชุมชน*. <https://nakornchiangrainews.com/mae-suai-wet-rafting-opens-tourism-promotion/>
- ปรีวัตร ป้องพาล ยุภาพร ยุภาศ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2563). กลยุทธ์เพื่อกำหนดนโยบายการส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวกลุ่มแพ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์*, 15(2), 97–111.
- ปิยะพงษ์ นาไชย และธาวี ธนอมจิตต์. (2566). การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการการท่องเที่ยว แพหนองหาร ไชยบุรี จังหวัดนครพนม. *วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา*, 14(1), 29–42.
- ภริญญา จันทรเปล่ง. (2566). การจัดการความรู้ของธุรกิจแพ ตำบลบึงบุรพ์ อำเภอบึงบุรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 3(5), 765–780.

- มติชนออนไลน์. (2568, 25 มีนาคม). พลิกหาดกลางโขง สู่ ‘ทะเลอีสาน’ นทท.แห่คลายร้อน เงินสะพัดยาวถึงสงกรานต์.
https://www.matichon.co.th/region/news_5093780
- มัทนา อินไชย และนัทธ์หทัย เกาตระกุล. (2565). การประเมินขีดความสามารถในการรองรับนักท่องเที่ยว แหล่งท่องเที่ยว
 แม่วาว จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย*, 17(2), 69–87.
- ศุภาวิณี กิตติวินิต ชูชั้น หามะ และชินีเพ็ญ มะลิสุวรรณ. (2566). การออกแบบเส้นทางท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์วิถีใหม่
 ชุมชนพื้นที่ป่าฮาลาบาลา จังหวัดยะลา. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย*, 18(2), 47–61.
- SISAKET CHANNEL. (2568, 25 มีนาคม). ที่เล่นน้ำราชสีไศล เล่นน้ำศรีสะเกษ เล่นน้ำกลางแม่น้ำมูล หาดดอนทรายแก้ว
 อำเภอราชสีไศล จังหวัดศรีสะเกษ. <https://www.youtube.com/watch?v=lrk-NSjDWyQ>
- TNN. (2568, 25 มีนาคม). เปิด 41 จังหวัดคาด "อากาศร้อนจัด" อุณหภูมิทะลุ 40 องศา ช่วงมี.ค.-เม.ย..
<https://www.tnnthailand.com/earth/137658/>
- Amnuaylojaroen, T., Parasin, N., & Limsakul, A. (2024). Projections and patterns of heat-related mortality
 impacts from climate change in Southeast Asia. *Environmental Research Communications*, 6(3),
 035019.
- Anderson, D. (1993). *Informal recreation area in recreation planning* (Doctoral dissertation, University of
 British Columbia).
- Bulathgama, T. C. B. (2024). The Impact of Climate Change Induced Disasters on Peace and Stability in
 South East Asia. *The Horizon Review*, 2, 42-56.
- Bull, F. C., Al-Ansari, S. S., Biddle, S., Borodulin, K., Buman, M. P., Cardon, G., ... & Willumsen, J. F. (2020).
 World Health Organization 2020 guidelines on physical activity and sedentary behaviour. *British
 journal of sports medicine*, 54(24), 1451-1462.
- Christoforou, R., Lange, S., & Schweiker, M. (2024). Individual differences in the definitions of health and
 well-being and the underlying promotional effect of the built environment. *Journal of Building
 Engineering*, 84(1), 108560.
- Dong, Z., Wang, L., Sun, Y., Hu, T., Limsakul, A., Singhruck, P., & Pimonsree, S. (2021). Heatwaves in
 Southeast Asia and their changes in a warmer world. *Earth's Future*, 9(7), e2021EF001992."
- Estoque, R. C., Ooba, M., Seposo, X. T., Togawa, T., Hijioka, Y., Takahashi, K., & Nakamura, S. (2020). Heat
 health risk assessment in Philippine cities using remotely sensed data and social-ecological
 indicators. *Nature communications*, 11(1), 1581.
- Godbey, G. (2009). Outdoor recreation, health, and wellness. *Outdoor Resources Review Group*, 9-21.
- Hallegatte, S., Rentschler, J., & Rozenberg, J. (2020). *Adaptation principles: a guide for designing
 strategies for climate change adaptation and resilience*.
<https://www.sidalc.net/search/Record/dig-okr-1098634780/Description>

- Kutlu, D., Kasalak, M. A., & Bahar, M. (2025). Assessing Climate Change Impacts on Outdoor Recreation: Insights from Visitor and Business Perspectives. *Sustainability*, 17(8), 3400.
- Marini Govigli, V., Alkhaled, S., Arnesen, T., Barlagne, C., Bjerck, M., Burlando, C., ... & Górriz-Mifsud, E. (2020). Testing a framework to co-construct social innovation actions: Insights from seven marginalized rural areas. *Sustainability*, 12(4), 1441.
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of community psychology*, 14(1), 6-23.
- Menike, L. M. C. S., & Arachchi, K. K. (2016). Adaptation to climate change by smallholder farmers in rural communities: Evidence from Sri Lanka. *Procedia food science*, 6, 288-292.
- Nappi, V., & Kelly, K. (2022). Proposing a performance framework for innovation measurement: an exploratory case-based research. *International journal of productivity and performance management*, 71(5), 1829-1853.
- Nash, J. B. (1965). *Recreation: Pertinent Readings. Guide Posts to the Future*.
<https://eric.ed.gov/?id=ED034617>
- Noack, A., & Federwisch, T. (2020). Social innovation in rural regions: Older adults and creative community development. *Rural Sociology*, 85(4), 1021-1044.
- Partanen, M., Kettunen, M., & Saarinen, J. (2025). Community inclusion in tourism development: young people's social innovation propositions for advancing sustainable tourism. *Tourism Recreation Research*, 50(1), 58-73.
- Qi, J., Mazumdar, S., & Vasconcelos, A. C. (2024). Understanding the relationship between urban public space and social cohesion: A systematic review. *International Journal of Community Well-Being*, 7(2), 155-212.
- Rezvani, S. M., de Almeida, N. M., & Falcão, M. J. (2023). Climate adaptation measures for enhancing urban resilience. *Buildings*, 13(9), 2163.
- Sarol, H., Polat, S. Ç., & Ekinçi, E. (2024). Perceived health outcomes of recreation and happiness: exploring the mediating role of resilience. *Frontiers in Public Health*, 12, 1383367.
- Scaria, D., Brandt, M. L., Kim, E., & Lindeman, B. (2020). What is wellbeing?. *Wellbeing*, 3-10.
- Schaeffer, R., Schipper, E. L. F., Ospina, D., Mirazo, P., Alencar, A., Anvari, M., ... & Ziervogel, G. (2025). Ten new insights in climate science 2024. *One Earth*, 8(6), 1-36.
- Stebbins, R. A., & Sachsman, D. B. (2017). *Serious leisure: A perspective for our time*. Routledge.
- Winter, P. L., Selin, S., Cervený, L., & Bricker, K. (2019). Outdoor recreation, nature-based tourism, and sustainability. *Sustainability*, 12(1), 81.

Zin, H. M., Bakar, N. A. A., & Azlan, A. (2023). The importance of neighbourhood parks in enhancing the mental and physical well-being of low-cost housing residents in the aftermath of the COVID-19 pandemic. *MAJ-Malaysia Architectural Journal*, 5(2), 51-64.

การแนะแนวบนฐานความต้องการจำเป็นของผู้เรียน:
การแปลผลวิจัยสู่การปฏิบัติที่เข้าใจผู้เรียน
Guidance Grounded in Earners' Essential Needs:
Translating Research into Learner-Centered Practice

เจษฎา บุญมาโฮม
Jesada Boonmahome

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University

Corresponding email: krutonpsy@g.asskru.ac.th

Received: 11 กรกฎาคม 2568; Revised: 14 สิงหาคม 2568; Accepted: 19 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในระบบการศึกษาไทยยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะด้านการจัดการอารมณ์ การได้รับความเข้าใจจากครูและการเคารพในศักดิ์ศรี บทความนี้มุ่งวิเคราะห์ "ความต้องการจำเป็น" ของผู้เรียนที่สะท้อนผ่านผลวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ปี 2568 โดยตีความว่าเป็น "เสียงจากภายใน" ที่ซ่อนอยู่ภายใต้ความเจ็บและความท้าทายในการแสดงออก การศึกษาใช้วิธีวิเคราะห์เอกสารเชิงบูรณาการร่วมกับทฤษฎีจิตวิทยาและการแนะแนว ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง การพัฒนาเยาวชนเชิงบวก การดูแลโดยเข้าใจภาวะบาดแผล และทฤษฎีความบังเอิญที่วางแผนไว้ ผลการวิเคราะห์เสนอกรอบแนวคิด "Voice-to-Action Framework" ซึ่งช่วยถอดรหัสความต้องการเชิงลึกของผู้เรียนเป็น 3 ระดับ คือ ผิวเผิน การตีความ และเสียงจากภายใน พร้อมแนวทางการแนะแนวเชิงตอบสนองในระดับกิจกรรมกลุ่ม การให้คำปรึกษารายบุคคล และระดับเชิงระบบ เพื่อส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนและมีความหมาย

คำสำคัญ : ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน, การแนะแนว, เสียงจากภายใน

ABSTRACT

The essential needs of learners in the Thai education system remain largely unaddressed, particularly regarding emotional regulation, receiving understanding from teachers, and respect for dignity. This article analyzes these "essential needs" as reflected in 2025 research findings from the Office of the

Education Council Secretary, interpreting them as "inner voices" concealed beneath silence and challenges in self-expression. The study employs an integrative document analysis approach, drawing upon psychological and guidance theories including Self-Determination Theory, Positive Youth Development, Trauma-Informed Care, and Planned Happenstance Theory. The analysis proposes a "Voice-to-Action Framework" that decodes learners' deep-seated needs into three levels: surface, interpretative, and inner voice. It further offers responsive guidance approaches at group activity, individual counseling, and systemic levels to foster sustainable and meaningful growth.

Keywords: Essential needs of learners, Guidance, Inner voice

บทนำ

“ในขณะที่ผู้เรียนหลายคนสื่อสารกับเราด้วยเสียงแห่งความเงียบเพื่อแสดงออกอะไรบางอย่าง เราในฐานะครูแนะแนวได้รับรู้เสียงนั้นอย่างเข้าใจจริงแล้วหรือยัง?” เสียงจากภายในที่ไม่อาจเปล่งออกมาได้อย่างเต็มที่ ไม่ได้หมายถึงความเงียบเฉยหรือการต่อต้าน แต่เป็นการเรียกร้องที่ไม่มีถ้อยคำที่ซ่อนอยู่ภายใต้ความสับสน ความโดดเดี่ยว และแรงกดดันจากโลกภายนอกที่หมุนเร็วเกินกว่าความคิดและจิตใจของพวกเขาจะตามทัน การตีความลักษณะนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Robinson & Aronica (2015) ที่ชี้ให้เห็นว่า การฟังด้วยใจเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่จะช่วยให้ครูเข้าใจความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในมิติต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง แต่ความเป็นจริงแล้วระบบการศึกษามักไม่ได้รับฟังเสียงที่แท้จริงของผู้เรียน

เพื่อสร้างความเข้าใจเบื้องต้นในบริบทของบทความนี้ ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน ตามรายงาน สกศ. (2568) ได้แก่ การจัดการอารมณ์ การคิดวิเคราะห์ การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การรู้จักสิทธิหน้าที่ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้เขียนตีความผ่านกรอบทฤษฎีสี่แนวทางว่าเป็นเสียงสะท้อนความต้องการเชิงลึกด้านจิตใจและความสัมพันธ์ การแนะแนวในบทความนี้หมายถึงกระบวนการช่วยเหลือผู้เรียนให้เข้าใจตนเองและผู้อื่น ตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตที่งอกงาม ผ่านการฟังและตอบสนองความต้องการทางจิตใจอย่างลึกซึ้ง ขณะที่เสียงจากภายใน เป็นแนวคิดที่ผู้เขียนพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายการแสดงออกทางอารมณ์ของผู้เรียนที่ซ่อนอยู่ภายใต้ความเงียบและต้องการการแปลความหมายเชิงลึก

ปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญในปัจจุบัน ไม่ได้สะท้อนเพียงข้อจำกัดทางวิชาการ หากแต่เผยให้เห็นช่องว่างด้านจิตใจ ความสัมพันธ์ และการมีเป้าหมายในชีวิต ซึ่งระบบการศึกษายังไม่อาจเข้าถึงได้ แม้กระทรวงศึกษาธิการจะมีความพยายามปรับนโยบายเพื่อให้การเรียนรู้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่ภายใต้แนวคิด “เรียนดี มีความสุข” แต่มาตรการหลายประการกลับยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนได้อย่างลึกซึ้ง จากความพยายามขับเคลื่อนเชิงนโยบายดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำการสำรวจระดับชาติในปี 2568 เพื่อสะท้อนความต้องการจำเป็นของผู้เรียนทั่วประเทศ ผลการศึกษาชี้ว่า ผู้เรียนมีความต้องการเร่งด่วนในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการอารมณ์ การคิดวิเคราะห์ การกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม การรู้จักสิทธิหน้าที่ และการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยประเด็นดังกล่าวได้รับค่า PNI สูงที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2568)

บทความวิชาการฉบับนี้มุ่งวิเคราะห์ข้อมูลเชิงจิตวิทยาเพื่อแปลความหมายเบื้องหลังของความต้องการจำเป็นของผู้เรียน โดยใช้วิธีวิเคราะห์เอกสารเชิงบูรณาการ (Integrative Literature Analysis) ผ่านการสังเคราะห์ข้อมูลจากรายงาน

วิจัยระดับชาติของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ร่วมกับแนวคิดทางทฤษฎีด้านจิตวิทยาและการแนะแนว บทความได้นำเสนอกรอบแนวคิด Voice-to-Action Framework ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยเฉพาะ เพื่ออธิบายสาเหตุเชิงลึกของความต้องการที่ปรากฏในรูปของเสียงภายในหรือความเจ็บ พร้อมเสนอแนวทางการแนะแนวที่ตอบสนองอย่างมีทิศทาง โดยเคารพผู้เรียนในฐานะมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีและบริบทเฉพาะของตน

ผลการวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

1. ภาพรวมข้อมูลและความหมายของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI)

ตลอดหลายปีที่ผ่านมา ระบบการศึกษาไทยได้พยายามปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ โดยเน้นทักษะแห่งอนาคต ทักษะชีวิต และสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 อย่างไรก็ตาม ความพยายามเชิงนโยบายเหล่านี้ยังไม่สามารถเข้าถึงประสบการณ์จริงของผู้เรียนในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง สะท้อนให้เห็นว่าเป้าหมายการพัฒนายังไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของผู้เรียน ด้วยเหตุนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) จึงได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของนักเรียนระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษาทั่วประเทศ โดยให้ความหมายของ “ความต้องการจำเป็น” ว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องมีหรือเกิดขึ้น โดยพิจารณาจากความต้องการและความพึงพอใจของผู้เรียนใน 4 ด้าน ได้แก่ กระบวนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และนโยบาย ทั้งนี้ยังได้แบ่งช่วงวัยเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ วัยเรียน (อายุ 5–14 ปี) และวัยรุ่น (อายุ 15–21 ปี)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index: PNI) เพื่อสะท้อนช่องว่างระหว่างสิ่งที่ผู้เรียนมองว่าสำคัญกับสิ่งที่ตนเองมีอยู่จริง ซึ่งยังมีค่าสูงยิ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการเร่งด่วนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ค่าดัชนี PNI จึงมีนัยทางจิตวิทยาและการศึกษาอย่างลึกซึ้ง เพราะไม่ได้เป็นเพียงตัวเลขเชิงสถิติ หากแต่เป็น “เสียงจากภายใน” ของผู้เรียนที่ยังไม่มีพื้นที่ให้เปล่งออกมาอย่างแท้จริง ทั้งจากโรงเรียน ครู หรือระบบการเรียนรู้โดยรวม

2. ความต้องการจำเป็นในมุมมองของกระบวนการแนะแนว

เมื่อพิจารณาข้อมูลจากรายงานการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ในบริบทของงานแนะแนว จะพบว่า ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนไม่ได้สะท้อนเพียงสิ่งที่ขาด แต่คือสัญญาณของการแสวงหาความเข้าใจ ความมั่นคง และการเติบโตทางจิตใจ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญได้ 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

2.1 กลุ่มทักษะการจัดการอารมณ์และสุขภาวะจิตใจ นักเรียนจำนวนมากระบุว่าตนเองต้องการพัฒนาทักษะการควบคุมอารมณ์ เช่น ความโกรธ ความเครียด หรือความวิตกกังวล ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มปัญหาสุขภาพจิตในวัยเรียนที่เพิ่มสูงขึ้น (กรมสุขภาพจิต, 2568) การจัดการอารมณ์จึงไม่ใช่เพียงทักษะเชิงพฤติกรรม แต่คือการพัฒนาขีดความสามารถในการดูแลตนเอง (self care) โดยด้านภายในของผู้เรียน ซึ่งการแนะแนวที่เน้นการฟังอย่างลึกซึ้งและพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ จะมีบทบาทสำคัญในพัฒนาประเด็นนี้ของผู้เรียน

2.2 กลุ่มทักษะการคิด การสื่อสาร และการแสดงออกอย่างมีจุดยืน ความต้องการเรื่องการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและการคิดวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ สะท้อนถึงความพยายามของผู้เรียนในการเข้าใจตนเองที่เรียกว่าโลกภายในและสังคมโลกภายนอก โดยไม่สูญเสียเสียงของตนเองในกระแสแรงกดดันทางสังคม กระบวนการแนะแนวจึงต้องทำหน้าที่เสริมสร้างทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณควบคู่กับทักษะการแสดงออกอย่างไม่คุกคาม เพื่อสร้างความมั่นใจและอัตลักษณ์ที่มั่นคง

2.3 กลุ่มความเข้าใจในสิทธิ หน้าที่ และการเคารพตนเอง การที่ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองยังขาดความรู้เรื่องสิทธิ และหน้าที่ของตนไม่ใช่เรื่องของกฎหมายหรือพลเมืองเท่านั้น แต่เป็นการเรียกร้องการได้รับการยอมรับในความเป็นมนุษย์ การแนะแนวจึงควรเป็นศาสตร์ที่เกื้อหนุนคุณภาพชีวิตของด้วยกระบวนการที่เอื้อต่อการเรียนรู้เชิงรุกในด้านการเป็นผู้แทน ความต้องการของตน (self advocacy) ควบคู่กับการสร้างอัตลักษณ์ทางบวก ผ่านบทสนทนาเพื่อการสะท้อนตน และการให้คำปรึกษาในลักษณะที่ปลอดจากการประเมินหรือตัดสินคุณค่า

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็นทั้งสามกลุ่มสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนต้องการการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งกว่าทักษะ ภายนอก หากแต่เป็นการเรียนรู้เพื่อเข้าใจตนเอง อยู่ร่วมกับผู้อื่น และดำรงอยู่ในโลกอย่างมีความหมาย ซึ่งถือเป็นรากฐาน สำคัญของกระบวนการแนะแนวตามแนวคิดมนุษยนิยม

3. ความต้องการจำเป็นในฐานะเสียงจากภายใน มิใช่เพียงข้อเรียกร้องภายนอก

ความเข้าใจคลาดเคลื่อนที่พบบ่อยในการแปลผลข้อมูลเชิงนโยบายด้านการศึกษาคือ การมองความต้องการ จำเป็นของผู้เรียนว่าเป็นเพียงข้อเรียกร้องที่ผู้เรียนเสนอขึ้นจากความชอบส่วนตัวหรือความคาดหวังต่อสิ่งแวดล้อม การ เรียนรู้ แต่ในความเป็นจริง หากวิเคราะห์จากแนวคิดทางจิตวิทยาการแนะแนวและพัฒนาการของวัยรุ่น พบว่า ความ ต้องการเหล่านี้มิได้เกิดขึ้นอย่างไรเหตุผล หากแต่เป็นผลสะท้อนจากประสบการณ์ทางอารมณ์ สังคม และการพัฒนาตัวตน ของผู้เรียนที่กำลังแสวงหาความหมายของตนเองในโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

โดยเฉพาะในมิติของการแนะแนวข้อมูลจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ชี้ให้เห็นว่า หนึ่งใน ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนของผู้เรียนวัยรุ่นคือ การจัดการอารมณ์ตนเอง ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานในการดูแลสุขภาพจิตและ อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสม ประเด็นนี้มีได้สะท้อนเพียงความต้องการในเชิงวิชาการหรือหลักสูตร หากแต่สามารถตีความ ได้ว่าเป็นเสียงจากภายในของผู้เรียนที่กำลังเรียกร้องการเข้าใจตนเองในโลกที่เต็มไปด้วยแรงกดดัน ความผันผวน และความ ไม่แน่นอน การให้ความสำคัญกับความต้องการในมิตินี้จึงมิใช่เพียงการจัดชั่วโมงเรียนเพิ่มเติมด้าน EQ เท่านั้น หากแต่คือ การออกแบบการเรียนรู้และระบบการดูแลช่วยเหลือที่ฟังเสียงเหล่านี้อย่างลึกซึ้งและตอบสนองอย่างมีความหมาย

ในทำนองเดียวกัน ความต้องการด้านการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมหรือความสามารถในการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล ล้วนสะท้อนถึงความขาดแคลนพื้นที่ที่ปลอดภัยในการทดลองความคิดของตนโดยไม่มีการถูกตัดสิน ซึ่งเป็น หน้าที่สำคัญของกระบวนการแนะแนวที่ต้องเข้ามาเติมเต็มช่องว่างเหล่านี้

ความต้องการด้านการรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตนเองก็เช่นกัน การที่ผู้เรียนจำนวนมากรู้สึกที่ตนเองไม่เข้าใจ สิทธิของตน หรือไม่กล้าใช้สิทธิเหล่านั้นอย่างเหมาะสม สะท้อนถึงความจำเป็นในการมีพื้นที่ในการสร้างอัตลักษณ์และการ ได้รับการยอมรับในฐานะบุคคลที่มีเสียงของตนเอง โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกเพิกเฉยหรือถูกตำหนิ ซึ่งเป็นมิติที่การแนะแนว สามารถเข้าไปออกแบบกิจกรรม พื้นที่ และการให้คำปรึกษาเพื่อเสริมพลังภายในแก่ผู้เรียนได้

กล่าวโดยสรุป ความต้องการจำเป็นที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) นำเสนอนั้นควรถูก พิจารณาและเข้าใจตรงกันว่าเป็นเสียงจากภายในของผู้เรียน มิใช่เพียงข้อเรียกร้องเพื่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หากคือสัญญาณแห่ง ความต้องการความเข้าใจ พื้นที่ในการเติบโต และใครสักคนที่พร้อมจะฟังอย่างแท้จริง ในบริบทนี้ การแนะแนวจึงมิใช่เพียง กิจกรรมเสริม แต่เป็นกลไกสำคัญในการฟัง แปลความ และตอบสนองต่อความเจ็บที่เปี่ยมด้วยความหมายอย่างมี มนุษยธรรม

4. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเชิงลึกผ่านสามระดับการตีความ

เพื่อให้เข้าใจความต้องการจำเป็นของผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง การตีความในเชิงแนะแนวไม่ควรหยุดอยู่เพียงระดับผิวเผินที่มองเห็นจากแบบสอบถามหรือคำพูดที่ตรงไปตรงมา แต่ควรแปลความผ่านกระบวนการสะท้อนภายใน (inner reflection) เพื่อเข้าถึงระดับจิตใจที่ซ่อนอยู่ ซึ่งสามารถจัดวางได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

4.1 ระดับผิวเผิน (Surface Need) ความต้องการที่ผู้เรียนสื่อสารออกมาโดยตรงไปตรงมา เช่น อยากเรียนรู้วิธีการจัดการอารมณ์หรืออยากมีความมั่นใจมากขึ้น มักเป็นคำบอกเล่าที่สะท้อนสิ่งที่อยากได้ในเชิงพฤติกรรม

4.2 ระดับการตีความ (Interpretive Layer) เมื่อครูแนะแนวพิจารณาจากบริบทแวดล้อมของผู้เรียน จะเริ่มเห็นความหมายแฝง เช่น ความรู้สึกที่ไม่มีใครเข้าใจตนหรือกลัวว่าจะถูกตัดสินหากแสดงออกซึ่งเป็นเบื้องหลังของพฤติกรรมที่ปรากฏ

4.3 ระดับเสียงจากภายใน (Inner Voice) ในระดับลึกที่สุด ความต้องการเหล่านี้อาจแปรเปลี่ยนเป็นเสียงเงียบ ๆ ที่พูดว่า “ฉันไม่อยากกลายเป็นคนที่ควบคุมตัวเองไม่ได้” “ฉันอยากรู้จักตนเองมากกว่านี้ โดยไม่ต้องรู้สึกผิด” และ “ฉันต้องการใครสักคนที่มองเห็นฉัน โดยไม่ตัดสิน”

เสียงเหล่านี้คือจุดเริ่มต้นของการเติบโตภายในและเป็นประเด็นสำคัญที่การแนะแนวเชิงมนุษยนิยมจำเป็นต้องสร้างกระบวนการและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปรากฏและการรับฟังอย่างแท้จริง

5. การวิเคราะห์เสียงของผู้เรียนจากประสบการณ์จริงและความหมายที่สะท้อนออกมา

แม้รายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) จะเน้นข้อมูลเชิงปริมาณเป็นหลัก แต่กระบวนการทำความเข้าใจในงานแนะแนว โดยเฉพาะในบริบทของการออกแบบเชิงตอบสนอง จำเป็นต้องมีฐานข้อมูลจากเสียงของผู้เรียนที่สะท้อนประสบการณ์เชิงลึกในชีวิตจริง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่รอบด้าน ผู้เขียนนำเสนอเสียงสะท้อนจากนักเรียนที่ดัดแปลงจากประสบการณ์จริงในโรงเรียนไทย มาใช้เป็นกรณีศึกษาเพื่อการวิเคราะห์และตีความในเชิงคุณภาพ

“บางวันรู้สึกเซ็งอะ เรียนแล้วเจอครูแบบนี้ ถ้าครูไม่ฟังแล้วยังใส่อารมณ์แบบนี้ก็เสียบกันเหมือนเดิมแหละ เพราะพูดอะไรไปก็ไม่น่าจะช่วยได้” (ม.5 โรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ)

“เวลาโกรธ ไม่รู้จะระบายยังไง ก็เลยเลือกที่จะเงียบ แต่มันก็อึดอัดมาก” (ม.3 กรุงเทพมหานคร)

เสียงของผู้เรียนเหล่านี้มิใช่เพียงคำร้องขอในระดับพฤติกรรม หากแต่เป็นการสื่อสารทางอ้อมถึงความต้องการภายในที่ลึกซึ้ง พวกเขากำลังรอการรับฟังจากบุคคลที่ไม่เพียงทำหน้าที่ประเมินผล แต่เป็นผู้ที่มองเห็นคุณค่าของตนในฐานะมนุษย์ เข้าใจความเปราะบางของช่วงวัย และพร้อมจะอยู่ร่วมในความไม่แน่นอนของการเติบโต

6. บทสรุป ความต้องการของผู้เรียนกับการรับฟังอย่างแท้จริง

ข้อมูลจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไม่ได้เพียงระบุรายการทักษะที่ผู้เรียนต้องการพัฒนา หากแต่สะท้อนแนวโน้มของความปรารถนาในเชิงลึก ไม่ว่าจะเป็นการแสวงหาการยอมรับ ความเข้าใจตนเอง และพื้นที่ทางจิตใจที่ปลอดภัยในบริบทของโรงเรียน บทความนี้จึงมิได้มองข้อมูลเหล่านั้นเป็นเพียงผลสำรวจเพื่อวางแผนพัฒนา แต่ตีความว่าเป็นเสียงจากภายในที่กำลังส่งสัญญาณบางอย่าง รอคอยรับฟัง แปลความ และตอบสนองด้วยความเคารพ ผ่านกระบวนการแนะแนวที่ยึดมนุษยธรรม ความสัมพันธ์ และการเติบโตจากภายใน การแนะแนวจึงไม่ควรถูกจำกัดเพียงการเติมทักษะ หากแต่ควรทำหน้าที่เป็นพื้นที่รับฟังเสียงเงียบ แปลความต้องการทางจิตใจ และส่งเสริมให้ผู้เรียนเติบโตได้ โดยไม่ต้องรู้สึกว่าการต้องปกป้องตนเองอยู่ตลอดเวลา

การวิเคราะห์สาเหตุเบื้องหลังความต้องการจำเป็นของผู้เรียน

1. กรอบทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน

การทำความเข้าใจความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในเชิงลึกจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดที่สามารถอธิบายพฤติกรรม ความคิด ความรู้สึก และศักยภาพของมนุษย์ในมิติต่าง ๆ ได้อย่างรอบด้าน บทความนี้ได้นำเสนอแนวคิด/ทฤษฎี 4 แนวทางจากสาขาจิตวิทยาและการแนะแนวมาบูรณาการร่วมกัน ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง แนวคิดการพัฒนาเยาวชนเชิงบวก แนวคิดการดูแลโดยเข้าใจภาวะขาดแคลน และทฤษฎีความบังเอิญที่วางแผนไว้ ทั้ง 4 แนวคิดนี้ต่างมีฐานคิดเฉพาะแต่สามารถเกื้อหนุนกันเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกต่อเสียงของผู้เรียนและเปิดโอกาสให้การออกแบบกิจกรรมแนะแนวสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างสอดคล้องกับบริบทไทยในปัจจุบัน

1.1 ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาพัฒนาการที่เสนอโดย Ryan & Deci (2017) ซึ่งเน้นการอธิบายกลไกของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์ โดยเชื่อว่าแรงจูงใจภายในจะเกิดขึ้นอย่างแท้จริงเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา 3 ประการ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการเลือก (autonomy) ความสามารถและความรู้สึกว่าตนมีศักยภาพ (competence) และความสัมพันธ์ที่มีความหมายกับผู้อื่น (relatedness) หากความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสม ผู้เรียนจะเกิดความพึงพอใจภายใน ความมั่นใจ และแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน ในบทความนี้เสียงของผู้เรียนไทยสะท้อนความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดของ SDT อย่างชัดเจน เช่น การแสวงหาพื้นที่ที่ปลอดภัยในการเลือกสิ่งที่เหมาะสมกับตนเอง การเรียกร้องครูแนะแนวที่ไม่ตัดสินผิดถูก หรือความปรารถนาจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและเพื่อน ซึ่งล้วนสอดคล้องกับองค์ประกอบทั้งสามประการที่ SDT นำเสนอ

ตัวอย่างจากรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ผู้เรียนต้องการได้รับความเข้าใจจากครู และรู้สึกว่าการเรียนไม่สนุก สะท้อนว่าผู้เรียนรับรู้ถึงเสียงของตนเองไม่ถูกรับฟังและไม่มีสิทธิเลือกทิศทางการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งคือการขาดความเป็นอิสระในการเลือกและความสัมพันธ์ที่มีความหมายกับผู้อื่นอย่างชัดเจน การแนะแนวจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นการฟื้นฟูแรงจูงใจภายในของผู้เรียน ผ่านการรับฟังอย่างแท้จริง และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการตัดสินใจและการแสดงออกอย่างรู้สึกมีอำนาจในตน

1.2 แนวคิดการพัฒนาเยาวชนเชิงบวก (Positive Youth Development: PYD) แนวคิด PYD เป็นกรอบการพัฒนามนุษย์ที่มีรากฐานจากจิตวิทยาเชิงบวก โดย Lerner และคณะ (2005) ซึ่งเปลี่ยนมุมมองจากการมุ่งจัดการปัญหาและพฤติกรรมเสี่ยงของเยาวชน ไปสู่การส่งเสริมศักยภาพและจุดแข็งภายในของแต่ละคน แนวคิดนี้เน้นการสร้างกระบวนการที่เปิดโอกาสให้เยาวชนได้พัฒนาองค์ประกอบสำคัญของตน ได้แก่ ความสามารถ ความมั่นใจ ความเชื่อมโยงทางสังคม บุคลิกลักษณะที่ดีงาม และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผ่านการมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ผู้เขียนเห็นว่า แนวคิดการเสริมพลังในลักษณะนี้ควรสะท้อนผ่านกระบวนการแนะแนวอย่างเป็นรูปธรรม โดยชี้ให้เห็นว่า ผู้เรียนไม่ใช่เพียงผู้รับคำแนะนำ หากคือเจ้าของชีวิตที่ต้องการการสนับสนุนเพื่อค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน การวิพากษ์แนวโน้มของการจัดกิจกรรมแนะแนวแบบเชิงปฏิทินปฏิบัติการและข้อเสนอให้ปรับเป็นแนวทางที่ยืดหยุ่นเคารพตนเอง และส่งเสริมการเติบโตภายใน จึงสอดคล้องกับแนวคิดของ PYD ที่มองผู้เรียนในฐานะผู้มีศักยภาพ มิใช่ปัญหาที่ต้องแก้ไข

ดังตัวอย่างจากรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ที่สะท้อนความต้องการของผู้เรียนในด้านทักษะชีวิตและการกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ชี้ให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาความสามารถและความมั่นใจในตนเอง อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าในสังคม สะท้อนถึงความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะส่วนบุคคลและความมั่นใจในศักยภาพของตน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักตามแนวคิด PYD ในการส่งเสริมพัฒนาการของเยาวชน

1.3 แนวคิดการดูแลโดยเข้าใจภาวะบาดแผล (Trauma-Informed Care: TIC) เป็นกรอบปฏิบัติที่เกิดจากการบูรณาการองค์ความรู้ทางจิตวิทยาคลินิกและการศึกษา โดยเฉพาะจากการทำงานกับกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็กที่เคยเผชิญความรุนแรงในครอบครัวหรือผู้ที่เคยประสบเหตุการณ์บอบช้ำทางใจ TIC ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่า พฤติกรรมของบุคคลอาจมีรากฐานมาจากบาดแผลในอดีต และการช่วยเหลือที่ได้ผลต้องเริ่มจากการเข้าใจ รู้เท่าทัน และไม่ตัดสิน ซึ่งอาจแสดงออกผ่านความเงียบ การไม่ตอบสนอง หรือการปลีกตัวออกจากปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น แนวคิด TIC มีหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ การสร้างความปลอดภัย ความโปร่งใส ความร่วมมือ การให้ทางเลือก การเสริมพลัง และการตระหนักถึงบริบทวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ของผู้รับบริการ (National Child Traumatic Stress Network, 2017)

ตัวอย่างจากรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ความต้องการที่ไม่กล้าพูด ความเงียบในชั้นเรียนหรือการที่ผู้เรียนเลือกที่จะเงียบ แทนการแสดงออก สะท้อนถึงกลไกปกป้องตนเองทางจิตใจ (protective silence) ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์บาดแผลทางอารมณ์ ในบริบทนี้การแนะนำวิธีที่ไวต่อรับบาดเจ็บจะไม่เน้นการให้คำแนะนำอย่างรวดเร็ว แต่จะออกแบบพื้นที่ปลอดภัยที่เอื้อต่อการเยียวยาและเปิดใจอย่างแท้จริง

1.4 ทฤษฎีความบังเอิญที่วางแผนไว้ (Planned Happenstance Theory: PHT) เป็นหนึ่งในทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพร่วมสมัยที่เสนอโดย Krumboltz (2009) ซึ่งสะท้อนฐานคิดใหม่เกี่ยวกับการเติบโตทางอาชีพในโลกยุคไม่แน่นอน ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนข้อสังเกตว่าเส้นทางอาชีพของผู้คนจำนวนมากไม่ได้ดำเนินไปตามแผนที่ถูกกำหนดล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ หากแต่มักเกิดจากเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง ซึ่งหากบุคคลมีความพร้อมทางทักษะและเจตคติที่เหมาะสม ก็สามารถเปลี่ยนเหตุการณ์เหล่านั้นให้กลายเป็นโอกาสสำคัญในชีวิตได้ ทฤษฎี PHT จึงเสนอแนวคิดที่แตกต่างจากทฤษฎีการวางแผนอาชีพแบบดั้งเดิม โดยไม่เน้นการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน หากแต่เน้นการสร้างความสามารถในการเผชิญความไม่แน่นอนและเปลี่ยนประสบการณ์ที่บังเอิญให้กลายเป็นการเรียนรู้ ทักษะสำคัญที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ความใฝ่รู้ ความยืดหยุ่นทางความคิด ความเพียร การมองโลกในแง่ดี และความกล้าในการลงมือทำ ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะสำคัญในการพัฒนาอาชีพในบริบท VUCA

ในแง่ของการแนะแนว ทฤษฎี PHT มีประโยชน์ต่อการออกแบบกิจกรรมแนะแนวที่ไม่จำกัดผู้เรียนให้อยู่กับคำตอบที่ถูกต้องแต่สนับสนุนให้พวกเขากล้าเผชิญความไม่รู้ ด้วยทักษะและมุมมองที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง อย่างไรก็ตาม ภายใต้กรอบของ PHT เสียงเหล่านี้มิใช่สัญญาณของความล้มเหลว แต่คือจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ตนเองอย่างลึกซึ้ง และเป็นโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและอาชีพอย่างยืดหยุ่น การแนะแนวจึงควรเปลี่ยนบทบาทจากการให้คำตอบ มาเป็นการเตรียมผู้เรียนให้พร้อมเผชิญเหตุการณ์ที่ไม่อาจคาดเดา และสามารถสร้างความหมายจากเหตุการณ์เหล่านั้นได้ด้วยตนเอง

กล่าวโดยสรุป กรอบทฤษฎีทั้ง 4 แนวทางนี้มีลักษณะเฉพาะที่ต่างกัน แต่สามารถประสานเข้าด้วยกันได้อย่างลงตัวเพื่อเข้าใจและออกแบบการแนะแนวที่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติของ

แรงจูงใจ ความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนอยู่ ความเปราะบางที่ต้องได้รับความเข้าใจ และความไม่แน่นอนที่ต้องการการเรียนรู้และอยู่ร่วมอย่างสร้างสรรค์

2. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนตามแนวคิดทฤษฎีเชิงจิตวิทยา

ภายหลังจากที่ได้วางกรอบวิเคราะห์ผ่านแนวคิดทางทฤษฎีในหัวข้อก่อนหน้านี้ ผู้เขียนนำเสนอการวิเคราะห์กรอบแนวคิดเหล่านั้นมาเป็นกรอบการวิเคราะห์ในบริบทของบทความ โดยใช้แนวทางที่สะท้อนกระบวนการคิดเชิงคุณภาพแบบ inductive-deductive คือ เริ่มต้นจากข้อมูลที่ปรากฏในรายงานระดับชาติ แล้วใช้กรอบทฤษฎีเป็นเครื่องมือสังเคราะห์เพื่อดึงออกมาเป็นเสียงจากภายในในรูปแบบความเข้าใจใหม่

ในที่นี้ ผู้เขียนนำเสนอการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน 4 ประการที่มีความชัดเจนและครอบคลุมแนวโน้มหลักในรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ได้แก่ ความรู้สึกว่าการเรียนไม่สนุก อยากให้ครูเข้าใจ อยากได้ทักษะชีวิต และอยากได้รับการเคารพในฐานะมนุษย์ ความต้องการทั้งสี่นี้ได้เป็นเพียงถ้อยคำเชิงพฤติกรรม หากแต่เป็นร่องรอยของการแสดงออกทางจิตวิทยาที่ลึกซึ้ง ซึ่งสามารถแปลความได้เป็นลำดับขั้น

การที่ผู้เรียนระบุว่าเรียนไม่สนุก มิได้หมายความว่าเนื้อหาวิชาไม่น่าสนใจ หากแต่สะท้อนปัญหาที่ลึกกว่านั้น คือกระบวนการเรียนรู้ไม่สามารถเชื่อมโยงกับตัวตน ประสบการณ์ หรือบริบทชีวิตของผู้เรียนได้ ผู้เรียนจำนวนไม่น้อยเข้าใจว่าโรงเรียนคือ สถานที่สอนเพื่อทดสอบมากกว่าจะเป็นพื้นที่เรียนรู้เพื่อเข้าใจชีวิต ความรู้สึกเบื่อหน่ายจึงไม่ใช่เพียงปฏิกิริยาชั่วคราว หากแต่เป็นภาวะแปลกแยกทางการศึกษา (school alienation) ซึ่งเกิดจากการขาดความเชื่อมโยงระหว่างสาระการเรียนรู้กับคุณค่าภายในตนเอง เมื่อวิเคราะห์ด้วยแนวคิดของแนวคิดและทฤษฎี SDT และ PYD จะพบว่าเบื้องหลังของความเบื่อหน่ายคือ ภาวะที่ผู้เรียนไม่รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของการเรียนรู้ (ownership) และไม่เห็นว่าการเรียนรู้นั้นจะนำไปสู่สมรรถนะหรือความสามารถที่ตนให้คุณค่าอย่างแท้จริง ดังนั้น ความต้องการที่ซ่อนอยู่ในคำว่า “เรียนไม่สนุก” อาจตีความได้ว่าเป็นเสียงจากภายในที่ต้องการเรียนรู้ในสิ่งที่มีความหมาย เชื่อมโยงกับชีวิต และเปิดโอกาสให้มีสิทธิในการเลือกเรียนรู้ในแบบที่ตนรู้สึกเป็นเจ้าของ

แม้ความต้องการที่ผู้เรียนระบุว่า อยากให้ครูเข้าใจจะฟังดูเป็นคำร้องทั่วไป แต่เมื่อพิจารณาภายใต้แนวคิดของ TIC และ SDT จะพบว่า ความต้องการนี้สะท้อนถึงภาวะความเปราะบางในมิติของความสัมพันธ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกปลอดภัยและคุณค่าในตนเองของผู้เรียน ผู้เรียนไม่ได้เรียกร้องเพียงความเข้าใจในเชิงวิชาการ หากแต่โยนหาความสัมพันธ์ที่เห็นตนในฐานะมนุษย์ มิใช่เพียงวัตถุแห่งการจัดการในชั้นเรียน ความรู้สึกที่ไม่มีใครเข้าใจฉันหรือครูสนใจแค่ผลการเรียนคือ สภาวะของการถูกลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ในระบบการศึกษา ซึ่งตามแนวคิดของ SDT ภาวะเช่นนี้สะท้อนถึงการขาดแรงขับพื้นฐานในด้านความสัมพันธ์และการได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบตัว ในบริบทนี้ ความต้องการลึกที่สุดของผู้เรียนจึงอาจสรุปได้ว่าฉันอยากมีใครสักคนที่เห็นฉันอย่างที่ฉันเป็น โดยไม่ตัดสิน

สำหรับความต้องการเรื่องทักษะชีวิต แม้จะเป็นคำที่พบได้ทั่วไปในการกำหนดหลักสูตรหรือแผนพัฒนาผู้เรียน แต่เมื่อวิเคราะห์เชิงถอดรหัสจากข้อมูลรายงานจะเห็นว่า ผู้เรียนต้องการมากกว่าการเรียนรู้เชิงทักษะ แต่ต้องการเครื่องมือภายในที่จะรับมือกับความสับสน วิฤติอารมณ์ ความขัดแย้ง และแรงกดดันในชีวิตประจำวัน ทักษะชีวิตที่ผู้เรียนต้องการจึงไม่ใช่หลักสูตรบรรยาย แต่คือ ความสามารถที่จะอยู่กับตัวเองได้โดยไม่แตกสลาย เมื่อพิจารณาผ่านกรอบแนวคิด PYD จะพบว่า สิ่งนี้คือกระบวนการส่งเสริมความสามารถ และความมั่นใจในตนเอง ซึ่งซึมซับอยู่ในโน้มน้าของตนและเป็นพื้นฐานสำคัญของการเติบโตภายใน ขณะที่แนวคิด TIC พบว่าในหลายกรณี ผู้เรียนไม่สามารถทำความเข้าใจตนเองได้อย่าง

ลึกซึ้ง เนื่องจากเคยผ่านประสบการณ์ที่ส่งผลให้หลีกเลี่ยงการตั้งคำถามภายในตนเอง ความต้องการจำเป็นในประเด็นนี้จึงสะท้อนถึงการเรียกร้องพื้นที่ที่เอื้อต่อการพัฒนาด้าน โดยมีความเข้าใจ ความเมตตา และความปลอดภัยทางจิตใจเป็นเงื่อนไขพื้นฐาน

สุดท้ายความต้องการอยากได้รับการเคารพเป็นเสียงที่ทรงพลังที่สุดและลึกที่สุดใน 4 ประเด็น เพราะไม่ได้สะท้อนความต้องการเชิงเนื้อหา หากแต่เป็นข้อเรียกร้องทางศักดิ์ศรีในการดำรงอยู่ในระบบโรงเรียนไทย ผู้เรียนที่รู้สึกว่ามีใครเคารพเขา อาจไม่ได้หมายความว่าถูกดูแลอย่างเปิดเผย แต่อาจหมายถึงการไม่เคยได้รับโอกาสในการเลือก พูด หรือกำหนดตนเองในฐานะมนุษย์ที่มีเสียงของตนเอง เมื่อวิเคราะห์ผ่านแนวคิด SDT นี่คือการถูกจำกัดเสรีภาพภายในในการคิดตัดสินใจ และแสดงออกในฐานะมนุษย์ที่มีคุณค่าในตนเอง และเมื่อพิจารณาตามแนวคิด TIC จะพบว่า สิ่งนี้สะท้อนถึงการดำรงอยู่ในบริบทที่ผู้เรียนไม่รู้สึกลดภัยจนต้องเลือกปิดเสียงภายในเพื่อปกป้องตนเองจากการถูกตัดสินหรือทำร้าย ความต้องการที่ลึกที่สุดในประเด็นนี้จึงอาจตีความได้ว่า “ฉันต้องการได้รับการยอมรับในแบบที่ฉันเป็น โดยไม่จำเป็นต้องป้องกันตัวเองจากระบบการศึกษา”

นอกเหนือจากแนวคิด SDT, PYD และ TIC แล้ว ทฤษฎี PHT ยังเปิดมุมมองความเข้าใจความเปราะบางของผู้เรียนในบริบทที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน โดยเฉพาะเสียงสะท้อนอย่างเช่น ฉันไม่รู้จะเลือกอนาคตอย่างไรหรือฉันกลัวว่าจะตัดสินใจผิด ซึ่งมักถูกตีความว่าเป็นภาวะขาดเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของ PHT ความไม่แน่นอนเหล่านี้กลับถือเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา ทักษะภายในที่สำคัญคือ ความใฝ่รู้ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการมองเห็นโอกาสในสถานการณ์ที่ไม่อาจคาดเดาได้

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นของผู้เรียนผ่านกรอบแนวคิดทฤษฎีข้างต้น จะพบว่าแต่ละทฤษฎีต่างให้มุมมองเชิงลึกที่ช่วยถอดรหัสเสียงภายในของผู้เรียน ได้อย่างหลากหลาย ทั้งในด้านแรงจูงใจ ความสัมพันธ์ ทักษะภายใน และการเติบโตจากความไม่แน่นอน ผู้เขียนขอวิเคราะห์สังเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างเสียงจากภายในของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและแนวทางการแนะแนวที่ตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้นอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การออกแบบแนะแนวที่ลึกซึ้ง เหมาะสม และเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนกับแนวคิดทฤษฎีและแนวทางการแนะแนว

ความต้องการจำเป็นของผู้เรียน จาก สกศ. 2568	กรอบทฤษฎี (SDT, PYD, TIC PHT)	การแปลความหมายเชิงลึก	แนวทางการแนะแนวที่ตอบสนอง
อยากเรียนสนุก	SDT: ความเป็นอิสระในการเลือก และความสามารถในตนเอง PYD: ความสามารถที่เชื่อมโยงกับความหมายในชีวิต PHT: ความใฝ่รู้ ความยืดหยุ่น	ผู้เรียนรู้สึกว่าไม่มีสิทธิเลือก หรือไม่มีส่วนร่วมในสิ่งที่เรียน แต่ความไม่แน่ใจสามารถเปิดสู่การสำรวจใหม่	ออกแบบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเลือก เชื่อมโยงกับชีวิต และทดลองกับโอกาสใหม่ที่ไม่คาดคิด
อยากให้ครูเข้าใจ	SDT: ความรู้สึกผูกพันทางสัมพันธ์ TIC: ความเปราะบางทางความสัมพันธ์	รู้สึกว่าครูไม่เห็นความเป็นมนุษย์ หรือมิติภายในของตน แต่การเปิดรับความสัมพันธ์ใหม่อาจนำไปสู่การเติบโต	ใช้ Person-Centered Counseling สร้างความสัมพันธ์ที่ปลอดภัย และเปิดพื้นที่ให้ประสบการณ์ใหม่เกิดขึ้น

	PHT: ความสัมพันธ์เปิดรับประสบการณ์		
อยากได้ทักษะชีวิต	PYD: ความสามารถในการเชื่อมั่นในตนเอง TIC: พื้นที่พัฒนา อัตมโนทัศน์ PHT: การเรียนรู้จากความไม่แน่นอน	ต้องการเครื่องมือภายในเพื่อจัดการอารมณ์ ชีวิต และความเครียด รวมถึงการอยู่กับความไม่แน่นอน	ออกแบบโปรแกรม SEL การสะท้อนคิดอย่างลึกซึ้ง การใช้เรื่องเล่าเป็นฐาน และโอกาสในการเรียนรู้จากเหตุการณ์ไม่คาดคิด
อยากได้รับการเคารพ	SDT: ความเป็นอิสระในการเลือก TIC: การฟื้นคืนอำนาจ PHT: การเคารพความหลากหลายของเส้นทางชีวิต	ต้องการการยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่ต้องปกป้องตน พร้อมเปิดทางเลือกใหม่ตามเส้นทางของตนเอง	สร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ที่ปราศจากการตัดสิน เสริมพลังผ่านการพูด/การเลือก และเปิดรับเส้นทางชีวิตที่แตกต่างหลากหลาย

3. ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อการไม่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน

แม้ความต้องการของผู้เรียนจะกลายเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล แต่หากพิจารณาในเชิงลึกจะพบว่าเสียงเหล่านี้เกิดขึ้นจากบริบทที่ผู้เรียนมีชีวิตอยู่ ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว โรงเรียน หรือสังคม ซึ่งล้วนมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมหรือปิดกั้นเสียงจากภายใน ปัจจัยเชิงระบบจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดประสบการณ์ของผู้เรียนและมีผลต่อการแสดงออกถึงความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ ระบบแนะแนวจึงควรทำความเข้าใจบริบทเหล่านี้ เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการเติบโตของวัยรุ่นในทุกมิติ

3.1 ครอบครัว ในระดับครอบครัว ความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามวัฒนธรรมไทยยังคงเข้มข้น พ่อแม่จำนวนมากยังมองบทบาทของตนในฐานะผู้ควบคุมมากกว่าผู้รับฟัง ส่งผลให้เด็กเติบโตในบรรยากาศที่ไม่เปิดโอกาสให้ตั้งคำถามหรือแสดงออกอย่างปลอดภัย Bronfenbrenner (1979) ชี้ว่า ครอบครัวคือจุลระบบ (microsystem) ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการสร้างความมั่นคงทางอารมณ์และการรับรู้ตนเอง โดยเฉพาะในช่วงวัยรุ่นที่ต้องการการยอมรับและความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เมื่อครอบครัวกลายเป็นพื้นที่ของความคาดหวังและการตัดสิน ความเจียบจึงกลายเป็นกลไกปกป้องตนเองที่ฝังลึกตั้งแต่วัยเด็กตอนต้น

3.2 โรงเรียน ในระดับโรงเรียน ระบบการศึกษาที่ยังเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมากกว่าความเข้าใจในตัวผู้เรียน ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการเติบโตอย่างมีความหมาย โรงเรียนจำนวนมากให้ความสำคัญกับคะแนนและการประเมิน มากกว่าการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตนเองและแสดงออกอย่างมีตัวตน Robinson & Aronica (2015) วิจัยพบว่าระบบการศึกษาสมัยใหม่เป็นโครงสร้างที่บั่นทอนความคิดสร้างสรรค์ เพราะให้คุณค่ากับความเป็นแบบแผน มากกว่าการรับฟังเสียงจากภายในของผู้เรียน ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนกลายเป็นเพียงหน้าที่ ไม่ใช่ความสัมพันธ์ที่มีความหมาย กิจกรรมแนะแนวจึงถูกลดทอนให้เหลือเพียงภารกิจเชิงปฏิบัติแทนที่จะเป็นพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ที่ผู้เรียนสามารถแสดงความเป็นตัวเองและเติบโตได้อย่างแท้จริง

3.3 สังคม ในระดับสังคม วัฒนธรรมไทยยังให้คุณค่ากับความเจียบ ความอ่อนน้อม และการยอมรับตามลำดับอาวุโส ซึ่งแม้มีรากฐานในจริยธรรมไทย แต่กลับกลายเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนาทักษะชีวิตและการตระหนักรู้

ตนเองของวัยรุ่น งานของ Chung (2021) พบว่า นักเรียนไทยจำนวนมากเลือกที่จะเงียบแม้มีความคิดเห็น เพราะเกรงว่าจะถูกมองว่าไม่เคารพครู หรือไม่เหมาะสมทางวัฒนธรรม สะท้อนพลวัตเชิงอำนาจในห้องเรียนไทยอย่างชัดเจน ความเงียบจึงไม่ใช่เพียงการขาดทักษะการสื่อสาร หากแต่เป็นกลไกการอยู่รอดที่ก่อรูปจากบริบททางสังคม

3.4 โลกดิจิทัลและผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตใจของวัยรุ่น การเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสังคมออนไลน์ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของวัยรุ่นไทยอย่างมีนัยสำคัญ (กรมสุขภาพจิต, 2568) แม้เปิดโอกาสให้เข้าถึงข้อมูล การสื่อสาร และการแสดงออกมากขึ้น แต่ก็สร้างความท้าทายทางอารมณ์และจิตใจในหลายมิติ ดังนี้

3.4.1 การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ (Cyberbullying) การถูกกลั่นแกล้งผ่านโซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันส่งข้อความ ส่งผลกระทบต่อจิตใจอย่างรุนแรง เช่น ความวิตกกังวล ซึมเศร้า หรือการทำร้ายตนเอง สภาวะไม่ปลอดภัยเช่นนี้บั่นทอนความมั่นคงทางอารมณ์ของผู้เรียนอย่างยิ่ง

3.4.2 ความกลัวการพลาดโอกาส (Fear of Missing Out: FOMO) การกลัวว่าตนเองจะพลาดเหตุการณ์หรือกิจกรรมที่ผู้อื่นกำลังมีส่วนร่วม ทำให้วัยรุ่นรู้สึกกดดันและต้องเชื่อมต่อกับโลกออนไลน์ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดความเครียดและความไม่พึงพอใจในตนเอง (Przybylski et al., 2013)

3.4.3 การเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่นบนโซเชียลมีเดีย แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียมักนำเสนอภาพชีวิตที่สวยงามและสมบูรณ์แบบ ทำให้วัยรุ่นมีแนวโน้มที่จะเปรียบเทียบตนเองกับภาพเหล่านั้น ภาพชีวิตที่สมบูรณ์แบบบนโซเชียลมีเดียส่งผลให้วัยรุ่นรู้สึกด้อยคุณค่า ขาดความมั่นใจ และมีภาพลักษณ์ตนเองที่บิดเบือน (Valkenburg & Peter, 2017)

3.4.4 การเสพติดหน้าจอและการขาดปฏิสัมพันธ์ทางกายภาพ การใช้อุปกรณ์ดิจิทัลมากเกินไปลดโอกาสในการสร้างสัมพันธ์เชิงลึก การฝึกทักษะทางสังคม และการเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นในโลกจริง ซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาทักษะทางสังคม การสร้างความผูกพันที่แน่นแฟ้น และการเรียนรู้การจัดการความขัดแย้งในโลกความเป็นจริง (Twenge, 2017)

3.4.5 การเข้าถึงข้อมูลที่บิดเบือนหรือไม่เหมาะสม วัยรุ่นมีความเสี่ยงที่จะได้รับข้อมูลที่ผิดพลาด ข่าวปลอม หรือเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมบนโลกออนไลน์ ซึ่งอาจส่งผลต่อความเข้าใจผิด การมีเจตคติเชิงลบหรือการเผชิญกับภัยคุกคามที่ไม่พึงประสงค์

สรุปได้ว่า ความต้องการของผู้เรียนไม่ได้เกิดขึ้นในสุญญากาศ แต่เป็นผลจากบริบทเชิงระบบที่อาจปิดกั้นเสียงจากภายใน ได้แก่ ครอบครัวยุคใหม่ที่เน้นการควบคุมมากกว่าการรับฟัง โรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์มากกว่าความเข้าใจผู้เรียน วัฒนธรรมไทยที่เน้นความเงียบและการยอมรับตามลำดับอาวุโส และโลกดิจิทัลที่สร้างความท้าทายใหม่ทั้งการกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ ความกลัวพลาดโอกาส (FOMO) และการเปรียบเทียบตนเองกับผู้อื่น ดังนั้น การเข้าใจความต้องการของผู้เรียนจึงต้องพิจารณาควบคู่กับบริบทเชิงระบบที่หล่อหลอมชีวิต หากยังมองว่าผู้เรียนควรปรับตัวโดยไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างที่แวดล้อมอยู่ เสียงภายในจะยังคงถูกกลบ การแนะนำจึงต้องทำหน้าที่มากกว่าการให้คำปรึกษารายบุคคล หากแต่เป็นกลไกเชิงระบบที่กล้าฟัง กล้าสะท้อน และกล้าเปิดพื้นที่ใหม่ให้เสียงของผู้เรียนได้มีตัวตนอย่างแท้จริง

ผลกระทบของการไม่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของผู้เรียน

เพื่อให้เห็นภาพผลกระทบอย่างเป็นระบบ ผู้เขียนขอจำแนกการวิเคราะห์ออกเป็นสองระดับคือ ผลกระทบเชิงจิตใจและตัวตนในระดับบุคคล และผลกระทบเชิงโครงสร้างในระยะยาวที่ส่งผลต่ออนาคตของผู้เรียนและสังคมโดยรวม

1. ผลกระทบระดับจิตใจและตัวตน

เมื่อโรงเรียนไม่สามารถตอบสนองความต้องการจำเป็นของผู้เรียน เช่น การจัดการอารมณ์ การได้รับเข้าใจ หรือการเคารพในสิทธิของตน ผลกระทบทางจิตใจและต่ออัตลักษณ์ของนักเรียนจะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

1.1 ปรากฏการณ์ภาวะแปลกแยกจากโรงเรียน (School Alienation) เมื่อผู้เรียนไม่พบความเชื่อมโยง (relatedness) กับครูหรือชั้นเรียน พฤติกรรมเชิงปฏิเสธ เช่น การขาดเรียน การไม่ตั้งใจ หรือไม่ร่วมกิจกรรม เกิดขึ้นเป็นกลไกปกป้องตนเอง ราวการบอกแบบไม่ใช้คำพูดว่า “ฉันไม่อยู่ที่นี่อย่างแท้จริง” ทั้งนี้มีงานวิจัยนำเสนอว่าเด็กที่รู้สึกแปลกแยกในโรงเรียนมีแนวโน้มมีพฤติกรรมเปี่ยงเบนและไม่สำเร็จการศึกษา (Archambault et al., 2009; Robinson & Aronica, 2015) ซึ่งสะท้อนปัญหานี้ในระบบไทยทุกระดับ

1.2 พฤติกรรมเสี่ยงและปัญหาสุขภาพจิต ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต (ปี 2565–2567) พบว่า วัยรุ่นไทยอายุไม่เกิน 18 ปี เสี่ยงซึมเศร้าถึงร้อยละ 10.86 และร้อยละ 19.12 มีความเสี่ยงทำร้ายตนเอง ความไม่สามารถจัดการอารมณ์ และขาดการสนับสนุน จึงทำให้วัยรุ่นจำนวนมากตกอยู่ในภาวะเปราะบาง จนมีแนวโน้มเลือกใช้พฤติกรรมเสี่ยงแทนการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์

1.3 ปัญหาเชิงตัวตนเป็นภาวะขาดความเชื่อมโยงกับจุดหมายภายใน และความสับสนในอัตลักษณ์ ในบริบทของผู้เรียนวัยรุ่นไทยในระบบการศึกษา ภาวะที่ผู้เรียนรู้สึกไม่เข้าใจตนเอง ไม่มีจุดหมายที่ชัดเจน หรือไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่เรียนรู้อยู่กับชีวิตของตนเอง สะท้อนถึง ภาวะขาดความเชื่อมโยงกับจุดหมายภายใน (purpose disconnection) และ ความสับสนในอัตลักษณ์ (identity confusion) ซึ่งเป็นปัญหาเชิงจิตใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ความมั่นคงทางอารมณ์ และความสามารถในการกำหนดทิศทางชีวิตอย่างมีความหมาย ภาวะเหล่านี้มักไม่แสดงออกอย่างชัดเจนในทางพฤติกรรม แต่ปรากฏผ่านความเจ็บ ความเบื่อหน่าย หรือความรู้สึกไร้คุณค่า ภายใต้ระบบการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ภายนอกมากกว่าความหมายส่วนบุคคล การเน้นแข่งขันจึงจำเป็นต้องออกแบบกิจกรรมแนะแนวที่เปิดพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ เพื่อเชื่อมโยงผู้เรียนกับคุณค่าภายใน เสริมสร้างความรู้สึกว่าชีวิตมีเป้าหมายและสนับสนุนให้ผู้เรียนได้สำรวจอัตลักษณ์ของตนเองผ่านการฟังอย่างลึกซึ้งและการสะท้อนตนอย่างไม่ถูกตัดสิน

2. ผลกระทบของการละเลยความต้องการจำเป็น

การไม่ตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นของผู้เรียนไม่ใช่เพียงปัญหารายบุคคล หากแต่เป็นกระบวนการที่สร้างความเปราะบางเชิงจิตใจและอัตลักษณ์ในระยะยาว รวมถึงส่งผลต่อโครงสร้างทางสังคมในภาพรวม ดังจะเห็นได้ในหลายมิติ ดังนี้

2.1 ความรู้สึกแปลกแยกจากโรงเรียน ผู้เรียนที่ขาดความเชื่อมโยงกับครูหรือเพื่อนในโรงเรียน มักตอบสนองด้วยการถอยห่าง เช่น ขาดเรียน ไม่ร่วมกิจกรรม หรือไม่ตั้งใจเรียน พฤติกรรมเหล่านี้คือกลไกปกป้องตนเองจากความรู้สึกไม่เป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้มีงานวิจัยยืนยันว่าสถานการณ์นี้สัมพันธ์กับปัญหาการเรียนและปัญหาพฤติกรรม (Archambault et al., 2009; Robinson & Aronica, 2015)

2.2 ความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตและพฤติกรรม ข้อมูลจากกรมสุขภาพจิต (2565–2567) ระบุว่า วัยรุ่นไทยมีความเสี่ยงซึมเศร้าร้อยละ 10.86 และเสี่ยงทำร้ายตนเองร้อยละ 19.12 ซึ่งมักสัมพันธ์กับการขาดพื้นที่ปลอดภัยในการระบายอารมณ์ หรือไม่ได้รับความเข้าใจจากครอบครัวและโรงเรียน

2.3 วิฤตต์ตัวตนด้านความสับสนและขาดเป้าหมายชีวิต เมื่อผู้เรียนไม่สามารถเชื่อมโยงการเรียนรู้กับคุณค่าในตนเองได้ อาจนำไปสู่ภาวะขาดจุดหมายและความสับสนในอัตลักษณ์ วัยรุ่นจำนวนมากจบการศึกษาด้วยความไม่แน่ใจในตนเอง และขาดทักษะในการวางแผนอนาคตอย่างมีจุดหมาย

2.4 ผลกระทบเชิงระบบในระยะยาว ความเปราะบางเหล่านี้ไม่เพียงกระทบชีวิตรายบุคคล แต่ยังสัมพันธ์กับอัตราการออกจากระบบการศึกษา ภาวะความเครียดเรื้อรังในที่ทำงาน การตัดสินใจที่ขาดวิจารณญาณ และความเปราะบางทางสังคมในวงกว้าง หากระบบการศึกษาไม่สามารถฟังเสียงจากภายในของผู้เรียนตั้งแต่ช่วงต้น ย่อมเสี่ยงต่อการผลิตประชากรวัยทำงานที่ไร้พรมแดนภายในอย่างไม่รู้ตัว

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การเพิกเฉยต่อความต้องการจำเป็นของผู้เรียนไม่เพียงทำให้เด็กต้องเผชิญปัญหาเพียงลำพัง แต่ยังสะท้อนถึงความล้มเหลวของระบบที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะทางจิตใจตั้งแต่ต้นทางของชีวิต การแนะแนวจึงควรเริ่มต้นจากการฟังอย่างลึกซึ้ง ตีความเสียงจากภายใน และออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองในระดับระบบ เพื่อลดความเสี่ยงของภาวะแปลกแยก พฤติกรรมอันตราย และปัญหาสุขภาพจิตในระดับประเทศ

การแนะแนวเชิงตอบสนองจากเสียงวัยรุ่นสู่การออกแบบที่มีความหมาย

การแนะแนวเชิงตอบสนองหมายถึง กระบวนการแนะแนวที่ไม่เพียงตอบสนองต่อข้อเรียกร้องที่มองเห็นได้ชัดเจน หากแต่เป็นการแปลความเสี่ยงจากภายในของผู้เรียน ซึ่งสะท้อนถึงความเปราะบาง ความหวัง และความต้องการที่ยังไม่ถูกรับฟัง การเปลี่ยนผ่านจากการแนะแนวแบบเดิมที่มุ่งเน้นการแจกจ่ายข้อมูลและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าสู่การแนะแนวที่มีรากฐานจากการฟัง การเข้าใจ และการตอบสนองต่อโครงสร้างภายในของมนุษย์อย่างลึกซึ้ง

บทความนี้เสนอกรอบแนวคิด “Voice-to-Action Framework” ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่ผู้เขียนพัฒนาขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อแปลความหมายของความต้องการจำเป็นของผู้เรียนที่ปรากฏในรายงานของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2568) ให้กลายเป็นแนวทางการปฏิบัติด้านการแนะแนวที่มีความหมายและสอดคล้องกับบริบทจริงของผู้เรียน กรอบแนวคิดนี้ตั้งอยู่บนฐานของการสังเคราะห์แนวคิดร่วมสมัยด้านจิตวิทยาและการแนะแนว ได้แก่ ทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT), การพัฒนาเยาวชนเชิงบวก (Positive Youth Development: PYD), การดูแลโดยเข้าใจภาวะบาดแผล (Trauma-Informed Care: TIC) และทฤษฎีความบังเอิญที่วางแผนไว้ (Planned Happenstance Theory: PHT)

กรอบแนวคิด Voice-to-Action Framework ประกอบด้วยสามขั้นตอนสำคัญที่เชื่อมโยงกันเป็นกระบวนการ ได้แก่ 1) การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) เพื่อเข้าใจเสียงที่อาจไม่ได้เปล่งออกมาโดยตรง เช่น ความเงียบ ความเบื่อหน่าย หรือภาวะเปราะบาง 2) การแปลความหมายเชิงบริบท (contextual interpretation) ด้วยกรอบจิตวิทยาและความเข้าใจเชิงระบบ เพื่อตีความว่าเบื้องหลังความต้องการนั้นคืออะไร และ 3) การตอบสนองอย่างมีความหมาย (meaningful response) ด้วยแนวทางที่เคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียน มุ่งส่งเสริมความเติบโตจากภายใน ไม่ใช่เพียงเติมทักษะแบบผิวเผิน โดยกรอบแนวคิดนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในระดับการดำเนินงาน ได้แก่ 1) ระดับกิจกรรมกลุ่ม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับเสียงภายใน 2) ระดับการให้คำปรึกษารายบุคคล เพื่อเปิดพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจและเข้าใจความต้องการเฉพาะตน และ 3) ระดับเชิงระบบ เช่น การออกแบบนโยบายและวัฒนธรรมโรงเรียนที่เคารพและตอบสนองต่อเสียงของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น กรอบแนวคิด Voice-to-Action Framework มิใช่เพียงกรอบทฤษฎี แต่คือข้อเสนอเชิงกลยุทธ์สำหรับการขับเคลื่อนงานแนะแนวที่ฟังเป็น เข้าใจลึก และตอบสนองจริง เพื่อให้ความต้องการของ

ผู้เรียนไม่ถูกปล่อยให้เงียบงัน หากแต่กลายเป็นพลังขับเคลื่อนสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงในระบบการศึกษาไทย เพื่อนำกรอบแนวคิด Voice-to-Action Framework ไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม บทความนี้ได้นำเสนอแนวทางการออกแบบกิจกรรมแนะแนวในระดับปฏิบัติการที่สอดคล้องกับเสียงจากภายในของผู้เรียน โดยมีตัวอย่างกิจกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการประยุกต์กรอบแนวคิดนี้อย่างชัดเจนในระดับกิจกรรมกลุ่ม

1. ระดับกิจกรรมกลุ่มเป็นพื้นที่สำหรับการฟัง การสะท้อน และการเติบโตของผู้เรียน

ในระดับกิจกรรมกลุ่ม การแนะแนวควรมุ่งเน้นการจัดสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางอารมณ์ (emotional safety zone) ซึ่งเอื้อต่อการเปิดเผยเสียงภายในของผู้เรียน ทั้งในรูปของความสับสน ความคาดหวัง ความวิตกกังวล หรือความรู้สึกที่ยังไม่สามารถแปรเปลี่ยนเป็นถ้อยคำได้อย่างชัดเจน การสร้างพื้นที่ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนความรู้สึกที่แท้จริงและได้รับการรับฟังอย่างปราศจากการตัดสิน ซึ่งเป็นขั้นแรกของกระบวนการเยียวยาและการพัฒนาตนเอง

การออกแบบกิจกรรมในระดับกลุ่มควรดำเนินตามกรอบแนวคิด Voice-to-Action Framework โดยประกอบด้วยสามขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ 1) การรับฟังเสียงภายในของผู้เรียนอย่างลึกซึ้งและไม่ตัดสิน 2) การแปลความหมายเชิงบริบทผ่านการสะท้อนร่วมกันในกลุ่ม และ 3) การแปรเสียงนั้นไปสู่การลงมือทำผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์หรือกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมายต่อชีวิตจริงของผู้เรียน การดำเนินการทั้งสามขั้นตอนนี้ควรมีความยืดหยุ่น เคารพในจังหวะภายใน และเชื่อมโยงกับความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนในแต่ละบริบท

โปรแกรมบทเรียนจากชีวิต (Life-Based Learning) เป็นตัวอย่างกิจกรรมที่สอดคล้องกับขั้นตอนข้างต้น โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เล่าเหตุการณ์สำคัญในชีวิตของตนเอง และร่วมกันตีความความหมายทางการเรียนรู้ผ่านการสนทนาและการฟังเชิงลึก กิจกรรมนี้ไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในประสบการณ์ของตนเอง แต่ยังทำให้เกิดความตระหนักว่าการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่ในห้องเรียน หากแต่เกิดขึ้นได้ในทุกสถานการณ์ของชีวิต

โปรแกรมเสียงสะท้อน (Reflective Voices) มุ่งพัฒนาทักษะการฟังอย่างเห็นคุณค่า (appreciative listening) และการให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ โดยฝึกให้ผู้เรียนรับฟังความรู้สึกของผู้เรียนอย่างเคารพโดยไม่เร่งแก้ปัญหาและไม่พยายามชี้นำ แต่ตั้งอยู่บนฐานของความเข้าใจ ความเมตตา และการยอมรับความแตกต่าง กระบวนการนี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาแรงจูงใจภายในและความรู้สึกผูกพันตามกรอบแนวคิด SDT

โปรแกรมสมุดเงียบ (Silent Journal) เป็นอีกกิจกรรมที่เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนสามารถสะท้อนตนเองผ่านการเขียนอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นต้องเปิดเผยต่อสาธารณะ รูปแบบนี้เหมาะสำหรับผู้เรียนที่มีความเปราะบางหรือไม่สะดวกใจในการแสดงออกต่อหน้า การเขียนบันทึกความคิด ความรู้สึก และคำถามภายใน ช่วยให้ผู้เรียนได้เยียวยาตนเอง และเป็นโอกาสให้เสียงที่เงียบงันภายในได้รับการรับรู้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของแนวคิด TIC ที่เน้นการเคารพพลโลกการปกป้องตนเองของแต่ละบุคคล

กิจกรรมทั้งสามนี้ล้วนสะท้อนแนวทางการแนะแนวที่มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ทางอารมณ์ เสริมสร้างทักษะชีวิต ความเข้าใจตนเอง และการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหมาย โดยเน้นการเคารพเสียงของผู้เรียนแต่ละคน และส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนในฐานะมนุษย์ที่มีคุณค่าเฉพาะตน

2. การให้คำปรึกษารายบุคคลในระดับลึกเพื่อเข้าถึงเสียงภายในและโครงสร้างภายในของผู้เรียน

ในระดับรายบุคคล การแนะแนวต้องยกระดับจากการให้คำแนะนำทั่วไปมาเป็นการฟังเพื่อเข้าใจโครงสร้างภายในของผู้เรียน โดยเฉพาะการรับรู้ว่าคุณเรียนบางคนอาจแสดงออกน้อย หรือเลือกใช้ความเงียบเป็นกลไกการปกป้องตนเองจากประสบการณ์ที่เจ็บปวดหรือไม่ปลอดภัยในอดีต การให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจึงต้องอิงหลักการของการให้ความเคารพในความเงียบ การรับฟังอย่างลึกซึ้งด้วยสายตาที่ไม่ตัดสิน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเปิดเผยตนเองอย่างปลอดภัย

แนวทางการให้คำปรึกษาแบบศูนย์กลางของ Rogers เป็นรากฐานสำคัญที่ครูแนะแนวต้องนำมาใช้ในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบำบัด Rogers (1961) เสนอว่าการรับฟังด้วยความเอาใจใส่จริงใจ การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข และความแท้จริงของผู้ให้คำปรึกษาเป็นเงื่อนไขหลักที่จำเป็นและเพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลงเชิงบำบัด สภาพเงื่อนไขเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่าคุณค่าในฐานมนุษย์ที่สมบูรณ์ แทนที่จะเป็นเพียงปัญหาที่ต้องแก้ไข

แนวทางการให้คำปรึกษาแบบมุ่งทางออก (Solution-Focused Counseling) ช่วยให้การสนทนาก้าวไปจากการค้นหาทรัพยากรและความสามารถที่ผู้เรียนมีอยู่แล้ว แทนที่จะเจาะลึกในปัญหาหรือความล้มเหลวในอดีต การตั้งคำถาม เช่น "เมื่อไรที่คุณรู้สึกว่าคุณเข้มแข็งที่สุด?" หรือ "ถ้าปัญหานี้หายไปในวันพรุ่งนี้ คุณจะรู้ได้อย่างไรว่ามันหายไปแล้ว?" จะช่วยให้ผู้เรียนมองเห็นความหวังและเส้นทางสู่การเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปได้

แนวทางการบำบัดด้วยเรื่องเล่า (Narrative Therapy) ช่วยให้ผู้เรียนทบทวนประสบการณ์ สร้างความหมายใหม่ และแยกตัวตนออกจากปัญหา ผ่านการเล่าเรื่องในมุมใหม่ เพื่อเสริมสร้างอัตลักษณ์และความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง อย่างยั่งยืน กระบวนการดังกล่าวสนับสนุนให้ผู้เรียนมองเห็นจุดแข็งภายใน และเลือกกำหนดทิศทางชีวิตด้วยตนเองผ่านบทสนทนาที่มีความหมาย

การผสมผสานแนวทางเหล่านี้เข้าด้วยกันจะทำให้การให้คำปรึกษากลายเป็นกระบวนการที่ผู้เรียนรู้สึกได้รับการเข้าใจอย่างลึกซึ้ง มีพื้นที่ในการสำรวจตนเอง และได้รับการสนับสนุนในการเติบโตไปตามศักยภาพและเป้าหมายที่ตนเองกำหนด

3. การสร้างระบบสนับสนุนที่เปิดรับเสียงของผู้เรียนและส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจ

ในระดับระบบ โรงเรียนควรออกแบบระบบแนะแนวที่เป็นมากกว่าการจัดกิจกรรมตามปฏิทินปฏิบัติงาน โดยต้องเป็นโครงสร้างที่สามารถฟังเสียงของผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่องและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปตามบริบทและเวลา การพัฒนาระบบนี้ต้องเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนในโรงเรียนเข้าใจบทบาทในการรับฟังและดูแลสุขภาพจิตของผู้เรียน

การพัฒนาความสามารถของบุคลากรทุกคนเป็นรากฐานสำคัญของระบบ ครูทุกคนควรมีบทบาทร่วมในการเฝ้าระวังสัญญาณของภาวะเปราะบางทางจิตใจของผู้เรียน ทั้งจากพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง อารมณ์ที่แปรปรวน หรือความเงียบที่ผิดจากลักษณะปกติ การส่งเสริมความรู้ด้านสัญญาณเตือนทางสุขภาพจิต การสื่อสารเชิงบวก และการสร้างบรรยากาศตามแนวคิด TIC จะช่วยเสริมศักยภาพให้ครูทุกคนสามารถมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในระบบการดูแลช่วยเหลือที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

การออกแบบระบบการให้บริการแนะแนวแบบเป็นขั้น ตามแนวคิด Multi-Tiered System of Support (MTSS) ที่ได้รับการพัฒนาจากการวิจัยของ Sugai & Horner (2009) การให้บริการแนะแนวตามระบบ MTSS ช่วยให้

สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมตามระดับความจำเป็น ทั้งยังเอื้อต่อการดูแลช่วยเหลือเชิงระบบอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งระดับการให้บริการออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้ ชั้นที่หนึ่ง เน้นแนวพื้นฐานสำหรับผู้เรียนทุกคนผ่านหลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะชีวิต การรู้จักตนเอง และการใช้ชีวิตอย่างมีเป้าหมาย ชั้นที่สอง ดูแลกลุ่มเสี่ยงที่ต้องการการช่วยเหลือเพิ่มเติม ด้วยกิจกรรมกลุ่มย่อย การให้คำปรึกษา และการติดตามผลอย่างใกล้ชิด และชั้นที่สาม ให้บริการเฉพาะทางสำหรับผู้เรียนที่มีปัญหาซับซ้อน โดยการส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาหรือสุขภาพจิต ระบบ MTSS ช่วยให้การแนะนำมีความครอบคลุม เป็นระบบ และสอดคล้องกับระดับความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน

การประเมินคุณภาพชีวิตในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ผ่านตัวชี้วัดที่สะท้อนความรู้สึกของผู้เรียนอย่างแท้จริง เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความเชื่อมั่นในความสามารถ ระดับความไว้วางใจต่อครูและเพื่อน และความรู้สึกปลอดภัยทางอารมณ์ในโรงเรียน การประเมินนี้จะช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับปรุงระบบและแนวทางการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

การสร้างพันธมิตรกับครอบครัวและชุมชน เพื่อขยายระบบสนับสนุนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ชีวิตของผู้เรียน การจัดเวทีสำหรับผู้ปกครองเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของวัยรุ่น การพัฒนาทักษะการสื่อสารในครอบครัวที่เอื้อต่อการเติบโตทางจิตใจ และการเชื่อมต่อกับหน่วยงานด้านสุขภาพจิตและสวัสดิการสังคม จะช่วยสร้างเครือข่ายการดูแลที่แข็งแกร่งและยั่งยืน

4. การเปลี่ยนฐานคิดจากกิจกรรมตามแผนสู่กระบวนการที่ออกแบบจากเสียงผู้เรียน

การประยุกต์ใช้ Voice-to-Action Framework ในระดับกิจกรรม กลุ่ม และระบบ มิใช่เพียงการปรับวิธีดำเนินงานเชิงเทคนิค หากแต่เป็นการเปลี่ยนกรอบความคิดต่อบทบาทของครูแนะแนวและผู้เรียน ในอดีต กระบวนการแนะแนวมักขับเคลื่อนด้วยแผนที่กำหนดโดยครู และวัดผลจากปริมาณกิจกรรม แต่แนวคิดใหม่เสนอให้เริ่มจากเสียงจากภายในของผู้เรียนเป็นต้นตอ เพื่อออกแบบกระบวนการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นเฉพาะตัว แนวคิดนี้ครูแนะแนวไม่ใช่ผู้ถ่ายทอดเนื้อหาหรือแก้ปัญหา หากแต่เป็นผู้อำนวยความสะดวกเข้าใจที่แปลความหมายของเสียงภายในผู้เรียน เปิดพื้นที่ปลอดภัย และร่วมเดินทางในการเติบโต บทบาทใหม่นี้ต้องการทั้งทักษะใหม่ ความเข้าใจเชิงทฤษฎี และจิตใจที่เปิดรับประสบการณ์ของผู้เรียนอย่างแท้จริง โดยการประเมินความสำเร็จของการแนะแนวจึงควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับคุณภาพของการเปลี่ยนแปลงมากกว่าจำนวนกิจกรรม เช่น ความรู้สึกมีคุณค่าในตน ความสามารถในการจัดการอารมณ์ การกล้าแสดงออก และความเชื่อมโยงกับโรงเรียนในฐานะชุมชนที่ปลอดภัย

ดังนั้น การแนะแนวที่ฟังเสียงภายในจึงไม่ใช่เพียงเครื่องมือจัดการปัญหา แต่คือกระบวนการสร้างมนุษย์ผ่านการรับฟัง แปลความ และลงมือทำอย่างมีความหมาย เป็นแนวทางที่ทั้งตอบสนองความต้องการจำเป็น และฟื้นฟูศักดิ์ศรีของความเป็นผู้เรียนในระบบการศึกษาไทยอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการขับเคลื่อนการแนะแนวเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของวัยรุ่นไทยและความเปราะบางเชิงโครงสร้างในระบบการศึกษา ผู้เขียนนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบาย 2 ด้านหลัก เพื่อยกระดับงานแนะแนวจากภารกิจเชิงกิจกรรม สู่กลไกหลักในการพัฒนาเยาวชนไทยในศตวรรษที่ 21

1. ด้านระบบ การปรับโครงสร้างและแนวให้ตอบสนองเสียงของผู้เรียนอย่างแท้จริง

1.1 ควรกำหนดให้โรงเรียนทุกแห่งพัฒนาระบบและแนวตามแนวคิด MTSS โดยแยกการให้บริการและแนวออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ การและแนวพื้นฐานสำหรับนักเรียนทุกคน การให้การดูแลเฉพาะกลุ่มที่มีความเสี่ยง และการส่งต่อเชิงลึกสำหรับผู้เรียนที่ต้องการการดูแลเฉพาะทาง

1.2 ควรจัดตั้งระบบสำรวจเสียงของผู้เรียนในแต่ละโรงเรียนอย่างเป็นระบบ สม่ำเสมอ และครอบคลุม ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) และข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น เวทีนักเรียนสะท้อนครุ่น เพื่อให้เสียงของผู้เรียนมีผลต่อการออกแบบกิจกรรมและการตัดสินใจเชิงนโยบายในระดับโรงเรียน

1.3 ควรกำหนดให้มีระบบประเมินคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในโรงเรียน โดยใช้ตัวชี้วัดทางจิตใจและสังคม เช่น ความรู้สึกมีตัวตน ความมั่นคงทางอารมณ์ และความไว้วางใจต่อครูและเพื่อน เพื่อให้และแนวมีข้อมูลเชิงบริบทในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.4 กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดตำแหน่งครูและแนวเต็มเวลาในทุกโรงเรียน เพื่อให้มีผู้รับผิดชอบงานและแนวอย่างชัดเจน มีภาระงานที่เหมาะสม และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในด้านจิตวิทยา การให้คำปรึกษา และการเข้าใจความหลากหลายของผู้เรียน

1.5 ควรพัฒนาหลักสูตรอบรมครูและแนวที่บูรณาการแนวความคิดการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ (Social and Emotional Learning: SEL) อย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการดูแลตนเอง การเข้าใจผู้อื่น และการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก อันนำไปสู่การออกแบบกระบวนการรับฟัง ทำความเข้าใจ และให้การสนับสนุนผู้เรียนในภาวะเปราะบางได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความหมาย

2. ด้านวิธีคิด เปลี่ยนฐานคิดของการและแนวจากกิจกรรมเชิงปฏิทินปฏิบัติการสู่กระบวนการที่ยืดหยุ่นและฟังเสียงภายใน

2.1 ควรปรับระบบการประเมินผลการและแนวจากการวัดเชิงปริมาณ เช่น จำนวนกิจกรรมหรือชั่วโมงและแนว ไปสู่การประเมินผลเชิงคุณภาพที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงภายในของผู้เรียน เช่น ความมั่นใจในตนเอง การจัดการอารมณ์ และความรู้สึกมีคุณค่าในตน

2.2 ควรส่งเสริมให้ครูและแนวปรับบทบาทจากผู้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเติบโตและผู้แปลเสียงภายในของผู้เรียนโดยจัดให้มีเวทีฝึกอบรม การโค้ชระยะยาว และการสะท้อนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

2.3 ควรส่งเสริมการใช้กรอบแนวคิด Voice-to-Action Framework ในการออกแบบกิจกรรมและแนว โดยยึดหลักการฟังอย่างลึกซึ้ง การแปลความหมายของเสียงภายในเชิงบริบท และการออกแบบการตอบสนองอย่างมีความหมาย เพื่อให้กระบวนการและแนวเชื่อมโยงกับตัวตนของผู้เรียนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอทั้งสามด้านนี้มีเป้าหมายเพื่อปฏิรูปวิธีคิดเชิงระบบที่มีต่อผู้เรียน ให้เปลี่ยนจากการมองเป็น รับบริการการศึกษาไปสู่การยอมรับในฐานะมนุษย์ที่มีเสียง มีคุณค่า และมีศักยภาพในการเติบโต ซึ่งจะทำให้การและแนวกลายเป็นหัวใจของการพัฒนาเยาวชนไทยในโลกยุคเปลี่ยนผ่าน

บทสรุป

บทความนี้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของผู้เรียนไทยจากรายงาน สกศ. 2568 ผ่านกรอบทฤษฎีทางจิตวิทยา และการแนะแนว 4 แนวคิด ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการด้านการจัดการอารมณ์ การได้รับความเข้าใจจากครู และการเคารพในศักดิ์ศรีเป็น "เสียงจากภายใน" ที่สะท้อนความต้องการความปลอดภัยทางอารมณ์และการยอมรับในฐานะมนุษย์ บทความจึงเสนอ Voice-to-Action Framework ที่แปลเสียงภายในเป็นแนวทางการแนะแนวสามระดับ คือ กิจกรรมกลุ่ม การให้คำปรึกษารายบุคคล และการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อยกระดับงานแนะแนวสู่กลไกหลัก ในการพัฒนาเยาวชนไทยอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

บทความนี้นำเสนอกรอบแนวคิด Voice-to-Action Framework ซึ่งถือเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่พัฒนาจากการสังเคราะห์ผลวิจัยระดับชาติร่วมกับทฤษฎีร่วมสมัยทางจิตวิทยา ได้แก่ SDT PYD TIC และ PHT โดยมีจุดเด่นในการตีความความต้องการจำเป็นของผู้เรียนในเชิงลึกว่าเป็นเสียงจากภายในที่สะท้อนภาวะอารมณ์ ความสัมพันธ์ และความหมายส่วนบุคคล กรอบแนวคิดนี้ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การฟังอย่างลึกซึ้ง การแปลความหมายเชิงบริบท และการออกแบบการตอบสนองอย่างมีความหมาย ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ทั้งในระดับกิจกรรม กลุ่ม รายบุคคล และเชิงระบบ องค์ความรู้นี้จะขยายแนวคิดเดิมจากมิติพฤติกรรมไปสู่มิติเชิงสัมพันธ์และจิตวิญญาณของการเรียนรู้ พร้อมทั้งมีศักยภาพในการเปลี่ยนทิศทางของการแนะแนวให้เป็นกลไกการส่งเสริมคุณค่าภายในของผู้เรียน ข้อจำกัดคือความสามารถของผู้ปฏิบัติในการฟังและตีความเสียงจากภายในซึ่งต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม และยังต้องมีการวิจัยประเมินผลเพื่อรองรับการนำไปใช้ในวงกว้าง

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2568). *รายงานประจำปีกรมสุขภาพจิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2568). *รายงานผลการวิจัยระดับชาติว่าด้วยคุณภาพชีวิตและความต้องการของผู้เรียน*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Archambault, I., Janosz, M., Fallu, J.-S., & Pagani, L. S. (2009). Adolescent school dropout: A review of psychological and educational predictors. *Educational Psychology Review*, 21(2), 131–145. <https://doi.org/10.1007/s10648-008-9090-0>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Chung, J. H. J. (2021). “We participate, silently”: Thai university students’ perceptions of classroom participation. *Qualitative Research in Education*, 10(1), 62–87. <https://doi.org/10.17583/qre.2021.6018>
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>

- Lerner, R. M., Almerigi, J. B., Theokas, C., & Lerner, J. V. (2005). Positive youth development: A view of the issues. *The Journal of Early Adolescence*, 25(1), 10–16.
<https://doi.org/10.1177/0272431604273211>
- National Child Traumatic Stress Network. (2017). *Creating, supporting, and sustaining trauma-informed schools: A systems framework*. <https://www.nctsn.org/resources/creating-supporting-and-sustaining-trauma-informed-schools-systems-framework>
- Przybylski, A. K., Murayama, K., Roecklein, C. M., & Ryan, R. M. (2013). Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out. *Motivation and Emotion*, 37(2), 181–188.
<https://doi.org/10.1007/s11031-013-9313-2>
- Robinson, K., & Aronica, L. (2015). *Creative schools: The grassroots revolution that's transforming education*. Viking.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy*. Houghton Mifflin.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Sugai, G., & Horner, R. H. (2009). Responsiveness-to-intervention and school-wide positive behavior supports: Integration of multi-tiered system approaches. *Exceptionality*, 17(4), 223–237.
<https://doi.org/10.1080/09362830903235375>
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy and completely unprepared for adulthood and what that means for the rest of us*. Atria Books.
- Valkenburg, P. M., & Peter, J. (2017). Social media and adolescents' well-being: Developing a process model of various risk and opportunity effects. *Journal of Youth and Adolescence*, 46(5), 920–938.
<https://doi.org/10.1007/s10964-017-0649-z>

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ
นิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Factors Affecting the Decision to Choose an Establishment in the Vocational
Experience Training of Students at the College of Social Communication
Innovation Srinakharinwirot University

ณัฐนันท์ สุวงศ์ษา¹, อาอีชะห์ สะนิง^{2*}
Nattanan Suwongsa¹, Aishah Saning^{2*}

¹ วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹ College of Social Communication Innovation, Srinakharinwirot University

^{2*} วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

^{2*} College of Social Communication Innovation, Srinakharinwirot University

* Corresponding email: nattanans@g.swu.ac.th

Received: 22 กุมภาพันธ์ 2568; Revised: 11 มิถุนายน 2568; Accepted: 8 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และประโยชน์ที่รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม และประโยชน์ที่รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ สาขา เกรดเฉลี่ยสะสม และสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ส่งผลต่อประโยชน์ที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามปลายปิด โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 240 คน ที่มาจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ที่มาจากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อระดับการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ ด้านชื่อเสียงองค์กร ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประโยชน์ที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง นอกจากนี้ ความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดย

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์ต่อนิสิต ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ เกิดการพัฒนาตนเอง มั่นใจในตนเองมากขึ้น 2) นิสิตที่มี เพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนนิสิตที่มี อายุ สาขาวิชาเอก เกรดเฉลี่ยสะสม และสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นของการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 นิสิตที่มี เพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนนิสิตที่มี อายุ สาขาวิชาเอก เกรดเฉลี่ยสะสม และสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และ 3) การตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สามารถพยากรณ์ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ได้แก่ (1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง และ (2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก ด้ร้อยละ 34.30

คำสำคัญ : การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ, การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ, สถานประกอบการ

ABSTRACT

This research aims to 1) study the level of decision making in choosing a workplace for professional experience training and the benefits received from the professional experience training of students of the College of Social Communication Innovation. 2) to compare opinions on decision making in choosing a workplace for professional experience training of students of the College of Social Communication Innovation and the benefits received from the professional experience training, classified by gender, age, branch, cumulative grade point average, and workplace for professional experience training. 3) to study the decision making in choosing a workplace for professional experience training that affects the benefits received from the professional experience training of students of the College of Social Communication Innovation. This is quantitative research with a closed-ended questionnaire as the research instrument. The sample group is 240 students who are practicing their professional experience, calculated from the sample size using the Taro Yamane formula at a level of error of 0.05 from simple random sampling. The data collected from the questionnaires were analyzed using statistics, including percentages, means, standard deviations, and comparisons using t-tests, one-way ANOVAs, and multiple regression analysis.

The research results found that 1) The respondents had opinions on the decision-making level of choosing a business to train their professional experience at a high level overall. The aspect with the highest average value was the organization's reputation. The issue with the highest average value was that students would choose to train their professional experience at a business with good performance

and high profitability. In addition, opinions on the benefits received from training their professional experience were at a high level overall. The aspect with the highest average value was that benefits to students were developed and that the issue with the highest average value was that self-development and increased self-confidence were created. 2) Students with different genders have different opinions in deciding to choose a workplace for their overall professional experience training at a significance level of 0.05. Students with different ages, majors, cumulative grade point averages, and workplaces for their professional experience training do not have different opinions in deciding to choose a workplace for their overall professional experience training at a significance level of 0.05. Students with different genders had different opinions on the benefits received from the professional experience training at a significance level of 0.05. Students with different ages, majors, cumulative grade point averages, and workplaces where they trained had no different opinions on the benefits received from the professional experience training at a significance level of 0.05., and 3) The decision to select a business for internship that can predict the benefits received from the internship are as follows: 1) Students will choose to internship in a business with good performance and can generate high level of profit and 2) Students will choose to internship in a business that is close to home or accommodation, 34.30 percent.

Keywords: Professional Experience Training, Internship, Establishment

บทนำ

การพัฒนาศักยภาพผู้คนในทุกช่วงวัยถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้มีความก้าวหน้าและยั่งยืน เนื่องจากส่งผลกระทบในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการศึกษา ที่ผ่านมามีภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีความพยายามจัดให้มีการวางแผนและกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาคนและการปฏิรูปการศึกษามาโดยตลอด ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ที่มุ่งเน้นการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการของตลาดและการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) โดยนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาคน การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะแรงงานอย่างต่อเนื่อง เช่น นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์ (2560) แสดงให้เห็นว่านวัตกรรมการศึกษาตลอดชีวิตมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคน ในขณะที่ มนูญญา อีรภักปนาทาดา (2564) ชี้ให้เห็นว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นวิธีที่ดีในการนำความรู้ทฤษฎีมาใช้จริง เพื่อเตรียมความพร้อมนักศึกษาให้ทำงานได้จริงเมื่อจบการศึกษา ทำให้สถาบันการศึกษาและองค์กรต่าง ๆ ร่วมมือกันจัดกิจกรรมเพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพก่อนสำเร็จการศึกษา และพร้อมเพื่อปฏิบัติงานจริงทั้งความรู้และทักษะ ไม่จะเป็นการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับคนอื่น หรือการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีความพยายามของทุกภาคส่วนในการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรของประเทศเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ แต่ข้อมูลจาก สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566) ยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาอยู่ เช่น ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะตามความต้องการของตลาดแรงงาน

สะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินงานที่ผ่านมา ยังไม่สามารถตอบโจทย์การพัฒนากำลังคนหรือบุคลากรที่มีศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์ (2560) ได้นำเสนอและเน้นว่าการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นมาก เพื่อสร้างคนที่มีศักยภาพสูง ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับ ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) ของ Theodore W. Schultz และ Gary Becker ที่มองว่าการลงทุนในการศึกษาและพัฒนาทักษะก็เหมือนการลงทุนในสินทรัพย์ที่จะสร้างผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Wuttaphan, 2017) รวมทั้ง มนูญญา อีร์กัมปนาทราดา (2564) ชี้ให้เห็นว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาได้นำความรู้ที่เรียนมาใช้จริง พัฒนาทักษะที่จำเป็นในสภาพแวดล้อมจริง และสามารถสร้างความมั่นใจในการประกอบอาชีพ ประกอบกับประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูง จึงจำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักศึกษาในสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน รวมถึงความท้าทายและแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์, 2560) ดังนั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรม เพื่อจัดประสบการณ์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้กับนักศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบันได้มีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีทั้งหมด 3 หลักสูตร คือ 1) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (นวัตกรรมการสื่อสารสังคม) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 2) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 3) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (นวัตกรรมการสื่อสาร) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 จึงทำให้มีการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย ซึ่งทำให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตต้องมีความหลากหลายตามสาขาที่เรียนด้วยเช่นกัน ดังนั้น การตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตจึงจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในปัจจุบันได้มีการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีทั้งหมด 3 หลักสูตร คือ 1) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (นวัตกรรมการสื่อสารสังคม) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 2) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาพยนตร์และสื่อดิจิทัล) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2565 3) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (นวัตกรรมการสื่อสาร) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2564 จึงทำให้มีการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและทักษะที่หลากหลาย ซึ่งทำให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตต้องมีความหลากหลายตามสาขาที่เรียนด้วยเช่นกัน และด้วยหลักสูตรที่มีความเฉพาะทางมากขึ้น ทำให้ประเภทของสถานประกอบการที่นิสิตแต่ละคนสนใจหรือเหมาะสมกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความแตกต่างกันอย่างมาก ทำให้การเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับนิสิต เนื่องจากต้องพิจารณาจากคุณลักษณะและปัจจัยหลายประการที่ต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น ความสนใจส่วนตัว ทักษะที่ต้องการพัฒนา ความสอดคล้องกับหลักสูตร โอกาสในการทำงานในอนาคต และเงื่อนไขอื่น ๆ ดังนั้น การที่นิสิตต้องตัดสินใจเลือกสถานประกอบการที่หลากหลาย ทำให้วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม และคณาจารย์ต้องเผชิญกับความท้าทายในการให้คำปรึกษาที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของนิสิตแต่ละคน ทำให้การตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตจึงจำเป็นต้องขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาการตัดสินใจ
คัดเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม และประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ สาขา เกรดเฉลี่ยสะสม และสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 3) เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ส่งผลต่อประโยชน์ที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม

การทบทวนวรรณกรรม

ศิริวรรณ มุนินทรวงศ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและทักษะในการทำงานของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ทักษะที่นักศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้ในขณะที่เป็นนักศึกษา 5 ลำดับแรกได้แก่ 1) ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น 2) ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น 3) ความกระตือรือร้น 4) การทำงานเป็นทีม 5) ความรู้และทักษะพื้นฐานในการทำงาน ส่วนทักษะที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีพัฒนาการน้อย สาขาวิชาควรกำกับติดตาม 4ลำดับแรก ได้แก่ 1) ความรู้ความสามารถด้านภาษาญี่ปุ่น 2) ความสามารถทางด้าน IT 3) ความรู้ทางธุรกิจ 4) ความสามารถในการจัดการและแก้ไขปัญหา

ปณิสยา พิมพ์กลาง (2562) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า จากการศึกษาข้อมูลทั้งก่อนและหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สายอาชีพ แผนก และบริษัทนั้น สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ความใกล้ชิดที่พักอาศัย ความชอบส่วนบุคคล ความสะดวกในการเดินทาง และชื่อเสียงของบริษัท ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่านักศึกษาให้ความสำคัญสูงสุดกับการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ ใกล้ที่พัก และสามารถเดินทางได้อย่างสะดวกสบาย ในทางกลับกัน ปัจจัยที่นักศึกษาให้น้ำหนักความสำคัญน้อยที่สุดคือ โอกาสในการได้ปฏิบัติงานจริง ในระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ภาวณิ บุญจันดา, ธนาภัสสร สนิธิรักษ์, รุติรัตน์ รักษาศรี, รังสรรค์ หล้าคำจา และ วิมลพร ระเวงวัลย์ (2564) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า 1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีเกรดเฉลี่ยสะสมอยู่ระหว่าง 2.00–2.99 ฝึกประสบการณ์วิชาชีพประเภทการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ คือ โรงแรม/ภัตตาคาร/ร้านอาหาร และมีความคิดเห็นต่อแนวคิดในการเลือกสถานที่ฝึกวิชาชีพ 2 ด้าน คือ 1) ด้านเป้าหมายในการเลือกอยู่ในระดับมาก และ 2) ด้านความเชื่อค่านิยมในการเลือกอยู่ในระดับมาก และ 2. ความสัมพันธ์

ระหว่างแนวคิดในการเลือกอาชีพของนักศึกษาและปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษามี 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการรับรู้ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการสนใจในการตัดสินใจเลือกอยู่ในระดับมาก และ 3) ด้านทัศนคติในการตัดสินใจเลือกอยู่ในระดับมาก

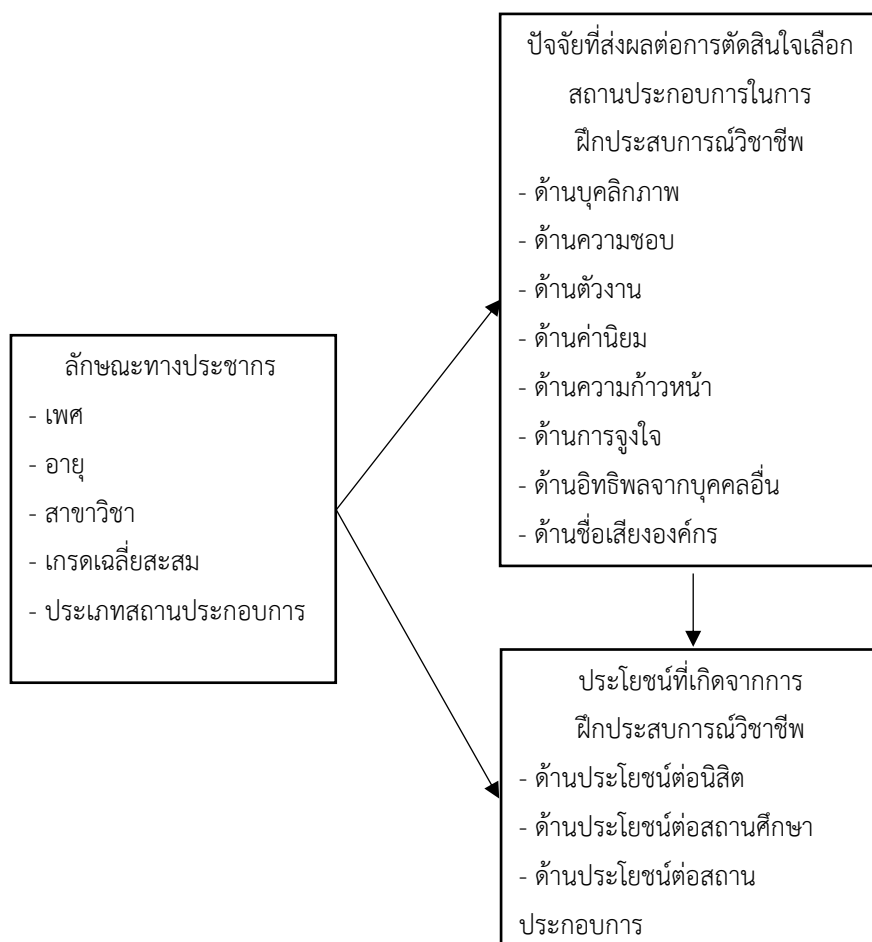
ปาริชาติ บัวเจริญ และคณะ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่ พบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการของนักศึกษาปริญญาตรีประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ เช่น ชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ สถานที่ตั้งของสถานประกอบการ 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานประกอบการ การดูแลความสะอาดภายใน ภายนอก และเครื่องมือของสถานประกอบการ 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เช่น แรงจูงใจจากเพื่อน แรงจูงใจจากรุ่นพี่ แรงจูงใจจากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา 4) ปัจจัยด้านตัวนักศึกษา เช่น ความชอบส่วนตัวของนักศึกษาที่มีต่อสถานประกอบการ ความเชื่อส่วนตัวของนักศึกษาที่มีต่อสถานประกอบการ ความคาดหวังในความรู้ที่จะได้รับจากสถานประกอบการ และ 5) ปัจจัยด้านค่าใช้จ่าย เช่น ค่าที่พักอาศัย (รวม ค่าน้ำ ค่าไฟ) ค่าอาหาร ทั้งนี้ ปัจจัยด้านภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านตัวนักศึกษา จำแนกตามเพศมีความแตกต่างกันแต่เมื่อจำแนกตามหลักสูตร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามสาขา พบว่า สาขาวิศวกรรมเครื่องกลให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยด้านนักศึกษา แตกต่างจากสาขาอื่น ๆ

สุเทวี คงคุณ (2566) ศึกษาการตัดสินใจในการเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีแนวโน้มเลือก หน่วยงานภาครัฐ หรือ รัฐวิสาหกิจ สำหรับการเก็บเกี่ยวประสบการณ์ทางวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในองค์กรที่มีความมั่นคงและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีในหมู่นักศึกษา 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ได้แก่ (1) แรงจูงใจที่นักศึกษาแสดงให้เห็นถึงระดับแรงจูงใจที่สูง ในกระบวนการคัดเลือกองค์กร (2) การรับรู้และทัศนคติ การรับรู้และทัศนคติของนักศึกษาต่อองค์กร เป้าหมายอยู่ในระดับดี สะท้อนถึงความ รอบคอบในการพิจารณาเลือกองค์กร (3) เป้าหมายและค่านิยมส่วนบุคคล โดยเป้าหมาย ความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคล ของนักศึกษามีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจ โดยแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องที่ชัดเจนระหว่างความมุ่งมั่นส่วนบุคคลกับลักษณะขององค์กรที่ถูกเลือก 2) อุปสรรคและความท้าทายที่พบในการเลือกสถานประกอบการฝึกประสบการณ์ ได้แก่ (1) ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPA) นักศึกษาจำนวนหนึ่งประสบปัญหาในการปฏิบัติตาม เกณฑ์ GPA ขั้นต่ำ ที่บางองค์กรกำหนด (2) การเดินทาง การเดินทางไปยังองค์กรที่ตั้งอยู่ห่างไกลจากที่พักเป็นอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง (3) อิทธิพลของเพื่อน นักศึกษาบางรายมีแนวโน้มที่จะเลือกองค์กรตามอิทธิพลจากกลุ่มเพื่อน มากกว่าการพิจารณาถึงความเหมาะสมกับความสามารถหรือเป้าหมายในอาชีพของตนเอง ซึ่งอาจนำไปสู่ความไม่สอดคล้องกับเส้นทางอาชีพในระยะยาวได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาในบริบทต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยหลักที่นักศึกษาพิจารณา คือ เป้าหมายส่วนบุคคล ค่านิยม การรับรู้ แรงจูงใจ และทัศนคติ รวมถึงปัจจัยเชิงปฏิบัติอย่าง ความใกล้ชิดที่พัก ความสะดวกในการเดินทาง และชื่อเสียงขององค์กร นอกจากนี้ ยังมีการกล่าวถึงอุปสรรคที่พบ เช่น ปัญหา GPA การเดินทางไกล และอิทธิพลจากเพื่อน ซึ่งช่องว่างขององค์ความรู้ที่สำคัญที่ผู้วิจัยให้ความสนใจ คือ การขาดการศึกษาในกลุ่มนิสิต วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งอาจมีปัจจัยที่มีอิทธิพลเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเฉพาะที่แตกต่างออกไปในสาขาวิชาที่มีลักษณะการ

จัดการเรียนเกี่ยวกับด้านนวัตกรรมการสื่อสารและเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น โอกาสในการสร้างสรรค์นวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น หรือการเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนิสิตกลุ่มนี้แตกต่างจากสาขาวิชาอื่น ดังนั้น การวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม จะนำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาหลักสูตร การแนะแนวอาชีพ และการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการที่ตอบโจทย์ความต้องการของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นิสิตชั้นปีที่ 4 ที่ลงทะเบียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในปีการศึกษา

2566

1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) นิสิตชั้นปีที่ 4 ที่ลงทะเบียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในปีการศึกษา 2566 จำนวน 373 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยเกณฑ์ร้อยละ หากมีจำนวนประชากรหลักร้อยละ ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 25 ในการวิจัยครั้งนี้ ควรใช้กลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด 94 คน ดังนั้น ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างตอบกลับมา จำนวน 240 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 64.34 ถือว่าจำนวนตัวอย่างใช้ได้

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ การตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความชอบ ด้านตัวงาน ด้านค่านิยม ด้านความก้าวหน้า ด้านการจูงใจ ด้านอิทธิพลจากบุคคลอื่น ด้านชื่อเสียงองค์กร

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประโยชน์ที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม ได้แก่ ด้านประโยชน์ต่อนิสิต ด้านประโยชน์ต่อสถานศึกษา ด้านประโยชน์ต่อสถานประกอบการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตอนที่ 3 ประโยชน์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต

การตรวจสอบเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จำนวน 1 ท่าน และด้านการวิจัย จำนวน 2 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์การวิจัยและข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งมีค่า IOC ระหว่าง 0.75 – 1.00

จากนั้นนำไปทดลองใช้เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability test) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนิสิตชั้นปีที่ 3 ซึ่ง จะฝึกประสบการณ์วิชาชีพในปีการศึกษา 2567 จำนวน 30 ชุด โดยนำมาทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ตามสูตรของ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมของข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เท่ากับ 0.765 และค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามประโยชน์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิต เท่ากับ 0.834 จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยใช้การส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ด้วย Google form ไปยังแอปพลิเคชันไลน์ในกลุ่มของผู้ลงทะเบียนในรายวิชาฝึกประสบการณ์วิชาการวิชาชีพ โดยการยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการกระทำด้วยการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองผ่าน Google form โดยผู้วิจัยไม่รวบรวมและระบุอีเมลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1) สถิติพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม และศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม

5.2) สถิติอ้างอิง ใช้การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม และประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ สาขา เกรดเฉลี่ยสะสม และสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ใช้ในการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ส่งผลต่อประโยชน์ที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.40	0.52	มาก
2. ด้านความชอบ	4.16	0.66	มาก
3. ด้านตัวงาน	4.34	0.57	มาก
4. ด้านค่านิยม	4.32	0.62	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	4.30	0.77	มาก
6. ด้านการจูงใจ	4.02	0.74	มาก
7. ด้านอิทธิพลจากบุคคลอื่น	3.78	0.90	มาก
8. ด้านชื่อเสียงองค์กร	4.43	0.57	มาก
เฉลี่ยรวม	4.21	0.48	มาก

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.48) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ ด้านชื่อเสียงองค์กร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) ในระดับมาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.57) ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.68) ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.65) ในระดับมากที่สุด ลำดับที่ 3 คือ นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพการทำงานให้นิสิตได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมาย ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านประโยชน์ต่อนิสิต	4.24	0.66	มาก
2. ด้านสถานศึกษา	4.11	0.71	มาก
3. ด้านสถานประกอบการ	4.20	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	4.20	0.70	มาก

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์ต่อนิสิต ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66) ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานประกอบการ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.70) ในระดับมาก ลำดับที่ 3 คือ ด้านสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.71) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ เกิดการพัฒนาตนเอง มั่นใจในตนเองมากขึ้น ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.68) ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีโอกาสถูกรับเข้าทำงานก่อนสำเร็จการศึกษา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.71) ในระดับมาก ลำดับที่ 3 คือ มีผลการเรียนที่ดีขึ้นหลังจากฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.73) ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ นิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม และประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ อายุ สาขา เกรดเฉลี่ยสะสม และสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.1 ข้อมูลลักษณะทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 ลำดับที่ 3 เป็นกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 โดยส่วนใหญ่มีอายุ 21 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือ อายุ 22 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ลำดับที่ 3 คือ อายุ 22 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ใน สาขาคอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 รองลงมา คือ สาขาการผลิตภาพยนตร์และสื่อ ดิจิทัล จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ลำดับที่ 3 สาขาการแต่งและกำกับการผลิตภาพยนตร์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยสะสมมากที่สุด อยู่ระหว่าง 3.01 – 3.50 จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา คือ มีเกรดเฉลี่ยสะสม อยู่ระหว่าง 3.51 – 4.00 จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ลำดับที่ 3 คือ มีเกรดเฉลี่ยสะสม อยู่ระหว่าง 2.51 – 3.00 จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80 โดยประเภทของสถานประกอบการที่นิสิตส่วนใหญ่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ องค์กรธุรกิจ/ ภาคเอกชน/ ภาคธุรกิจ จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 90 รองลงมา คือ องค์กรด้านการศึกษา/ สถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 ลำดับที่ 3 คือ องค์กรรัฐวิสาหกิจ/ กิจการของรัฐ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 เท่ากันกับ องค์กรพัฒนาเอกชน/ NGOs/ มูลนิธิ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

2.2 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ สาขา เกรดเฉลี่ยสะสม และสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.597	2	0.799	3.495	0.032
	ภายในกลุ่ม	54.151	237	0.228		
	รวม	55.748	239			

ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวมแตกต่างกัน (P-value = 0.032) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) ด้านค่านิยม กัน (P-value = 0.031) 2) ด้านความก้าวหน้า (P-value = 0.016) ด้านการจงใจ (P-value = 0.028)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.626	4	0.156	0.667	0.616
	ภายในกลุ่ม	55.122	235	0.235		
	รวม	55.748	239			

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ไม่ด้านใดที่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาารายประเด็น พบว่า มีประเด็นที่แตกต่างกัน คือ นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่สอดคล้องกับสาขาที่เรียน (P-value = 0.00) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามสาขาวิชาเอก

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.764	9	0.196	0.835	0.585
	ภายในกลุ่ม	53.985	230	0.235		
	รวม	55.748	239			

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสาขาวิชาเอกแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่ด้านใดที่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มีประเด็นที่แตกต่างกัน คือ 1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สามารถส่งเสริมบุคลิกภาพอย่างสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนมา (P-value = 0.048) 2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่สอดคล้องกับสาขาที่เรียน นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่สอดคล้องกับสาขาที่เรียน (P-value = 0.00) 3) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีสายงานอาชีพที่ต้องการทำเมื่อจบการศึกษา (P-value = 0.028) 4) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่ได้ฝึกปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมามากที่สุด (P-value = 0.000) 5) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่สามารถช่วยสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมได้เป็นอย่างดี (P-value = 0.043) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเกรดเฉลี่ยสะสม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.017	3	0.339	1.462	0.226
	ภายในกลุ่ม	54.731	236	0.232		
	รวม	55.748	239			

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) ด้านความชอบ (P-value = 0.047) 2) ด้านการจูงใจ (P-value = 0.003) 3) ด้านอิทธิพลจากบุคคลอื่น (P-value = 0.009) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีความ

แตกต่างกัน ได้แก่ 1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่เป็นที่รู้จักของผู้คนทั่วไป (P-value = 0.043) 2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก (P-value = 0.030) 3) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่ครอบครัวหรือญาติพี่น้องแนะนำ (P-value = 0.005) 4) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อาจารย์ผู้สอน หรืออาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ (P-value = 0.006) 5) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการจากรุ่นพี่ในสาขาเดียวกันหรือสถานศึกษาเดียวกันแนะนำ (P-value = 0.010) 6) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่เพื่อนร่วมสาขาชักชวนไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยกัน (P-value = 0.017) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.825	5	0.165	0.703	0.622
	ภายในกลุ่ม	54.923	234	0.235		
	รวม	55.748	239			

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่ด้านใดที่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ 1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สามารถส่งเสริมบุคลิกภาพอย่างสอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนมา (P-value = 0.024) 2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่ได้ฝึกปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมามากที่สุด (P-value = 0.017) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.3 การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ อายุ สาขา เกรดเฉลี่ยสะสม และสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
จำแนกตามเพศ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.391	2	1.696	3.557	0.030
	ภายในกลุ่ม	112.967	237	0.477		
	รวม	116.359	239			

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม (P-value = 0.030) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) ด้านสถานศึกษา (P-value = 0.020) 2) ด้านสถานประกอบการ (P-value = 0.030) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ 1) มีความพร้อมในการปฏิบัติงานจริงเมื่อจบการศึกษา (P-value = 0.003) 2) เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ (P-value = 0.034) 3) เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ (P-value = 0.024) 4) สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงานและสถานประกอบการอื่น ๆ (P-value = 0.042) 5) สถานประกอบการมีนักศึกษาช่วยทำงานตลอดปี (P-value = 0.007) 6) สามารถคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถได้มากขึ้น (P-value = 0.024) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
จำแนกตามอายุ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.780	4	0.445	0.913	0.457
	ภายในกลุ่ม	114.578	235	0.488		
	รวม	116.359	239			

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่ด้านใดที่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ไม่มีประเด็นใดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
จำแนกตามสาขาวิชาเอก

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.313	9	0.813	1.714	0.087
	ภายในกลุ่ม	109.045	230	0.474		
	รวม	116.359	239			

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสาขาวิชาเอกแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่ด้านใดที่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นใดแตกต่างกัน ได้แก่ 1) เกิดทักษะการสื่อสารกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน 2) มีโอกาสถูกรับเข้าทำงานก่อนสำเร็จการศึกษา 3) สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากตลาดแรงงานและสถานประกอบการอื่น ๆ 4) สถานประกอบการมีนักศึกษาช่วยทำงานตลอดปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
จำแนกตามเกรดเฉลี่ยสะสม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.542	3	0.181	0.368	0.776
	ภายในกลุ่ม	115.816	236	0.491		
	รวม	116.359	239			

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเกรดเฉลี่ยสะสมแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่ด้านใดที่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ไม่มีประเด็นใดแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
จำแนกตามสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.884	5	0.577	1.190	0.315
	ภายในกลุ่ม	113.474	234	0.485		
	รวม	116.359	239			

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่ด้านใดที่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า มีประเด็นใดแตกต่างกัน ได้แก่ โอกาสเลือกอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) ผลการศึกษาการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ส่งผลต่อประโยชน์ที่เกิดจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพที่มีต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้

ตัวแปร	B	SE _B	β	t
1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประโยชน์ที่ดีที่สุดสามารถสร้างกำไรในระดับสูง	0.420	0.263	0.411	7.775
2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก	0.226	0.054	0.380	7.180
R = 0.586, R Square = 0.343, F = 61.826, SE. = 0.263, ค่าคงที่ = 1.486				

จากผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และตัวแปรประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อยู่ระหว่าง 0.021 – 0.725 ซึ่งถือว่าตัวแปรไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สูงเกินไป โดยตัวแปรมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.730 – 4.137 แสดงถึงความสัมพันธ์ระดับปานกลางระหว่างตัวแปรทำนายแต่ละตัว

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สามารถพยากรณ์ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ได้แก่ 1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประโยชน์ที่ดีที่สุดสามารถสร้างกำไรในระดับสูง 2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก 3) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถาน

ประกอบการที่มีสายงานอาชีพที่ต้องการทำเมื่อจบการศึกษา 4) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการ จากรุ่นพี่ในสาขาเดียวกันหรือสถานศึกษาเดียวกันแนะนำ ทั้งนี้ แบบจำลองปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ ดีที่สุด ประกอบด้วย 1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง 2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก สามารถพยากรณ์ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ร้อยละ 34.3 (R-square = 0.343) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้น แบบจำลองที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรจำนวน 2 ตัว เป็นแบบจำลองที่ดีที่สุด ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สามารถพยากรณ์ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ 1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง และ 2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก โดยสามารถสร้างเป็นสมการในรูปคะแนนดิบและสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.486 + 0.420 * (\text{นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง}) + 0.226 * (\text{นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก})$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = 0.411 * (\text{นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง}) + 0.380 * (\text{นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก})$$

อภิปรายผล

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ ด้านชื่อเสียงองค์กร ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง ในระดับมากที่สุด ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์ต่อนิสิต ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ เกิดการพัฒนาตนเอง มั่นใจในตนเองมากขึ้น ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ จากการศึกษาของ ตัสนิมช ศรีรัตน์ และกุลกานต์ เมเวส (2562) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและเลือกอาชีพของคนรุ่นใหม่มีความคล้ายคลึงกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความสะดวกสบายและความชอบส่วนบุคคล นักศึกษาให้ความสำคัญกับการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ใกล้ที่พักและเดินทางสะดวก ขณะที่ผู้ที่เลือกอาชีพข้างต้นให้ความสำคัญกับความชอบและความถนัดส่วนตัว นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของปัจจัยภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและอิทธิพลจากคนรอบข้าง ซึ่งมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกอาชีพเช่นกัน ผลการวิจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่า การทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของคนรุ่นใหม่ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวางแผนอาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารจัดการทรัพยากร และชื่อเสียงองค์กรของสถานประกอบการ เป็นต้น นอกจากนี้ ปารีชาติ บัวเจริญ, ประภัสสร สมสถาน และ

นพรัตน์ เตชะพันธุ์รัตนกุล (2565) ยังพบว่า ความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการของนักศึกษาที่มีความสำคัญมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านตัวนักศึกษาและด้านภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวมแตกต่างกัน ($P\text{-value} = 0.032$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ สาขาวิชา เกรดเฉลี่ยสะสม สถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 รวมทั้งผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ($P\text{-value} = 0.030$) แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ สาขาวิชา เกรดเฉลี่ยสะสม สถานประกอบการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สามารถพยากรณ์ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ได้แก่ 1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง และ 2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก ซึ่งสอดคล้องกับ สุเทวี คงคุณ (2566) ที่พบว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการจ้าง การรับรู้ และทัศนคติ ในการเลือกสถานประกอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยด้านเป้าหมายและความเชื่อค่านิยม ที่สอดคล้องกับแนวทางการเลือกอาชีพในอนาคต อย่างไรก็ตาม ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการ ได้แก่ เกรดเฉลี่ยที่ไม่ตรงตามเกณฑ์ การเดินทางไกล และการขาดความพร้อมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นอกจากนี้ การเลือกสถานประกอบการตามเพื่อนโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ รวมทั้ง ภาวิณี บุญจันดา และคณะ (2564) ที่พบว่า การตัดสินใจเลือกสถานประกอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเป้าหมายอาชีพในอนาคตของนักศึกษา ผลการวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่า นักศึกษาที่มุ่งมั่นในสาขาอาชีพใดเป็นพิเศษ มักจะเลือกสถานประกอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขานั้น ๆ และมีความมั่นคงของงาน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานหลังจบการศึกษา การตัดสินใจเลือกสถานประกอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงไม่ใช่เพียงแค่การตอบโจทย์ความสะดวกสบายเท่านั้น แต่ยังเป็นการวางแผนอาชีพในระยะยาวอีกด้วย ดังนั้น นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนถึงความมั่นคงของสถานประกอบการและค่าตอบแทนที่จะได้จากสถานประกอบการที่สูงมากกว่าสถานประกอบการที่มีผลกำไรต่ำ

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยนี้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่โดยแสดงให้เห็นว่า “ชื่อเสียงขององค์กร” และ “ผลประกอบการที่ดีของสถานประกอบการ” เป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่เพียงส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตเท่านั้น แต่ยังสามารถใช้แสดงถึงประโยชน์ที่นิสิตจะได้รับจากการฝึกงาน องค์ความรู้นี้ถือเป็นการขยายจากแนวคิดด้านแรงจูงใจใน

การเลือกอาชีพ โดยชี้ให้เห็นถึงการมองอนาคตในระยะยาวของนิสิต ที่ไม่ได้เลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพียงเพราะความสะดวก แต่พิจารณาความมั่นคงและศักยภาพขององค์กรเพื่อเชื่อมโยงกับเส้นทางอาชีพในอนาคต จุดเด่นของผลการวิจัยคือการสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความเชื่อมโยงระหว่างการตัดสินใจเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์กับการเตรียมความพร้อมด้านอาชีพของนิสิต ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการแนะแนวอาชีพ การพัฒนาหลักสูตร และการบริหารจัดการความร่วมมือกับสถานประกอบการ ส่วนข้อจำกัดขององค์ความรู้ที่ได้คือการใช้กลุ่มตัวอย่างจำกัดในบางสาขาวิชา และเน้นข้อมูลเชิงปริมาณซึ่งอาจไม่สะท้อนเจตคติที่หลากหลายอย่างลึกซึ้ง ทั้งนี้ องค์ความรู้ดังกล่าวมีศักยภาพในการนำไปปรับใช้เชิงนโยบายเพื่อยกระดับระบบฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ ด้านชื่อเสียงองค์กร ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) จัดทำฐานข้อมูลสถานประกอบการคุณภาพ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการที่มีผลประกอบการดี มีความน่าเชื่อถือ และมีโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่น่าสนใจ พร้อมข้อมูลติดต่อ

2) จัดกิจกรรมแนะนำสถานประกอบการ เชิญตัวแทนจากองค์กรที่มีผลประกอบการดีมาร่วมบรรยาย แนะนำองค์กร และตอบข้อซักถามแก่นิสิต เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเข้าใจ

3) เผยแพร่ความสำเร็จของศิษย์เก่า นำเสนอเรื่องราวความสำเร็จของศิษย์เก่าที่เคยฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและผลประกอบการดี เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและยืนยันคุณภาพของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1.2 ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์ต่อนิสิต ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุด คือ เกิดการพัฒนาตนเอง มั่นใจในตนเองมากขึ้น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) จัดเวิร์คช็อปหรือสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนา EQ และ Soft Skills นอกเหนือจาก Hard Skills และควรจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และสังคม เช่น ทักษะการสื่อสาร การนำเสนอ การแก้ปัญหา การทำงานเป็นทีม และการปรับตัว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความมั่นใจ

2) จัดให้มีกิจกรรมสะท้อนผล (Reflection Activities) หลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อกระตุ้นให้นิสิตได้ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ จุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนา และความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงไปจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อตระหนักถึงการพัฒนาตนเองที่เกิดขึ้น

3) สร้างพื้นที่ให้นิสิตได้แบ่งปันประสบการณ์ จัดกิจกรรมให้นิสิตที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้เล่าประสบการณ์ ความท้าทาย และสิ่งที่ได้รับ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและแนวทางให้กับนิสิตรุ่นน้อง

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สามารถพยากรณ์ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพได้ ได้แก่ 1) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่มีผลประกอบการที่ดีสามารถสร้างกำไรได้ในระดับสูง และ 2) นิสิตจะเลือกฝึกประสบการณ์วิชาชีพสถานประกอบการที่อยู่ใกล้บ้านหรือที่พัก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้

1) ขยายเครือข่ายสถานประกอบการ วิทยาลัยฯ ควรพิจารณาขยายความร่วมมือกับสถานประกอบการในพื้นที่ใกล้เคียงกับที่พักของนิสิต ไม่ใช่แค่เพียงในเขตเมืองใหญ่นั้น เพื่อตอบสนองความต้องการของนิสิตที่ต้องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพใกล้บ้านหรือที่พัก

2) วิทยาลัยฯ ควรวิเคราะห์ข้อมูลสถานประกอบการที่มีผลประกอบการโดดเด่นในแต่ละอุตสาหกรรม และสร้างความสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อเชิญชวนให้เข้าร่วมโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การมีรายชื่อสถานประกอบการที่เป็นที่ต้องการของนิสิตจำนวนมาก จะช่วยเพิ่มโอกาสให้นิสิตได้เลือกสถานประกอบการที่ตรงกับความต้องการและส่งผลให้ได้รับประโยชน์จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญ คือ นิสิตมีแนวโน้มที่จะเลือกสถานประกอบการที่มั่นคง มีชื่อเสียงที่ดี และมีศักยภาพในการสร้างกำไร เพื่อหวังว่าจะได้รับประสบการณ์ที่มีคุณภาพสูง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และความมั่นใจในตนเองที่เพิ่มขึ้น โดยควรให้ความสำคัญกับการที่สถาบันการศึกษาและสถานประกอบการที่จะร่วมกันพัฒนาโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้ตอบโจทย์ความต้องการของนิสิตและตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่น ปัจจัยทางเศรษฐกิจของครอบครัว หรือผลกระทบของการระบาดของโรคที่อาจเกิดขึ้นอีก และควรมีการวิจัยเพื่อติดตามประเมินผลในระยะยาว เพื่อดูว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในปัจจุบัน มีผลต่อการเลือกงานหลังสำเร็จการศึกษาหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- ณภัทร วุฒะพันธ์. (2560). ทฤษฎีทุนมนุษย์: ทฤษฎีของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นัยสำคัญและอนาคต. *วารสารราชภัฏวิทยาศาสตร์และมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 18(2), 240-253.
- ตัสนิมซ์ ศรีรัตน์ และกุลกานต์ เมเวส. (2562). เหตุผลในการเลือกอาชีพช่วงตัดผมมืออาชีพของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวาย ภาควิชา: ช่วงตัดผมมืออาชีพ อาเภอดใหญ่ จังหวัดสงขลา (ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์. (2560). การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10(2), 1317-1329.
- ปณัสยา พิมพ์กลาง. (2562). ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการเลือกสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ. ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติของนักศึกษาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ 2 (443-450). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ปาริชาติ บัวเจริญ, ประภัสสร สมสถาน และนพรัตน์ เตชะพันธ์รัตนกุล. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกฝึกงานวิชาชีพใน

- สถานประกอบการของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ล้านนา เชียงใหม่. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 32(2), 112-127.
- ภาวิณี บุญจันดา, ธนาภัสสร สุนธิรักษ์, จูติรัตน์ รักษาศรี, รังสรรค์ หล้าคำจา และ วิมลพร ระเวงวัลย์. (2564). การศึกษา
ปัจจัยในการตัดสินใจเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*,
7(2), 95-101.
- มนัญญา ชีรกัมปนาทธาดา. (2564). คู่มือปฏิบัติงานหลัก: การฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษา. คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศิริวรรณ มุนินทร์วงศ์. (2561). ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและทักษะในการทำงานของนักศึกษาสาขาวิชา
ภาษาญี่ปุ่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสารเครือข่ายญี่ปุ่นศึกษา ฉบับพิเศษ*, 8(3), 206-218.
- สุเทวี คงคุณ. (2566). การตัดสินใจในการเลือกสถานประกอบการในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 6(1),
A14-A25.

ศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Study of Human Resource Management Affecting the Quality of Working
Life of Personnel in the College of Social Communication Innovation at
Srinakharinwirot University

วิลาวลัย ม่วงพลับ
Wilawan Muangplub

วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
College of Social Communication Innovation, Srinakharinwirot University

Corresponding email: wilawanm@g.swu.ac.th

Received: 29 พฤษภาคม 2568; Revised: 19 สิงหาคม 2568; Accepted: 22 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมจากบุคลากรและอาจารย์ ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 69 คน และวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการสรรหา การคัดเลือก และการฝึกอบรมและพัฒนา ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสัมพันธ์ด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ขณะที่การสรรหาและการฝึกอบรมและพัฒนาไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรบุคคล, คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม

ABSTRACT

The objectives of this study were to study Human resource management affecting the quality of working life of personnel in the College of Social Communication Innovation at Srinakharinwirot University, to develop human resource management of human resource department in the College of Social Communication Innovation at Srinakharinwirot University, and to enhance the quality of working life of personnel in the College of Social Communication Innovation at Srinakharinwirot University. The researcher used a questionnaire as a research tool by collecting from a sample group which are personnel and professors in the College of Social Communication Innovation at Srinakharinwirot University 69 people. Statistics used in the study were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression.

The research findings revealed that overall human resource management was at the highest level, particularly in the areas of recruitment, selection, and training and development. Meanwhile, the overall quality of work life was at a high level, with personal development capabilities and social relationships showing the highest mean scores. The multiple regression analysis found that selection, performance evaluation, and compensation and benefits significantly affected quality of work life at the .05 and .01 statistical significance levels, respectively. However, recruitment and training and development showed no significant effects.

Keywords: Human resource management, quality of working life of personnel, College of Social Communication Innovation personnel

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร บุคคลคือผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด ซึ่งหมายถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นหัวใจสำคัญที่สุดในองค์กรเป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งออกเป็น 2 เป้าหมาย คือ บุคลากรและองค์กร เนื่องจากการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน และช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้ามากขึ้น และในการดำเนินภารกิจหลักขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้นย่อมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล โดยองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ซึ่งจะส่งผลให้ปัจจัยด้านอื่น ๆ ดีขึ้นตามไปด้วย การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นจะต้องดำเนินการด้านการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้มีความพร้อมสามารถอยู่รอดได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

การพัฒนากุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มคุณภาพ

ชีวิตของบุคลากร เนื่องจากในปัจจุบันคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลและสังคม เพื่อให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในการพัฒนาด้านเอง ครอบครัว และสังคม การมีอาชีพ การมีรายได้ที่ดีก็สามารถเป็นปัจจัยที่จะทำให้คุณภาพชีวิตมีความเจริญงอกงาม ดังตัวอย่างในเรื่องของคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านปัญหานี้สิน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานลดลง

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางของบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จโดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ รวมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ใช่เพียงการกำหนดเวลางาน การคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงความต้องการและปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย (Walton, 1973) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่ใช้กับผู้ปฏิบัติงานและองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องของผลกระทบของงานที่จะส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น จะส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข มีความพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ จึงทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ บรรยากาศในองค์กรก็จะเกิดความรัก ความสามัคคี ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรมากที่สุด

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยต้องการศึกษาการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบุคคล และสามารถนำข้อมูลเพื่อไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

Mondy et al. (1999) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการ และสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการออกแบบงานและวิเคราะห์งานก่อน

การออกแบบงาน (Job Design) เป็นกระบวนการกำหนดโครงสร้างงานและการออกแบบกิจกรรมการทำงานเฉพาะอย่างของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (Byars & Rue, 1997)

การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลเกี่ยวกับงาน (Ivancevich, 1998) และเป็นกระบวนการที่มีระบบในการกำหนดทักษะ หน้าที่ และความรู้ที่ต้องการสำหรับงานใดงานหนึ่งขององค์กร (Mondy et al., 1999)

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) การสรรหาบุคลากรเป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กรซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่องค์กรต้องการมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (Ivancevich, 1998)

3. การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกเป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้สมัคร (Mondy et al., 1999)

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายองค์กร (Byars & Rue, 1997) หรือเป็นกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานในปัจจุบัน (Mondy et al., 1999)

การพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Compensation and Benefits)

ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน (Ivancevich, 1998) ประกอบด้วยค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่นๆ

ผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร (Byars & Rue, 1997) เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ การท่องเที่ยว ค่ารักษาพยาบาล การแบ่งกำไร แผนการศึกษา การให้ส่วนลดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health)

ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน (Mondy et al., 1999)

สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกาย จิตใจและสังคม (Ivancevich, 1998)

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์พนักงาน (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างแรงงานสัมพันธ์นั่นเอง (Labor relations) (Ivancevich, 1998)

8. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพธ์และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรงและพนักงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

Delamotte and Takezawa (1984) พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ดีต่อพนักงานอันเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาส่งเสริมการทำงานเป็นรายบุคคลตามความต้องการของเขา

Huse and Cumming (1989) ได้พูดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกมุมมองหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงาน

คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเป็นผลมาจากความผาสุกในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กรสามประการ คือ ประการที่หนึ่ง ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และประการที่สาม คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยพัฒนาศักยภาพ

Walton (1973) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ประการ ดังนี้

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปและมีความยุติธรรมหรือไม่ ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา และมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) การทำงานควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการตัดสินใจ และได้พัฒนาทักษะและความรู้ ความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมควรมีการมอบหมายภาระงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่หลากหลาย ควรมอบหมายภาระงานที่สะท้อนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความรู้สึถึงคุณค่าของตนเอง และเกิดความรู้สึกล้าท้าทายจากใช้ความสามารถในการทำงานของตน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ควรให้ความสำคัญต่อสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) งานที่ได้รับมอบหมายควรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มความรู้ความสามารถของตนเอง และเกิดความรู้สึมั่นคงในอาชีพของตน 2) ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าที่จะเกิดผลกับงานในอนาคตได้ 3) ควรให้ออกาสสนับสนุนส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือในอาชีพของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึว่าตนประสบผลสำเร็จเกิดความภาคภูมิใจ เห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลมาจากบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ประกอบด้วยความเป็นอิสระจากความขัดแย้งทางความคิด หรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ รู้สึว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นเกิดความรู้สึว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. วิถีปฏิบัติขององค์กร (constitutionalism) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและ ผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีความเคารพซึ่งกันและกันของคนในองค์กร มีวิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม

7. จังหวะของชีวิตโดยรวม (total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุล มีปริมาณที่เหมาะสมกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาพักผ่อน การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมให้บุคคลได้มีเวลาว่างสำหรับตนเอง มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับตัวเอง

8. ความสัมพันธ์ด้านสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำเร็จของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเรื่องความสัมพันธ์ด้านสังคมทำให้เกิดแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับอาชีพและภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคม และผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจของสังคมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรและอาจารย์ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 69 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 1) การสรรหา 2) การคัดเลือก 3) การฝึกอบรมและการพัฒนา 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

2.2 ตัวแปรตาม (Independent Variables) คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย 1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) วิถีปฏิบัติขององค์กร 7) จังหวะชีวิตในการทำงาน และ 8) ความสัมพันธ์ด้านสังคม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ดังนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านต่าง ๆ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) รวมจำนวน 15 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้าน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้าน

สังคม วิถีปฏิบัติขององค์กร จังหวะของชีวิตโดยรวม ความสัมพันธ์ด้านสังคมโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) รวมจำนวน 24 ข้อ ซึ่งใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 69 คนที่เป็นบุคลากรและอาจารย์ ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยก่อนการแจกแบบสอบถามผู้วิจัยจะทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เข้าใจวัตถุประสงค์และอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามก่อน

4.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมมาจากหนังสือวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเว็บไซต์ต่าง ๆ หลังจากตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลแล้ว จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดเรียงและวิเคราะห์เพื่อนำมาอ้างอิงในการเขียนรายงานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบสมมติฐาน คือ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งทดสอบได้โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	20	29.0
1.2 หญิง	49	71.0
รวม	69	100.0
2. อายุ		
2.1 21 - 30 ปี	22	31.9
2.2 31 - 40 ปี	26	37.7
2.3 41 - 50 ปี	13	18.8

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.4 51 ปีขึ้นไป	8	11.6
รวม	69	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	2	2.9
3.2 ระดับปริญญาตรี	26	37.7
3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี	41	59.4
รวม	69	100.00
4. ระยะเวลาในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 1 ปี	4	5.8
4.2 1 – 3 ปี	20	29.0
4.3 4 – 6 ปี	16	23.2
4.4 7 – 9 ปี	8	11.6
4.5 10 ปีขึ้นไป	21	30.4
รวม	69	100.00

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 69 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 71.0 และเพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 รองลงมา คือ อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบริหารทรัพยากรบุคคล	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การสรรหา			
1.1 หน่วยงานของท่านมีการสรรหาบุคคลทั้งภายในและภายนอกเพื่อ เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง	4.39	0.732	มากที่สุด

การบริหารทรัพยากรบุคคล	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1.2 หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์ในการสรรหาที่ชัดเจน เช่น ลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ของงานนั้น	4.39	0.691	มากที่สุด
1.3 ท่านรู้สึกว่าการสรรหาบุคลากรเป็นธรรม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	4.39	0.647	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.39	0.626	มากที่สุด
2. การคัดเลือก			
2.1 หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้	4.33	0.634	มากที่สุด
2.2 หน่วยงานมีวิธีการการสอบข้อเขียน หรือการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครที่เหมาะสมกับความต้องการในตำแหน่งที่เปิดรับ	4.30	0.671	มากที่สุด
2.3 ผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ระบุไว้อย่างชัดเจน	4.28	0.662	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.30	0.636	มากที่สุด
3. การฝึกอบรมและการพัฒนา			
3.1 บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.607	มากที่สุด
3.2 หน่วยงานส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เหมาะสมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	4.42	0.651	มากที่สุด
3.3 การฝึกอบรมและพัฒนาโดยการให้ลงมือปฏิบัติจริง (OJT) จะทำให้ท่านเข้าใจขั้นตอนการทำงานได้ดีขึ้น	4.25	0.715	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.37	0.593	มากที่สุด
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน			
2.2 กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีความยุติธรรมเที่ยงตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.17	0.663	มาก
2.3 หน่วยงานกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน	4.20	0.677	มาก
2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ท่านทราบถึงผลการปฏิบัติงานของท่านเองว่ามีมาตรฐาน หรือควรปรับปรุงจุดใดบ้าง	4.28	0.662	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.22	0.631	มากที่สุด
5. ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์			

การบริหารทรัพยากรบุคคล	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
2.2 หน่วยงานมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทนให้แก่แต่ละสายงาน	4.06	0.856	มาก
2.3 หน่วยงานของท่านจ่ายค่าตอบแทนให้อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ ประสิทธิภาพ	3.91	0.966	มาก
2.4 ท่านรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ เช่น การ ประกันสุขภาพ การลาหยุด แผนการศึกษา ฯลฯ	3.97	0.907	มาก
เฉลี่ย	3.98	0.842	มาก
รวมเฉลี่ย	4.25	0.563	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 69 คน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.563$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสรรหา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.626$) รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.593$) ด้านการคัดเลือก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.636$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.631$) และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.842$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม			
2.2 ท่านพอใจกับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.57	0.931	มาก
2.3 ปริมาณงานของท่านที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	3.57	0.931	มาก
2.4 เงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือน	3.07	1.343	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.40	0.996	ปานกลาง
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
2.2 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเรียบร้อย	4.28	0.566	มากที่สุด
2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานของมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.25	0.736	มากที่สุด
2.4 วัสดุ อุปกรณ์ ที่ท่านใช้ในการปฏิบัติงานมีความพร้อมและเพียงพอ	4.22	0.764	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.25	0.641	มากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล			
3.1 ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.48	0.609	มากที่สุด
3.2 งานของท่านต้องใช้ทักษะความสามารถหลากหลายและท้าทายความสามารถ	4.51	0.656	มากที่สุด
3.3 ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานของท่าน	4.39	0.599	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.46	0.569	มากที่สุด
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
4.1 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคง	4.48	0.609	มากที่สุด
4.2 ท่านมีโอกาที่จะแสดงศักยภาพของท่านเพื่อเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้	4.10	0.807	มาก
4.3 ท่านสามารถก้าวหน้าได้ในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.96	1.049	มาก
เฉลี่ย	4.18	0.680	มาก
5. การบูรณาการด้านสังคม			
4.1 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.793	มากที่สุด
4.2 ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.42	0.715	มากที่สุด
4.3 ท่านรับรู้ได้ถึงบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น เป็นมิตร	4.19	0.845	มาก
เฉลี่ย	4.29	0.710	มากที่สุด
6. วิถีปฏิบัติขององค์กร			
4.1 บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น	4.10	0.807	มาก
4.2 ท่านมีโอกาสมืออิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	4.17	0.747	มาก
4.3 การให้รางวัลหรือลงโทษในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างเปิดเผยและเสมอภาค	4.12	0.718	มาก
เฉลี่ย	4.13	0.721	มาก
7. จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม			
7.1 ท่านมีเวลาคลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.75	0.793	มาก
7.2 ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.51	1.009	มาก
7.3 ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัวในแต่ละวัน	3.45	1.119	มาก
เฉลี่ย	3.57	0.844	มาก
8. ความสัมพันธ์ด้านสังคม			
8.1 ท่านภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรของหน่วยงานนี้	4.30	0.626	มากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น
8.2 ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเป็นที่ยอมรับในสังคม	4.45	0.654	มากที่สุด
8.3 องค์การของท่านมีโครงการทาประโยชน์เพื่อสังคม	4.45	0.607	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.40	0.585	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.08	0.535	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 69 คน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.535$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.569$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.585$) ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.710$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.641$) ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.680$) ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.721$) ด้านจังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$, S.D. = 0.844) และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.996$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร		SS	df	MS	F	p-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน	Regression	15.354	5	3.071	47.198**	.000
	Residual	4.099	63	0.065		
	Total	19.453	68			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงและมีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การบริหารทรัพยากรบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.829	0.249		3.329**	.001
การสรรหา (X_1)	-0.045	0.095	-0.053	-0.476	.636
การคัดเลือก (X_2)	0.315	0.146	0.374	2.153*	.035
การฝึกอบรมและการพัฒนา (X_3)	0.003	0.106	0.003	0.027	.979
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_4)	0.246	0.114	0.291	2.154*	.035
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (X_5)	0.263	0.050	0.414	5.211**	.000
$r = 0.888$ $R^2 = 0.789$, Adjusted $R^2 = 0.773$, $SE = 0.255$, Durbin-Watson = 1.881					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

การสรรหา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ -0.045 ($B = -0.045$) และมีค่า p-value เท่ากับ .636 ซึ่งมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การสรรหา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การคัดเลือก มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ 0.315 ($B = 0.315$) และมีค่า p-value เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การคัดเลือกมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อการคัดเลือก เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.315 หน่วย

การฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ 0.003 ($B = 0.003$) และมีค่า p-value เท่ากับ .979 ซึ่งมากกว่า .05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ 0.246 ($B = 0.246$) และมีค่า p-value เท่ากับ .035 ซึ่งน้อยกว่า .05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.246 หน่วย

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรเท่ากับ 0.263 ($B = 0.263$) และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้น 0.263 หน่วย

จากผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้ การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร้อยละ 77.3 (Adjusted $R^2 = 0.773$) โดยสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.829 - 0.045X_1 + 0.315X_2 + 0.003 X_3 + 0.246X_4 + 0.263X_5$$

และสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = - 0.053Z_1 + 0.374Z_2 + 0.003Z_3 + 0.291Z_4 + 0.414Z_5$$

อภิปรายผล

1. การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการคัดเลือกมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ อาจเนื่องด้วยหน่วยงานให้ความสำคัญกับการวางระบบและแนวปฏิบัติในกระบวนการบริหารบุคลากรเป็นอย่างดี มีมาตรฐาน โปร่งใส และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของรชนิล รัชนิพงษ์ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากและมีการบริหารงานที่เป็นระบบ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม อาจเนื่องด้วยหน่วยงานมีการให้โอกาสในการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิ อินกล้า (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ ด้านการคัดเลือก ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่มีผลสูงสุด อาจเนื่องด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นไปที่ความยุติธรรมในกระบวนการคัดเลือก ความชัดเจนในการประเมินผล และการให้ค่าตอบแทน

ที่เหมาะสม มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวมในระยะยาว สอดคล้องกับงานวิจัยของมัญญา ยอแซฟ และพิศมัย จารุจิตติพันธ์ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่ากระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่โปร่งใส และการประเมินที่ยุติธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพงษ์ วงศ์ปิ่น และเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2561) ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาครัฐ เช่นเดียวกับงานวิจัยของพัฒนจิตา คงสม (2557) ที่ศึกษาบุคลากรในกระทรวงยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่าค่าตอบแทนและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการคัดเลือกมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่า หน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ควรสนับสนุนการกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามตำแหน่งที่กำหนดไว้ มีระเบียบการคัดเลือกที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ร่วมเข้าการคัดเลือกและผู้ที่ได้รับการคัดเลือกรู้สึกถึงความเท่าเทียมกันและยุติธรรม ซึ่งจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป จึงเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่าหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ควรสนับสนุนกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและสายงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้ได้ถึงความเสมอภาค ซึ่งจะส่งผลถึงความรู้สึกรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

1.3 จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอว่าหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ควรสนับสนุนการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับบุคลากร ในวิทยาลัยนวัตกรรมการสื่อสารสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยที่สนใจศึกษาอาจศึกษากับบุคลากรทั้งหมดในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

2.2 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรการบริหารทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ความสุขในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้สามารถนำมาอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุมและหลากหลายมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธีรพงษ์ วงศ์ปิ่น, และ เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 13(2), 99–110.
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/e-jodil/article/view/218495/151336>
- พัฒนัชิตา คงสม. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่ง: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 9(1), 8–15.
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/25431/21610>
- มนัญญา ยอแซฟ, และ พิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2561). ปัจจัยและนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 21, 194–205. <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/JOS/article/view/10821/8984>
- รชนิล รัชนิพงษ์. (2565). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอนุบาลสมเด็จพระวันรัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยศิลปากร. <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/4367/1/630620087.pdf>
- มะลิ อินกล้า. (2558). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง. *วารสารวิชาการ ปชมท*, 4(3), 14–22. <https://council-uast.com/journal/upload/fullpaper/25-06-2019-471282958.pdf>
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1997). *Human resource management* (5th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of working life in Western and Eastern Europe*. International Labour Office.
- Huse, E. F., & Cumming, E. E. (1989). *Organization development and change* (4th ed.). West Publishing Company.
- Ivancevich, J. M. (1998). *Human resource management* (7th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human resource management* (7th ed.). Prentice Hall.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.

หลักเกณฑ์การเสนอบทความ

1. เกณฑ์การตีพิมพ์

- 1.1 ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดวารสารหนึ่งมาก่อน
- 1.2 ต้นฉบับที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อการพิจารณาต้องไม่อยู่ระหว่างเสนอขอตีพิมพ์ในวารสารอื่น
- 1.3 กองบรรณาธิการอาจส่งผลการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิให้ผู้เขียนแก้ไขเพิ่มเติมแล้วแต่กรณี
- 1.4 เนื้อหาในต้นฉบับควรเกิดจากการสังเคราะห์ความคิดขึ้นโดยผู้เขียนเอง ไม่ได้ลอกเลียนหรือดัดทอนมาจากผลงานวิจัยของผู้อื่น หรือจากบทความอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือปราศจากการอ้างอิงที่เหมาะสม
- 1.5 กรณีที่มีการวิจัยในสัตว์หรือในมนุษย์ ต้นฉบับที่จะได้รับการพิจารณาเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ ต้องแสดงข้อมูลการรับรองการใช้สัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์หรือการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ไว้ในส่วนของวิธีดำเนินการวิจัย
- 1.6 กองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ในการตรวจแก้ไขรูปแบบบทความที่ส่งตีพิมพ์
- 1.7 บทความที่ไม่ผ่านการพิจารณาให้ตีพิมพ์ กองบรรณาธิการจะแจ้งให้ทราบ แต่ไม่ส่งต้นฉบับคืนผู้เขียน

2. ประเภทของบทความ

ผู้เขียนสามารถส่งบทความได้ 2 ประเภท คือ บทความวิจัยและบทความวิชาการ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

2.1 บทความวิจัย ประกอบด้วยหัวข้อ

- 2.1.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.2 ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.3 สังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.4 บทคัดย่อ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.5 คำสำคัญ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.1.6 บทนำ
- 2.1.7 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 2.1.8 วิธีดำเนินการวิจัย
- 2.1.9 ผลการวิจัย
- 2.1.10 อภิปรายผลการวิจัย
- 2.1.11 องค์ความรู้ใหม่
- 2.1.12 ข้อเสนอแนะ
- 2.1.13 เอกสารอ้างอิง

2.2 บทความวิชาการ ประกอบด้วยหัวข้อ

- 2.2.1 ชื่อเรื่อง (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.2.2 ชื่อผู้เขียน (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)
- 2.2.3 สังกัดของผู้เขียน (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

2.2.4 บทคัดย่อ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

2.2.5 คำสำคัญ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

2.2.6 บทนำ

2.2.7 เนื้อหา

2.2.8 บทสรุป

2.2.9 เอกสารอ้างอิง

3. รูปแบบและการเรียงลำดับเนื้อหา

วารสารครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้กำหนดแนวทางการเขียนบทความสำหรับการตีพิมพ์ในวารสาร ซึ่งผู้เขียนสามารถจัดเตรียมเนื้อหาให้เป็นไปตามรูปแบบ ดังแสดงในตาราง โดยมีความยาวของบทความประมาณ 15 หน้า (ขนาดกระดาษ A4)

ที่	หัวข้อ / ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
1	ชื่อเรื่องบทความภาษาไทย	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 pt.
2	ชื่อเรื่องบทความภาษาอังกฤษ	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 18 pt.
3	ชื่อผู้เขียนภาษาไทย	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. และมีสัญลักษณ์ * ทำย่นามสกุลผู้ประสานงานหลัก
4	ชื่อผู้เขียนภาษาอังกฤษ	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. และมีสัญลักษณ์ * ทำย่นามสกุลผู้ประสานงานหลัก
5	บทคัดย่อ	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาในบทคัดย่อจัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ให้มีเนื้อหาไม่เกิน 350 คำ
6	คำสำคัญ	ให้นำคำหลักที่สำคัญ จากชื่อเรื่อง หรือตัวแปรมาลงโดยไม่ต้องให้ความหมาย (ประมาณ 3-5 คำ) จัดชิดซ้าย ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
7	ABSTRACT	จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาในบทคัดย่อจัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ให้มีเนื้อหาไม่เกิน 350 คำ โดยแปลตามบทคัดย่อภาษาไทย
8	Keywords	ให้ใส่คำหลักที่สำคัญเป็นภาษาอังกฤษ (จำนวนตามคำสำคัญ) จัดชิดซ้าย ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
9	บทนำ	คำว่า บทนำ จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้บรรยายถึงความสำคัญ และที่มาของการวิจัย โดยมีเนื้อหา

ที่	หัวข้อ / ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
		ประมาณ 1-2 หน้า จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
10	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	คำว่า วัตถุประสงค์ของการวิจัย จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาในวัตถุประสงค์กล่าวเป็นข้อๆ จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
11	วิธีดำเนินการวิจัย	คำว่า วิธีดำเนินการวิจัย จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้ระบุประชากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งระบุวิธีการได้มาซึ่งตัวอย่าง ระบุตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ขอบเขตเนื้อหา แนวคิดทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย หรือการเก็บรวบรวมข้อมูล (ถ้ามี) ให้ระบุชื่อเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพร้อมค่าสถิติที่แสดงค่าคุณภาพของเครื่องมือ (สรุปย่อ) จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. รวมถึงอาจนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยที่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์การวิจัย
12	ผลการวิจัย	คำว่า ผลการวิจัย จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้ใส่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย โดยสามารถใส่ภาพ/ตาราง/กราฟ พร้อมทั้งอธิบายผลอย่างย่อ จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
13	อภิปรายผลการวิจัย	คำว่า อภิปรายผลการวิจัย จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้แสดงเหตุผลทางวิชาการถึงสิ่งที่พบจากการวิจัย โดยมีเอกสารอ้างอิง และนำเสนออภิปรายผลเท่าที่จำเป็นอย่างชัดเจนและครอบคลุม จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
14	องค์ความรู้ใหม่	คำว่า องค์ความรู้ใหม่ จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้แสดงองค์ความรู้ใหม่ที่ผู้นิพนธ์ค้นพบโดยสังเขป อาจนำเสนอในรูปแบบของความเรียงหรือผังมโนทัศน์
15	ข้อเสนอแนะ	คำว่า ข้อเสนอแนะ จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้เสนอแนะสิ่งที่จำเป็น และสำคัญที่ได้จากการวิจัย จัดกระจายขีดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
16	เอกสารอ้างอิง	คำว่า เอกสารอ้างอิง จัดกลางหน้ากระดาษ ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt. โดยระบุเอกสารอ้างอิง ที่ปรากฏในเนื้อหาให้ครบถ้วน
17	เนื้อหา (บทความวิชาการ)	คำว่า เนื้อหา จัดขีดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. เนื้อหาให้ใส่ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย โดยสามารถใส่ภาพ/ตาราง/กราฟพร้อม

ที่	หัวข้อ / ส่วนประกอบ	คำอธิบาย
		ทั้งอธิบายผลอย่างย่อ จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
18	บทสรุป (บทความวิชาการ)	คำว่า บทสรุป จัดชิดขอบซ้าย ตัวหนา ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 pt. จัดกระจายชิดขอบ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
19	ชื่อตาราง	ใช้คำว่า ตารางที่... (ตัวหนา) จัดชิดซ้ายเหนือตาราง ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.
20	คำอธิบายภาพ แผนภูมิ หรือ กราฟ	ใช้คำว่า ภาพที่... (ตัวหนา) จัดกึ่งกลาง ใต้ภาพ ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 14 pt.

4. การอ้างอิงสารสนเทศ

วารสารศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ได้ใช้การอ้างอิงระบบนาม-ปี หรือระบบ APA (American Psychological Association) 7th edition ที่มีการปรับปรุงรูปแบบการอ้างอิงให้ทันสมัยให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การอ้างอิงในเนื้อหา ให้ระบุ ชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ และเลขหน้าของเอกสารอ้างอิงไว้ในวงเล็บแทรกเนื้อหาและวางไว้ในตำแหน่งที่เหมาะสม

1.1 ผู้แต่ง 1 คน

ไทย ชื่อ/สกุล/(ปี) หรือ (ชื่อ/สกุล,/ปี)
อังกฤษ สกุล/(ปี) หรือ (สกุล,/ปี)

... กิตติชัย รัตนะ (2549) ได้วิจัยเรื่อง...

... และได้ทำการศึกษาทฤษฎีการบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น (Benson, 2012) ...

... ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ (Megan, 1996: 121) ...

หมายเหตุ: เครื่องหมาย/ หมายถึง เว้นวรรค 1 ระยะ

1.2 ผู้แต่ง 2 คน

ไทย ชื่อ/สกุลและชื่อ/สกุล/(ปี) หรือ (ชื่อ/สกุลและชื่อ/สกุล,/ปี)
อังกฤษ สกุล/and/สกุล/(ปี) หรือ (สกุล/&/สกุล,/ปี)

... ฉันทพงศ์ สารรัตน์ และ ชลธิชา โรจนแสง (2563) กล่าวถึง...

... ตามแนวคิดของ Robinson and Mary (1993) ประกอบด้วย...

... คู่มือทางพันธุศาสตร์ (Robinson & Mary, 1993) ...

1.3 ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไป

ไทย ชื่อ/สกุลและคณะ/(ปี) หรือ (ชื่อ/สกุลและคณะ,/ปี)

อังกฤษ สกุล/et al./ (ปี) หรือ (สกุล/et al./ปี)

... อภิวัฒน์ แสนคุ้ม และคณะ. (2563) ได้วิจัยเรื่อง...

... รูปแบบการพัฒนาการศึกษา (อภิวัฒน์ แสนคุ้ม และคณะ, 2563) ...

... การวิเคราะห์การเกิดโรคลำไส้อักเสบ (Sookkhee et al., 2018) ...

1.4 ผู้แต่ง 3 คนขึ้นไปการอ้างอิงมากกว่าสองแหล่งข้อมูลให้เขียนเรียงตามลำดับอักษร ดังนี้

... สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาธิต จันทร (2552) และ สัมฤทธิ์ พูนสุข (2550)...

... การบริหารการศึกษาระดับท้องถิ่น (คณานนท์ พรหมมา, 2549; สาธร เพ็งดี, 2555) ...

... ทฤษฎีการจัดการเรียนรู้ (Megan & Jonh, 1996; Marry et al., 2006) ...

1.5 การอ้างอิงกรณีไม่มีชื่อผู้เขียน ดังนี้

ไทย (“ชื่อเรื่อง”,/ปีที่เผยแพร่)

อังกฤษ (“Title”,/ปีที่เผยแพร่)

... (“มะเร็งลำไส้ใหญ่”, 2563) ...

... (“Crohn’s disease”, 2020) ...

1.6 การอ้างอิงจากข้อมูลจากแหล่งข้อมูลระดับทุติยภูมิ

กรณีอ้างหน้าข้อความ

ไทย ชื่อ/สกุล(ปี,/อ้างถึงใน/ชื่อ/สกุล,/ปี)

อังกฤษ สกุล(ปี,/as cited in/สกุล,/ปี).....

สมพร วงศ์วิธูณ (2555, อ้างถึงใน สุภาวดี ทรัพย์สมบูรณ์, 2563)

Lin et al. (2011, as cited in Sookkhee, 2018)

กรณีอ้างอิงข้อความ

ไทย ... (ชื่อ/สกุล, ปี/อ้างถึงใน/ชื่อ/สกุล, ปี) ...

อังกฤษ ... (สกุล, ปี/as cited in/สกุล, ปี) ...

(สมพร วงศ์วิธุน, 2555 อ้างถึงใน สุภาวดี ทรัพย์สมบูรณ์, 2563)

(Lin et al., 2011 as cited in Sookkhee, 2018)

2. การเขียนรายการอ้างอิง ให้ระบุรายชื่อเอกสารที่ใช้เป็นหลักในการค้นคว้าวิจัยที่ได้ตรวจสอบ เพื่อนำมาเตรียมรายงาน และมีการอ้างอิง จัดเรียงตามตัวอักษร โดยรูปแบบการเขียนเอกสารอ้างอิง ดังนี้

2.1 หนังสือที่เป็นรูปเล่มที่มีผู้แต่งคนเดียว ให้ใช้รูปแบบดังนี้

ไทย ชื่อ/สกุล./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). บริษัท ไทเนรมิต อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ จำกัด.

Stebbing, L. (1993). *Quality Assurance: The Route to Efficiency and Competitiveness* (3rd ed). Ellis Horwood.

หมายเหตุ : 1) กรณีไม่ปรากฏปีพิมพ์ให้ใส่ (ม.ป.ป.) หรือ (n.d.)

2) สำหรับครั้งที่พิมพ์ให้ใส่เมื่อหนังสือพิมพ์ครั้งที่ 2 เป็นต้นไป พิมพ์ครั้งที่ 1 ไม่ต้องระบุครั้งที่พิมพ์

3) กรณีไม่ปรากฏสำนักพิมพ์ให้ใส่ (ม.ป.ท.) หรือ (n.p.)

2.2 หนังสือที่เป็นรูปเล่มมีผู้แต่ง 2 คน ให้ใช้ “และ” หรือ “&” เชื่อมระหว่างชื่อผู้แต่งทั้งสอง

ไทย ชื่อ/สกุล/และ/ชื่อ/สกุล./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./&/สกุล/ชื่อ./ (ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

กรรณิการ์ สุขเกษม และ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). *คู่มือการประยุกต์การใช้โปรแกรมลิสเรล*. ห้างหุ้นส่วน จำกัดสามลดา.

Robinson, A., & Mary, G.L. (1993). *Clinical Genetics Handbook*. (2nd ed). Blackell Scientific.

2.3 หนังสือที่เป็นรูปเล่มมีผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ใส่ชื่อทุกคน โดยใส่ , และ ... หรือ , & ก่อนหน้าชื่อคนสุดท้าย

ไทย	ชื่อ/สกุล./ชื่อ/สกุล./ชื่อ/สกุล./และ/ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	สกุล./อักษรย่อชื่อ./สกุล./อักษรย่อชื่อ./สกุล./อักษรย่อชื่อ./&/สกุล./อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./สำนักพิมพ์.

สุภมาศ อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ, และ รัชนิกุล ภิญโญภาณุวัฒน์. *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.

Abeles, F.B., Page W.M., & Mikal E.S., Jr. (1992). *Ethylene in Plant Biology*. (2nd ed). Academic Press.

2.4 หนังสือที่เป็นรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./URL
อังกฤษ	สกุล./อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./ชื่อเรื่อง/(พิมพ์ครั้งที่)./URL

สุทธิชัย ไวกศิริ. (2542). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 11). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <http://old-book.ru.ac.th/e-book/inside/html/dlbook.asp?code=ST203>

Joseph, C.W. (n.d.). *An Introduction to the Science of Statistics: From Theory to Implementation*. <https://www.math.arizona.edu/~jwatkins/statbook.pdf>

2.5 บทในหนังสือ

ไทย	ชื่อ/สกุล./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.)/ชื่อหนังสือ (น./เลขหน้า)./สำนักพิมพ์.
อังกฤษ	สกุล./อักษรย่อชื่อ./(ปีพิมพ์)./ชื่อบทหรือชื่อบทความ./In/ชื่อบรรณาธิการ (Ed. หรือ Eds.)/ชื่อหนังสือ/(pp./เลขหน้า)./สำนักพิมพ์.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2540). การวิจัยอนาคตแบบ EDRF. ใน ทิศนา แคมมณี และ สร้อยสน สกลรักษ์ (บ.ก.), *แบบแผนและเครื่องมือการวิจัยทางการศึกษา* (น. 1-18). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Ngo, N.V. (1998). Some aspects of cooperation in the Mekong delta. In D.G. Marr & C.P. White (Eds.). *Postwar Vietnam: Dilemmas in Socialist Development*. (pp. 163-173). Southeast Asia Program.

2.6 บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่ไม่มี DOI

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า.
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า.

อภิวัฒน์ แสนคุ้ม, สุรศักดิ์ ศรีกระจำง, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, และ ประดิษฐ์ ศิลาบุตร. (2563). รูปแบบการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัดสู่ความเป็นมาตรฐานสากล. *วารสารบัณฑิตพัฒนสาร*, 7(1), 1-15.

Panishkan, K., Sanmanee, N., & Pramual, S. (2011). Principal Component-based Modeling Approaches for Predicting Soil Organic Matter. *Thailand Statistician*, 9(1), 51-64.

2.7 บทความในวารสารแบบรูปเล่ม/อิเล็กทรอนิกส์ที่มี DOI

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า./https://doi.org/เลขdoi
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปีพิมพ์)/ชื่อบทความ/ชื่อวารสาร/เลขของปีที่(เลขของฉบับที่)/เลขหน้า./https://doi.org/doi

Lee, S., Wu, M.C., & Lin, X. (2012). Optimal tests for rare variant effects in sequencing association studies. *Biostatistics*, 13(4), 762-775.
<http://doi:10.1093/biostatistics/kxs014>.

2.8 หนังสือพิมพ์และหนังสือพิมพ์ออนไลน์

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี,วัน/เดือน)/ชื่อคอลัมน์/ชื่อหนังสือพิมพ์/เลขหน้า.*
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปี,เดือน/วัน)/ชื่อคอลัมน์/ชื่อหนังสือพิมพ์/เลขหน้า.*

ณัฐกฤติ เหล่าทวีทรัพย์. (2561, 29 ตุลาคม). การเงินการลงทุน: ปรับพอร์ตรับมือ Fed ขึ้นดอกเบี้ยต่อไม่รอแล้ว. *กรุงเทพธุรกิจ*, 19.

Wipatayotin, A., Nanuam, W., & Charoensuthipan, P. (2020, December 22). Thailand: We cannot stop them all. *Bangkok Post*.
<https://www.bangkokpost.com/thailand/general/2039171/we-cannot-stop-them-all>

2.9 วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต

(Doctoral dissertation/ Master's thesis)

2.9.1 วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์ หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]/ชื่อมหาวิทยาลัย.
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[Unpublished doctoral dissertation or Unpublished master's thesis]/ชื่อมหาวิทยาลัย.

สิริกัลยา สุขชี. (2553). การเปรียบเทียบวิธีการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ วิธีโครงข่ายประสาทเทียม และวิธีจีโนมิกอัลกอริทึม โดยใช้องค์ประกอบหลักในการพยากรณ์อินทรีย์วัตถุในดิน : กรณีศึกษาพื้นที่เกษตรกรรมสวนผลไม้ในภาคตะวันตกของประเทศไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Sookhee, S. (2018). *Efficiency of Single SNP and SNP-Set Analysis in Genome-Wide Association Studies* [Unpublished doctoral dissertation]. King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

2.9.2 วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากเว็บไซต์

(กรณีไม่อยู่ในฐานข้อมูลเชิงพาณิชย์)

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต หรือ วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]/ชื่อเว็บไซต์./URL
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/[Doctoral dissertation or Master's thesis]/ชื่อเว็บไซต์./URL

สิริภพ สังข์แก้ว. (2551). การศึกษาสภาพปัญหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการและแนวทางการพัฒนาการใช้ โทรทัศน์ตามประสงค์ของศูนย์เทคโนโลยี ทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต]. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศิลปากร
http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/snamcn/Sirapob_Sungkaew/Fulltext.pdf

Razali, R. B. M. (2014). *Studies on the relationship between single nucleotide polymorphisms and protein interactions* [Doctoral Dissertation]. Imperial College of London (United Kingdom). <https://core.ac.uk/download/pdf/76996761.pdf>

2.9.2 วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฏฐบัณฑิตและวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจากเว็บไซต์ (กรณีอยู่ในฐานข้อมูลเชิงพาณิชย์)

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/(หมายเลข UMI หรือ เลขลำดับอื่น ๆ)/[วิทยานิพนธ์ปริญญาคุฏฐบัณฑิต หรือวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต/ชื่อมหาวิทยาลัย]/ชื่อฐานข้อมูล.
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อวิทยานิพนธ์/(หมายเลข UMI หรือ เลขลำดับอื่น ๆ)/[Doctoral dissertation or Master's thesis,/ชื่อมหาวิทยาลัย]/ชื่อฐานข้อมูล.

McNiel, D. S. (2006). *Meaning though narrative: A personal narrative discussing growing up with an alcoholic mother* (UMI No. 1434728) [Master's thesis]. ProQuest Dissertations and Theses database.

2.10 รายงาน

2.10.1 รายงานที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่น

ไทย	ชื่อหน่วยงาน/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อเรื่อง/สำนักพิมพ์/URL(ถ้ามี)
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อเรื่อง/สำนักพิมพ์/URL(ถ้ามี)

กลุ่มงานพัฒนาศาสตร์สาธารณสุข. (2561). *รายงานประจำปี 2561*. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง.
<http://www.rayonghealth.com>

Reuters Institute for the Study of Journalism. (2019). *Reuters Institute Digital News Report 2019*.
Recent Reuters Institute Publications.
https://reutersinstitute.politics.ox.ac.uk/sites/default/files/inline-files/DNR_2019_FINAL_27_08_2019.pdf

2.10.2 รายงานที่จัดทำโดยผู้เขียนรายบุคคลสังกัดหน่วยงานรัฐหรือองค์กรอื่น

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อเรื่อง/สำนักพิมพ์/URL(ถ้ามี)
อังกฤษ	สกุล,/อักษรย่อชื่อ/(ปีที่เผยแพร่)/ชื่อเรื่อง/สำนักพิมพ์/URL(ถ้ามี)

นิภา ศรีช้าง และ ลลิตรา ก้าวี. (2560). *การพยากรณ์การพลัดตกหกล้มของผู้สูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ในประเทศไทย ปีพ.ศ. 2560 – 2564*. สำนักโรคไม่ติดต่อ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
<http://www.thaincd.com/document/file/violence/2560-2564.pdf>

Dickson, B., & Iseman, H. (2010). *Research Institute of Molecular Pathology*. Ueberreuter Print GmbH. https://www.imp.ac.at/fileadmin/content/About_IMP/Research_Reports/2010_IMP_Research_Report.pdf

2.11 เอกสารประกอบการประชุม/การประชุมวิชาการ ที่ไม่มี proceeding (Symposium)

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี,/วันที่,/เดือน)/เรื่องที่ประชุม./ใน/ชื่อ/(ประธาน)/ชื่อการประชุม/[Symposium]./ ชื่องานที่จัดประชุม/สถานที่ประชุม.
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปี,/เดือน,/วันที่)/Title of contribution./In/ชื่อ/(Chair)/Title of symposium/[Symposium]/Conference Name,/Location.

Sookkhee, S., Baksh, M. F., & Kirdwichai, P. (2018, March 14-16). Efficiency of Single SNP analysis and Sequence Kernel Association Test in Genome-wide Association Analysis. In Sookkhee S. (Chair), *Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists 2018* [Symposium]. IMECS 2018. The Royal Garden Hotel, Kowloon, Hong Kong.

2.12 การนำเสนองานวิจัยหรือการนำเสนอโปสเตอร์ (Paper/ Poster Presentation)

ไทย	ชื่อ/สกุล/(ปี,/วันที่,/เดือน)/ชื่อ paper หรือ poster/[Paper หรือ Poster presentation]./ชื่อการประชุม/ สถานที่.
อังกฤษ	สกุล/อักษรย่อชื่อ/(ปี,/เดือน,/วันที่)/ชื่อ paper หรือ poster/[Paper หรือ Poster presentation]/Conference Name, Location.

สิริกัลยา สุขชี, อุดมพันธุ์ พิษณุประเสริฐ, พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง และ พิศาล สุขชี. (2558, 20-22 พฤษภาคม). *สภาวะการคงอยู่ของภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านการดูแลสุขภาพในสื่กลุ่มชาติพันธุ์ จังหวัดศรีสะเกษ* [Paper presentation]. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ราชภัฏวิจัย ครั้งที่ 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช.

Chatree, J., Sookkhee, P., & Sookkhee, S. (2016, July 13-15). *Text Mining Approach to Extract Information of Symptoms and Herbs from Data on Thai Web Sites* [Poster presentation]. In the International Conference on Applied Statistics 2016 (ICAS 2016), Phuket, Thailand.

2.13 รายงานการประชุมเชิงวิชาการ (Proceeding)

2.13.1 ในรูปแบบรูปเล่มหนังสือ

ไทย ชื่อ/สกุล./(ปี)./ชื่อบทความ./ใน/ชื่อบรรณาธิการ/(บ.ก.)/ชื่อหัวข้อการประชุม./ชื่อการประชุม/(น./เลขหน้า)/ฐานข้อมูล.

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./(ปี)./ชื่อเรื่อง./In/ชื่อบรรณาธิการ/(Ed. หรือ Eds.)/ชื่อหัวข้อการประชุม./ชื่อการประชุม/(pp./เลขหน้า)/ฐานข้อมูล.

*กรณีมีเลข DOI หรือ URL ให้เติมต่อท้ายจากฐานข้อมูลตัวอย่างชื่อฐานข้อมูล./https://doi.org/xxxx

ฉัตรชัย สืบทรัพย์, อุดมพันธ์ พิษณุประเสริฐ, จำเริญ อุ้นแก้ว และ สุรศักดิ์ ศรีกระจำง. (2560). การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองศรีสะเกษกับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. ใน จำเริญ อุ้นแก้ว (บ.ก.), *การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏศรีสะเกษวิชาการ ครั้งที่ 4* (น. 238–242). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

2.13.2 ในรูปแบบวารสาร

ไทย ชื่อ/สกุล./(ปี)./ชื่อเรื่อง./ชื่อเรื่องย่อ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า./URL

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อ./(ปี)./ชื่อเรื่อง./ชื่อเรื่องย่อ./ชื่อวารสาร./เลขของปีที่(เลขของฉบับที่),/เลขหน้า./URL

*กรณีมีเลข DOI หรือ URL ให้เติมต่อท้ายจากฐานข้อมูล ตัวอย่างชื่อฐานข้อมูล./https://doi.org/xxxx

Chaudhuri, S., & Biswas, A. (2017). External term-of-trade and labor market imperfections in developing countries: Theories: Theory and evidence. *Proceedings of the Academy of Economics and Economic Education*, 20(1). 11-16. https://search-proquest-com.elibrary.jcu.edu.au/docview/1928612180?accountid=16285

2.14 เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์ (เอกสารประกอบการเรียน)

ไทย ชื่อ/สกุล./(ปี)./ชื่อเอกสาร/[เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์]./คณะ,/มหาวิทยาลัย.

อังกฤษ ชื่อ/สกุล./(ปี)./ชื่อเอกสาร/[Unpublished manuscript]./คณะ,/มหาวิทยาลัย.

พิศาล สุขชี. (2562). *การเขียนโปรแกรมด้วยภาษาไพธอน 3* [เอกสารไม่ได้ตีพิมพ์]. สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

2.15 เว็บไซต์

ไทย ชื่อ/สกุลผู้เขียน./ (ปี./วัน/เดือนที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL

อังกฤษ สกุล./อักษรย่อชื่อผู้เขียน./ (ปี, เดือน/วันที่เผยแพร่)./ชื่อบทความ./ชื่อเว็บไซต์./URL

* กรณีที่ไม่มีวันที่เผยแพร่ปรากฏ ให้ใส่ (ม.ป.ป.) หรือ (n.d.)

* กรณีที่มีปรากฏเฉพาะ พ.ศ. หรือ ค.ศ. ให้ใส่แค่ (ปี) เท่านั้น

* กรณีชื่อผู้เขียนและชื่อเว็บไซต์เป็นชื่อเดียวกัน ให้ตัดชื่อเว็บไซต์ออก

วรุตม์ โล่ห์ศิริวัฒน์. (2559, 7 เมษายน). *มะเร็งลำไส้ใหญ่และทวารหนัก*. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

มหาวิทยาลัยมหิดล. [https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?](https://www.si.mahidol.ac.th/th/healthdetail.asp?aid=1218)

aid=1218

LeBrun, N. (2019, 22 May). *Crohn's Disease: 11 Things Doctors Want You to Know*.

Healthgrades. [https://www.healthgrades.com/right-care/crohns-disease/crohns-](https://www.healthgrades.com/right-care/crohns-disease/crohns-disease-11-things-doctors-want-you-to-know)

disease-11-things-doctors-want-you-to-know

2.16 ราชกิจจานุเบกษา

ไทย ชื่อกฎหมาย./ (ปี./วัน/เดือน)./ราชกิจจานุเบกษา./เล่ม/ตอนที่./หน้า/เลขหน้า.

ระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2563, 16 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 137 ตอนที่ 103.

หน้า1-3.



EDHDS

2025

วารสาร
คณะกรรมการ
และการพัฒนา
มนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ