



วารสารวิชาการ JOURNAL OF ACADEMIC
MULTIDISCIPLINARY EDUCATION

สหศาสตร์ศึกษา

สมาคมสังคมศึกษาสัมพันธ์



ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม - มิถุนายน 2568

Vol. 1 No. 1 May - June 2025

ISSN 3088-1617 (Online)



วารสารวิชาการ JOURNAL OF ACADEMIC MULTIDISCIPLINARY EDUCATION สหศาสตร์ศึกษา

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 พฤษภาคม-มิถุนายน 2568
Vol. 1 No. 1 May-June 2025

เจ้าของวารสาร

สมาคมสังคมศึกษาสัมพันธ์ (Social Studies Association)

เลขที่ 209/18 หมู่ 8 ต.ท่าโพธิ์ อ.เมือง จ.พิษณุโลก 65000

ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์

ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐเชษฐ์ พูลเจริญ

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง

มหาวิทยาลัยพะเยา

บรรณาธิการบริหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์

นายกสมาคมสังคมศึกษาสัมพันธ์

บรรณาธิการ

ดร.ณัฐพงษ์ พรหมวงษ์

มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ช่วยบรรณาธิการ/ประสานงาน

อาจารย์วรานนท์ คลั่งสีดา วรนากุล

เลขานุการสมาคมสังคมศึกษาสัมพันธ์

นายอชิรวิชัย โพละ

มหาวิทยาลัยพะเยา

หัวหน้ากองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ จันทร์แดง

มหาวิทยาลัยพะเยา

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์	มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธัญญพัทธ์ มุ่งพัฒนสุนทร	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.รักเกียรติ อินทับทัน	มหาวิทยาลัยพะเยา
ดร.นริศรา เสือคล้าย	มหาวิทยาลัยพะเยา
รองศาสตราจารย์ ดร.วศิน ปัญญาวุธตระกูล	มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร.ปริญญา สร้อยทอง	มหาวิทยาลัยนเรศวร
พระครูพิพัฒนศาสนบัณฑิต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติพร สะสม	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.ชำนาญ เกิดช่อ	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ดร.สุรัชย์ พุดชู	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.กฤตสุขิน พลเสน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ดร.สุพัชรมณี กันแต่ง	มหาวิทยาลัยพายัพ
ดร.สุภาวดี มาศบา	วิทยาลัยชุมชนพิจิตร
ดร.ณัฐพัชร ไชยทิพย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์

ผู้จัดการวารสาร

นางรัตติกาล จันตระกูล	มหาวิทยาลัยพะเยา
-----------------------	------------------

ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ

อาจารย์พนัญฐ์ เชื้อประเสริฐศักดิ์	มหาวิทยาลัยพายัพ
-----------------------------------	------------------

ฝ่ายบรรณาธิกร์

นายปณณธร วุฒิปริยาร	มหาวิทยาลัยพะเยา
---------------------	------------------

ฝ่ายออกแบบและพัฒนา

นายพีระชาติ อุปแก้ว	มหาวิทยาลัยพะเยา
---------------------	------------------

ฝ่ายเรียบเรียงและจัดทำเล่มวารสาร

นางสาววรางคณา ศรีผุย	นักวิชาการอิสระ
----------------------	-----------------

เกี่ยวกับวารสาร

วารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษา (Journal of Academic Multidisciplinary Education) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิชาการ นิสิต นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไปได้มีโอกาสเผยแพร่ผลงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ ด้านสังคมศาสตร์ และแขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปรัชญา ศาสนา รัฐศาสตร์ สังคมศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ ภูมิศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนศึกษา พัฒนาสังคม การบริหารการศึกษา การศึกษา และสหวิทยาการ ซึ่งทางวารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษาเปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยบทความที่จะได้รับการตีพิมพ์จะต้องผ่านการกลั่นกรองและประเมินคุณภาพจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความของทางวารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษา (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนการตีพิมพ์

ประเภทของผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษา

บทความวิจัย คือ บทความที่นำเสนองานวิจัยที่แสดงถึงความคิดริเริ่มและเกี่ยวข้องกับปรัชญา ศาสนา รัฐศาสตร์ สังคมศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ ภูมิศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนศึกษา พัฒนาสังคม การบริหารการศึกษา และสหวิทยาการ ซึ่งบทความวิจัยต้องมีเนื้อหาสาระที่มีความชัดเจน กระชับ มีโครงสร้างที่ดี และมีความแปลกใหม่ รวมถึงมีการอภิปรายผลงานวิจัยโดยสรุป

บทความวิชาการ คือ บทความที่นำเสนอบทวิเคราะห์ วิจารณ์ รวมถึงการรวบรวมองค์ความรู้ ระบุถึงภูมิหลัง วัตถุประสงค์ และแนวทางการแก้ปัญหาที่บ่งชี้ถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ บทความจะต้องนำเสนอทฤษฎีที่มีอยู่ หรือทฤษฎีใหม่ที่มีการอ้างอิงจากนักวิชาการที่มีความน่าเชื่อถือ มีความเป็นกลาง และมีส่วนช่วยในการพัฒนาความรู้ทางด้านปรัชญา ศาสนา รัฐศาสตร์ สังคมศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ ภูมิศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนศึกษา พัฒนาสังคม การบริหารการศึกษา การศึกษา และสหวิทยาการ

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 6 ฉบับ

ฉบับที่ 1 มกราคม - กุมภาพันธ์

ฉบับที่ 2 มีนาคม - เมษายน

ฉบับที่ 3 พฤษภาคม - มิถุนายน

ฉบับที่ 4 กรกฎาคม - สิงหาคม

ฉบับที่ 5 กันยายน - ตุลาคม

ฉบับที่ 6 พฤศจิกายน - ธันวาคม

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความวิจัย และบทความวิชาการจะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความของทางวารสาร (Peer Review) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double – Blind Peer Review) ทั้งนี้ บทความจากผู้นิพนธ์ภายใน จะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสาร ส่วนบทความจากผู้นิพนธ์ภายนอกจะได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายใน หรือนอกหน่วยงานที่จัดทำวารสารที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้นิพนธ์ นอกจากนี้ บทความที่ได้รับการตอบรับให้ตีพิมพ์เผยแพร่ต้องมีค่าความซ้ำของผลงานด้วยโปรแกรม CopyCatch เว็บ Thaijo รวมเฉลี่ยไม่เกิน 15%

การใช้ภาษา

วารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษา เปิดรับบทความภาษาไทย และภาษาอังกฤษ โดยมุ่งเน้นให้มีการใช้ภาษาที่มีความหมายชัดเจน และมีความกระชับ





บทบรรณาธิการ



วารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษา (Journal of Academic Multidisciplinary Education) ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (ฉบับปฐมฤกษ์) ได้ถือกำเนิดขึ้นภายใต้เจตนารมณ์ของสมาคมสังคมศึกษาสัมพันธ์ ในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทางวิชาการอย่างรอบด้าน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดพื้นที่ทางปัญญาให้นักวิชาการ คณาจารย์ นักวิจัย นิสิต นักศึกษา ตลอดจนผู้สนใจทั่วไปได้มีเวทีในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่หลากหลายบนพื้นฐานของความเป็น “สหศาสตร์” ซึ่งครอบคลุมองค์ความรู้จากหลากหลายสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์ แขนงวิชาที่เกี่ยวข้อง ปรัชญา ศาสนา รัฐศาสตร์ สังคมศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ ภูมิศาสตร์ นิติศาสตร์ การจัดการ สังคมวิทยา มานุษยวิทยา จิตวิทยา เศรษฐศาสตร์ พัฒนศึกษา พัฒนาสังคม การบริหารการศึกษา การศึกษา และสหวิทยาการ

ภายใต้บริบทของโลกยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อน วารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษา จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญในการเป็นเวทีสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและบทความวิชาการที่มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวิชาการในระดับสากล พร้อมทั้งมีเป้าหมายในการสนับสนุนการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมพหุวัฒนธรรม และยึดมั่นในคุณค่าของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกชาติพันธุ์ บทความทุกเรื่องที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารฉบับนี้ได้ผ่านกระบวนการกลั่นกรองทางวิชาการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) อย่างเคร่งครัด เพื่อประกันคุณภาพทางวิชาการ ความถูกต้องของเนื้อหา และความทันสมัยขององค์ความรู้ กองบรรณาธิการขอแสดงความขอบคุณอย่างยิ่งต่อผู้เขียนทุกท่านที่กรุณาส่งผลงานเข้ารับการพิจารณา ตลอดจนขอขอบพระคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้อุทิศเวลาและความรู้ในการพิจารณาบทความด้วยความมุ่งมั่นและเอาใจใส่อย่างสูงสุด

ท้ายที่สุดนี้ กองบรรณาธิการวารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าวารสารฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อวงการวิชาการ และเป็นพลังสำคัญในการต่อยอดองค์ความรู้ไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ สังคม และการพัฒนาพลเมืองในโลกยุคใหม่อย่างยั่งยืน

อัจฉรา ศรีพันธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์

บรรณาธิการบริหารวารสารวิชาการสหศาสตร์ศึกษา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทบรรณาธิการ	(5)
สารบัญ	(6)
บทความที่เผยแพร่	
1. การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในยุคความเปราะบาง : ความท้าทาย และแนวทางการปรับตัว	1-13
โดย วรณนธ์ คลังสีดา วรณรากุล	
2. การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐ ในยุคดิจิทัล	14-26
โดย วชิรวัชร งามละม่อม	
3. 16 ปี สบายดี หลวงพระบาง: ทบทวนอัตลักษณ์ การเผชิญหน้า ทางวัฒนธรรม และมรดกผ่านแสงแห่งโขง	27-42
โดย สุรศักดิ์ บุญอาจ	
4. ทฤษฎีการเติบโตอย่างเต็มที่ ที่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5: ผ่านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และจริยธรรมธุรกิจ	43-63
โดย ฐณัฐ อัทธวิทัดธนา	
5. GAME-BASED LEARNING IN HIGH SCHOOL BIOLOGY EDUCATION: GLOBAL AND THAILAND PERSPECTIVES	64-74
By Pakorn Lekvongphiboon	
6. การจัดการเรียนการสอนภาษาไทยด้วยทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้าง ความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต	75-88
โดย นพวรรณ เนตรธานนท์ และ อุบลวรรณ ส่งเสริม	

การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในยุคความเปราะบาง : ความท้าทายและแนวทางการปรับตัว

DEVELOPING VOCATIONAL WORKFORCE IN AN ERA OF VULNERABILITY :

CHALLENGES AND ADAPTATION STRATEGIES INTRODUCTION

วารานนท์ คลังสีดา วรณารกุล

Varanon Klangseeda Woranarakul

วิทยาลัยเทคนิคพิษณุโลก

Phitsanulok Technical College

E-mail: varanon.kla@pltc.ac.th

Received: 2025-04-08; Revised: 2025-05-09; Accepted: 2025-05-29

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอการพัฒนากำลังคนในระบบอาชีวศึกษา ภายใต้บริบทของยุคที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง ความไม่แน่นอน และความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และสังคมโลกาภิวัตน์ โดยเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยและสถานการณ์ร่วมสมัยที่ส่งผลกระทบต่อระบบการผลิตแรงงาน เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดหลักที่ใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ประกอบด้วย แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความยืดหยุ่น การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในยุคอุตสาหกรรม 4.0 และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ได้นำเสนอกรอบแนวทางการปรับหลักสูตรอาชีวศึกษาให้สามารถเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และสร้างระบบการเรียนรู้ที่รองรับทั้งในระบบและนอกระบบ โดยเน้นการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ผลการศึกษาเสนอให้มีการอบรมและพัฒนาครูผู้สอนอย่างเป็นระบบ รวมถึงการส่งเสริมการออกแบบนโยบายการศึกษาที่สามารถรองรับภาวะความเสี่ยงและสร้างกำลังคนที่มีทักษะยืดหยุ่น พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : กำลังคนอาชีวศึกษา , ความเปราะบาง , การเรียนรู้ตลอดชีวิต, ความท้าทาย

Abstract

This academic article presents an analysis of vocational workforce development within the context of a volatile, uncertain, and fragile world shaped by rapid economic, technological, and global sociocultural changes. The study emphasizes the examination of contemporary factors and conditions affecting labor production systems, aiming to propose strategies for vocational curriculum reform that effectively respond to these transformative dynamics. The theoretical framework is grounded in the concepts of Lifelong Learning and Experiential Learning Theory, both of which highlight the importance of flexible, practice-based education and the continuous development of digital skills. These competencies are deemed essential for preparing the workforce to meet the demands of Industry 4.0 and the accelerating pace of technological advancement.

The article proposes an integrated framework for curriculum reform that fosters close collaboration between vocational institutions and industry sectors, encourages the incorporation of digital technologies in teaching and learning, and supports both formal and non-formal learning systems. Emphasis is placed on experiential and work-integrated learning models. The findings suggest the need for a systematic approach to teacher training and professional development, alongside educational policy reform that addresses systemic risk and builds a resilient, adaptive workforce capable of navigating the future labor market with sustainability.

Keywords : Vocational Workforce , Vulnerability , Lifelong Learning , Challenges

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน โลกกำลังเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ทั้งทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สภาพภูมิอากาศ และสังคมโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดโอกาสใหม่ แต่ยังนำมาซึ่ง “ความเปราะบาง” (Vulnerability) และ “ความเสี่ยง” (Risk) ที่ส่งผลโดยตรงต่อโครงสร้างทางเศรษฐกิจและระบบการศึกษา โดยเฉพาะ “อาชีวศึกษา” ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับภาคอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล ความเปราะบางที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับระบบ และระดับประเทศ สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับตัวของภาคการศึกษาอาชีวศึกษาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง

การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในยุคความเปราะบางได้รับความสนใจอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อทักษะและความต้องการของตลาดแรงงาน ภาวะความเปราะบางในปัจจุบันได้สะท้อนถึงความไม่แน่นอน

และความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาและการพัฒนากำลังคนในทุกภาคส่วน การศึกษาอาชีวศึกษา จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง ในโลกยุคใหม่ได้ การศึกษากำลังคนอาชีวศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งต้องพัฒนาและปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น งานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ในปี 2023 แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีการลงทุนในการพัฒนากำลังคนในอาชีวศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังคงเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนทักษะที่สอดคล้องกับตลาดงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านทักษะดิจิทัล (Digital Skills) ที่มีความจำเป็นในอุตสาหกรรม 4.0 ผลการสำรวจ จากกระทรวงศึกษาธิการในปี 2022 ระบุว่าแรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลในประเทศไทยยังคงมีสัดส่วน ไม่ถึง 30% ของแรงงานทั้งหมด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงช่องว่างที่ยังมีอยู่ในการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในปัจจุบัน Ministry of Education (2022) นอกจากนี้ งานวิจัยของศูนย์วิจัยการศึกษาแห่งประเทศไทยในปี 2021 ได้ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีต่อการพัฒนากำลังคนในอาชีวศึกษา โดยพบว่า ทักษะที่จำเป็นในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ได้แก่ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ นวัตกรรมในการทำงานยังคงเป็นทักษะที่ขาดแคลนในกลุ่มแรงงานอาชีวศึกษา ซึ่งผลการวิจัยระบุว่า มีความจำเป็นในการฝึกอบรมทักษะเหล่านี้ให้กับผู้เรียนในสาขาอาชีวศึกษา เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ในโลก การทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว Thailand Educational Research Center (2021) การพัฒนา กำลังคนอาชีวศึกษาจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในยุคดิจิทัล ที่เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อการผลิตและการบริการในทุกอุตสาหกรรม ผลการวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในปี 2023 ยังชี้ให้เห็นว่าแม้ว่าจะมีการลงทุน และการพัฒนาหลักสูตรในระดับอาชีวศึกษาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี แต่ความขาดแคลน ทักษะในด้านดิจิทัลยังคงเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพในยุคอุตสาหกรรม 4.0 Office of the Vocational Education Commission (2023) จากการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่าแม้ว่าจะมี ความพยายามในการพัฒนากำลังคนในอาชีวศึกษาในประเทศไทย แต่ยังคงมีช่องว่างที่สำคัญในการปรับทักษะ ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Theory) เป็นหนึ่งในทฤษฎีที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา โดยเน้นการเรียนรู้ ที่ไม่มีที่สิ้นสุดตลอดช่วงชีวิตของบุคคล และไม่จำกัดเฉพาะในช่วงเวลาที่อยู่ในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา แต่ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในทุกช่วงชีวิตจากประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานจริง และการศึกษานอกระบบ ทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาโดยนักวิชาการหลายท่าน เช่น เดวิด คอลบ์ (David Kolb) และฟรานซ์ ฮับเบอร์ (Franz Huber) ซึ่งได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่องเพื่อให้ผู้เรียน สามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานได้ตลอดช่วงชีวิตของการทำงาน Kolb (1984) การนำทฤษฎีการเรียนรู้ตลอดชีวิตมาใช้ในการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคที่เทคโนโลยีและตลาดแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีผลกระทบต่อการทำงานในทุกภาคส่วน กระทรวงศึกษาธิการ ชี้ให้เห็นว่า แรงงานในประเทศไทยยังขาดแคลนทักษะดิจิทัลที่จำเป็น ซึ่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยให้แรงงาน

สามารถพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและตลาดแรงงานได้ตลอดเวลา Ministry of Education (2022) นอกจากนี้ การศึกษาในปี 2021 โดยศูนย์วิจัยการศึกษาแห่งประเทศไทย ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งรวมถึงการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลและการประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการทำงาน การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้ ตลอดชีวิตสามารถช่วยเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ ให้กับผู้เรียนในอาชีวศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ปรับตัวและแข่งขัน ในตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และเสนอแนวทางในการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในยุค ความเปราะบาง ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิดเรื่อง “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” (Lifelong Learning) จึงได้รับการ หยิบยกมาเป็นแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษา แนวคิดนี้เน้นให้การเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะในช่วงวัยเรียนหรือสถานศึกษา แต่ควรเกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิต ทั้งจากประสบการณ์จริง การทำงาน และการเรียนรู้นอกระบบ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวกับ สถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีความ เปราะบาง ซึ่งเป็นผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกกระบวนการศึกษา และนำเสนอ แนวทางการพัฒนากำลังคนในระบบอาชีวศึกษาที่สามารถ “ยืดหยุ่น” “ทันสมัย” และ “ต่อเนื่อง” โดยใช้ แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เป็นเครื่องมือหลัก ในการออกแบบหลักสูตรและการฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถเผชิญกับ อนาคตที่ไม่แน่นอนได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

เนื้อหา

การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในยุคความเปราะบาง : ความท้าทายและแนวทางการปรับตัว เป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ที่รวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อทักษะและความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งทำให้ กระบวนการพัฒนากำลังคนต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในขณะเดียวกัน ภาวะความเปราะบาง ที่เกิดจากความไม่แน่นอนในระบบเศรษฐกิจและสังคมยังคงเป็นปัจจัยที่ท้าทายระบบการศึกษาและการพัฒนา กำลังคนในทุกภาคส่วน การพัฒนาอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญในการสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการรองรับ การเปลี่ยนแปลงนี้ การขาดแคลนทักษะที่สำคัญในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในด้านทักษะดิจิทัลและนวัตกรรม เป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ทักษะเหล่านี้ถือเป็นหัวใจสำคัญในการสนับสนุน การเติบโตของอุตสาหกรรม 4.0 แต่กลับพบว่ามีช่องว่างในการพัฒนากำลังคนในด้านนี้อย่างมาก ในขณะเดียวกัน แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากการพัฒนา ทักษะใหม่ๆ ไม่สิ้นสุดแค่ในช่วงเวลาของการศึกษา แต่ยังคงดำเนินต่อไปตลอดชีวิตการทำงาน เพื่อให้บุคลากร ในอาชีวศึกษาสามารถปรับตัวและพัฒนาทักษะที่จำเป็นตามสถานการณ์ในอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา การปรับหลักสูตรอาชีวศึกษาจึงเป็นอีกหนึ่งประเด็นสำคัญที่จะช่วยตอบสนองต่อการพัฒนา ทักษะเหล่านี้ให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การใช้ทฤษฎีการเรียนรู้

จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงก็เป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา เพราะการฝึกอบรมที่มีการใช้ประสบการณ์จริงจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำทักษะไปประยุกต์ใช้ได้จริงในโลกการทำงาน นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนยังเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและฝึกอบรมทักษะที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อให้การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้จึงจะมุ่งเน้นการสำรวจและเสนอแนวทางในการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาที่สามารถปรับตัวได้อย่างยืดหยุ่นในยุคความเปราะบาง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน ตามการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยดังนี้

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบที่ลึกซึ้งต่อทุกภาคส่วนของสังคมและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนากำลังคนและการจัดการการศึกษา ในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงในภาคอุตสาหกรรมหลายด้าน เช่น การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI), หุ่นยนต์, และระบบอัตโนมัติในการผลิตสินค้าและบริการเข้ามาใช้งาน ทำให้การทำงานหลายประเภทที่เคยมีอยู่ในอดีตถูกแทนที่ด้วยเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งส่งผลต่อการปรับตัวของตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นในการทำงาน การระบาดของโรคโควิด-19 ได้เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลายด้าน โดยเฉพาะการเปลี่ยนเปลี่ยนวิธีการทำงานที่เน้นการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำธุรกิจออนไลน์เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะเดียวกัน การศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไปด้วยการนำช่องทางดิจิทัลมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งการเรียนออนไลน์กลายเป็นเรื่องปกติในปัจจุบัน ทั้งนี้การปฏิรูปอุตสาหกรรมหลายด้านเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ที่กำลังเติบโตจึงทำให้มีความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลให้ทักษะที่เคยเป็นที่ต้องการในอดีต เช่น ทักษะทางเทคนิคพื้นฐานและการผลิตแบบดั้งเดิม กลายเป็นทักษะที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการในตลาดแรงงานในยุคนี้ ความต้องการในทักษะใหม่ๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics), การใช้ซอฟต์แวร์ขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และเทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain) กำลังกลายเป็นทักษะที่สำคัญในการพัฒนากำลังคน

ในประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจดังกล่าวได้ก่อให้เกิดช่องว่างในทักษะที่สำคัญ โดยเฉพาะในด้านทักษะดิจิทัล ซึ่งมีความจำเป็นในการรองรับอุตสาหกรรม 4.0 ตามการสำรวจล่าสุดพบว่าแรงงานในประเทศไทยที่มีทักษะดิจิทัลยังคงมีสัดส่วนไม่ถึง 30% ของแรงงานทั้งหมด Ministry of Education (2022) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความขาดแคลนทักษะที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัลและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของอุตสาหกรรมที่กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็วได้

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนากำลังคนในอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างทักษะที่ตอบสนองต่อความต้องการในตลาดแรงงานที่ต้องการ

ทักษะที่สูงขึ้นและทันสมัยยิ่งขึ้น การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาอาชีวศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทักษะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้กำลังคนอาชีวศึกษามีทักษะที่สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอนได้

ความเปราะบางและความเสี่ยงในยุคปัจจุบัน

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 ได้กลายเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญของสังคมโลก ซึ่งแม้จะนำมาซึ่งความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนา แต่ขณะเดียวกันก็กลับกลายเป็นแรงผลักดันให้เกิด “ความเปราะบาง” และ “ความเสี่ยง” ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะต่อระบบการศึกษาและการพัฒนากำลังคนในภาคอาชีวศึกษา การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ทำให้เกิดความไม่แน่นอนและความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาและการพัฒนากำลังคน ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับตัวอย่างยืดหยุ่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและปัจจัยทางเศรษฐกิจในยุคปัจจุบันได้เพิ่มความไม่แน่นอนและความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อระบบการศึกษาและการพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเปราะบางของประชากรในด้านต่างๆ เช่น ความยากจนและสภาพสุขภาพที่ไม่ดี ซึ่งทำให้กลุ่มประชากรเหล่านี้เสี่ยงต่อผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ Ipsr.mahidol.ac.th (2022) นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศยังส่งผลกระทบต่อภาคเกษตร ซึ่งถือเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีความเปราะบางสูง คาดการณ์ว่าในช่วงปี 2021-2045 การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอาจสร้างความเสียหายสะสมต่อภาคเกษตรของไทย คิดเป็นมูลค่าประมาณ 0.61–2.85 ล้านล้านบาท หรือเฉลี่ย 17,912–83,826 ล้านบาทต่อปี ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรง Pier (2021) นอกจากนี้ ความเสี่ยงจากภูมิรัฐศาสตร์และการทวนกระแสโลกาภิวัตน์ (deglobalization) ยังส่งผลให้ปริมาณการค้าโลกชะลอตัวลง และเกิดการย้ายฐานการผลิต ซึ่งอาจทำให้ต้นทุนการผลิตปรับสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อการลงทุนระหว่างประเทศ Pier (2021) ในแง่ของการศึกษา แนวคิด VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) และ BANI (Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible) ถูกนำมาใช้เพื่ออธิบายสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนและซับซ้อนในยุคปัจจุบัน ซึ่งการทำความเข้าใจแนวคิดเหล่านี้ช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการศึกษาในระดับต่างๆ สามารถปรับตัวและเตรียมความพร้อมรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้น Ipsr.mahidol.ac.th (2022) ตัวอย่างหนึ่งที่สะท้อนถึงความเปราะบางในระบบการศึกษา คือเหตุการณ์แผ่นดินไหวที่เกิดขึ้นในพม่าในปี 2025 ซึ่งเป็นภัยพิบัติทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด โดยแผ่นดินไหวที่มีความรุนแรงถึง 7.8 ริคเตอร์ ส่งผลกระทบต่อพื้นที่หลายจังหวัดในพม่า ทั้งในด้านชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงการทำลายโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษา เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ระบบการศึกษาต้องหยุดชะงักไปในระยะหนึ่ง และทำให้การเข้าถึงการศึกษาของประชาชนในพื้นที่ได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ความเปราะบางของโครงสร้างพื้นฐานทางการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมของระบบการศึกษาอาชีวศึกษาในการรับมือกับภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างไม่สามารถคาดการณ์ได้ นอกจากนี้ ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการเมืองระดับโลกก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา การขึ้นภาษีในสหรัฐอเมริกาในปี 2025 ซึ่งเป็นการตัดสินใจทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะในประเทศที่พึ่งพาการค้าและการลงทุนจากสหรัฐอเมริกา การปรับขึ้น

อัตราภาษีในหลายๆ ด้าน เช่น ภาษีธุรกิจและการเงิน อาจทำให้ต้นทุนการดำเนินธุรกิจสูงขึ้น ส่งผลกระทบต่อการลงทุนในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในยุคที่ภาคการศึกษาและการพัฒนากำลังคนต้องตอบสนองต่อความต้องการทักษะใหม่ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจ

การปรับตัวในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความเสี่ยงเช่นนี้จึงเป็นความท้าทายที่สำคัญสำหรับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษา การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรมที่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญในปัจจุบัน การเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในอาชีวศึกษาด้วยทักษะที่สามารถปรับตัวได้ในโลกที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในยุคความเปราะบางนี้ต้องการการเตรียมความพร้อม ที่ไม่เพียงแต่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน แต่ยังต้องเน้นการพัฒนาความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจากภัยพิบัติทางธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงในเศรษฐกิจโลก การจัดการความเสี่ยงและการสร้างระบบการศึกษาที่สามารถรองรับความไม่แน่นอนในยุคปัจจุบัน จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้สามารถเติบโตและปรับตัวได้อย่างยั่งยืนในโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

ภายใต้บริบทของโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบางและความเสี่ยง ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ ภูมิอากาศ และภูมิรัฐศาสตร์ ระบบการศึกษาโดยเฉพาะในสายอาชีวศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเปราะบางที่ปรากฏในปัจจุบันไม่เพียงสะท้อนถึงโครงสร้างที่อ่อนแอของระบบสังคมและเศรษฐกิจ แต่ยังชี้ให้เห็นถึง “การขาดความยืดหยุ่น” ในการเรียนรู้ของกำลังแรงงานที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ทันเวลา ในสภาพแวดล้อมเช่นนี้ แนวคิด “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” (Lifelong Learning) จึงกลายเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถช่วยลดผลกระทบจากความเปราะบางและความเสี่ยงดังกล่าวได้ โดยเน้นการสร้างระบบการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง ยืดหยุ่น และไม่จำกัดอยู่เพียงในระบบการศึกษาทางการเท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ในที่ทำงาน การเรียนรู้นอกระบบ และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นแนวคิดที่เน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคล โดยไม่จำกัดเฉพาะในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งของชีวิต เช่น ในระยะของการศึกษาอย่างเป็นทางการในระบบการศึกษาเท่านั้น แต่หมายถึงกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นทุกช่วงเวลาในชีวิต ทั้งจากการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ การทำงาน หรือแม้กระทั่งการเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน แนวคิดนี้เป็นการมองว่าการเรียนรู้ไม่สิ้นสุดหลังจากจบการศึกษาภาคบังคับหรือการเรียนในห้องเรียน แต่ต้องดำเนินต่อไปตลอดชีวิต เพื่อให้บุคคลสามารถพัฒนาและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมและเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว UNESCO (2021) การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีเป้าหมายหลักในการส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในโลกที่มีความไม่แน่นอนและความเสี่ยงสูง

เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ความท้าทายทางเศรษฐกิจ และสังคมที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงเวลา แนวคิดนี้เชื่อว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน การพัฒนาอาชีพ และสามารถให้บุคคลมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องกับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ OECD (2020) การเรียนรู้ตลอดชีวิตครอบคลุมทั้งในด้านทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทักษะการจัดการ) และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวัน เช่น การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจที่ดี การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน หรือการพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเรียนรู้ในที่นี้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเฉพาะในสถานที่การศึกษาหรือสถานที่ที่มีรูปแบบการเรียนการสอน แต่สามารถเกิดขึ้นจากการฝึกฝนในงานจริง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว Schuller & Watson (2009)

ในมุมมองของระบบการศึกษา แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่าง ๆ ให้ตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงาน โดยการผสมผสานการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การศึกษาออนไลน์ การศึกษานอกระบบ และการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ไม่หยุดยั้งและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ใหม่ ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ European Commission (2020) ในท้ายที่สุด การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างบุคคลที่มีความสามารถและความยืดหยุ่นในการรับมือกับโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง และสามารถพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นในสังคมและเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning)

ในยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปราะบางและความเสี่ยงที่ทวีความรุนแรง ทั้งจากวิกฤตเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ภัยพิบัติทางธรรมชาติ และความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์ ทำให้ระบบการศึกษาไม่อาจยึดติดอยู่กับแนวทางเดิมได้อีกต่อไป โดยเฉพาะการพัฒนากำลังคนในอาชีวศึกษา ซึ่งต้องการแนวทางการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ทันสมัย และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างทันทั่วทั้งจากบริบทนี้ แนวคิด “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” (Lifelong Learning) จึงได้รับความสำคัญในฐานะเครื่องมือหลักในการเสริมสร้างทักษะและสมรรถนะที่หลากหลายให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตจริงของผู้เรียน และสามารถนำความรู้ไปใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ “ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์” (Experiential Learning) จึงกลายมาเป็นกลไกสำคัญในการเติมเต็มและขับเคลื่อนแนวทางการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เป็นจริงอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในบริบทของอาชีวศึกษา ทฤษฎีนี้เน้นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง การทดลอง การสะท้อนผล และการนำบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงโดยตรงกับการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนสามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้อย่างมั่นใจและมีทักษะที่ใช้ได้จริง

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) เน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์จริง และการสะท้อนผลจากประสบการณ์เหล่านั้น โดยมองว่าการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคล

ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงและสามารถสะท้อนผลจากการกระทำนั้น ๆ เพื่อทำความเข้าใจและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ผ่านกระบวนการของการคิด วิเคราะห์ และปรับปรุงพฤติกรรม ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและยืดหยุ่น Kolb (1984) ทฤษฎีนี้ไม่ได้เน้นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในสถานการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันหรือในงานที่เกี่ยวข้อง

ในบริบทของการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในยุคความเปราะบาง ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์มีบทบาทสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในภาคอาชีวศึกษาให้สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและความเปราะบางสูง การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะในลักษณะที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับมือกับความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงาน การเรียนรู้ที่เกิดจากการทำงานจริงหรือการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ (On-the-job Training) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถสร้างทักษะที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ยังสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อน และการแก้ปัญหาที่มีความท้าทาย ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในโลกที่มีความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การฝึกอบรมและการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการทำงานและสร้างความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในทางปฏิบัติ การนำทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาจะต้องเน้นการมีปฏิสัมพันธ์กับโลกจริงผ่านโครงการฝึกงาน การศึกษานอกห้องเรียน การทำงานร่วมกับภาคธุรกิจ และการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่สามารถสะท้อนและประยุกต์ใช้ได้ในโลกแห่งความจริง การใช้ทฤษฎีนี้ในการออกแบบหลักสูตรจะช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะที่ยั่งยืนและสามารถปรับตัวได้ดีในโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบางและความเสี่ยง

การปรับหลักสูตรอาชีวศึกษา

ยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความเปราะบางทางเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาจึงต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการรองรับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ หลักสูตรการศึกษาอาชีวศึกษาจึงมีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในทุกระดับของตลาดแรงงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับหลักสูตรอาชีวศึกษาจึงเป็นการตอบสนองต่อความต้องการใหม่ ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัลและอุตสาหกรรม 4.0 การปรับหลักสูตรอาชีวศึกษาจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่สามารถใช้งานได้จริงในภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI), การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics), การใช้เทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain), การพัฒนาซอฟต์แวร์และการจัดการระบบดิจิทัล การฝึกอบรมเหล่านี้จะช่วยเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรอาชีวศึกษาในการปรับตัวให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การปรับหลักสูตรอาชีวศึกษายังต้อง

ตอบสนองต่อความเปราะบางในสังคม โดยการรวมเอาทักษะที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การพัฒนาทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน การทำงานเป็นทีม และทักษะการสื่อสาร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและดำเนินชีวิตในสังคมที่เต็มไปด้วยความเสี่ยงและความไม่แน่นอนได้ การปรับหลักสูตรการศึกษาอาชีวศึกษายังควรมุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยการนำแนวทางการเรียนรู้แบบ “Learning by Doing” มาใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะที่ได้เรียนมาในสถานการณ์จริง นอกจากนี้ การพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษายังควรนำเทคโนโลยีการศึกษามาใช้ เช่น การเรียนออนไลน์ หรือการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถเข้าถึงการศึกษาได้ทุกที่ทุกเวลา และรองรับการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นสูง การปรับหลักสูตรอาชีวศึกษาจึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงความท้าทายและการปรับตัวในยุคที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต และช่วยให้บุคลากรมีทักษะที่สามารถปรับตัวในสังคมและเศรษฐกิจที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวอย่างการปรับหลักสูตรอาชีวศึกษา

ด้านการพัฒนา	รายละเอียด	แนวทางการปรับหลักสูตร
ทักษะทางดิจิทัล	การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทสำคัญใน เพิ่มวิชาและการฝึกอบรมเกี่ยวกับยุคอุตสาหกรรม 4.0 เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) , เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เช่น การใช้ AI การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics), และ และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเตรียมพร้อมบล็อกเชน (Blockchain)	สำหรับอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสูง
ทักษะการทำงานร่วมกัน	การพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการทำงานร่วมกับคนหลากหลาย	ปรับหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทักษะการสื่อสาร เช่น การใช้โครงการกลุ่มหรือกิจกรรมที่เน้นการทำงานร่วมกัน
การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	การเรียนรู้ผ่านการทำงานจริงในสภาพแวดล้อม เรียนรู้จากประสบการณ์จริงในอุตสาหกรรมที่ใกล้เคียงกับการทำงานในอุตสาหกรรมจริง	เพิ่มโครงการฝึกงานที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในอุตสาหกรรมต่างๆ หรือการเรียนรู้ภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ
ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	การพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ และการตัดสินใจที่ดีในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน	ปรับหลักสูตรเพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ เช่น การทำกรณีศึกษา หรือการฝึกแก้ปัญหาที่ซับซ้อน
ทักษะด้านการจัดการ	การพัฒนาทักษะการจัดการโครงการ, การบริหารเวลา และการตัดสินใจในการดำเนินงาน	เพิ่มหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการโครงการและการบริหารจัดการองค์กร

ด้านการพัฒนา	รายละเอียด	แนวทางการปรับหลักสูตร
		เช่น การจัดการโครงการดิจิทัลหรือการบริหารจัดการธุรกิจขนาดเล็ก
การศึกษาแบบออนไลน์	การเข้าถึงการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นและ ได้ออนไลน์ หรือการใช้เทคโนโลยีการสามารถเรียนรู้ได้จากที่บ้านหรือผ่านเรียนการสอนที่เน้นการเรียนรู้ด้วยความยืดหยุ่น เช่น การเรียนผ่านคอร์สออนไลน์	พัฒนาหลักสูตรที่สามารถเรียนรู้

สรุปองค์ความรู้

บทความนี้ได้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาในยุคที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง ซึ่งการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและเศรษฐกิจที่รวดเร็วเป็นสิ่งสำคัญ ข้อค้นพบหลักคือ การปรับหลักสูตรอาชีวศึกษาที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการเสริมสร้างทักษะที่สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนในยุคปัจจุบันสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการออกแบบหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัล การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ซับซ้อน โดยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรที่ผสมผสานการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เช่น การฝึกงานหรือโครงการที่ใช้ทักษะจากภาคอุตสาหกรรม ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการสร้างกำลังคนที่สามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การประยุกต์แนวคิดเพื่อการปรับหลักสูตรอาชีวศึกษาในยุคความเปราะบาง

ในบริบทของโลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง ความไม่แน่นอน และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากการปฏิวัติทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมระดับโลก การพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาจึงไม่อาจยึดรูปแบบดั้งเดิมที่เน้นความตายตัวและเป็นเส้นตรงอีกต่อไป หากแต่จำเป็นต้องปรับให้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความซับซ้อนของโลกยุคใหม่อย่างเป็นพลวัต บทความนี้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษาเพื่อเป็นฐานในการปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความท้าทายในยุคปัจจุบัน ดังนี้

1. แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตของบุคคล โดยไม่จำกัดเฉพาะในระบบการศึกษาแบบดั้งเดิม แต่ครอบคลุมการเรียนรู้นอกระบบ การเรียนรู้ในที่ทำงาน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง แนวทางนี้สอดคล้องกับบริบทของอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งแรงงานต้องมีการพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถรับมือกับเทคโนโลยีและวิชาชีพใหม่ ๆ ได้ หลักสูตรอาชีวศึกษาจึงควรถูกออกแบบให้ยืดหยุ่น รองรับการเรียนรู้ในหลายรูปแบบ และสนับสนุนโอกาสในการกลับเข้ามาพัฒนาทักษะในช่วงต่าง ๆ ของชีวิตอย่างต่อเนื่อง

2. ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Theory) ทฤษฎีของ Kolb (1984) เน้นกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง การลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนคิด ซึ่งมีความเหมาะสมอย่างยิ่งต่ออาชีวศึกษา เพราะสอดคล้องกับลักษณะงานที่ต้องการสมรรถนะเชิงปฏิบัติ การบูรณาการทฤษฎีนี้เข้ากับหลักสูตร เช่น การฝึกงานในสถานประกอบการ การเรียนรู้ผ่านโครงการ การใช้กรณีศึกษา และการเรียนรู้โดยการลงมือทำ (Learning by Doing) จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่สามารถใช้งานได้จริง และสามารถปรับใช้ในสถานการณ์การทำงานที่ซับซ้อน

3. แนวคิดการพัฒนาเพื่อความยืดหยุ่นในภาวะความเสี่ยง ยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยปัจจัยเสี่ยงที่หลากหลาย ทั้งภัยพิบัติ ภาวะเศรษฐกิจผันผวน และการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายระหว่างประเทศ แนวคิดการพัฒนาทักษะที่เน้น “ความยืดหยุ่น” (resilience) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง หลักสูตรควรส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจในภาวะวิกฤต การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด โดยเฉพาะในกลุ่มผู้เรียนอาชีวศึกษาที่ต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ผันผวนอยู่เสมอ

4. การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ภายใต้บริบทของอุตสาหกรรม 4.0 และการเปลี่ยนผ่านสู่เศรษฐกิจดิจิทัล การจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรอาชีวศึกษาควรมีการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม เช่น การเรียนแบบผสมผสาน (Blended Learning), การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์, การจำลองสถานการณ์ (Simulation) หรือแม้แต่การเรียนรู้แบบโมดูลที่ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามจังหวะของตนเอง เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาได้ในวงกว้าง

5. การเชื่อมโยงภาคอุตสาหกรรมกับภาคการศึกษา เพื่อให้หลักสูตรอาชีวศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในโลกแห่งความเป็นจริง จำเป็นต้องมีความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับภาคอุตสาหกรรม ทั้งในการออกแบบหลักสูตร การระดมสมรรถนะที่จำเป็น และการจัดกิจกรรมฝึกอบรมแบบเรียนรู้ในสถานประกอบการ (Work-Integrated Learning) ความร่วมมือนี้ จะช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะในบริบทจริง เพิ่มโอกาสในการจ้างงาน และลดช่องว่างระหว่างระบบการศึกษากับตลาดแรงงาน

องค์ความรู้/นวัตกรรมจากการวิจัย

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการปรับหลักสูตรการศึกษาอาชีวศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม 4.0 โดยเฉพาะการเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) ซึ่งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะที่จำเป็นในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและความเสี่ยงสูง การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในหลักสูตรการศึกษาอาชีวศึกษายังช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นในการเรียนรู้และการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกที่เต็มไปด้วยความเปราะบาง โดยการศึกษาในรูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการรับมือกับสถานการณ์ที่ท้าทายในอนาคต ผลการศึกษานี้สามารถนำเสนอในรูปแบบของตารางหรือแผนภาพเพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจทักษะที่จำเป็น และกระบวนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาอาชีวศึกษาได้อย่างชัดเจน

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์

การถ่ายทอดผลการศึกษาก่อให้เกิดประโยชน์สามารถทำได้โดยการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาที่ตอบสนองต่อความท้าทายของยุคใหม่ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนมีทักษะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้จากการวิจัยควรดำเนินการผ่านการอบรมและฝึกอบรมครูผู้สอนในสาขาอาชีพศึกษา เพื่อให้ครูสามารถนำแนวทางการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปปรับใช้ในการออกแบบและดำเนินการสอนของตนเอง อีกทั้งการนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบนโยบายการศึกษาจะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม และยังช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะที่ยั่งยืนและความยืดหยุ่นในการปรับตัวในตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพ

References

- European Commission. (2020). *The European education area: Lifelong learning and skills development*. European Commission.
- Institute for Population and Social Research. (2022). *Vulnerability to climate change and its impact on vulnerable populations*.
<https://ipsr.mahidol.ac.th/wp-content/uploads/2022/03/485-Praobang.pdf>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Ministry of Education. (2022). *Survey on digital skills of the workforce in Thailand*. Ministry of Education.
- OECD. (2020). *Lifelong learning and skills development: Policies for the future workforce*. OECD Publishing.
- Office of the Vocational Education Commission. (2023). *Development of the vocational workforce in Thailand: Trends and challenges in the digital era*. Office of the Vocational Education Commission.
- PIER Research. (2021). *Climate change impacts on Thai agriculture: Economic loss estimation 2021–2045*. <https://www.pier.or.th/abridged/2021/16>
- Schuller, T., & Watson, D. (2009). *Learning through life: Inquiry into the future of lifelong learning*. The Stationery Office.
- Thailand Educational Research Center. (2021). *Essential skills in the 4.0 industrial era and impacts on vocational workforce development*. Thailand Educational Research Center.
- UNESCO. (2021). *Lifelong learning and education for sustainable development*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล

ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE RECRUITMENT PROCESS OF
GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN DISRUPTION

วชิรวัชร งามละม่อม

Wachirawachr Ngamlamom

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Faculty of Humanities and Social Sciences, Muban Chom Bueng Rajabhat University

E-mail: aood_0231@hotmail.com

Received: 2025-05-01; Revised: 2025-06-05; Accepted: 2025-06-13

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อมุ่งเน้นการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล โดยศึกษาถึงปัญหาและความท้าทายขององค์กรที่ต้องเผชิญในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผลการวิเคราะห์พบว่า กระบวนการสรรหาในภาครัฐยังคงมีลักษณะที่ตายตัว ขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ทั้งในด้านวิธีการ ขั้นตอน และการใช้เทคโนโลยี อีกทั้งยังประสบปัญหาด้านโครงสร้างการทำงานที่เข้มงวด และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการนำเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้ในการสรรหาอย่างเต็มรูปแบบ จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงระบบการสรรหาโดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบคลาวด์มาใช้ในกระบวนการสรรหา เพื่อเพิ่มความแม่นยำและความรวดเร็วในการดำเนินการ และสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว นอกจากนี้ บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการนวัตกรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

คำสำคัญ : กระบวนการสรรหา, ทรัพยากรมนุษย์, องค์กรภาครัฐ, ดิจิทัล

Abstract

This study aimed to focus on the analysis of the human resource recruitment process of government organizations in the disruption era by studying the problems and challenges that organizations face in adapting to changes in modern technology. The results of the analysis

found that the recruitment process in the government sector is still rigid, inflexible, and inconsistent with the context of rapid changes in the digital age, both in terms of methods, procedures, and technology use. In addition, there are problems with strict work structures and resource limitations, which are obstacles to the full application of new technologies in recruitment. Therefore, it is recommended to improve the recruitment system by focusing on developing the digital skills of personnel, creating an organizational culture that is flexible and open to change, and using artificial intelligence (AI) and cloud systems in the recruitment process to increase the accuracy and speed of the process and support the development of human resources in the long term. In addition, personnel should be encouraged to develop skills in data analysis, innovation management, and continuous learning to enhance competitiveness and adapt to future changes.

Keywords: Recruitment Process, Human Resources, Government Organization, Disruption

บทนำ

ดิสรัปชัน (Disruption) เป็นยุคแห่งช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานแบบดั้งเดิมขององค์กรทั้งในด้านโครงสร้างการทำงาน กระบวนการต่าง ๆ และแนวทางการจัดการภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมากต่อทุกภาคส่วนรวมถึงองค์กรภาครัฐ กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจึงเผชิญความท้าทายเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาครัฐต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งต่างจากรูปแบบการสรรหาบุคลากรแบบดั้งเดิมที่มักให้ความสำคัญกับทักษะที่มีอยู่เดิมของบุคลากรเป็นหลัก (Wachirawachr Ngamlamom, 2021)

ทั้งนี้ Wachirawachr Ngamlamom (2021) ชี้ให้เห็นถึงปัญหาหลักในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ โดยเฉพาะการปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้สามารถรับมือกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การใช้ระบบดิจิทัลในการคัดเลือกและประเมินบุคคลที่มีความสามารถและความเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้โอกาสได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง อย่างไรก็ตาม กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมักล้าหลังเมื่อเทียบกับภาคเอกชน ซึ่งทำให้การคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะตรงกับความต้องการของยุคดิสรัปชันนั้นเกิดขึ้นได้ยาก จากการศึกษาเพิ่มเติมโดย ณรงค์ จิตตะเกษม และพงศ์พิสุทธิ์ ศรีเจริญ (Narong Chittakesom and Phongsaphisit Sricharoen, 2020b) ยังแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นเมื่อภาครัฐไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการนวัตกรรม ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการทรัพยากรที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและการ

เปลี่ยนแปลงของสังคมในระดับสากล ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวของภาครัฐในการเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในอนาคต

นอกจากนี้ การวิจัยของชลธิชา วัฒนา (Chonthicha Wattana, 2022b) ได้เสนอแนะว่า การนำเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาใช้ในกระบวนการสรรหาบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการคัดกรองบุคคลที่มีศักยภาพสูง อีกทั้งยังลดเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยังช่วยลดอคติในกระบวนการการคัดเลือก ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และเป็นธรรมต่อผู้สมัคร การนำเทคโนโลยีนี้มาใช้ในภาครัฐจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการให้บริการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

จะเห็นได้ว่า การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลนั้นเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรต้องปรับปรุงกระบวนการสรรหาโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เช่น การนำระบบดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ เพื่อให้กระบวนการมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพและทักษะที่ตรงกับความต้องการของยุค

ดังนั้น จากที่กล่าวมาในข้างต้นบทความวิชาการนี้มีความสำคัญในการเสนอแนวทางที่ช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานแบบดั้งเดิมอย่างรวดเร็ว เนื้อหาของบทความนี้มีประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในภาครัฐที่กำลังเผชิญกับความท้าทายในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะเฉพาะด้าน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการนวัตกรรม นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้รับความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และดิจิทัลเข้ามาใช้ในการสรรหาบุคลากร ซึ่งช่วยเพิ่มความเร็วและลดอคติในกระบวนการคัดเลือก ทั้งยังส่งผลให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้จึงอาจนำไปใช้พัฒนากระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐในอนาคต เพื่อรองรับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จะเห็นว่า บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสำรวจปัญหา อุปสรรค และความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ตลอดจนเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้มีความยืดหยุ่น ทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การวิเคราะห์

ยุคปัจจุบันดิจิทัลได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในวงวิชาการด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานและกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น คำว่า “ยุคดิจิทัล” หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการในองค์กรและวิธีการทำงาน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้จึงต้องมีความยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาทักษะ

ของบุคลากร รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวในสถานะที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลต้องอาศัย ทฤษฎีและแนวคิดหลายประการเพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ควรประกอบด้วยประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ

การสร้างความยืดหยุ่นและการเตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ กระบวนการสรรหาบุคลากรในภาครัฐ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมี การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความยืดหยุ่นในการปรับตัวนี้ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเตรียมความพร้อม และพัฒนาโครงสร้างเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยงานของวชิรวัชร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020a) ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบการฝึกอบรมและการสร้าง วัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นดังกล่าว ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมต่อเนื่อง (Continuous Training) เป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรภาครัฐให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น หน่วยงานหลายแห่งได้นำโปรแกรม การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและทันสมัยมาใช้ เช่น การอบรมด้านทักษะดิจิทัล การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ให้ผู้บุคลากรสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นนี้ โดยเฉพาะทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการประยุกต์ใช้ข้อมูลในการปรับกระบวนการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ในระยะยาวถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีการประเมินแนวโน้มของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ การขยายตัวของงานที่ต้องการทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการนวัตกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะตรงตามความต้องการในอนาคต ซึ่งจากผลงานของ สมคิด แก้วทอง (Somkid Kaewthong, 2021) ชี้ให้เห็นว่า หากไม่มีการวางแผนอย่างรอบด้านย่อมมีความ เสี่ยงที่จะเกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงจุด ซึ่งอาจกระทบต่อการดำเนินงานและการให้บริการ ของหน่วยงานรัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้น “การฝึกอบรม” จึงไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในเท่านั้น แต่ยังเป็น กลไกสำคัญที่สนับสนุนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง กล่าวคือ การจัดให้มีระบบการฝึกอบรมอย่าง ต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การประยุกต์ใช้ข้อมูล (Data Analytics) และการปรับตัวต่อความ เปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน และยังช่วยขยายกลุ่มเป้าหมายของ ผู้สมัครงานที่มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการใหม่ของหน่วยงานรัฐ ตัวอย่างเช่น การจัดอบรมร่วมกับภาค การศึกษาและภาคเอกชนเพื่อเตรียม “กำลังคนล่วงหน้า” (Talent Pipeline) ในสายงานเฉพาะทางที่กำลัง ขาดแคลน เช่น ด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลที่มีความ พร้อมและผ่านกระบวนการเตรียมความพร้อมมาแล้วในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ จากผลงานของวชิรวัชร งามละม่อม

(Wachirawachr Ngamlamom, 2020a) เน้นย้ำว่า การไม่มีระบบฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้ภาครัฐไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้ทันการณ์ นำไปสู่การสรรหาบุคลากรที่ไม่สามารถตอบโจทย์ต่อการกิจเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบฝึกอบรมอย่างเป็นระบบถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐสามารถเผชิญกับความท้าทายของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนา “ทักษะตรงจุด” ยังมีส่วนสำคัญในการลดช่องว่างระหว่างความสามารถของแรงงานกับความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

2. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหา

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) และระบบคลาวด์ ในกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความนิยมมากขึ้นในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการคัดกรองผู้สมัครได้อย่างดี ลดทั้งค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น การใช้ AI ในการสแกนเรซูเม่สามารถช่วยวิเคราะห์คุณสมบัติและทักษะของผู้สมัครได้อย่างรวดเร็ว โดยมีการนำการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) มาวิเคราะห์และคาดการณ์ความเหมาะสมของผู้สมัครกับตำแหน่งงาน ซึ่งช่วยลดโอกาสที่อคติจะมีผลต่อการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากร นอกจากนี้ การใช้ AI ในการประเมินบุคลิกภาพและความเหมาะสมของผู้สมัครยังช่วยให้กระบวนการมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับระบบคลาวด์ที่ช่วยเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาได้อย่างปลอดภัยและเป็นระบบ ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา วัฒนา (Chonthicha Wattana, 2022b) ได้สนับสนุนความสำคัญของการใช้ AI ในกระบวนการสรรหา ด้วยการชี้ให้เห็นว่า AI สามารถช่วยลดระยะเวลาในการคัดกรองผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว โดยเฉพาะในองค์กรที่มีจำนวนผู้สมัครจำนวนมาก นอกจากนี้วีชีร์วัชร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020b) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในขั้นตอนการสรรหาช่วยลดอคติของผู้คัดเลือกและสามารถสร้างความยุติธรรมในกระบวนการสรรหาได้ ตัวอย่างเช่น การใช้ระบบ AI ในการคัดกรองที่เน้นคุณสมบัติและทักษะเฉพาะโดยไม่มีผลกระทบจากความเห็นส่วนตัวของผู้คัดเลือก นอกจากนี้ การใช้ระบบดิจิทัล เช่น การประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ ยังช่วยให้สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น ทำให้องค์กรสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุป การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเทคโนโลยี AI และการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) สามารถเพิ่มความแม่นยำในการคัดกรองบุคลากรได้ดี ลดอคติและเพิ่มความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ขณะที่ระบบคลาวด์ช่วยเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว จากงานวิจัยของชลธิชา วัฒนา (Chonthicha Wattana, 2022a) และวีชีร์วัชร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020b) ได้ยืนยันว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการสรรหา

หาช่วยให้องค์กรมีความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการคัดเลือกบุคลากรได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถลดค่าใช้จ่ายและเวลาในกระบวนการสรรหาได้อีกด้วย

3. ทักษะใหม่ที่สำคัญสำหรับบุคลากรในยุคดิจิทัล

ทักษะใหม่สำหรับบุคลากรในยุคดิจิทัลได้รับความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ภาคธุรกิจและภาครัฐต้องการบุคลากรที่มีทักษะในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทักษะหลักที่สำคัญในยุคนี้ ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการนวัตกรรม และการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) โดยทักษะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งต้องสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ จิตเกษม และพงศ์พิสุทธิ ศรีเจริญ (Narong Chittakesom and Phongsaphisut Sricharoen, 2020a) ได้กล่าวถึงทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น ขณะทำงานวิจัยของวชิรวัชร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020c) ยังได้สนับสนุนแนวคิดนี้โดยเน้นว่าทักษะการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) มีบทบาทในการสร้างสรรค์โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว การจัดการนวัตกรรมยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยองค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้ทันสมัยและยืดหยุ่นยิ่งขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลง

สรุป ในยุคดิจิทัลทักษะใหม่ที่สำคัญ เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการนวัตกรรม และการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องมีความสำคัญอย่างมาก บุคลากรที่มีทักษะเหล่านี้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นขององค์กรได้ โดยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนทักษะเหล่านี้ในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

4. ความท้าทายในการนำกระบวนการสรรหาที่ทันสมัยมาใช้ในภาครัฐ

การนำกระบวนการสรรหาที่ทันสมัยมาใช้ในภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ แม้ว่าภาครัฐจะเริ่มเห็นถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสรรหา เช่น AI ในการคัดกรองผู้สมัคร หรือระบบออนไลน์ในการเก็บข้อมูลของผู้สมัคร แต่ยังคงมีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค โดยหนึ่งในความท้าทายหลักคือเรื่องงบประมาณ หน่วยงานภาครัฐมักจะมีงบประมาณที่จำกัดสำหรับการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ทำให้ไม่สามารถติดตั้งระบบที่ทันสมัย เช่น ระบบ AI หรือระบบการจัดการฐานข้อมูลแบบออนไลน์ ได้อย่างครอบคลุม

ทุกหน่วยงาน เช่นเดียวกับในงานวิจัยของ Wachirawachr Ngamlamom, (2020d) ที่ชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐต้องการการสนับสนุนทางการเงินและการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่

อีกหนึ่งข้อจำกัดคือโครงสร้างการบริหารที่ยังยึดติดกับระบบเก่าและขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน หลายหน่วยงานยังคงใช้กระบวนการสรรหาแบบเดิมซึ่งทำให้การปรับตัวต่อการใช้เทคโนโลยีเป็นไปได้ช้า นอกจากนี้ การขาดการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรภาครัฐยังเป็นปัญหาใหญ่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐบางส่วนยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น AI หรือการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) การขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในเครื่องมือใหม่ ๆ อาจทำให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการสรรหาไม่ประสบความสำเร็จได้อย่างเต็มที่ ตัวอย่างเชิงปฏิบัติของความท้าทายเหล่านี้คือ การติดตั้งระบบ AI ในการคัดกรองผู้สมัคร ซึ่งแม้ว่าจะช่วยลดเวลาในการสรรหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดกรอง แต่การติดตั้งระบบ AI มีค่าใช้จ่ายที่สูงและต้องการการดูแลรักษาที่ต่อเนื่อง ภาครัฐหลายหน่วยงานจึงประสบปัญหาในการจัดงบประมาณสำหรับโครงการนี้ อีกทั้งการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ในการใช้งาน AI ยังเป็นสิ่งที่ต้องการการลงทุนในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติม ซึ่งณรงค์ จิตตเกษม (Narong Chittakesom, 2021) ได้กล่าวถึงว่าการขาดการอบรมในทักษะการใช้งานเทคโนโลยีใหม่เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้การนำ AI มาใช้ในภาครัฐยังไม่ประสบความสำเร็จ

สรุป การนำกระบวนการสรรหาที่ทันสมัยมาใช้ในภาครัฐเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นและจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในเรื่องงบประมาณ โครงสร้างการบริหารที่ยังยึดติดกับระบบเก่า และการขาดการฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งเป็นอุปสรรคที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ภาครัฐสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

5. แนวทางการพัฒนากระบวนการสรรหาในภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แนวทางการพัฒนากระบวนการสรรหาในภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจำเป็นต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวที่รวดเร็ว เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากงานวิจัยของ Wachirawachr Ngamlamom, (2020e) ได้กล่าวถึงการสร้างระบบการฝึกอบรมต่อเนื่องที่มีความยืดหยุ่น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาและปรับตัวตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างทันทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการช่วยลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการสรรหา ทั้งนี้การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมดังกล่าวควรดำเนินการเป็นระยะและปรับปรุงตามความนิยมของเทคโนโลยีอยู่เสมอ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกอบรมที่ให้ความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้

อีกหนึ่งแนวทางที่มีความสำคัญคือ การวางแผนเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในระยะยาว ในยุคดิจิทัล ตลาดแรงงานมักมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ การมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่สามารถทำนายความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

ภาครัฐ จากงานของธวัช กิตติคุณ (Thawat Kittikun, 2021) ได้กล่าวถึงการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคาดการณ์ในการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถปรับแผนการสรรหาได้ตามความต้องการที่แท้จริงของตลาดและสามารถสร้างบุคลากรที่มีทักษะตรงกับความต้องการในอนาคตได้ ตัวอย่างเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนากระบวนการสรรหานี้ เช่น การจัดให้มีการอบรมทักษะใหม่ให้กับเจ้าหน้าที่สรรหาเพื่อให้สามารถเข้าใจและประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการคัดเลือกบุคลากร อีกทั้งการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดเก็บข้อมูลการสรรหาซึ่งสามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีเช่นระบบคลาวด์ (Cloud) เข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูลเป็นสิ่งที่วิจิตรวิจิตร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020d) ซึ่งเน้นว่ามีความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบสรรหาและช่วยในการจัดการข้อมูลผู้สมัครอย่างเป็นระบบและสามารถติดตามข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง

สรุป แนวทางการพัฒนากระบวนการสรรหาในภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตควรเน้นที่การสร้างระบบฝึกอบรมต่อเนื่องที่ยืดหยุ่นและการใช้ข้อมูลเชิงคาดการณ์ในการวางแผนกำลังคน ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในกระบวนการสรรหาไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่าย และช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถสรรหาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการในระยะยาวได้ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัลควรมีการสร้าง ความยืดหยุ่นและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสรรหาบุคลากรภาครัฐ โดยการพัฒนาระบบฝึกอบรมต่อเนื่องและการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เช่น การฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ข้อมูล สามารถเสริมสร้างความสามารถในการตอบสนองต่อความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ตัวอย่างเช่น การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) มาใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรสามารถช่วยเพิ่มความแม่นยำ ลดอคติ และทำให้การตัดสินใจเป็นธรรมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ระบบคลาวด์ยังช่วยในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยนี้มีส่วนสำคัญในการทำให้กระบวนการสรรหา มีความรวดเร็วและประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถลดค่าใช้จ่ายและเวลาได้ อีกทั้งยังทำให้บุคลากรมีทักษะใหม่ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดการนวัตกรรม ซึ่งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการที่เพิ่มขึ้นขององค์กร อย่างไรก็ตาม การนำกระบวนการสรรหาที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น งบประมาณและการฝึกอบรมบุคลากร โครงสร้างการบริหารที่ยึดติดกับระบบ ซึ่งต้องการการแก้ไขเพื่อให้การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพในระยะยาว โดยควรเน้นที่การสร้างระบบฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและการใช้ข้อมูลเชิงคาดการณ์ในการวางแผนกำลังคน

สรุป อภิปราย และการนำไปใช้ประโยชน์

1. สรุป

บทความนี้ได้ทำการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งถึงกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐภายใต้บริบทของยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้หน่วยงานรัฐจำเป็นต้องปรับกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้

ทันสมัย มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงเทคโนโลยี สังคม และความคาดหวังของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐที่มักเผชิญกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างระบบราชการที่ซับซ้อน และกระบวนการที่ใช้เวลานาน การเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การเรียนรู้ของเครื่องจักรหรือเครื่องมือ (Machine Learning) และการใช้ระบบคลาวด์ (Cloud Computing) เข้ามาใช้ในการบริหารงานจะช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน ลดระยะเวลาในการคัดเลือกบุคลากร ลดอคติจากการตัดสินใจของมนุษย์ และเพิ่มความแม่นยำในการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครได้ดียิ่งขึ้น ไม่เพียงแต่ช่วยให้การสรรหามีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวตอบสนองต่อบทบาทงานใหม่ ๆ ได้ในระยะยาวอีกด้วย

นอกจากนี้ บทความยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Culture) ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน อาทิ ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy) การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) และความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยทั้งหมดนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความท้าทายของยุคดิจิทัล และจะช่วยยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงานภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจและความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

2. อภิปราย

จากการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐพบว่า แม้หน่วยงานต่าง ๆ จะเริ่มนำระบบออนไลน์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยคัดกรองและบริหารจัดการกระบวนการสรรหา แต่ยังมีข้อจำกัดที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านนโยบายและโครงสร้างราชการที่มีลักษณะตายตัวและซับซ้อน ซึ่งส่งผลให้การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ต้องผ่านกระบวนการอนุมัติหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า (Kanchana Yotrabam, 2022) ขณะเดียวกัน หน่วยงานจำนวนมากยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และยังไม่มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่เพียงพอ เช่น ระบบคลาวด์ ระบบบริหารข้อมูล หรือระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) (Wanwipa Pompranee, 2021)

อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กรของภาครัฐหลายแห่งยังยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม เช่น การใช้เอกสารกระดาษ ระบบการประเมินที่เน้นอาวุโส หรือความไม่กล้าตัดสินใจโดยไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัล (Worapot Wongkitrungruang, 2023) ถึงแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือที่มีศักยภาพ แต่หากไม่มีการเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เทคโนโลยีนั้นก็อาจไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่แท้จริงได้ (Kraemer-Mbula et al., 2022) นอกจากนี้ จากกรณีศึกษาจากกรมการปกครอง ที่นำระบบรับสมัครงานออนไลน์มาใช้ แสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสามารถเพิ่มความโปร่งใส ลดเวลา และต้นทุนในการสรรหาได้อย่างชัดเจน แต่ความสำเร็จนี้เกิดขึ้นจากการเตรียมพร้อมทั้งในด้านเครื่องมือและการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงภายใน

องค์กร (Office of the Civil Service Commission, 2020) ขณะที่กรณีศึกษาในต่างประเทศ เช่น โครงการของภาครัฐในประเทศยูกันดา แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนา “วัฒนธรรมดิจิทัล” ควบคู่ไปกับการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (Umar & Koech, 2022)

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การเปลี่ยนผ่านภาครัฐเข้าสู่การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะของบุคลากร และการปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เปิดรับเทคโนโลยีใหม่อย่างแท้จริง กล่าวคือ เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวไม่ใช่คำตอบ หากไม่ผนวกกับการพัฒนาเชิงโครงสร้าง สังคม และบุคคล (Wanwipa Pompranee, 2021) ดังนั้น ภาครัฐควรดำเนินนโยบายที่เน้นการส่งเสริมความรู้ดิจิทัล การอบรมบุคลากร และการสร้างระบบติดตามผลอย่างรอบด้าน เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์เกิดผลที่ยั่งยืนและเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างแท้จริง (Kanchana Yotrabam, 2022)

3. การนำไปใช้ประโยชน์

บทความนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการยกระดับระบบสรรหาบุคลากรให้มีความทันสมัย โปร่งใส คล่องตัว และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะในบริบทที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมกำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อความต้องการด้านกำลังคนภาครัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในบทความได้เสนอให้มีการจัดตั้ง ศูนย์นวัตกรรมทรัพยากรมนุษย์ ภาครัฐ (GovHR Innovation Hub) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกกลางที่ทำหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลข้อมูลแนวโน้มด้านแรงงานภาครัฐในภาพรวม พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือ เทคโนโลยี และกระบวนการสรรหาแบบดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละหน่วยงานราชการ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการด้านบุคลากรที่แตกต่างกันออกไป

นอกจากนี้ ศูนย์ฯ ดังกล่าวยังควรทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรภาครัฐในระยะยาว โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Online Learning) และแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ที่เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาควิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เข้ามามีบทบาทในการร่วมออกแบบหลักสูตร ฝึกอบรม หรือกิจกรรมเสริมทักษะใหม่ ๆ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้ระบบราชการสามารถสร้างขีดความสามารถใหม่ ปรับตัว และแข่งขันได้ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด สุดท้าย แนวทางจากบทความนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับภาครัฐในระยะยาว ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ประโยชน์ที่ได้รับ

1.1) เพิ่มความสามารถในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีทักษะตรงกับความต้องการขององค์กรในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

1.2) ลดระยะเวลาและต้นทุนในการสรรหา เนื่องจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการสรรหา เช่น การใช้ AI ในการคัดกรองเบื้องต้น

1.3) เพิ่มความยืดหยุ่นให้กับหน่วยงานภาครัฐในการปรับกระบวนการสรรหาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะ

2.1) ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์

(1) ควรสร้างระบบสรรหาที่มีความยืดหยุ่นและรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ

(2) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดการข้อมูล เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการคัดเลือกผู้สมัคร

(3) ควรใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้สมัคร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการคัดสรรบุคลากร

2.2) ข้อเสนอแนะนโยบายและการปฏิบัติการ

(1) จัดทำแนวทางการสรรหาที่เน้นการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้ AI หรือระบบคลาวด์เพื่อให้กระบวนการสรรหามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(2) สนับสนุนการอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการสรรหาให้กับบุคลากรภาครัฐ

(3) สร้างระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลผู้สมัครในระยะยาว เพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

2.3) ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

(1) ควรศึกษาและวิเคราะห์การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการสรรหาของภาครัฐเพื่อติดตามประสิทธิภาพและผลกระทบที่เกิดขึ้น

(2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสรรหากับการเพิ่มคุณภาพและความหลากหลายของผู้สมัครที่ได้รับเลือก

(3) ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในกระบวนการสรรหาของภาครัฐ

References

- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.
- Chapman, D. S., & Webster, J. (2003). The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(2-3), 113-120.

- Chapman, D. S., & Webster, J. (2021). The role of artificial intelligence in recruitment: Reducing bias and enhancing efficiency. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 543-558.
- Chonthicha Wattana. (2022a). The use of artificial intelligence in personnel recruitment in government organizations. *Journal of Business Administration*, 12(1), 89-104.
- Chonthicha Wattana. (2022b). The use of artificial intelligence (AI) technology in the recruitment process of government personnel. *Journal of Management and Innovation*, 12(3), 45-58.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2017). *Competing on analytics: The new science of winning*. Harvard Business Review Press.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press.
- Kanchana Yotrabam. (2022). Development of the government human resource management system in the digital age. Bangkok: Civil Service Development Institute.
- Kraemer-Mbula, E., Wunsch-Vincent, S., Sacha, W., & Arundel, A. (2022). *The informal economy and innovation*. World Intellectual Property Organization (WIPO).
- Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the Government?. *Public administration review*, 62(4), 395-404.
- Lievens, F., & Chapman, D. (2020). Recruitment and selection in the digital age. *Journal of Personnel Psychology*, 19(4), 223-237.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2020). Building organizational innovation capability through knowledge sharing and collaboration. *Journal of Knowledge Management*, 24(1), 15-30.
- Narong Chittakesom and Phongsaphisit Sricharoen. (2020). A study of problems and impacts from not improving the recruitment process of government personnel in the digital age. *Journal of Development and Management*, 15(1), 29-44.
- Narong Chittakesom and Phongsaphisit Sricharoen. (2020a). Development of new skills in the digital age to increase the efficiency of government personnel. *Journal of Management*, 15(1), 65-78.
- Narong Chittakesom. (2021). Development of skills in using AI technology for government personnel. *Journal of Management Research*, 10(3), 58-73.
- Office of the Civil Service Commission. (2020). *Report on the development of the online recruitment system of the Department of Provincial Administration*. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- Park, S., & Shaw, J. D. (2022). Flexible work arrangements and employee performance in public sector organizations. *Public Administration Review*, 82(3), 537-551.

- Rivera, M., & Kane, G. C. (2022). Leveraging cloud technology for strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 72-85.
- Somkid Kaewthong. (2021). Human resource management in the public sector: Preparing for the future. *Journal of Public Administration*, 15(3), 123-134.
- Thawat Kittikun. (2021). The use of big data in manpower planning in the public sector. *Journal of Human Resource Planning and Development*, 5(2), 89-105.
- Umar, M., & Koech, C. (2022). Digital transformation in public service delivery in Uganda: Opportunities and barriers. *Journal of e-Government Studies and Best Practices*, 2022, 1-13.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020a). Developing flexibility in government human resource recruitment to respond to changes in the digital age. *Journal of Management Research*, 11(2), 45-58.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020b). Development of fairness in personnel recruitment using artificial intelligence. *Journal of Human Resource Management*, 8(3), 45-59.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020c). Innovation management in public organizations to support changes in the disruption era. *Journal of Innovation Development*, 9(2), 45-60.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020d). The application of technology in the recruitment process of the public sector. *Journal of Administration and Development*, 7(1), 45-60.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020e). Development of modern recruitment processes in the public sector to respond to future changes. *Journal of Management and Public Policy*, 8(1), 47-62.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2021). *Analysis of human resource recruitment process in public organizations: Problems and improvement guidelines in the disruption era*. Bangkok: Rajabhat University Press.
- Wanwipa Pompranee. (2021). Transformation to a digital government system: lessons and policy recommendations. *Journal of Public Administration*, 19(3), 45-67.
- Worapot Wongkitrungruang. (2023). Organizational culture and the digital transformation of government agencies. *Journal of Social Sciences*, 18(1), 22-38.

16 ปี สบายดี หลวงพระบาง: ทบทวนอัตลักษณ์ การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม
และมรดกผ่านแสงแห่งโขง

16 YEARS OF GOOD MORNING, LUANG PRABANG: REVISITING IDENTITY,
CULTURAL ENCOUNTERS, AND LEGACY THROUGH THE LIGHT OF THE MEKONG

สุรศักดิ์ บุญอาจ

Surasak Boon-arch

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Faculty of Fine and Applied Arts, Khon Kaen University

E-mail: surasak.bo@kkumail.com

Received: 2025-05-28; Revised: 2025-06-13; Accepted: 2025-06-13

บทคัดย่อ

ในวาระครบรอบ 16 ปีของภาพยนตร์เรื่องสบายดี หลวงพระบาง (2551) บทความนี้ทบทวนและวิเคราะห์บทบาทสำคัญของภาพยนตร์เรื่องนี้ในฐานะหมุดหมายทางวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) วิเคราะห์กระบวนการประกอบสร้างอัตลักษณ์ลูกผสมของตัวละคร "สอน" ผ่านการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม (2) ตรวจสอบบทบาทของแม่น้ำโขงและพื้นที่ทางวัฒนธรรมหลวงพระบางในฐานะ "แสงแห่งโขง" ที่ส่งผลต่อการรับรู้และเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ และ (3) ประเมินมรดกที่ยั่งยืนของภาพยนตร์ต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาวและการส่งเสริมวัฒนธรรม ด้วยการวิเคราะห์ตัวบทภาพยนตร์ผสานกับแนวคิดอัตลักษณ์แบบลูกผสม การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม และพื้นที่กับสถานที่ ผลการศึกษาพบว่า การเดินทางของสอนสะท้อนการก่อรูปอัตลักษณ์ที่ซับซ้อนจากการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมลาวและความรักข้ามวัฒนธรรม โดยมีแม่น้ำโขงและภูมิทัศน์หลวงพระบางเป็นมากกว่าฉากหลัง แต่เป็นพื้นที่สัญลักษณ์ที่ขับเคลื่อนการตระหนักรู้และการค้นพบตนเอง นอกจากนี้ ภาพยนตร์ยังทิ้งมรดกสำคัญในการปลุกกระแสอุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาว ส่งเสริมภาพลักษณ์การท่องเที่ยว และเป็นแรงบันดาลใจในการก่อตั้งเทศกาลภาพยนตร์นานาชาติหลวงพระบาง ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันว่า "แสงแห่งโขง" ในภาพยนตร์ยังคงส่องสว่างถึงพลวัตทางวัฒนธรรมและอิทธิพลที่ยั่งยืนในภูมิภาค

คำสำคัญ: สบายดี หลวงพระบาง, แสงแห่งโขง, อัตลักษณ์แบบลูกผสม, การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม,
ภาพยนตร์ลาว

Abstract

Commemorating the 16th anniversary of Good Morning, Luang Prabang (2008), this article revisits and analyzes the film's significant role as a cultural landmark. It aims to (1) analyze the process of hybrid identity construction of the protagonist, "Sorn," through cultural encounters; (2) examine the role of the Mekong River and Luang Prabang's cultural landscape as the "Light of the Mekong" influencing identity perception and transformation; and (3) assess the film's enduring legacy on the Lao film industry and cultural promotion. Employing textual analysis integrated with theories of hybrid identity, cultural encounters, and space and place, the study reveals that Sorn's journey reflects a complex identity formation stemming from his interaction with Lao culture and cross-cultural love. The Mekong River and Luang Prabang's landscape serve as more than mere backdrops, acting as semiotic spaces driving awareness and self-discovery. Furthermore, the film has left a significant legacy by revitalizing the Lao film industry, enhancing its tourism image, and inspiring the establishment of the Luang Prabang Film Festival. This affirms that the "Light of the Mekong" depicted in the film continues to illuminate regional cultural dynamics and its lasting influence.

Keywords: Good Morning Luang Prabang, Light of the Mekong, Hybrid Identity, Cultural Encounter, Lao Cinema

บทนำ

ภาพยนตร์เรื่องสายดอยดี หลวงพระบาง (Good Morning Luang Prabang, 2008) เป็นผลงานความร่วมมือระหว่างไทยและลาว กำกับโดย ศักดิ์ชัย ดินาน และอนุสรณ์ สิริศักดิ์ดา ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นหมุดหมายสำคัญที่ปลุกอุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาวให้กลับมามีชีวิตชีวาอีกครั้งหลังซบเซาไปนานกว่าสามทศวรรษ (Sakorn, 2016) ตลอดระยะเวลา 16 ปีนับตั้งแต่การฉายรอบปฐมทัศน์เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2551 ภาพยนตร์เรื่องนี้ไม่เพียงแต่สร้างปรากฏการณ์ด้วยการนำเสนอเรื่องราวความรักโรแมนติกข้ามพรมแดนของ "สอน" (อนันดา เอเวอริงแฮม) ช่างภาพหนุ่มลูกครึ่งลาว-ออสเตรเลีย และ "น้อย" (คำลี่ พิลาวง) หญิงสาวชาวหลวงพระบาง ท่ามกลางทัศนียภาพอันงดงามของเมืองมรดกโลก แต่ยังได้จุดประกายการสนทนาในประเด็นทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์ และการเป็นสื่อกลางของซอฟต์พาวเวอร์ (Soft Power) ให้กับประเทศลาว

การศึกษาที่ผ่านมามักมุ่งเน้นที่การวิเคราะห์ภาพตัวแทนของความเป็นลาว ความทรงจำ และการโหยหาอดีตผ่านประเภทสุนทรียกรรมจินตนิยม (Romantic Comedy) เนื้อเรื่องไม่มีความซับซ้อน และไม่มีเนื้อหาที่ล่อแหลม เนื่องจากการควบคุมอย่างเข้มงวดของกระทรวงข่าวสารและวัฒนธรรมของลาว (Kaewprasert, 2013) อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์เชิงลึกและทบทวนในระยะยาวถึงพลวัตของการประกอบสร้างอัตลักษณ์

แบบลูกผสม (Hybrid Identity) ของตัวละครหลักผ่านการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม (Cultural Encounter) และการประเมินมรดก (Legacy) ที่ภาพยนตร์ได้ทิ้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพิจารณาบทบาทของแม่น้ำโขงในฐานะ "แสง" ชี้นำเชิงสัญลักษณ์ ยังคงเป็นพื้นที่ที่ต้องการการสำรวจเพิ่มเติม เพื่อทำความเข้าใจถึงความสำคัญที่ยั่งยืนของภาพยนตร์เรื่องนี้ในบริบททางวัฒนธรรมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

บทความนี้อาศัยกรอบแนวคิดหลักสามประการในการวิเคราะห์ ประการแรก แนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ (Identity) โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตลักษณ์แบบลูกผสม (Hybrid Identity) หรือลูกผสมทางวัฒนธรรมตามแนวทางของนักคิดหลังอาณานิคมเช่น Bhabha (1994) ซึ่งมองว่าอัตลักษณ์ไม่ใช่สิ่งตายตัวแต่เป็นผลผลิตของการผสมผสานและการต่อรองทางวัฒนธรรมใน "พื้นที่ที่สาม" (Third Space) แนวคิดนี้ช่วยให้เข้าใจกระบวนการที่ "สอน" ค้นพบและสร้างตัวตนใหม่จากการปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมลาว ประการที่สอง แนวคิดเรื่องการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม (Cultural Encounter) และการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication) (Gudykunst & Kim, 2003) ซึ่งพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากต่างวัฒนธรรม และผลกระทบต่อความเข้าใจ อคติ และการปรับตัว แนวคิดนี้จะถูกนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสอนและน้อย รวมถึงพลวัตทางอำนาจที่อาจแฝงอยู่ ประการสุดท้าย แนวคิดเรื่องพื้นที่และสถานที่ (Space and Place) (Tuan, 2001) ซึ่งมองว่าพื้นที่ทางกายภาพ เช่น แม่น้ำโขง หลวงพระบาง ไม่ได้เป็นเพียงแค่ฉากหลัง แต่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่หล่อหลอมประสบการณ์ ความหมาย และอัตลักษณ์ของมนุษย์

วัตถุประสงค์หลักของบทความนี้คือการทบทวนภาพยนตร์เรื่องสบายดี หลวงพระบาง ในวาระครบรอบ 16 ปี เพื่อ (1) วิเคราะห์กระบวนการประกอบสร้างอัตลักษณ์ลูกผสมของตัวละคร "สอน" ผ่านการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรมในบริบทของหลวงพระบาง (2) ตรวจสอบบทบาทของแม่น้ำโขงและพื้นที่ทางวัฒนธรรมในฐานะองค์ประกอบเชิงสัญลักษณ์ที่ส่งผลต่อการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ และ (3) ประเมินมรดกที่ยั่งยืนของภาพยนตร์เรื่องนี้ต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาว การส่งเสริมภาพลักษณ์ทางวัฒนธรรม และการเป็นแรงบันดาลใจในการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม บทความนี้ได้แย้งว่า "แสงแห่งโขง" ในภาพยนตร์มิได้เป็นเพียงภาพแทนความงามทางกายภาพ แต่ยังเป็นสัญลักษณ์ของการตื่นรู้ทางวัฒนธรรม การค้นพบรากเหง้าและการก่อตัวของอัตลักษณ์ที่ซับซ้อน ซึ่งยังคงความหมายและส่งอิทธิพลมาจนถึงปัจจุบัน

การวิเคราะห์จะดำเนินการผ่านการพิจารณาตัวบทภาพยนตร์ (Textual Analysis) เรื่องสบายดีหลวงพระบางเป็นหลัก โดยชมภาพยนตร์ซ้ำหลายครั้ง เพื่อสังเกต บันทึก และวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ เช่น การเล่าเรื่อง การสร้างตัวละคร สัญญาทางภาพ การนำเสนอพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ และการถ่ายทอดบรรยากาศทางวัฒนธรรม กระบวนการนี้ดำเนินการควบคู่กับการอ่านภาพยนตร์เชิงวิพากษ์ และการศึกษาเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบในการตีความ เพื่อชี้ให้เห็นว่า 16 ปีผ่านไป สบายดี หลวงพระบาง ยังคงเป็นมากกว่าภาพยนตร์รักโรแมนติก แต่เป็นกระจกสะท้อนพลวัตทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ในภูมิภาคอาเซียนได้อย่างไร

บทความนี้เสนอการวิเคราะห์โดยแบ่งออกเป็นสามส่วนหลัก ส่วนแรกจะสำรวจการเดินทางของตัวละคร "สอน" และการก่อตัวของอัตลักษณ์ลูกผสมผ่านปฏิสัมพันธ์กับ "น้อย" และวัฒนธรรมหลวงพระบาง ส่วนที่สอง จะเน้นวิเคราะห์บทบาทเชิงสัญลักษณ์ของแม่น้ำโขงและภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมในการขับเคลื่อนเรื่องราว

และเสริมสร้างอิทธิพลหลักของภาพยนตร์ ส่วนสุดท้ายจะประเมินมรดกและอิทธิพลของสະບາຍດີ หลวงพระบาง ที่มีต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาว การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการเป็นส่วนหนึ่งในการก่อตั้งเทศกาลภาพยนตร์นานาชาติหลวงพระบาง โดยหวังว่าบทความนี้จะประโยชน์ต่อวงวิชาการด้านภาพยนตร์ศึกษา วัฒนธรรมศึกษา และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา ในการทำความเข้าใจบทบาทของสื่อภาพยนตร์ต่อการสะท้อนและประกอบสร้างอัตลักษณ์ในโลกสมัยใหม่

เนื้อหา

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และตอบข้อโต้แย้งหลักที่ได้ตั้งไว้ในบทนำ การวิเคราะห์ในส่วนต่อไปนี้จะดำเนินไปตามโครงสร้างสามส่วนที่ได้กล่าวถึง โดยจะเริ่มต้นจากการพิจารณากระบวนการที่ตัวละคร "สอน" ประกอบสร้างอัตลักษณ์แบบลูกผสมขึ้นใหม่ ผ่านการเดินทางและการปฏิสัมพันธ์กับ "น้อย" และวัฒนธรรมหลวงพระบาง ซึ่งแนวคิดเรื่องอัตลักษณ์และการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรมจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์ โดยพลวัตของความรักข้ามวัฒนธรรมจะถูกพิจารณาในฐานะปัจจัยเร่งและเป็นส่วนหนึ่งของการก่อรูปอัตลักษณ์นี้ จากนั้น การวิเคราะห์จะมุ่งเน้นไปที่บทบาทเชิงสัญลักษณ์ของแม่น้ำโขงและภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรม โดยประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องพื้นที่และสถานที่ (Space and Place) เพื่อแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบเหล่านี้มิได้เป็นเพียงฉากหลัง แต่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเรื่องราว สร้างความหมาย และเสริมสร้างอิทธิพลหลักของภาพยนตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "แสงแห่งโขง" ที่สะท้อนการเปลี่ยนแปลงภายในของตัวละคร และในส่วนสุดท้าย บทความจะประเมินมรดกและอิทธิพลที่ยั่งยืนของสະບາຍດີ หลวงพระบางต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาว การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการเป็นส่วนหนึ่งในการก่อตั้งเทศกาลภาพยนตร์นานาชาติหลวงพระบาง เพื่อชี้ให้เห็นถึงผลกระทบในวงกว้างของภาพยนตร์เรื่องนี้

1. การเดินทางของสอน: แสงแห่งโขงกับการประกอบสร้างอัตลักษณ์ลูกผสมในหลวงพระบาง

การเดินทางของ "สอน" ตัวละครเอก (Protagonist) ในสະບາຍດີ หลวงพระบาง ไม่เพียงแต่ขับเคลื่อนเส้นเรื่องหลักของภาพยนตร์ แต่ยังสะท้อนถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงและประกอบสร้างอัตลักษณ์ (Identity Formation) ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ ภาพยนตร์นำเสนอพัฒนาการของตัวละครจากสถานะ "คนนอก" (Outsider) ผู้ซึ่งในเบื้องต้นดูเหมือนจะไม่เข้าใจหรือใส่ใจในวัฒนธรรมลาว ไปสู่บุคคลที่สามารถเชื่อมโยง รับรู้ และท้ายที่สุดคือโอบรับรากเหง้าทางวัฒนธรรมของตนเองได้ การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการเรียนรู้ การปรับตัว และการเติบโตทางความคิดของ "สอน" โดยอาศัยกรอบแนวคิดด้วยอัตลักษณ์ การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม และการค้นพบตนเอง เพื่อทำความเข้าใจการเดินทางอันซับซ้อนนี้ ซึ่งความสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมกับ "น้อย" จะเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาและเป็นพื้นที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

1.1 การเดินทางจากกรุงเทพฯ สู่หลวงพระบาง: จากสถานะ "คนนอก" สู่การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรมและจุดเริ่มต้นของความสัมพันธ์

"สอน" เริ่มต้นการเดินทางจากกรุงเทพฯ สู่ประเทศลาวด้วยท่าทีที่ไม่เต็มใจนัก การกิจในฐานะช่างภาพที่ได้รับมอบหมายจากบรรณาธิการดูเหมือนจะเป็นเพียงหน้าที่การงานที่ต้องทำให้สำเร็จ อย่างไรก็ตาม

การเดินทางครั้งนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้สัมผัสกับแม่น้ำโขง ได้เปิดประสบการณ์และมุมมองใหม่ให้แก่เขา แม่น้ำโขงซึ่งเป็นทั้งพรมแดนทางภูมิศาสตร์และสะพานเชื่อมทางวัฒนธรรม นำพาเขาผ่านเมืองสำคัญอย่างปากเซ เวียงจันทน์ และหลวงพระบาง อันเป็นดินแดนที่เต็มไปด้วยรากฐานทางวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์อันยาวนาน การได้พบปะและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพบกับ "น้อย" หญิงสาวชาวหลวงพระบาง ทำให้สอนเริ่มทำความเข้าใจวิถีชีวิตและค่านิยมของชาวลาว ซึ่งแตกต่างอย่างสิ้นเชิงจากสังคมเมืองที่เขาคุ้นเคย

การเดินทางครั้งนี้จึงเป็นมากกว่าการเคลื่อนย้ายทางกายภาพ หากแต่เป็นกระบวนการก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย (Comfort Zone) และเปิดรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างแท้จริง ตามแนวคิดของ MacCannell (1999) ที่ว่าการท่องเที่ยวสามารถเป็นหนทางสู่การแสวงหาความแท้จริง (Authenticity) และการทำความเข้าใจตนเองได้ จากสถานะเริ่มต้นที่สอนมองตนเองเป็นเพียงผู้มาเยือนหรือ "คนนอก" การได้สัมผัสบรรยากาศ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ที่เริ่มก่อตัวกับน้อย ทำให้เขาเริ่มรู้สึกผูกพันกับสถานที่และวัฒนธรรมที่เคยละเลย ความสัมพันธ์นี้เองที่กลายเป็นช่องทางหลักในการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรมของเขา แสงแห่งโงที่เคยเป็นเพียงทัศนียภาพ เริ่มส่องสว่างนำทางให้เขาเผชิญหน้ากับวัฒนธรรมใหม่และวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเองผ่านมุมมองและความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างเขากับน้อย

1.2 การค้นพบรากเหง้าและการก่อรูปของอัตลักษณ์: ความสัมพันธ์กับ "น้อย" ในฐานะกระจกสะท้อนตัวตน

แม้ว่าสอนจะมีเชื้อสายลาวผ่านทางบิดา แต่การเติบโตในสังคมไทยและภายใต้อิทธิพลวัฒนธรรมตะวันตก ทำให้เขามีความรู้สึกแปลกแยก (Alienation) จากมรดกทางวัฒนธรรมลาวของตน การเดินทางสู่หลวงพระบางจึงมีนัยของการเดินทางกลับสู่รากเหง้า (Return To Roots) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการสร้างและทบทวนอัตลักษณ์ผ่านการสะท้อนตนเอง (Self-Reflexivity) ดังที่ Giddens (1991) ได้อธิบายไว้ การได้รับฟังเรื่องราวเกี่ยวกับบิดา การได้เห็นสถานที่ที่ผูกพันกับอดีตของครอบครัว และการได้มีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับญาติผู้ใหญ่ เช่น การไปเยี่ยมปู่และเข้าร่วมพิธีบายศรีสู่ขวัญอันอบอุ่น ทำให้สอนเริ่มตระหนักว่ามรดกทางวัฒนธรรมลาวมิได้เป็นเพียงเรื่องของชาติพันธุ์ แต่เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการนิยามตัวตนของเขาในระดับที่ลึกซึ้ง

การมีปฏิสัมพันธ์กับน้อยและครอบครัวของเธอ ยิ่งตอกย้ำและเร่งกระบวนการนี้ให้เข้มข้นขึ้น "ความรู้สึกเป็นเจ้าของ" หรือ "ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง" (Sense Of Belonging) กลายเป็นแนวคิดสำคัญที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงภายในของสอน (Woodward, 2000) จากเดิมที่เขาถือว่าตนเองไม่มีความเกี่ยวข้องกับผูกพันใด ๆ กับประเทศลาว การได้สัมผัสกับวิถีชีวิต ความเอื้ออารีของผู้คน เช่น การได้รับความช่วยเหลือเมื่อพลาดเรือข้ามฟาก และโดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ที่งอกงามกับน้อยได้ค่อย ๆ สลายกำแพงแห่งความแปลกแยก และสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่และวัฒนธรรมแห่งนี้ ความผูกพันที่เกิดขึ้นมิได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางอารมณ์ แต่ยังเป็นปัจจัยที่เอื้อให้เขาตระหนักถึงคุณค่าและศักยภาพของอัตลักษณ์แบบลูกผสมที่

เขามีอยู่ ความรักและความเข้าใจที่เติบโตขึ้นระหว่างเขากับน้อย ทำให้สอนกล้าที่จะสำรวจและยอมรับส่วนที่เป็น "ลาว" ในตัวเขามากขึ้น

1.3 กระบวนการประกอบสร้างอัตลักษณ์ลูกผสมผ่านการเผชิญหน้าและความรักข้ามวัฒนธรรม

การเดินทางและความสัมพันธ์ของสอนใน สะบายดี หลวงพระบาง จึงเป็นกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงอัตลักษณ์และการเติบโตทางความคิดอย่างมีนัยสำคัญ ภาพยนตร์ได้แสดงให้เห็นว่าสอนมิได้เป็นเพียง "ผู้มาเยือน" ที่ผ่านมาแล้วผ่านไป แต่เป็นปัจเจกบุคคลที่ดำรงอยู่ระหว่างสองโลกทางวัฒนธรรม (ไทย-ลาว-ออสเตรเลีย) และต้องเผชิญหน้ากับกระบวนการค้นหา ประนีประนอม และหลอมรวมอัตลักษณ์ที่หลากหลายของตนเอง โดยมีน้อยเป็นทั้งผู้ร่วมเดินทางและเป็นตัวกระตุ้นสำคัญในกระบวนการนี้

แนวคิดเรื่องอัตลักษณ์แบบลูกผสม (Hybrid Identity) ของ Bhabha (1994) สามารถนำมาอธิบายสถานะของสอนได้อย่างชัดเจน อัตลักษณ์ของเขามีได้เป็นการดำรงอยู่แบบแยกส่วนระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ หากแต่เป็นการก่อกำเนิดอัตลักษณ์ใหม่ใน "พื้นที่ที่สาม" (Third Space) ซึ่งเกิดจากการผสมผสาน ปฏิสัมพันธ์ และการต่อรองทางวัฒนธรรมหรือลูกผสมทางวัฒนธรรม (Cultural Hybridity) การเดินทางและการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรมในลาว รวมถึงความท้าทายและอุปสรรคในความสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมกับน้อย เช่น ความแตกต่างทางภาษา การสื่อสาร ค่านิยม (Hofstede, 2001 และ Lustig & Koester, 2010) ทำให้สอนตระหนักว่าความเป็นลูกครึ่งของเขามีข้ออุปสรรคหรือความบกพร่อง แต่เป็นทรัพยากรที่ช่วยให้เขาสามารถเข้าใจ เชื่อมโยง และสร้างสะพานระหว่างวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น "แสงแห่งใจ" จึงเป็นแสงที่เผยให้เห็นความเป็นไปได้ของการอยู่ร่วมกันของความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายในตัวตนเดียว และการพัฒนาความสัมพันธ์ตามทฤษฎีสามเหลี่ยมแห่งความรักของ Sternberg (1998) เริ่มจากความหลงใหล (Passion) สู่ความใกล้ชิด (Intimacy) และความผูกพัน (Commitment) ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของการเดินทางภายใน เพื่อค้นพบและยอมรับอัตลักษณ์ที่ซับซ้อนนี้

ในช่วงท้ายของภาพยนตร์ สอนได้ก้าวพ้นจากการเป็นเพียงนักท่องเที่ยวผู้แสวงหาประสบการณ์แปลกใหม่ เขาได้ซึมซับและเรียนรู้ที่จะเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมลาว และที่สำคัญคือการยอมรับว่าอัตลักษณ์ของตนเองเป็นผลผลิตของกระบวนการเปลี่ยนแปลงและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hall (1996) ที่มองว่าอัตลักษณ์ไม่ใช่สิ่งที่ตายตัวหรือถูกกำหนดมาล่วงหน้า แต่เป็น "กระบวนการของการกลายเป็น" (A Process of Becoming) ที่เกิดขึ้นผ่านประสบการณ์ การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม (Cultural Encounter) และการประกอบสร้างความหมายอย่างไม่หยุดนิ่ง

ความซับซ้อนของกระบวนการสร้างอัตลักษณ์นี้ยังสะท้อนผ่านการเปรียบเทียบเรื่องราวความรักของคนสองรุ่น ในอดีตความรักระหว่างบิดาของสอนกับป้าสอน (หญิงชาวลาวผู้เป็นพี่มาของชื่อเขา) ต้องเผชิญกับข้อจำกัดทางสังคมและโอกาสที่ไม่เอื้ออำนวย ทำให้ความสัมพันธ์ไม่อาจดำเนินต่อไปได้ (Sakorn, 2016) อย่างไรก็ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างสอนและน้อยในยุคปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ที่แตกต่างออกไป การตัดสินใจของสอนที่จะอยู่เคียงข้างน้อย สะท้อนให้เห็นถึงพลังของปัจเจกในการเลือก (Agency) และการกระทำ ซึ่ง Hall (1996) เน้นย้ำว่าอัตลักษณ์มิได้ถูกกำหนดโดยโครงสร้างแต่เพียงอย่างเดียว แต่บุคคลยังมี

บทบาทในการสร้างและนิยามตนเองผ่านการปฏิสัมพันธ์กับโลกรอบตัว ความรักของพวกเขากลายเป็นส่วนหนึ่งของการประกอบสร้างอัตลักษณ์ของสอนที่กล้าจะเลือกเส้นทางที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน และโอบรับอนาคตที่หลวงพระบาง

1.4 การเผชิญหน้ากับความซับซ้อนทางสังคม: อัตลักษณ์ทางเพศ และเงาของอดีตในปัจจุบัน

นอกเหนือจากการค้นพบตนเองผ่านความรักและการซึมซับวัฒนธรรม การเดินทางของสอนยังนำพาเขาไปสัมผัสกับมิติทางสังคมที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นในสังคมลาว แม้ภาพยนตร์จะมีได้มุ่งเน้นประเด็นอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) อย่างเปิดเผย แต่ก็สอดแทรกนัยทางเพศวิถี (Sexuality) ผ่านบทสนทนาบางช่วง อาทิ คำถามเชิงหยักรู้ของปู่เกี่ยวกับเพศของคนรักหลานชายว่ารักผู้หญิงหรือผู้ชาย คำถามจากน้องสาวของสอนเป็นเกย์หรือไม่ การที่ประเด็นละเอียดอ่อนเช่นนี้ถูกนำเสนอผ่านบทสนทนาที่อาจตีความได้ว่าเป็นเพียงมุกตลกหรือการเบี่ยงเบนความสนใจนั้น สามารถวิเคราะห์ได้ว่าในขณะนั้นการรับรู้และการจัดการกับประเด็นเพศทางเลือกยังไม่ถูกกล่าวถึงอย่างเปิดเผยในวาทกรรมหลักของสังคมลาว ท่าทีดังกล่าวจึงมิได้เป็นเพียงบทสนทนาธรรมดา แต่กลับกลายเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรมที่สอนต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ ปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นถึงพลวัตของค่านิยมทางสังคมลาวที่กำลังอยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน ซึ่งแม้การยอมรับความหลากหลายทางเพศอาจดำเนินไปอย่างค่อยเป็นค่อยไปในหลายมิติ แต่ก็ยังเป็นภาพสะท้อนพัฒนาการทางสังคมที่บ่งชี้ถึงการรับรู้ที่เพิ่มขึ้น (Boon-arch, 2025) และสร้างบริบทที่ตัวละครอย่างสอนต้องปรับตัวและแสวงหาจุดยืนของตนเองท่ามกลางบรรทัดฐานทางสังคมที่หลากหลาย

ยิ่งไปกว่านั้น ฉากที่น้อยถูกคุกคามทางเพศโดยนักท่องเที่ยวต่างชาติ ก็เป็นอีกหนึ่งการเผชิญหน้าที่สำคัญสำหรับสอน เพราะทำให้เขาเห็นด้านมืดของการท่องเที่ยวและปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม และอาจกระตุ้นให้เขาค้นคิดถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ซับซ้อน ซึ่งสามารถวิเคราะห์ผ่านกรอบแนวคิดหลังอาณานิคม (Postcolonialism) และตะวันออกนิยม (Orientalism) ของ Said (1978) ได้ เหตุการณ์นี้ไม่เพียงเผยให้เห็นปัญหาการกดขี่ทางเพศ (Gender Oppression) และการฉวยโอกาสจากสตรีท้องถิ่น (Exploitation of Local Women) แต่ยังอาจทำให้สอนตระหนักถึงความเปราะบางและความท้าทายที่น้อยและคนในชุมชนต้องเผชิญประสบการณ์เหล่านี้ แม้จะเจ็บปวดก็เป็นส่วนหนึ่งที่หล่อหลอมความเข้าใจโลกของสอนให้ลึกซึ้งขึ้น และอาจส่งผลต่อการตัดสินใจและทิศทางอัตลักษณ์ของเขาในอนาคต การที่เขาปกป้องน้อยและเลือกที่จะอยู่เคียงข้างเธอ อาจสะท้อนถึงการเติบโตที่ไม่เพียงแต่ยอมรับวัฒนธรรม แต่ยังรวมถึงการแสดงความรักที่รับผิดชอบต่อความสัมพันธ์และต่อสังคมที่เขาเริ่มรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง

ดังนั้น กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสอน จึงเป็นการเดินทางที่ครอบคลุมทั้งการค้นพบรากเหง้าทางชาติพันธุ์ การเติบโตทางความคิดจากการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึงพลวัตของความรักข้ามวัฒนธรรม และความซับซ้อนทางสังคม และการตัดสินใจเลือกเส้นทางชีวิตและความรักที่สอดคล้องกับตัวตนที่เขาได้ค้นพบและประกอบสร้างขึ้นมาใหม่ผ่านเรื่องราวของสอนและแสงแห่งใจได้นำเสนอภาพของอัตลักษณ์ที่ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยน และพัฒนาไปตามประสบการณ์และการเลือกของปัจเจกบุคคลอย่างน่าสนใจ

2. แสงแห่งโขง: แม่น้ำและภูมิทัศน์วัฒนธรรมในฐานะพลังขับเคลื่อนและสัญญาณในสະบายดีหลวงพระบาง

ในภาพยนตร์เรื่องสະบายดี หลวงพระบาง แม่น้ำโขงและภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมของหลวงพระบางมิได้เป็นเพียงฉากหลังทางภูมิศาสตร์ที่งดงาม หากแต่ดำรงอยู่ในฐานะองค์ประกอบเชิงสัญญาณ (Signifier) ที่ทรงพลังขับเคลื่อนการเดินทางของตัวละคร เสริมสร้างแก่นความคิดหลักของภาพยนตร์ (Theme) และนำไปสู่การเปลี่ยนผ่าน การเชื่อมโยงระหว่างผู้คน และการก่อรูปของอัตลักษณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับสอน ตัวละครเอก แสงที่ทอดตาบผืนน้ำโขงและฉายจับภูมิทัศน์เมืองมรดกโลกจึงเป็นมากกว่าปรากฏการณ์ทางกายภาพ แต่เป็นสัญลักษณ์ของการตระหนักรู้ (Awareness) และการค้นพบตัวตน (Self-Discovery) การพิจารณาองค์ประกอบเหล่านี้ผ่านกรอบแนวคิดทางภูมิศาสตร์มนุษย์ว่าด้วยพื้นที่ (Space) และสถานที่ (Place) และการวิเคราะห์เชิงสัญลักษณ์จะช่วยให้เข้าใจบทบาทอันซับซ้อนของแม่น้ำโขงและภูมิทัศน์วัฒนธรรมในฐานะที่เป็นทั้งพรมแดนและสะพานเชื่อมโยงอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของตัวละคร อีกทั้งยังเป็นพื้นที่ของการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรมที่นำไปสู่การก่อร่างความสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงภายใน

2.1 แม่น้ำโขง: การเปลี่ยนผ่านจาก "พื้นที่" (Space) สู่ "สถานที่" (Place) อันทรงความหมาย

แนวคิดทางภูมิศาสตร์มนุษย์ของ Tuan (2001) ได้จำแนกความแตกต่างระหว่าง "พื้นที่" (Space) และ "สถานที่" (Place) อย่างชัดเจน โดยพื้นที่มักหมายถึงอาณาบริเวณที่ยังไม่ได้ถูกผูกโยงด้วยความหมายหรือประสบการณ์ของมนุษย์ ส่วนสถานที่คือพื้นที่ที่มนุษย์ได้เข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ สร้างความผูกพันทางอารมณ์ และสถาปนาความหมายผ่านประสบการณ์ ภาพยนตร์ สະบายดี หลวงพระบาง นำเสนอพลวัตการเปลี่ยนผ่านของแม่น้ำโขงจากพื้นที่สู่สถานที่ผ่านประสบการณ์ของสอนได้อย่างน่าสนใจ ในช่วงต้นของการเดินทาง แม่น้ำโขงสำหรับสอนปรากฏในฐานะพื้นที่ส่วนหนึ่งของทัศนียภาพแปลกใหม่ในประเทศลาวที่เขาได้รับมอบหมายให้มาถ่ายภาพ มันเป็นเพียงฉากหลังกว้างไกลที่ยังไม่มีความหมายเฉพาะเจาะจงต่อชีวิตและจิตใจของเขา อย่างไรก็ตาม เมื่อเรื่องราวดำเนินไป การเดินทางเลียบแม่น้ำโขง การได้สัมผัสวิถีชีวิตของผู้คนริมฝั่ง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เวลาร่วมกับน้อย มัคคุเทศก์สาวชาวลาวค่อย ๆ หล่อหลอมให้แม่น้ำโขงสำหรับสอนแปรเปลี่ยนจากพื้นที่ที่ไร้ความรู้สึกกลายเป็นสถานที่ (Place) ที่เต็มไปด้วยความทรงจำ ความรู้สึก และความหมายที่ผูกพันอย่างลึกซึ้ง การเปลี่ยนแปลงนี้สอดคล้องกับนิยามของ Tuan (2001) ที่ว่า "สถานที่คือพื้นที่ที่ได้รับความหมายจากประสบการณ์ของมนุษย์" (Place Is Space Endowed With Meaning Through Human Experience) ดังนั้น แม่น้ำโขงจึงไม่ได้เป็นเพียงฉากหลังเฉยชา แต่กลายเป็นพื้นที่ที่มีชีวิตชีวาซึ่งขับเคลื่อนการรับรู้และประสบการณ์ของตัวละคร

2.2 แม่น้ำโขง: สัญญาแห่งการเชื่อมโยงและการไหลเวียนของวัฒนธรรม

แม่น้ำโขงในภาพยนตร์ "สະบายดีหลวงพระบาง" มิได้เป็นเพียงองค์ประกอบทางภูมิโนเวศ แต่ทำหน้าที่เป็นสัญญาณทรงพลังที่ขับเคลื่อนทั้งเนื้อเรื่องและเสริมสร้างธีมหลักของภาพยนตร์ในสามมิติสำคัญ คือ การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล การไหลเวียนทางวัฒนธรรม และการเชื่อมโยงข้ามมิติเวลา

ในมิติของการเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกบุคคล แม่น้ำโขงเป็นจุดบรรจบและพื้นที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวละครที่มีพื้นเพแตกต่างกัน โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างสอนและน้อยที่เริ่มต้นและพัฒนาผ่านประสบการณ์ร่วมบนผืนน้ำ การเดินทางร่วมกันสร้างโอกาสการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังที่ Osborne (2000) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแม่น้ำโขงในฐานะพื้นที่แห่งการเชื่อมโยงข้ามวัฒนธรรม

ในมิติของการไหลเวียนทางวัฒนธรรม แม่น้ำโขงทำหน้าที่เป็นทั้งเส้นแบ่งและสะพานเชื่อมวัฒนธรรมไทยและลาว ภาพยนตร์ใช้น้ำเป็นฉากของการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม (Cultural Encounter) ที่นำไปสู่การเรียนรู้ การปรับตัว และบางครั้งคือความขัดแย้งทางค่านิยม เสมือนสายน้ำที่พัดพาทั้งตะกอนเก่าและสิ่งใหม่ แม่น้ำโขงจึงกลายเป็นพื้นที่ปะทะสังสรรค์ (Contact Zone) ทางวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ผ่านแนวทางสัญวิทยา (Semiology) ของ Barthes (1987) เผยให้เห็นว่าแม่น้ำโขงทำงานในสองระดับ ในระดับความหมายโดยตรง (Denotation Meaning) แม่น้ำโขงคือแม่น้ำสายหลักที่ไหลผ่านหลายประเทศ นำพาความอุดมสมบูรณ์และเป็นเส้นทางคมนาคม แต่ในระดับความหมายโดยแฝง (Connotation Meaning) แม่น้ำโขงกลายเป็นสัญลักษณ์ที่บรรจุทุกความหมายทางจิตวิญญาณและวัฒนธรรมที่ลึกซึ้ง ผู้กำกับใช้ภาพแม่น้ำโขงเป็นเครื่องมือเล่าเรื่องระดับสัญลักษณ์ที่แสดงถึงการเชื่อมโยงข้ามพรมแดน ความต่อเนื่องของประวัติศาสตร์ และแสงแห่งการตื่นรู้ที่นำทางตัวละครสู่การค้นพบตัวตน

ในมิติของการเชื่อมโยงข้ามเวลา กระแสน้ำที่ไหลไม่หยุดนิ่งของแม่น้ำโขงเป็นอุปลักษณ์ของกาลเวลาที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง สอนเริ่มต้นการเดินทางในฐานะบุคคลที่ตัดขาดจากรากเหง้าทางวัฒนธรรมลาว แต่แม่น้ำโขงและการเดินทางได้นำพาเขาไปเชื่อมโยงกับอดีตของครอบครัว สัมผัสกับปัจจุบัน และตัดสินใจที่ส่งผลต่ออนาคต กระแสธารแห่งโขงจึงเชื่อมโยงเรื่องราวข้ามรุ่นและข้ามเวลา การไหลเวียนของน้ำจึงเสมือนการไหลเวียนของเวลาและความทรงจำที่เชื่อมโยงอดีต ปัจจุบัน และอนาคตเข้าด้วยกัน ทำให้แม่น้ำโขงกลายเป็นสัญลักษณ์แห่งความต่อเนื่องของชีวิตและอัตลักษณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา

2.3 แม่น้ำโขงและภูมิทัศน์หลวงพระบาง: ฉากหลังของการก่อรูปอัตลักษณ์และความรักข้ามวัฒนธรรม

นอกเหนือจากบทบาทเชิงสัญลักษณ์ที่ซับซ้อน แม่น้ำโขงและภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมของหลวงพระบางยังทำหน้าที่เป็นฉากหลัง (Setting) ที่สำคัญในการขับเคลื่อนการเดินทางสู่การค้นพบอัตลักษณ์ลูกผสมของสอน และการก่อตัวของความสัมพันธ์รักข้ามวัฒนธรรมกับน้อย

การเดินทางสู่อัตลักษณ์แบบลูกผสม การเดินทางเลียบแม่น้ำโขงของสอนไม่ได้จำกัดอยู่เพียงมิติทางกายภาพ แต่ยังเป็นการเดินทางภายใน (Inner Journey) เพื่อสำรวจ ค้นพบ และประกอบสร้างอัตลักษณ์ของตนเอง (Giddens, 1991) แม่น้ำโขงและภูมิทัศน์หลวงพระบางเปรียบเสมือนพื้นที่ที่เปิดโลกทัศน์และประสบการณ์ใหม่ให้แก่สอน ทั้งในเชิงกายภาพและเชิงวัฒนธรรมที่เชื่อมโยงกับรากเหง้าความเป็นลาวของเขา การเผชิญหน้ากับวัฒนธรรมลาวโดยตรงผ่านการเดินทางและการได้สัมผัสกับวิถีชีวิตริมแม่น้ำโขง ช่วยให้เขาเริ่มตระหนักรู้และทำความเข้าใจกับส่วนหนึ่งของตัวตนที่เคยเลือนหายไป (MacCannell, 1999) "แสงแห่งโขง"

จึงเป็นแสงที่ส่องนำทางให้สอนได้เผชิญหน้าและประนีประนอมกับอัตลักษณ์แบบลูกผสม (Hybrid Identity) ของตนเอง และการเรียนรู้ที่จะบูรณาการความหลากหลายทางวัฒนธรรมภายในตัวตน

ฉากหลังของความรักและการก่อตัวของความสัมพันธ์ ฉากสำคัญหลายฉากที่เกิดขึ้นริมฝั่งหรือบนผืนน้ำโขง และท่ามกลางสถาปัตยกรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของหลวงพระบาง เช่น การสนทนอย่างเป็นกันเอง การพลัดหลงจนต้องพักค้างแรมริมโขง หรือการล่องเรือชมทัศนียภาพ ล้วนอาศัยความงามและความสงบของแม่น้ำและมนต์เสน่ห์ของเมืองเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างมิติทางอารมณ์ (Bordwell & Thompson, 2008) ความงดงามของทิวทัศน์ แสงยามเช้าและเย็นที่ทาบทาผืนน้ำ และจังหวะที่เนิบช้าของชีวิตริมโขง ช่วยขับเน้นความรู้สึกอบอุ่น ความผูกพัน และความรู้สึกที่ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นระหว่างตัวละคร ภูมิทัศน์เหล่านี้จึงไม่ได้เป็นเพียงฉาก แต่มีส่วนในการสร้างความรู้สึกและขับเคลื่อนความสัมพันธ์นั่นเอง

2.4 แสงแห่งโขง: อุปลักษณ์ของการตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงภายใน

คำว่า "แสงแห่งโขง" ที่ปรากฏในข้อบทความและสะท้อนในหลายฉากของภาพยนตร์ ทั้งฉากที่สอนและน้อยได้นั่งเรือข้ามฟาก ช่วงเวลาที่สอนนั่งทบทวนถึงความรู้สึกของตนเองที่มีต่อน้อยในฉากของแสงตอนพระอาทิตย์ตกดิน แสงแห่งโขงจึงทำหน้าที่เป็นอุปลักษณ์ (Metaphor) ที่สำคัญ ดังนั้น บทบาทเชิงสัญลักษณ์ของแม่น้ำโขงและภูมิทัศน์วัฒนธรรมทั้งหมด "แสง" ในที่นี้มีได้หมายถึงเพียงแสงอาทิตย์ที่ส่องสว่างทางกายภาพ แต่ยังหมายถึงแสงแห่งการตระหนักรู้ (Awareness) แสงที่ส่องให้สอนเห็นและเข้าใจวัฒนธรรมลาว รากเหง้าของตนเอง และความซับซ้อนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรม

แสงแห่งการค้นพบ (Discovery) เป็นแสงที่นำทางไปสู่การค้นพบส่วนที่ขาดหายไปในอัตลักษณ์ของตนเอง และการค้นพบความรักในที่ไม่คาดคิด รวมถึงแสงแห่งความหวังและการเปลี่ยนแปลง (Hope and Transformation) เป็นแสงที่ส่องไปยังอนาคต บ่งบอกถึงความเป็นไปได้ของการเริ่มต้นใหม่ การเยียวยาบาดแผลในอดีตของครอบครัว และการสร้างชีวิตที่สอดคล้องกับตัวตนที่แท้จริง ดังนั้นแสงแห่งโขงจึงเป็นสัญลักษณ์ที่ทรงพลังซึ่งสรุปแก่นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงและการค้นพบตนเองในภาพยนตร์เรื่องนี้

3. มรดกและอิทธิพลของสະບາຍດີ หลวงพระบาง: แสงแห่งโขงกับการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ การท่องเที่ยว และเครือข่ายวัฒนธรรมลาว

ภาพยนตร์ สະບາຍດີ หลวงพระบาง ไม่เพียงแต่ประสบความสำเร็จในฐานะภาพยนตร์โรแมนติกที่สร้างความประทับใจให้แก่ผู้ชมจำนวนมาก แต่ยังถือเป็นภาพยนตร์แห่งหมุดหมายสำคัญ (Landmark Film) ที่ทิ้งมรดกและส่งอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อภูมิทัศน์ทางวัฒนธรรมของลาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านอุตสาหกรรมภาพยนตร์ การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม และการก่อกำเนิดเครือข่ายความร่วมมือทางวัฒนธรรมระดับนานาชาติ การวิเคราะห์ในส่วนนี้จะประเมินผลกระทบหลายมิติของภาพยนตร์เรื่องนี้ ซึ่งเปรียบเสมือน "แสงแห่งโขง" ที่ส่องสว่างและจุดประกายการเปลี่ยนแปลงในหลายภาคส่วน

3.1 การปลุกกระแสอุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาว: จากความสำเร็จสู่แรงบันดาลใจ

ก่อนการมาถึงของ สະບາຍດີ หลวงพระบาง ในปี 2008 อุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาวโดยรวมอยู่ในภาวะที่ค่อนข้างซบเซา ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และมีผลงานที่โดดเด่นเป็นที่รู้จักในระดับสากลไม่มากนัก

อย่างไรก็ตาม ภาพยนตร์เรื่องนี้ซึ่งเป็นผลงานความร่วมมือระหว่างทุนไทยและผู้สร้างชาวลาว ได้สร้างปรากฏการณ์และมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นความสนใจของผู้ชมทั้งในประเทศลาวและในต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มประเทศอาเซียน ความสำเร็จของภาพยนตร์ได้สร้างแรงขับเคลื่อนให้เกิดความคึกคักในอุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาว โดยเฉพาะในภาคเอกชน (Yamcharoen, 2013) และยังสะท้อนถึงแนวโน้มชาตินิยมทางวัฒนธรรมในหมู่ผู้ชมชาวลาว ซึ่งให้การสนับสนุนภาพยนตร์ที่นำเสนอเรื่องราวและอัตลักษณ์ของตนเอง

อิทธิพลของ สะบายดี หลวงพระบาง ยังส่งผลต่อเนื่องไปถึงการเปิดรับแนวทางการเล่าเรื่องที่หลากหลายมากขึ้นในภาพยนตร์ลาว การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น YouTube และ Facebook ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญให้ผู้สร้างภาพยนตร์รุ่นใหม่สามารถศึกษาหาความรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และได้รับแรงบันดาลใจจากอุตสาหกรรมภาพยนตร์ระดับโลก (Sakorn, 2016) การศึกษาต่อต่างประเทศของนักศึกษาชาวลาวในสาขาภาพยนตร์ก็เป็นอีกปัจจัยที่นำไปสู่การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านเทคนิคการผลิต ตระกูลหรือประเภทของภาพยนตร์ (Film Genres) และโครงสร้างการเล่าเรื่องที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น ภาพยนตร์เรื่องนี้จึงไม่เพียงจุดประกายความสนใจในตัวภาพยนตร์ลาวเท่านั้น แต่ยังเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้สร้างรุ่นใหม่กล้าที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่สะท้อนความเป็นลาวในมิติที่หลากหลาย

3.2 สะบายดี หลวงพระบางกับการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและภาพลักษณ์ของลาว

นอกเหนือจากผลกระทบต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์โดยตรง สะบายดี หลวงพระบาง ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของประเทศลาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมืองหลวงพระบาง ภาพยนตร์ได้นำเสนอความงดงามของทัศนียภาพ สถาปัตยกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ วิถีชีวิตที่เรียบง่าย และวัฒนธรรมอันดีงามของหลวงพระบางสู่สายตาผู้ชมในวงกว้าง เสมือนเป็นโปสเตอร์มีชีวิตที่เชิญชวนให้ผู้คนเดินทางมาสัมผัสประสบการณ์จริง ความสำเร็จของภาพยนตร์มีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกให้กับประเทศลาวในฐานะจุดหมายปลายทางท่องเที่ยวที่น่าสนใจและมีเสน่ห์ทางวัฒนธรรม สิ่งนี้สอดคล้องกับการใช้สื่อภาพยนตร์เป็นเครื่องมือในการสร้างแบรนด์ประเทศ (Nation Branding) และส่งเสริมการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่หลายประเทศนำมาใช้ (Anholt, 2007) "แสงแห่งโขง" ที่ฉายผ่านภาพยนตร์จึงไม่ได้ส่องสว่างเฉพาะเรื่องราวความรัก แต่ยังฉายภาพความงดงามของประเทศลาวให้เป็นที่ประจักษ์ ก่อให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจผ่านอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

3.3 แรงบันดาลใจสู่เทศกาลภาพยนตร์นานาชาติหลวงพระบาง (LPFF) และการสร้างระบบนิเวศภาพยนตร์

หนึ่งในมรดกที่สำคัญและเป็นรูปธรรมที่สุดของสะบายดี หลวงพระบาง คือการเป็นแรงบันดาลใจส่วนหนึ่งที่นำไปสู่การก่อตั้งเทศกาลภาพยนตร์นานาชาติหลวงพระบาง (Luang Prabang Film Festival - LPFF) ในปี พ.ศ. 2553 (ค.ศ. 2010) โดยกาเบรียล คูเปอร์แมน เทศกาลนี้เกิดขึ้นจากความร่วมมือของหลายภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐของลาว องค์กรระหว่างประเทศ และเครือข่ายผู้สร้างภาพยนตร์ในภูมิภาคอาเซียน LPFF ได้กลายเป็นเวทีสำคัญในการนำเสนอภาพยนตร์จากประเทศลาวและประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนสู่สายตาผู้ชมใน

ระดับนานาชาติ ช่วยส่งเสริมการรับรู้และขยายตลาดให้กับอุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาว นอกเหนือจากการเป็นพื้นที่จัดฉายภาพยนตร์แล้ว LPFF ยังมีบทบาทสำคัญในการเป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมผ่านกิจกรรมเสวนา (Panel Discussions) การพบปะผู้กำกับ (Meet-The-Director Sessions) และการสร้างเครือข่าย (Networking) ระหว่างนักลงทุน ผู้ผลิต และผู้สร้างภาพยนตร์ ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นการพัฒนาอุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาวในระยะยาว การเกิดขึ้นของเทศกาลนี้ รวมถึงเทศกาลอื่น ๆ เช่น Vientiane International Film Festival และ Blue Chair Film Festival ได้เปิดโอกาสให้ผู้ชมและผู้สร้างภาพยนตร์ชาวลาวได้สัมผัสกับภาพยนตร์จากนานาชาติ ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาโครงสร้างการเล่าเรื่อง รวมถึงมุมมองที่แตกต่างไปจากชนบทเดิม

ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรมของผลกระทบต่อนี้คือการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมอุตสาหกรรมภาพยนตร์ในระดับภูมิภาค เช่น เทศกาลภาพยนตร์นานาชาติแก่น (Kaen International Film Festival) ซึ่งผู้เขียนได้มีโอกาสสัมภาษณ์ "ศักดิ์ชาย ดีนาน" ผู้กำกับภาพยนตร์ สะบายดี หลวงพระบาง ซึ่งได้กล่าวถึงแรงบันดาลใจและการทำงานที่เน้นการลงพื้นที่เพื่อทำความเข้าใจบริบททางวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง (Deenan, 2024) แม้สะบายดี หลวงพระบางจะประสบความสำเร็จในการจัดฉายในบางประเทศ แต่ระบบการจัดจำหน่ายภาพยนตร์ภายในประเทศลาวยังคงเผชิญกับความท้าทาย เพื่อแก้ไขปัญหาและส่งเสริมผู้สร้างภาพยนตร์รุ่นใหม่ องค์กรภาคเอกชน เช่น Luang Prabang Film Festival ได้จัดตั้งกองทุน Lao Filmmakers Fund (LFF) ขึ้น เพื่อให้การสนับสนุนด้านเงินทุนและการพัฒนาโครงการแก่ผู้สร้างภาพยนตร์ชาวลาว นับเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของอุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาวให้สามารถเติบโตและแข่งขันในตลาดระดับภูมิภาคและระดับโลกได้อย่างยั่งยืน (Tangsrirong, 2023)



ภาพที่ 1 โปสเตอร์ภาพยนตร์ สะบายดี หลวงพระบาง (ซ้าย) สัมภาษณ์ผู้กำกับภาพยนตร์ "ศักดิ์ชาย ดีนาน" ในกิจกรรมเบิ่งฮูปเงา เล่าเรื่องหนัง (ขวา) ที่มา <https://www.imdb.com/title/tt1192617/> (ซ้าย) <https://www.facebook.com/sakchai.deenan> (ขวา)

3.4 ดนตรีและบทเพลง: มรดกวัฒนธรรมในฐานะซอฟต์แวร์ผ่านแสงแห่งโขง

บทเพลงและดนตรีประกอบในสະບາຍດີ หลวงพระบาง ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงสร้างบรรยากาศหรือเสริมอารมณ์ของเรื่องราวเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการถ่ายทอดและประกอบสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมลาว และกลายเป็นส่วนหนึ่งของมรดกที่ภาพยนตร์ทิ้งไว้ เพลง "จำปาเมืองลาว" ซึ่งเป็นเพลงที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในประวัติศาสตร์ชาติลาว ถูกนำมาใช้อย่างมีนัยสำคัญ การนำเพลงนี้มาใช้ในภาพยนตร์จึงเป็นการเชื่อมโยงเรื่องราวความรักของตัวละครเข้ากับประวัติศาสตร์ อัตลักษณ์ และความภาคภูมิใจของชาติลาวอย่างมีนัยสำคัญ (SilpaWattanatham, 2022; Limsuk, 2016) อีกบทเพลงหนึ่งคือ "ส่งพรปีใหม่" ซึ่งเป็นเพลงพื้นบ้านที่นิยมขับร้องในช่วงเทศกาลปีใหม่ลาว การใช้เพลงนี้สอดคล้องกับพัฒนาการของตัวละคร "สอน" ที่ได้ค้นพบความหมายใหม่ในชีวิตและอัตลักษณ์ของตนเอง

การเลือกใช้บทเพลงเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงบทบาทของภาพยนตร์ในการเป็นซอฟต์แวร์ (Soft Power) ตามแนวคิดของ Nye (2004) ดนตรีและภาพยนตร์เป็นเครื่องมือทางวัฒนธรรมที่มีศักยภาพสูงในการเผยแพร่อัตลักษณ์ของชาติไปสู่ผู้ชมในระดับโลก ภาพยนตร์เรื่องนี้จึงมิได้ใช้เพลงและดนตรีประกอบเพียงเพื่อสร้างอารมณ์ แต่ยังเป็นกลยุทธ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Strategy) ที่ช่วยสร้างการจดจำ เสริมสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกของวัฒนธรรมลาว และสนับสนุนการแผ่ขยายซอฟต์แวร์ของประเทศไทยในเวทีสากล แสงแห่งโขงที่ภาพยนตร์ฉายออกไป จึงไม่เพียงส่องสว่างให้เห็นความงดงามของทัศนียภาพ แต่ยังเผยแพร่มรดกทางวัฒนธรรม ทั้งการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้ประเทศลาว การดึงดูดนักท่องเที่ยว การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างวัฒนธรรมอันทรงคุณค่าของลาวผ่านบทเพลงและเรื่องราวที่เข้าถึงใจของผู้ชมภาพยนตร์

สรุปองค์ความรู้: การทบทวนมรดก "แสงแห่งโขง" หลัง 16 ปี

บทความนี้ได้ทบทวนภาพยนตร์เรื่องสະບາຍດີ หลวงพระบาง ในวาระ 16 ปี โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ประเด็นอัตลักษณ์ การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม และมรดกที่ภาพยนตร์ได้ทิ้งไว้ ซึ่งนำไปสู่องค์ความรู้สำคัญสามประการตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ประการแรก พลวัตของอัตลักษณ์ในบริบทข้ามวัฒนธรรม การวิเคราะห์กระบวนการประกอบสร้างอัตลักษณ์ของ "สอน" ชี้ว่า การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรมในหลวงพระบางและความสัมพันธ์กับน้อย เป็นกลไกขับเคลื่อนให้เขาก่อรูปอัตลักษณ์แบบลูกผสม (Hybrid Identity) (Giddens, 1991) การเดินทางของเขามีใช้เพียงการย้ายถิ่น แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงภายในที่นำไปสู่การยอมรับตัวตนที่ซับซ้อน อย่างไรก็ตาม การนำเสนออัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Representation) ในภาพยนตร์ยังคงจำกัด โดยตัวละคร "น้อย" แม้จะสะท้อนความท้าทายของผู้หญิงในบริบทวัฒนธรรม แต่ก็ยังถูกวางกรอบในบทบาทที่ค่อนข้างจำกัด ซึ่งชวนให้ตั้งคำถามถึงการแทนที่ตัวตนทางเพศที่ครอบคลุมและหลากหลายกว่านี้ในภาพยนตร์ร่วมสมัย องค์ความรู้นี้เป็นประโยชน์ต่อการทำความเข้าใจพลวัตอัตลักษณ์ในโลกข้ามวัฒนธรรมผ่านสื่อภาพยนตร์

ประการที่สอง ความหมายของพื้นที่และสถานที่ในการก่อรูปอัตลักษณ์ แม่น้ำโขงและหลวงพระบางมิใช่เพียงฉากหลัง แต่คือแสงแห่งโขงซึ่งเป็นสัญลักษณ์ (Signifier) (Barthes, 1987) ของการเชื่อมโยงทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรม สำหรับตัวละครนั้นเป็นการเปลี่ยนจากพื้นที่ (Space) สู่อำนาจ (Place) อันทรง

ความหมาย (Tuan, 2001) และกลายเป็นพื้นที่ที่สาม (Third Space) (Bhabha, 1994) ที่เอื้อต่อการก่อรูปอัตลักษณ์ การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นศักยภาพในการประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดนี้เพื่อวิเคราะห์สื่อภาพยนตร์อื่น ๆ ที่มีประเด็นการเดินทาง การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม และการก่อรูปอัตลักษณ์ในพื้นที่เฉพาะ ทั้งนี้ การเลือกนำเสนอหลวงพระบางในแง่มุมที่งดงามเป็นหลัก อาจสะท้อนอิทธิพลของรัฐ (State Influence) ในการส่งเสริมภาพลักษณ์เชิงบวกของประเทศผ่านสื่อภาพยนตร์ ซึ่งเป็นมิติที่ควรพิจารณาควบคู่กันไป

ประการที่สาม มรดกภาพยนตร์กับการเมืองของซอฟต์แวร์ (Soft Power) สะบายดี หลวงพระบางเป็นจุดหมายสำคัญที่ส่งอิทธิพลต่ออุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาว จุดประกายความสนใจทั้งในและต่างประเทศ และเป็นส่วนหนึ่งในการก่อตั้งเทศกาลภาพยนตร์นานาชาติ ภาพยนตร์เรื่องนี้ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือของซอฟต์แวร์ (Nye, 2004) ในการส่งเสริมภาพลักษณ์วัฒนธรรมเชิงบวกของลาว อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห่มรดกนี้จำเป็นต้องพิจารณาการเมืองของซอฟต์แวร์ในเชิงวิพากษ์ด้วยว่า ภาพลักษณ์ที่ถูกนำเสนอตอบสนองวาระของใคร และมี "เสียง" หรือ "ภาพ" ของความเป็นลาวแบบอื่นที่อาจถูกละเลยหรือไม่ การทำความเข้าใจมิติเหล่านี้เป็นกรณีศึกษาที่มีคุณค่าสำหรับผู้กำหนดนโยบายและผู้สร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจสร้างสรรค์และการทูตวัฒนธรรมอย่างรอบด้าน

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ องค์ความรู้จากงานนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลากหลายทั้งในวงวิชาการเพื่อเป็นฐานข้อมูลและแนวทางการวิเคราะห์เชิงวิพากษ์สำหรับนักวิจัยด้านภาพยนตร์ศึกษา และวัฒนธรรมศึกษา ในอุตสาหกรรมภาพยนตร์และสร้างสรรค์เพื่อเป็นแรงบันดาลใจและบทเรียนในการสื่อสารอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมอย่างมีมิติ สำหรับผู้กำหนดนโยบายเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการสนับสนุนอุตสาหกรรมภาพยนตร์และเศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างรอบด้าน และในระดับสังคมและชุมชนเพื่อสร้างความตระหนักรู้ในมรดกทางวัฒนธรรมและส่งเสริมความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาและการพัฒนาในอนาคต

จากการศึกษาภาพยนตร์เรื่องสะบายดี หลวงพระบาง และมรดกผ่านแสงแห่งโขง มีข้อเสนอแนะสำคัญสี่ประการ คือ (1) ควรมีการศึกษาภาพยนตร์ข้ามวัฒนธรรมในบริบทอาเซียนเพิ่มเติม เพื่อทำความเข้าใจแนวทางการเล่าเรื่องและอิทธิพลทางสังคม (2) การศึกษาถึงปัจจัยและกลไกในการสนับสนุนอุตสาหกรรมภาพยนตร์ลาวอย่างบูรณาการจากทุกภาคส่วนและส่งเสริมความร่วมมือระดับภูมิภาค (3) การศึกษาถึงประสิทธิผลและแนวทางการใช้ภาพยนตร์เป็นเครื่องมือทางวัฒนธรรมและการศึกษาในบริบทของประเทศลาว โดยบูรณาการเข้ากับหลักสูตรและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยน (4) ควรมีการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวของเทศกาลภาพยนตร์ในภูมิภาคต่อการพัฒนาระบบนิเวศภาพยนตร์และการส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

โดยสรุป สะบายดี หลวงพระบาง เป็นมากกว่าภาพยนตร์รักแต่เป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรมที่สะท้อนและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การทบทวมรดกผ่านแสงแห่งโขงในวาระ 16 ปีนี้ จึงมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจพลวัตของอัตลักษณ์ การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม และบทบาทของสื่อภาพยนตร์ในสังคมร่วมสมัย และยังคงเป็นบทเรียนอันทรงคุณค่าสำหรับการพัฒนาวงการภาพยนตร์และวัฒนธรรมสืบไป

References

- Anholt, S. (2007). *Competitive Identity: The New Brand Management for Nations, Cities and Regions*. Palgrave Macmillan.
- Barthes, R. (1987). *Mythologies* (A. Lavers, Trans.). Random House UK.
- Bhabha, H. K. (1994). *The location of culture*. Routledge.
- Boon-arch, S. (2025). *From Pakse With Love: An Exploration of Sociocultural Transformations in Pakse Over 14 Years Through Lao Cinema*. *Journal of Social Studies Review*, 1(2), 72–84. Retrieved from https://so11.tci-thaijo.org/index.php/J_SSR/issue/view/56
- Bordwell, D., & Thompson, K. (2008). *Film art: An introduction (8th ed.)*. McGraw-Hill.
- Deenan, S. (2024, December 8). *Interview with film director*. [Personal communication].
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity: Self and society in the late modern age*. Stanford University Press.
- Gudykunst, W. B., & Kim, Y. Y. (2003). *Communicating with strangers: An approach to intercultural communication (4th ed.)*. McGraw-Hill.
- Hall, S. (1996). *Cultural identity and diaspora*. In P. Mongia (Ed.), *Contemporary postcolonial theory: A reader* (pp. 110–121). Arnold.
- Kaewprasert, O. (2013). *Transnational Cinemas in Southeast Asia: A Case Study of Good Morning Luang Prabang (2008), Pleasure Factory (2007) and That Sounds Good (2010)*. Research report, Faculty of Communication Arts, University of the Thai Chamber of Commerce.
- Limsuk, P. (2016). *Laos revolutionary song*. *Journal of Humanities and Social Sciences*, Nakhon Sawan Rajabhat University, 3(1), 1–23.
- Lustig, M. W., & Koester, J. (2010). *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures*. Pearson Education.
- MacCannell, D. (1999). *The tourist: A new theory of the leisure class*. University of California Press.
- Nye, J. S. (2004). *Soft power: The means to success in world politics*. Public Affairs.
- Osborne, M. (2000). *The Mekong: Turbulent past, uncertain future*. Allen & Unwin.
- Said, E. W. (1978). *Orientalism*. Pantheon Books.
- Sakorn, P. (2016). *Lao Films: Development and Assimilation in New Economic Mechanism Context*. Doctoral dissertation, Khon Kaen University.

- Silpa Wattanatham. (2022, July 21). *Dok Champa... The revolutionary song of Laos that resonates across the Thai border*. Retrieved from https://www.silpa-mag.com/culture/article_84307
- Sternberg, R. J. (1998). *Love is a story: A new theory of relationships*. Oxford University Press.
- Tangsriwong, P. (2023, June 7). *"Film"... Soft power that is being seriously developed in Laos*. ThaiPublica. Retrieved from <https://thaipublica.org/2023/06/pundop110/>
- Tuan, Y.-F. (2001). *Space and place: The perspective of experience (Reprint ed.)*. University of Minnesota Press.
- Woodward, K. (2000). *Questioning identity: Gender, class, ethnicity*. Routledge.
- Yamcharoen, N. (2013). *Lao Film Developing Approach to Industrial System*. Doctoral dissertation, Khon Kaen University.

ทฤษฎีการเติบโตอย่างเต็มที่ ที่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5:

ผ่านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์และจริยธรรมธุรกิจ

FLOURISHING THEORY AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ERA OF PM2.5:
THROUGH HR STRATEGIES AND BUSINESS ETHICS

ฐณัฐ อัทธวิทธนา

Thanat Atthiwatthana

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

Faculty of Business Administration, Rajapruk University

E-mail: aump.thanat@gmail.com

Received: 2025-04-29; Revised: 2025-06-21; Accepted: 2025-06-21

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอการวิเคราะห์และเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5 โดยเน้นการประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing ของ Corey Keyes เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะและการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรไทย ปัจจุบันปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่และอุตสาหกรรมที่มีค่าฝุ่นสูงกว่ามาตรฐานองค์การอนามัยโลกถึง 3 เท่า ส่งผลให้องค์กรต้องเผชิญความท้าทายในการดูแลและบริหารคนท่ามกลางวิกฤตสิ่งแวดล้อม บทความวิชาการนี้ ผู้เขียนจะนำเสนอ 1) แนวคิดและองค์ประกอบของทฤษฎี Flourishing รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการประยุกต์ใช้ในองค์กร 2) ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาวะและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านกายและจิตใจ 3) การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม 4) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโต้ภัยการส่งเสริม Flourishing ในยุคฝุ่น PM2.5 เช่น นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อมปลอดฝุ่น และโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะ และ 5) แนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing ที่กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 เพื่อชี้ให้เห็นช่องว่างขององค์ความรู้และทิศทางการพัฒนาต่อไป องค์ความรู้จากบทความนี้จะเป็ประโยชน์ต่อผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สร้างสุขภาวะและการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างยั่งยืนในสภาวะวิกฤตสิ่งแวดล้อม และเป็นแนวทางสำหรับการบูรณาการจริยธรรมธุรกิจกับกลยุทธ์ HR เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไทยในระยะยาว

คำสำคัญ: ทฤษฎีการเติบโตอย่างเต็มที่; ฝุ่น PM2.5; การบริหารทรัพยากรมนุษย์; จริยธรรมธุรกิจและความยั่งยืน; สุขภาวะพนักงานในองค์กร

Abstract

This academic article presents an analysis and proposes human resource management strategies in the era of PM2.5 pollution, focusing on the application of Corey Keyes' Flourishing Theory to enhance employee well-being and engagement in Thai organizations. Currently, PM2.5 fine particulate pollution significantly impacts employees' physical and mental health, particularly in urban and industrial areas where dust levels exceed WHO standards by threefold. This poses critical challenges for organizations in managing their workforce amidst environmental crises. The article addresses five key areas: 1) Core concepts and components of Flourishing Theory, along with relevant research and organizational applications; 2) Impacts of PM2.5 on employees' health and work performance, both physically and psychologically; 3) Integration of business ethics principles-fairness, transparency, and social responsibility-into PM2.5 management; 4) Human resource strategies to promote flourishing in the PM2.5 era, including flexible work policies, dust-free working environments, and well-being programs; and 5) Future research directions and knowledge development trends in flourishing theory and workforce management during PM2.5 crises. The findings of this article will benefit executives and HR professionals in developing sustainable policies and practices that foster employee well-being and engagement during environmental crises. It also provides a framework for integrating business ethics with HR strategies to enhance the long-term competitiveness of Thai organizations.

Keywords: Flourishing Theory; PM2.5 Pollution; Human Resource Management; Business Ethics and Sustainability; Employee Well-being

บทนำ

ปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ในประเทศไทยได้ทวีความรุนแรงขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในพื้นที่เมืองอุตสาหกรรมและกรุงเทพมหานคร ข้อมูลจาก Pollution Control Department (2024) ระบุว่าค่าเฉลี่ยรายปีของฝุ่น PM2.5 ในกรุงเทพมหานครสูงถึง $50 \mu\text{g}/\text{m}^3$ ซึ่งเกินค่ามาตรฐานขององค์การอนามัยโลกที่กำหนดไว้ที่ $15 \mu\text{g}/\text{m}^3$ ถึง 3 เท่า งานวิจัยของ Phosri et al., (2023) พบว่า การสัมผัสฝุ่น PM2.5 ในระยะยาวส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง 19.4% และเพิ่มความเสี่ยงของโรคระบบทางเดินหายใจถึง 36% อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังเน้นผลกระทบทางสุขภาพกายและขาดการบูรณาการแนวคิดสุขภาวะจิตใจและการบริหารคนในเชิงกลยุทธ์ ส่งผลให้ยังมี “ช่องว่างของความรู้” ในการพัฒนานโยบาย HR ที่ตอบโจทย์สุขภาวะองค์กรรวมของพนักงานในยุคฝุ่น PM2.5 Power et al., (2015) และ Chang et al., (2019)

ทฤษฎี Flourishing หรือการเติบโตอย่างเต็มที่ ซึ่งพัฒนาโดย Keyes (2002) เป็นแนวคิดที่มองว่า ความเจริญงอกงามเป็นสภาวะที่บุคคลมีสุขภาวะทางจิตในระดับสูง ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การยอมรับตนเอง (self-acceptance), ความสัมพันธ์เชิงบวก (positive relationships), การเติบโตส่วนบุคคล (personal growth), เป้าหมายในชีวิต (purpose in life), การควบคุมสิ่งแวดล้อม (environmental mastery) และ ความเป็นอิสระ (autonomy) ต่อมา Seligman (2011) ได้ขยายแนวคิดนี้ผ่านโมเดล PERMA ที่ประกอบด้วย อารมณ์เชิงบวก (Positive emotions), ความผูกพัน (Engagement), ความสัมพันธ์ (Relationships), ความหมาย (Meaning) และ ความสำเร็จ (Accomplishment) งานวิจัยของ Diener and Seligman (2004) พบว่า องค์กรที่ส่งเสริม Flourishing สามารถเพิ่มผลิตภาพได้ถึง 15.3% และลดอัตราการลาออกได้ 21% ขณะที่ Huppert and So (2013) และ Junprasert et al., (2022) ชี้ว่าการประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในองค์กรไทยช่วยเพิ่มความผูกพันและสุขภาวะของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

การจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 ในองค์กรไม่เพียงแต่ต้องอาศัยการประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing เพื่อส่งเสริมสุขภาวะของพนักงาน แต่ยังต้องบูรณาการเข้ากับหลักจริยธรรมธุรกิจในการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยทฤษฎี Flourishing จะทำหน้าที่เป็นพื้นฐานในการส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจ หลักจริยธรรมธุรกิจจะเป็นกรอบในการตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ และกลยุทธ์ HR จะเป็นเครื่องมือในการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริงในการรับมือกับวิกฤตฝุ่น PM2.5

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้วิกฤตฝุ่น PM2.5 โดยบูรณาการแนวคิดจริยธรรมธุรกิจและกลยุทธ์ HR เข้าด้วยกัน เพื่อส่งเสริมสุขภาวะและการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กรไทย การศึกษานี้จะวิเคราะห์ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพกายและใจของพนักงาน พร้อมนำเสนอกรอบการบริหารจัดการที่ผสานหลักจริยธรรมธุรกิจในการสร้างความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ควบคู่กับกลยุทธ์ HR ที่เฉพาะเจาะจง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเติบโตอย่างเต็มที่ของพนักงานท่ามกลางวิกฤตสิ่งแวดล้อม

การบูรณาการแนวคิดทั้งสี่ด้านนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์เชิงทฤษฎี ได้แก่ 1) การพัฒนาโมเดลแนวคิดใหม่ที่เชื่อมโยงระหว่างจิตวิทยาเชิงบวก จริยธรรมธุรกิจ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริบทวิกฤตสิ่งแวดล้อม 2) การขยายขอบเขตของทฤษฎี Flourishing ให้ครอบคลุมมิติสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม และ 3) การสร้างกรอบทฤษฎีสำหรับการศึกษาผลกระทบของมลพิษทางอากาศต่อสุขภาวะการทำงานอย่างเป็นระบบ

ในเชิงปฏิบัติการ การบูรณาการนี้จะช่วย 1) ให้ผู้บริหารองค์กรมีแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมทั้งสุขภาวะพนักงานและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม 2) สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพองค์กรและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม 3) พัฒนาเครื่องมือและกระบวนการที่องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการรับมือกับวิกฤตฝุ่น PM2.5 และปัญหาสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ และ 4) เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

บทความนี้นำเสนอ 1) แนวคิดและองค์ประกอบของทฤษฎี Flourishing รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประยุกต์ใช้ในองค์กร 2) ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านกายและจิตใจ 3) การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 เพื่อสร้าง ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม 4) กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโจทย์ การส่งเสริม Flourishing ในยุคฝุ่น PM2.5 เช่น นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อม ปลอดภัย และโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และ 5) แนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 องค์ความรู้จากบทความนี้จะประโยชน์ต่อผู้บริหารและนักทรัพยากร มนุษย์ในการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สร้างสุขภาวะและการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างยั่งยืนใน สภาวะวิกฤตสิ่งแวดล้อม และเป็นแนวทางสำหรับการบูรณาการจริยธรรมธุรกิจกับกลยุทธ์ HR เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไทยในระยะยาว

1) แนวคิดและองค์ประกอบของทฤษฎี Flourishing รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการประยุกต์ใช้ใน องค์กร

ทฤษฎี Flourishing หรือการเติบโตอย่างเต็มที่ เป็นแนวคิดที่พัฒนาโดย Keyes (2002) ซึ่งมองว่า ความเจริญงอกงามเป็นสถานะที่บุคคลมีสุขภาวะทางจิตในระดับสูง Keyes ได้นิยาม Flourishing ว่าเป็นภาวะ สุขภาพจิตเชิงบวกที่รวมทั้ง "ความรู้สึกดี" (Feeling Good) และ "การทำงานที่ดี" (Functioning Well) ซึ่งครอบคลุมความสุขทั้งในระดับต้น (อารมณ์ ความรู้สึก) และระดับลึก (ความหมายของชีวิต)

องค์ประกอบของทฤษฎี Flourishing Keyes (2002) ได้กำหนดองค์ประกอบของ Flourishing ไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับตนเอง (Self-acceptance) 2) ความสัมพันธ์เชิงบวก (Positive relationships) 3) การเติบโตส่วนบุคคล (Personal growth) 4) เป้าหมายชีวิต (Purpose in life) 5) การควบคุมสิ่งแวดล้อม (Environmental mastery) และ 6) ความเป็นอิสระ (Autonomy) ต่อมา Seligman (2011) ได้พัฒนาโมเดล PERMA ซึ่งประกอบด้วย Positive emotions (อารมณ์เชิงบวก), Engagement (ความผูกพัน), Relationships (ความสัมพันธ์), Meaning (ความหมาย) และ Accomplishment (ความสำเร็จ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Keyes

ความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎี Flourishing ของ Keyes และโมเดล PERMA ของ Seligman มีรากฐาน มาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาวะและความเจริญงอกงามของมนุษย์ ทฤษฎี Flourishing ของ Keyes (2002) เป็นรากฐานหลักที่เน้นสุขภาวะทางจิตในระดับสูงผ่านองค์ประกอบ 6 ด้าน ขณะที่โมเดล PERMA ของ Seligman (2011) พัฒนาต่อยอดแนวคิดนี้โดยขยายความเข้าใจให้ครอบคลุมมิติที่ หลากหลายมากขึ้น ความเชื่อมโยงหลักระหว่างทฤษฎีทั้งสองคือ การมุ่งเน้นสุขภาวะเชิงบวกและการทำงานที่ดี (functioning well) โดยทฤษฎี Flourishing เป็นแกนหลักที่เน้นการยอมรับตนเอง ความสัมพันธ์เชิงบวก และ

การเติบโตส่วนบุคคล ส่วนโมเดล PERMA เสริมด้วยมิติของความผูกพัน ความหมาย และความสำเร็จ ทำให้ทฤษฎี Flourishing จึงเป็นทฤษฎีหลักที่ใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5

การศึกษาของ Diener and Seligman (2004) พบว่า บุคคลที่มีภาวะ Flourishing มีแนวโน้มที่จะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า มีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า และมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า นอกจากนี้ การศึกษาของ A'yunnisa et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing ของ Corey Keyes ร่วมกับโมเดล PERMA ของ Martin Seligman ในบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถสร้างกลไกการรับมือกับวิกฤตฝุ่น PM2.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อผสานกับหลักจริยธรรมธุรกิจและการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะองค์กรรวม งานศึกษาจากแหล่งข้อมูลชั้นนำแสดงให้เห็นว่าการมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์เชิงบวกและการควบคุมสิ่งแวดล้อมตามแนวคิดของ Keyes ร่วมกับการส่งเสริมอารมณ์เชิงบวกและความผูกพันตามโมเดล PERMA ส่งผลให้พนักงานมีศักยภาพในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมอันท้าทายได้ดีขึ้นถึง 37%

การประยุกต์ใช้ทฤษฎี Flourishing ในองค์กร ในบริบทองค์กร การส่งเสริม Flourishing สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ Huppert and So (2013) เสนอว่า องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความเจริญงอกงามของพนักงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยการพัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติที่สนับสนุนสุขภาวะของพนักงาน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพ การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การศึกษาของ Schaufeli et al., (2008) พบว่า องค์กรที่ส่งเสริม Flourishing สามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ลดอัตราการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน นอกจากนี้ Keyes and Annas (2009) ยังพบว่า พนักงานที่มีภาวะ Flourishing มีแนวโน้มที่จะมีความเครียดน้อยกว่า มีอัตราการลาป่วยต่ำกว่า และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

สำหรับบริบทประเทศไทย Junprasert et al., (2022) ศึกษาการนำแนวคิด Flourishing ไปใช้ในองค์กรบริการ พบว่าช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้ถึง 22% และลดอัตราการลาออกได้ 18% โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตโควิด-19 อย่างไรก็ตาม งานวิจัยส่วนใหญ่ยังขาดการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎี Flourishing กับกลยุทธ์ HR ในสถานการณ์วิกฤตสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาฝุ่น PM2.5 ซึ่งถือเป็นช่องว่างของความรู้ที่สำคัญ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น จะเห็นได้ว่าทฤษฎี Flourishing ของ Keyes และโมเดล PERMA ของ Seligman มีความเชื่อมโยงกันในการส่งเสริมสุขภาวะองค์กรรวมของพนักงาน โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านการยอมรับตนเองและการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญต่อการรับมือกับวิกฤตสิ่งแวดล้อม การประยุกต์ใช้

ทฤษฎีนี้ในองค์กรไทยแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการเพิ่มความผูกพันและลดอัตราการลาออกของพนักงาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5

2) ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานทั้งด้านกายและจิตใจ

ฝุ่นละอองขนาดเล็กไม่เกิน 2.5 ไมครอน (PM2.5) เป็นมลพิษทางอากาศที่เป็นปัญหาใหญ่ของชุมชนเมืองและเขตอุตสาหกรรม ด้วยขนาดที่เล็กมาก ฝุ่นละอองเหล่านี้สามารถเข้าสู่ระบบทางเดินหายใจส่วนลึกและกระแสเลือด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การสืบค้นวรรณกรรมในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่าปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ได้กลายเป็นประเด็นสำคัญทางสาธารณสุขและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทยและทั่วโลก ข้อมูลจาก Pollution Control Department (2024) ระบุว่า ค่าเฉลี่ย PM2.5 รายปีในกรุงเทพมหานครและเขตอุตสาหกรรมสูงถึง $50 \mu\text{g}/\text{m}^3$ ซึ่งเกินมาตรฐานขององค์การอนามัยโลกถึง 3 เท่า ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและพนักงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ Phosri et al., (2023) รายงานว่า การสัมผัส PM2.5 ในระยะยาวเพิ่มความเสี่ยงต่อโรคระบบทางเดินหายใจ 36% และลดประสิทธิภาพการทำงานลง 19.4% โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานที่ต้องทำงานกลางแจ้งหรือในพื้นที่ที่มีการระบายอากาศไม่ดี

การนิยามผลกระทบทางกาย ในบทความนี้ ผลกระทบทางกาย (physical health impacts) หมายถึงผลกระทบต่อระบบร่างกายและสุขภาพกายภาพโดยตรง เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ โรคหัวใจและหลอดเลือด และโรคเมะเร็ง ซึ่งเป็นผลจากการที่ฝุ่น PM2.5 เข้าสู่ร่างกายและส่งผลกระทบต่อเซลล์และอวัยวะต่างๆ โดยตรง ต่างจากผลกระทบทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ภาวะซึมเศร้า และความวิตกกังวล การศึกษาของ Harvard T.H. Chan School of Public Health (2021) พบว่า การสัมผัสฝุ่น PM2.5 ในระยะยาวเพิ่มความเสี่ยงของโรคระบบทางเดินหายใจ เช่น โรคหอบหืด โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง และมะเร็งปอด นอกจากนี้ ยังเพิ่มความเสี่ยงของโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวาน และโรคทางระบบประสาท เช่น โรคอัลไซเมอร์ การศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการโดย Phosri et al., (2023) พบว่า พนักงานในเขตอุตสาหกรรมที่สัมผัสฝุ่น PM2.5 ในระดับสูงมีความเสี่ยงของโรคระบบทางเดินหายใจเพิ่มขึ้น 36% และโรคหัวใจเพิ่มขึ้น 18% เมื่อเทียบกับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่ที่มีระดับฝุ่น PM2.5 ต่ำกว่า

ในด้านสุขภาพกาย งานวิจัยของ Harvard T.H. Chan School of Public Health (2021) พบว่า การได้รับ PM2.5 ในระดับสูงสัมพันธ์กับการเพิ่มอุบัติการณ์ของโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง และมะเร็งปอด นอกจากนี้ยังมีผลต่อระบบภูมิคุ้มกันและระบบประสาทส่วนกลาง โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่ทำงานในอาคารที่ไม่มีระบบฟอกอากาศที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาของ Chang et al., (2019) ใน

ประเทศจีนยังชี้ให้เห็นว่า PM2.5 ที่เพิ่มขึ้นทุก $10 \mu\text{g}/\text{m}^3$ ทำให้ชั่วโมงการทำงานของพนักงานลดลงเฉลี่ย 26.6 ชั่วโมงต่อปีต่อคน

นอกจากผลกระทบทางกายภาพแล้ว ฝุ่น PM2.5 ยังส่งผลกระทบทางสุขภาพจิต งานวิจัยของ Power et al., (2015) พบว่า การสัมผัส PM2.5 ในระยะยาวมีความสัมพันธ์กับความเครียด ภาวะซึมเศร้า และความวิตกกังวล โดยพนักงานที่ทำงานในพื้นที่ PM2.5 สูงมีความเสี่ยงต่อการเกิดภาวะซึมเศร้าเพิ่มขึ้น 18% และความวิตกกังวลเพิ่มขึ้น 15% เมื่อเทียบกับกลุ่มที่ได้รับฝุ่นในระดับต่ำกว่า นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ Tuntipopipat et al., (2022) ในประเทศไทยที่สนับสนุนว่า พนักงานในกรุงเทพมหานครที่สัมผัส PM2.5 สูงมีระดับความเครียดและอาการซึมเศร้าเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพกายและใจส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การศึกษาของ Chang et al., (2019) พบว่า การสัมผัสฝุ่น PM2.5 ในระดับสูงส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง 5-6% โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจ นอกจากนี้ Harvard T.H. Chan School of Public Health (2021) ยังพบว่า การสัมผัส PM2.5 ในสำนักงานส่งผลให้เวลาตอบสนองช้าลง 9.4% และความแม่นยำในการตัดสินใจลดลง 6.5% โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์และการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ในประเทศไทย การศึกษาของ Phosri et al., (2023) พบว่า องค์กรในเขตอุตสาหกรรมที่ไม่มีระบบฟอกอากาศมีผลผลิตลดลง 19.4% ในช่วงที่มีฝุ่น PM2.5 สูง นอกจากนี้ ยังพบว่าอัตราการลาป่วยเพิ่มขึ้น 32% และอัตราการลาออกเพิ่มขึ้น 15% ในช่วงเวลาดังกล่าว ขณะที่ Keyes (2002) อธิบายว่า สุขภาวะจิตที่ดีมีบทบาทสำคัญในการรักษาผลผลิตและความผูกพันของพนักงานในองค์กร

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ยังขาดการบูรณาการผลกระทบทั้งด้านกายและจิตใจเข้ากับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในบริบทองค์กรไทยที่ต้องเผชิญกับปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างต่อเนื่อง Power et al., (2015) และ Junprasert et al., (2022) นอกจากนี้ยังขาดการศึกษาผลกระทบระยะยาวต่อทักษะการคิดวิเคราะห์และความสามารถในการปรับตัวของพนักงาน ซึ่งเป็น “ช่องว่างของความรู้” ที่สำคัญ ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับองค์กรในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคฝุ่น PM2.5 การนำทฤษฎี Flourishing มาประยุกต์ใช้ร่วมกับหลักจริยธรรมธุรกิจและกลยุทธ์ HR จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการรับมือกับความท้าทายดังกล่าว

การศึกษาผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการจัดการปัญหานี้อย่างเป็นระบบ ผลกระทบทางกายที่ส่งผลต่อระบบทางเดินหายใจและหัวใจ ควบคู่กับผลกระทบทางจิตที่เพิ่มความเครียดและภาวะซึมเศร้า ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ข้อค้นพบเหล่านี้เป็นหลักฐานสำคัญที่สนับสนุนความจำเป็นในการบูรณาการแนวคิด Flourishing

เข้ากับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและความยืดหยุ่นให้กับพนักงานในการรับมือกับวิกฤตสิ่งแวดล้อม

3) การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม

จริยธรรมธุรกิจเป็นหลักการที่องค์กรยึดถือในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมถึงพนักงานและสังคม ในบริบทของปัญหาฝุ่น PM2.5 องค์กรที่มีจริยธรรมจะให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน

การสืบค้นวรรณกรรมเกี่ยวกับการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 ในระดับองค์กร พบว่าหลักจริยธรรมธุรกิจเป็นกรอบสำคัญที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล โดยเฉพาะโมเดล “พีระมิดจริยธรรมธุรกิจ” (CSR Pyramid) ของ Carroll (1991) ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบต่อทางกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม งานวิจัยของ SEI – Stockholm Environment Institute (2024) ชี้ว่าองค์กรที่บูรณาการหลักจริยธรรมเหล่านี้เข้ากับกลยุทธ์การดำเนินงาน สามารถสร้างความยั่งยืนและลดผลกระทบจาก PM2.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทของปัญหาฝุ่น PM2.5 องค์กรควรดำเนินการตามหลักจริยธรรมธุรกิจดังนี้

การประยุกต์ใช้พีระมิดจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 พีระมิดจริยธรรมธุรกิจของ Carroll (1991) ให้กรอบการดำเนินงานที่เป็นระบบสำหรับการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 โดยแต่ละระดับของพีระมิดสอดคล้องกับการปฏิบัติเฉพาะ ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบต่อทางเศรษฐกิจ เชื่อมโยงกับการลงทุนในเทคโนโลยีฟอกอากาศและระบบป้องกันที่มีประสิทธิภาพ 2) ความรับผิดชอบต่อทางกฎหมาย สอดคล้องกับการปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพอากาศและกฎหมายสิ่งแวดล้อม 3) ความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพพนักงานอย่างเท่าเทียมและโปร่งใส และ 4) ความรับผิดชอบต่อสังคม ครอบคลุมการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ในระดับชุมชน การเชื่อมโยงนี้ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติของความรับผิดชอบต่อสังคม

ในด้าน “ความเป็นธรรม” (Fairness) องค์กรควรจัดสรรทรัพยากรและโอกาสในการป้องกันฝุ่น PM2.5 ให้กับพนักงานทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม เช่น การจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล, การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในทุกพื้นที่ทำงาน ไม่เลือกปฏิบัติตามตำแหน่งหรือระดับรายได้ และการจัดนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นสำหรับพนักงานทุกคน

สำหรับ “ความโปร่งใส” (Transparency) องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพอากาศในสถานที่ทำงานและมาตรการที่ใช้ในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างต่อเนื่องและโปร่งใสเพื่อสร้างความไว้วางใจในหมู่พนักงานและสังคมโดยรอบ การติดตั้งระบบตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์ การรายงานผลประจำวัน รวมถึงการเปิดเผยแผนดำเนินงานและงบประมาณที่ใช้ล้วนเป็นแนวทางที่สำคัญงานวิจัยจาก Greenstone et al., (2024) ระบุว่า เมืองในจีนที่มีการเปิดเผยข้อมูลคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์สามารถลดการละเมิดมาตรฐานมลพิษของโรงงานได้ถึง 37% ขณะที่ Ngamkaiwan (2023) ชี้ว่า การขาดความโปร่งใสและการทุจริตในโครงการสาธารณะเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่เร่งปัญหา PM2.5 ให้รุนแรงขึ้นในกรุงเทพมหานคร

ในมิติของ “ความรับผิดชอบต่อสังคม” (Social Responsibility) องค์กรควรมีบทบาทเชิงรุกในการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ทั้งในระดับองค์กรและระดับชุมชน การสนับสนุนโครงการลดมลพิษทางอากาศ การร่วมมือกับหน่วยงานรัฐและภาคเอกชน รวมถึงการส่งเสริมการใช้พลังงานสะอาดและรูปแบบการเดินทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในระยะยาว อีกทั้งองค์กรควรลงทุนในเทคโนโลยีสะอาด เช่น ระบบกรองอากาศประสิทธิภาพสูงในสถานประกอบการ หรือนวัตกรรมลดการปล่อยมลพิษ เช่น DLE (Dry Low Emission) และ SCR (Selective Catalytic Reduction) โดย World Economic Forum (2024) ได้แนะนำให้ภาคธุรกิจรายงานผลกระทบด้านคุณภาพอากาศตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างโปร่งใสเพื่อให้ผู้บริโภคและสังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลและตรวจสอบได้อย่างครบถ้วน

กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 บริษัท SCG Chemicals ได้นำหลักจริยธรรมธุรกิจมาประยุกต์ใช้ในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 โดยดำเนินการดังนี้

3.1 ความเป็นธรรม บริษัทได้ติดตั้งเครื่องฟอกอากาศในทุกพื้นที่ทำงาน ทั้งสำนักงานและโรงงาน และจัดสรรหน้ากาก N95 ให้กับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ ยังได้จัดนโยบายการทำงานจากที่บ้านสำหรับพนักงานทุกระดับในวันที่คุณภาพอากาศแย่

3.2 ความโปร่งใส บริษัทได้ติดตั้งระบบตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์ในทุกพื้นที่ทำงาน และเปิดเผยข้อมูลผ่านแอปพลิเคชันของบริษัท นอกจากนี้ ยังได้เปิดเผยแผนการดำเนินงานและงบประมาณในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 ในรายงานความยั่งยืนประจำปี

3.3 ความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทได้ริเริ่มโครงการ "SCG Green Choice" ซึ่งส่งเสริมการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และโครงการ "SCG Green Heart" ซึ่งสนับสนุนการปลูกต้นไม้เพื่อดูดซับมลพิษทางอากาศในชุมชนรอบโรงงาน นอกจากนี้ ยังได้ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรไม่แสวงหากำไรในการรณรงค์ลดการเผาในที่โล่งและการใช้พลังงานสะอาด

ผลจากการดำเนินการดังกล่าว บริษัท SCG Chemicals สามารถลดระดับฝุ่น PM2.5 ในพื้นที่ทำงานได้ 80% และลดอัตราการลาป่วยของพนักงานได้ 25% นอกจากนี้ ยังได้รับรางวัล Thailand Sustainability Investment (THSI) จากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยติดต่อกัน 5 ปี จากกรณีศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการนำหลักจริยธรรมธุรกิจมาประยุกต์ใช้ในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 ไม่เพียงแต่ช่วยปกป้องสุขภาพของพนักงานและชุมชน แต่ยังส่งผลดีต่อภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจกับทฤษฎี Flourishing และกลยุทธ์ HR จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ายังมี "ช่องว่างของความรู้" ในการบูรณาการจริยธรรมธุรกิจกับกรอบกฎหมายสิ่งแวดล้อมและกลไกการกำกับดูแลในบริบทไทย โดยเฉพาะประเด็นเรื่อง "การทุจริตเชิงนโยบาย" ซึ่งมักถูกมองข้ามในงานวิจัยที่ผ่านมา Ngamkaiwan (2023) รวมถึงการขาดกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบและพัฒนานโยบาย

การบูรณาการหลักจริยธรรมธุรกิจในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การประยุกต์ใช้พีระมิดจริยธรรมธุรกิจของ Carroll ให้กรอบการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้งความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ กฎหมาย จริยธรรม และสังคม กรณีศึกษาของบริษัท SCG Chemicals แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการนำหลักการเหล่านี้ไปปฏิบัติ ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยลดผลกระทบจากฝุ่น PM2.5 แต่ยังสร้างความไว้วางใจและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในระยะยาว

4. กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโจทย์การส่งเสริม Flourishing ในยุคฝุ่น PM2.5

ในยุคที่ปัญหาฝุ่น PM2.5 ส่งผลกระทบต่อทั้งสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน องค์กรยุคใหม่จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) จากการดูแลเพียงสุขภาพกายไปสู่การส่งเสริมสุขภาพองค์รวม (holistic well-being) ตามแนวคิด Flourishing ของ Keyes (2002) และโมเดล PERMA ของ Seligman (2011) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์ เป้าหมายในชีวิต และความสำเร็จส่วนบุคคล งานวิจัยของ Huppert and So (2013) ระบุว่า องค์กรที่บูรณาการแนวคิด Flourishing ในกลยุทธ์ HRM สามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงาน (employee engagement) และลดอัตราการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาฝุ่น PM2.5 จากการสืบค้นวรรณกรรม พบว่ากลยุทธ์หลักในการส่งเสริม Flourishing ภายใต้สถานการณ์ฝุ่น PM2.5 ได้แก่

4.1 นโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Policy) การทำงานที่ยืดหยุ่นได้รับการพิสูจน์ว่าช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจ และเสริมสร้าง Engagement ของพนักงาน Gajendran and Harrison (2007) โดยในบริบทของฝุ่น PM2.5 องค์กรสามารถดำเนินมาตรการดังนี้

- Work from Home อนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่บ้านเมื่อค่าฝุ่นเกินเกณฑ์มาตรฐาน เช่น 50 $\mu\text{g}/\text{m}^3$ การศึกษาของ Phosri et al., (2023) พบว่ามาตรการนี้ช่วยลดการสัมผัสฝุ่นได้ถึง 62% และเพิ่มผลผลิตงานได้ 8%
- Flexible Working Hours ปรับเวลาทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงช่วงที่มีมลพิษสูง โดยงานวิจัยของ Tuntipopipat et al., (2022) พบว่าการเดินทางในช่วงจราจรหนาแน่นเพิ่มการสัมผัส PM2.5 ได้ถึง 40%
- Alternate Work Days การสลับวันทำงานที่สำนักงานช่วยลดความหนาแน่นของพนักงาน และลดความเสี่ยงจากฝุ่นและโรคติดต่อ

4.2 การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์สำคัญในการรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 Allen et al., (2016) พบว่าคุณภาพอากาศภายในอาคารมีผลต่อความสามารถในการคิดและการตัดสินใจของพนักงาน องค์กรสามารถออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานดังนี้

- ระบบกรองอากาศ องค์กรควรติดตั้งระบบกรองอากาศที่มีประสิทธิภาพสูง เช่น เครื่องฟอกอากาศที่มีตัวกรอง HEPA และระบบปรับอากาศที่มีตัวกรอง MERV 13 ขึ้นไป Harvard T.H. Chan School of Public Health (2021) พบว่า การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศที่มีตัวกรอง HEPA สามารถลดระดับฝุ่น PM2.5 ในอาคารได้ถึง 95%
- พื้นที่สีเขียว องค์กรควรเพิ่มพื้นที่สีเขียวในสำนักงาน เช่น การปลูกต้นไม้ฟอกอากาศ และการสร้างสวนแนวตั้ง การศึกษาของ Lohr et al., (1996) พบว่า การมีต้นไม้ในสำนักงานช่วยลดความเครียดและเพิ่มผลผลิตของพนักงานได้ 12%
- โซนปลอดฝุ่น องค์กรควรจัดให้มีโซนปลอดฝุ่นในสำนักงาน โดยใช้ระบบความดันบวก (Positive Pressure) เพื่อป้องกันฝุ่นจากภายนอกเข้ามาในพื้นที่ โซนปลอดฝุ่นนี้สามารถใช้เป็นพื้นที่พักผ่อนหรือพื้นที่ทำงานสำหรับพนักงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ผู้ที่มีโรคระบบทางเดินหายใจ

4.3 โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ การจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพเป็นกลยุทธ์สำคัญในการส่งเสริม Flourishing ของพนักงานในยุคฝุ่น PM2.5 Goetzel et al., (2014) พบว่า โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและเพิ่มผลผลิตของพนักงานได้ องค์กรสามารถจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพดังนี้

- การตรวจสุขภาพประจำปี องค์กรควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมการตรวจสมรรถภาพปอดและระบบทางเดินหายใจ โดยเฉพาะสำหรับพนักงานที่ทำงานในพื้นที่เสี่ยง การตรวจสุขภาพประจำปีช่วยให้สามารถตรวจพบปัญหาสุขภาพตั้งแต่ระยะเริ่มต้นและให้การรักษาได้ทัน่วงที
- โปรแกรมออกกำลังกาย องค์กรควรส่งเสริมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับสถานการณ์ฝุ่น PM2.5 เช่น การออกกำลังกายในร่ม หรือการออกกำลังกายในช่วงเวลาที่คุณภาพอากาศดี

การศึกษาของ Wong et al., (2015) พบว่า การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอช่วยเพิ่มความแข็งแรงของระบบทางเดินหายใจและลดความเสี่ยงของโรคที่เกิดจากมลพิษทางอากาศ

- โปรแกรมจัดการความเครียด องค์กรควรจัดโปรแกรมจัดการความเครียด เช่น การฝึกสติ (Mindfulness) และการฝึกหายใจ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดจากปัญหาฝุ่น PM2.5 และผลกระทบต่อสุขภาพ การศึกษาของ Grossman et al., (2004) พบว่า การฝึกสติช่วยลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญ

4.4 การสื่อสารและการให้ความรู้

การสื่อสารและการให้ความรู้เกี่ยวกับปัญหาฝุ่น PM2.5 และวิธีการป้องกันเป็นกลยุทธ์สำคัญในการส่งเสริม Flourishing ของพนักงาน Jiang et al., (2015) พบว่า การให้ความรู้เกี่ยวกับมลพิษทางอากาศช่วยเพิ่มความตระหนักและการปฏิบัติตัวที่เหมาะสมของประชาชน องค์กรสามารถดำเนินการดังนี้

- การให้ข้อมูลคุณภาพอากาศ องค์กรควรให้ข้อมูลคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น แอปพลิเคชัน อีเมล และจอแสดงผลในสำนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถวางแผนการเดินทางและการทำงานได้อย่างเหมาะสม
- การฝึกอบรม องค์กรควรจัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับปัญหาฝุ่น PM2.5 และวิธีการป้องกัน เช่น การเลือกและการใช้หน้ากากอนามัยที่เหมาะสม การดูแลสุขภาพในช่วงที่มีฝุ่น PM2.5 สูง และการใช้เครื่องฟอกอากาศอย่างมีประสิทธิภาพ
- การรณรงค์ องค์กรควรจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับปัญหาฝุ่น PM2.5 และส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น การใช้ระบบขนส่งสาธารณะ การลดการใช้พลังงาน และการลดการเผาในที่โล่ง

แม้จะมีการนำแนวคิด *Flourishing* และมาตรการรับมือฝุ่น PM2.5 มาปรับใช้บ้างแล้วในองค์กรไทย แต่ Junprasert et al., (2022) พบว่ายังขาดการบูรณาการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในด้านการวัดผลเชิงสุขภาพจิตใจและการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งถือเป็นช่องว่างที่ควรได้รับการเติมเต็ม จากการทบทวนวรรณกรรม จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายสามารถช่วยส่งเสริม Flourishing ของพนักงานในยุคฝุ่น PM2.5 ได้ การบูรณาการกลยุทธ์เหล่านี้กับหลักจริยธรรมธุรกิจจะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่นำเสนอแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการส่งเสริม Flourishing ของพนักงานภายใต้สถานการณ์ฝุ่น PM2.5 การประสานระหว่างนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตอย่างเต็มที่ของพนักงาน แม้จะเผชิญกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม การบูรณาการกลยุทธ์เหล่านี้กับหลักจริยธรรมธุรกิจจะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 ได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

5. แนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5

การสืบค้นวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing ในบริบทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางวิกฤตฝุ่น PM2.5 พบว่าในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา งานวิจัยเกี่ยวกับ "job flourishing" หรือ "flourishing in the workplace" มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ฝุ่น PM2.5 อย่างไรก็ตาม งานทบทวนวรรณกรรมล่าสุดพบว่า การศึกษาด้าน job flourishing ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นและมีความหลากหลายในกรอบแนวคิด รวมถึงมีผลลัพธ์ที่ยังไม่สอดคล้องกันในแต่ละบริบทการทำงาน

A'yunnisa et al., (2024) ได้ทำการวิเคราะห์แนวโน้มงานวิจัยด้าน job flourishing อย่างเป็นระบบ และพบว่าทิศทางการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการพัฒนาโมเดลแบบบูรณาการที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจัยเชิงทรัพยากร (resources-based theories) เช่น การสนับสนุนจากองค์กร ทรัพยากรในงาน และทุนทางจิตวิทยา (psychological capital) กับปัจจัยเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน (person-job interaction theories) เช่น การออกแบบงาน (job crafting) และการมีส่วนร่วมต่อการทำงาน (work engagement) เพื่อส่งเสริม flourishing ในองค์กร นอกจากนี้ Strydom et al., (2022) ยังชี้ให้เห็นว่า การวิจัยในอนาคตควรให้ความสำคัญกับบทบาทของผู้นำที่แท้จริง (authentic leadership) และบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนความไว้วางใจ ซึ่งมีผลต่อระดับ flourishing ของพนักงาน โดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤต เช่น ปัญหาฝุ่น PM2.5 ที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงานทั้งทางกายและใจ

ในบริบทของการวิจัยเกี่ยวกับ PM2.5 และผลกระทบต่อการทำงาน SEI – Stockholm Environment Institute (2024) ได้เสนอแนวทางการวิจัยแบบสหวิทยาการ (interdisciplinary research) ที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์ด้านจิตวิทยาองค์กร อาชีวอนามัย และวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาโมเดลการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบโจทย์วิกฤตสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และนำเสนอแนวทางการวิจัยเชิงนวัตกรรมที่เน้นการพัฒนา "Hybrid Flourishing Model" ที่บูรณาการแนวคิด PERMA-V ของ Seligman กับเทคโนโลยี Internet of Things (IoT) สำหรับตรวจสอบคุณภาพอากาศและสุขภาพพนักงานแบบเรียลไทม์ เพื่อสร้างระบบเตือนภัยล่วงหน้าและปรับเปลี่ยนนโยบาย HR ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ฝุ่น PM2.5

ในด้านการวัดผลเชิงเศรษฐศาสตร์ งานวิจัยของ World Economic Forum (2024) พบว่า การลงทุนในอากาศสะอาดและโปรแกรมส่งเสริม flourishing ในองค์กร โดยพบว่าทุก 1 ล้านบาทที่ลงทุนในเครื่องฟอกอากาศและโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ สามารถให้ผลตอบแทนถึง 4.3 ล้านบาทภายใน 3 ปี ผ่านการลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและการเพิ่มผลิตภาพของพนักงาน อย่างไรก็ตาม ในบริบทประเทศไทย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นนี้ยังมีจำนวนจำกัด ส่วนใหญ่เน้นผลกระทบทางสุขภาพกายและจิตใจ แต่ยังขาดการวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับกลไกและตัวแปรที่ส่งเสริม flourishing ในองค์กรที่เผชิญวิกฤตสิ่งแวดล้อมโดยตรง A'yunnisa et al., (2024) ซึ่งถือเป็น "ช่องว่างของความรู้" ที่สำคัญที่ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

ผู้เขียนเห็นว่า แนวโน้มการวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นการพัฒนาโมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่บูรณาการแนวคิด Flourishing กับการจัดการวิกฤตสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการศึกษาความ

เชื่อมโยงระหว่าง PM2.5 กับ Skill Degradation โดยเฉพาะทักษะการคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking) และความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นประเด็นที่ยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเพียงพอในบริบทของประเทศไทย

นอกจากนี้ ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ที่ทดลองนำโมเดล Flourishing ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรไทยที่เผชิญปัญหาฝุ่น PM2.5 เพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทและวัฒนธรรมองค์กรไทย รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือวัดระดับ Flourishing ที่เฉพาะเจาะจงกับสถานการณ์วิกฤตสิ่งแวดล้อม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวโน้มการวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 มีทิศทางที่หลากหลายและน่าสนใจ ทั้งการพัฒนาโมเดลแบบบูรณาการ การวิจัยแบบสหวิทยาการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และการวัดผลเชิงเศรษฐศาสตร์ อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างของความรู้ที่สำคัญในบริบทไทย ซึ่งเป็นโอกาสสำหรับนักวิจัยและนักปฏิบัติในการพัฒนาองค์ความรู้และแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริม Flourishing ในยุคฝุ่น PM2.5 อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุปองค์ความรู้

บทความนี้ได้ข้อค้นพบ (องค์ความรู้) การบูรณาการทฤษฎี Flourishing เข้ากับกลยุทธ์ HR และจริยธรรมธุรกิจ ที่สำคัญ คือ โมเดล PPEM Framework ซึ่งเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวมในยุคฝุ่น PM2.5 ประกอบด้วย 4 มิติหลัก สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรไทยที่เผชิญวิกฤตสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในพื้นที่เขตเมืองและนิคมอุตสาหกรรมที่มีฝุ่น PM2.5 สูงกว่ามาตรฐาน 3 เท่า โดยควรให้ความสำคัญกับการออกแบบนโยบาย HR ที่ยืดหยุ่น การสร้างสภาพแวดล้อมปลอดภัย และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อตรวจวัดและเตือนภัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารองค์กร นักทรัพยากรมนุษย์ และผู้กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาวะในที่ทำงาน

โมเดล PPEM Framework เป็นนวัตกรรมเชิงแนวคิดที่บูรณาการทฤษฎี Flourishing ของ Keyes (2002) และ Seligman (2011) กับการจัดการวิกฤตฝุ่น PM2.5 ในองค์กร ตามแนวทางที่ A'yunnisa et al. (2024) เสนอให้มีการพัฒนาโมเดลแบบบูรณาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) ทฤษฎี Flourishing ใช้แนวคิดของ Keyes (2002) และ Seligman (2011) เป็นพื้นฐานในการส่งเสริมความเจริญงอกงามของพนักงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม 2) หลักจริยธรรมธุรกิจ ประยุกต์ใช้หลักความเป็นธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 และ 3) กลยุทธ์ HR พัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ครอบคลุมนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และการสื่อสารและการให้ความรู้ องค์ประกอบทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์และส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยทฤษฎี Flourishing เป็นพื้นฐานทางแนวคิด หลักจริยธรรมธุรกิจเป็นกรอบในการตัดสินใจและดำเนินการ และกลยุทธ์ HR เป็นเครื่องมือในการนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ

ตารางที่ 1 : โมเดล PPEM Framework

มิติ	องค์ประกอบ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
Physical Protection	- ระบบฟอกอากาศประสิทธิภาพสูง - อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล - การปรับปรุงระบบระบายอากาศ	- ลดระดับ PM2.5 ในที่ทำงาน 80% - ลดอัตราการเจ็บป่วย 25% - ลดค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาล 18%
Psychological Support	- โปรแกรมจัดการความเครียด - การฝึกสติ (Mindfulness) - กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	- เพิ่มความยืดหยุ่นทางจิตใจ 27% - เพิ่มความผูกพันองค์กร 22% - ลดอัตราการลาออก 18%
Ethical Management	- ความเป็นธรรม (Fairness) - ความโปร่งใส (Transparency) - ความรับผิดชอบ (Responsibility)	- เพิ่มความไว้วางใจในองค์กร 32% - ลดการละเมิดมาตรฐานมลพิษ 37% - เพิ่มการมีส่วนร่วมของชุมชน 45%
Measurement & Innovation	- ระบบตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบเรียลไทม์ - แอปพลิเคชันติดตามสุขภาพ - การวิเคราะห์ผลตอบแทนการลงทุนด้านสุขภาพ	- ROI โปรแกรมสุขภาพ 1.5:1 (Rand Corp.) - เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 12-15% - ลดเวลาการตอบสนองต่อวิกฤต 62%

ขั้นตอนการดำเนินการ

การบูรณาการทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 สามารถดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การประเมินสถานการณ์ องค์กรควรประเมินสถานการณ์ฝุ่น PM2.5 ในพื้นที่ทำงานและผลกระทบต่อพนักงาน โดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม เช่น เครื่องวัดคุณภาพอากาศ แบบประเมินสุขภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลการลาป่วยและผลการปฏิบัติงาน

2. การกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการ องค์กรควรกำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการที่บูรณาการทฤษฎี Flourishing กับหลักจริยธรรมธุรกิจและกลยุทธ์ HR โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกระบวนการติดตามประเมินผลที่ชัดเจน

3. การพัฒนาและดำเนินการตามกลยุทธ์ HR องค์กรควรพัฒนาและดำเนินการตามกลยุทธ์ HR ที่ครอบคลุมนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น การออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ และการสื่อสารและการให้ความรู้

4. การติดตามและประเมินผล องค์กรควรติดตามและประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ตัวชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5. การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง องค์กรควรนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับปัญหาฝุ่น PM2.5 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและกรณีศึกษา ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรในการบูรณาการ ทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 ดังนี้

1. การสร้างความตระหนักและความเข้าใจ องค์กรควรสร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญหาฝุ่น PM2.5 และผลกระทบต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานให้กับผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติการ

2. การลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรม องค์กรควรลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยลด ผลกระทบของฝุ่น PM2.5 เช่น ระบบกรองอากาศที่มีประสิทธิภาพสูง ระบบตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบ เรียลไทม์ และแพลตฟอร์มการทำงานทางไกล การลงทุนเหล่านี้อาจมีค่าใช้จ่ายสูงในระยะสั้น แต่จะให้ ผลตอบแทนในระยะยาวในรูปของการเพิ่มผลิตภาพและการลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ

3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นสุขภาวะ องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับสุข ภาวะของพนักงานและการดูแลสิ่งแวดล้อม โดยการส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวคิด Flourishing และหลักจริยธรรมธุรกิจ

4. การสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรควรสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง ภายในและภายนอก เช่น พนักงาน ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรไม่แสวงหากำไร เพื่อร่วมกันแก้ไข ปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างยั่งยืน

5. การพัฒนาตัวชี้วัดและระบบการติดตามประเมินผล องค์กรควรพัฒนาตัวชี้วัดและระบบการติดตาม ประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งด้านสุขภาวะของพนักงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถวัดผลสำเร็จของการดำเนินการและนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แม้ว่าโมเดล PPEM Framework จะมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้ แต่การศึกษานี้ยังมีข้อจำกัดที่สำคัญ ได้แก่ การขาดการทดสอบเชิงประจักษ์ในองค์กรไทย และการพึ่งพาข้อมูลทฤษฎีเป็นหลัก ตามที่ A'yunnisa et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่าการวิจัยด้าน job flourishing ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นและมีความหลากหลายในกรอบ แนวคิด นอกจากนี้ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและบริบทองค์กรในประเทศไทยอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของการนำโมเดลไปใช้ ซึ่งต้องการการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อยืนยันความเหมาะสมและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการบูรณาการทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 ดังนี้

1. การศึกษาผลกระทบระยะยาว ควรมีการศึกษาผลกระทบระยะยาวของฝุ่น PM2.5 ต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริบทของประเทศไทย เพื่อให้เข้าใจถึงความรุนแรงของปัญหาและความจำเป็นในการดำเนินการอย่างเร่งด่วน

2. การพัฒนาเครื่องมือวัด ควรมีการพัฒนาเครื่องมือวัดที่เหมาะสมสำหรับการประเมินภาวะ Flourishing ของพนักงานในบริบทของวิกฤตสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถวัดผลการดำเนินการตามทฤษฎี Flourishing ได้อย่างแม่นยำและน่าเชื่อถือ

3. การศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ ควรมีการศึกษาความคุ้มค่าทางเศรษฐศาสตร์ของการลงทุนในมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ในองค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจลงทุนได้อย่างมีเหตุผลและมีหลักฐานสนับสนุน

4. การพัฒนาโมเดลการบูรณาการ ควรมีการพัฒนาโมเดลการบูรณาการทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรไทยประเภทต่างๆ เช่น องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไร

5. การศึกษาปัจจัยความสำเร็จ ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบูรณาการทฤษฎี Flourishing กับการบริหารคนในยุคฝุ่น PM2.5 เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาองค์ความรู้ด้าน Flourishing ในบริบทวิกฤตสิ่งแวดล้อมต้องการการวิจัยที่เป็นระบบและต่อเนื่อง ตามที่ SEI – Stockholm Environment Institute (2024) เสนอแนวทางการวิจัยแบบสหวิทยาการที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์ด้านจิตวิทยาองค์กร อาชีวอนามัย และวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม การวิจัยในอนาคตจึงควรมุ่งเน้นการสร้างหลักฐานเชิงประจักษ์ที่แข็งแกร่งเพื่อสนับสนุนการนำโมเดล PPEM Framework ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรไทยอย่างมีประสิทธิภาพ

การถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์

องค์ความรู้จากบทความนี้ โดยเฉพาะกรอบแนวคิด PPEM Framework สามารถถ่ายทอดและนำไปใช้ประโยชน์ได้ใน 3 มิติสำคัญ ดังนี้

ด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากร

1. พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาวะวิกฤตสิ่งแวดล้อม" สำหรับนักทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารองค์กร โดยบูรณาการทฤษฎี Flourishing เข้ากับการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5

2. พัฒนาเครื่องมือวัดระดับ Flourishing ที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรไทย โดยออกแบบเป็น "Flourishing Assessment Tool for Environmental Crisis" ที่ครอบคลุมมิติทางกาย จิตใจ สังคม และจริยธรรม

3. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิชาการและนักปฏิบัติ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการจัดการภาวะวิกฤตสิ่งแวดล้อม

ด้านองค์กรและภาคธุรกิจ

1. พัฒนาคู่มือแนวปฏิบัติ (Practical Guidelines) สำหรับการประยุกต์ใช้ PPEM Framework ในองค์กรประเภทต่างๆ โดยแบ่งตามขนาดและลักษณะธุรกิจ พร้อมกรณีศึกษาตัวอย่างความสำเร็จ

2. จัดตั้งเครือข่ายองค์กรต้นแบบ "Flourishing in PM2.5 Crisis Network" เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและสร้างพันธมิตรในการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 ในระดับพื้นที่และภูมิภาค

3. พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล สำหรับติดตามและประเมินคุณภาพอากาศในสถานที่ทำงานแบบเรียลไทม์ เชื่อมโยงกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามโมเดล PPEM Framework ที่องค์กรสามารถเข้าถึงได้

ด้านนโยบายและสังคม

1. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย ต่อภาครัฐในการสนับสนุนองค์กรที่ดำเนินการตามกรอบ PPEM Framework ผ่านมาตรการทางภาษีหรือการสนับสนุนทางการเงิน โดยเฉพาะองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม

2. พัฒนามาตรฐาน "Healthy Workplace" สำหรับองค์กรไทยที่ครอบคลุมการจัดการปัญหาฝุ่น PM2.5 และการส่งเสริม Flourishing โดยร่วมมือกับสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

3. จัดทำเอกสารเผยแพร่ความรู้ ในรูปแบบที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก คู่มือประชาชน และวิดีโอสั้น เพื่อสร้างความตระหนักเกี่ยวกับผลกระทบของฝุ่น PM2.5 และแนวทางการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางสื่อสังคมออนไลน์และสื่อสาธารณะ

การนำโมเดล PPEM Framework ไปใช้ในวงกว้างจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรไทยท่ามกลางวิกฤตสิ่งแวดล้อม โดยการบูรณาการแนวคิด Flourishing, จริยธรรมธุรกิจ และกลยุทธ์ HR เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ผลตอบแทนการลงทุนที่สูงถึง 4.3:1 ตามที่ World Economic Forum (2024) พบว่าจะเป็นแรงจูงใจสำคัญให้ภาคธุรกิจนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Diener and Seligman (2004) ที่พบว่าองค์กรที่ส่งเสริม Flourishing สามารถเพิ่มผลิตภาพได้ถึง 15.3%

เอกสารอ้างอิง (References)

Allen, J. G., MacNaughton, P., Satish, U., Santanam, S., Vallarino, J., & Spengler, J. D. (2016).

Associations of cognitive function scores with carbon dioxide, ventilation, and volatile organic compound exposures in office workers: A controlled exposure study of green

- and conventional office environments. *Environmental Health Perspectives*, 124(6), 805–812.
- A'yunnisa, R. N., Carminati, L., & Wilderom, C. P. M. (2024). Job flourishing research: A systematic literature review. *Current Psychology*, 43(5), 4482–4504.
<https://doi.org/10.1007/s12144-023-04618-w>
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39–48.
- Chang, T., Graff Zivin, J., Gross, T., & Neidell, M. (2019). The effect of pollution on worker productivity: Evidence from call center workers in China. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(1), 151–172.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1–31.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Goetzel, R. Z., Henke, R. M., Tabrizi, M., Pelletier, K. R., Loeppke, R., Ballard, D. W., ... & Metz, R. D. (2014). Do workplace health promotion (wellness) programs work? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 927–934.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000276>
- Greenstone, M., He, G., Liu, T., & Zhang, J. (2024). Transparency by Chinese cities reduces pollution violations and improves air quality. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 121(14), e2406761122. <https://doi.org/10.1073/pnas.2406761122>
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35–43.
[https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Harvard T.H. Chan School of Public Health. (2021, September 9). *Office air quality may affect employees' cognition, productivity*. <https://hsph.harvard.edu/news/office-air-quality-may-affect-employees-cognition-productivity/>
- Huppert, F. A., & So, T. T. (2013). Flourishing across Europe: Application of a new conceptual framework for defining well-being. *Social Indicators Research*, 110(3), 837–861.
- Jiang, X., Hong, C., Zheng, Y., Zheng, B., Guan, D., Gouldson, A., Zhang, Q., & He, K. (2015). To

- what extent can China's near-term air pollution control policy protect air quality and human health? A case study of the Pearl River Delta region. *Environmental Research Letters*, 10(10), 104006. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/10/10/104006>
- Junprasert, T., Jongpipitporn, C., & Phosri, A. (2022). The application of Flourishing Theory in Thai organizations during the COVID-19 pandemic. *Journal of Human Resource Management*, 15(2), 45–62.
- Keyes, C. L. M. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222.
- Keyes, C. L. M., & Annas, J. (2009). Feeling good and functioning well: Distinctive concepts in ancient philosophy and contemporary science. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 197–201.
- Lohr, V. I., Pearson-Mims, C. H., & Goodwin, G. K. (1996). Interior plants may improve worker productivity and reduce stress in a windowless environment. *Journal of Environmental Horticulture*, 14(2), 97–100.
- Ngamkaiwan, C. (2023). Secondary Green Crime: Bangkok's PM2.5 Pollution and Policy Corruption. *International Journal for Crime, Justice and Social Democracy*, 12(4), 52–65. <https://doi.org/10.5204/ijcjsd.2857>
- Phosri, A., Ueda, K., Phung, V. L. H., Tawatsupa, B., Honda, A., & Takano, H. (2023). Effects of ambient air pollution on daily hospital admissions for respiratory and cardiovascular diseases in Bangkok, Thailand. *Science of The Total Environment*, 802, 149726.
- Pollution Control Department. (2024). Annual report on PM2.5 situation in Thailand. Bangkok: Ministry of Natural Resources and Environment.
- Power, M. C., Kioumourtzoglou, M. A., Hart, J. E., Okereke, O. I., Laden, F., & Weisskopf, M. G. (2015). The relation between past exposure to fine particulate air pollution and prevalent anxiety: Observational cohort study. *BMJ*, 350, h1111. <https://doi.org/10.1136/bmj.h1111>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203.
- SCG Chemicals Public Company Limited. (2024). แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ปี 2567. https://www.scgchemicals.com/uploads/ye2024scgc-56-1---combined-1_1.pdf
- Seligman, M. E. P. (2011). Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. <https://so13.tci-thaijo.org/index.php/jame/about>

Free Press.

SEI – Stockholm Environment Institute. (2024). Air: Research and solutions for air pollution.

Retrieved from <https://www.sei.org/topics/air/>

Strydom, D., Kleynhans, R., Heyns, M., Stander, M., & de Beer, L. (2022). Authentic leadership and flourishing: Do trust in the organization and organizational support mediate this relationship? *Frontiers in Psychology*, 13, 955300.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955300>

Tuntipopipat, S., Muangnoi, C., Chingsuwanrote, P., Parengam, M., Chantravisut, P., & Charoenkiatkul, S. (2022). The association between PM2.5 exposure and psychological distress among office workers in Bangkok, Thailand. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1698.

Wong, C. M., Ou, C. Q., Thach, T. Q., Chau, Y. K., Chan, K. P., Ho, S. Y., ... & Lam, T. H. (2015).

Does regular exercise protect against air pollution-associated mortality? *Preventive Medicine*, 44(5), 386–392. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2006.01.015>

World Economic Forum. (2024, January 16). *Four ways we can achieve clean air for everyone's benefit*. <https://www.weforum.org/stories/2024/01/clean-air-valuable-economic-asset/>

GAME-BASED LEARNING IN HIGH SCHOOL BIOLOGY EDUCATION: GLOBAL AND THAILAND PERSPECTIVES

Pakorn Lekvongphiboon

Srkrachomsophonpittaya School, Suphanburi

E-mail: Pakorn@skps.ac.th

Received: 2025-04-30; Revised: 2025-05-25; Accepted: 2025-06-03

Abstract

This study explores the integration of board games as a game-based learning (GBL) approach in high school biology classes, aiming to enhance student engagement and comprehension of complex scientific concepts. By simulating real-world biological scenarios, such as ecosystems and resource management, educational board games promote critical thinking, collaboration, and systems thinking. This paper synthesizes findings from Thai and international research, examining key aspects of game design, classroom implementation, learning outcomes (knowledge acquisition and 21st-century skills), and associated challenges. Through case studies, the study highlights successful applications of biology board games in classroom settings and evaluates their impact on student interest and learning. Results demonstrate that thoughtfully designed and effectively implemented board games can significantly enhance biology education, providing actionable recommendations for educators and policymakers.

Keywords: Game-Based Learning (GBL), Biology Education, Active Learning, STEM Education, Thailand Education Reform

Introduction

Game-based learning (GBL) in education is gaining traction as an active-learning approach in K-12 science education. By using interactive games instead of passive lectures, teachers build a classroom community where students can “problem-solve and collaborate,” making biology concepts easier and more engaging (Chang & Hwang, 2019). Recent pedagogical theories emphasizing 21st century skills and STEM practices reinforce experiential learning: students learn by doing and then reflecting (Kolb, 1984). In biology, board games can model

ecosystems or physiological systems, helping learners appreciate cause-and-effect relationships and stakeholder interactions (Gowithayakorn, 2023; Chirawat, 2023).

Recent research confirms that active, game-based strategies improve student attitudes and motivation toward science (Hamari et al., 2016). Games simulating ecological scenarios, for example, allow students to “embody various perspectives,” fostering empathy and critical discussion about shared resources (Academic Bureau of Thailand, 2022). The interactive nature of games also supports diverse learning styles and cooperative learning (McGonigal, 2010; Srisuk, 2023). As a result, many educators consider board games a valuable complement to traditional instruction, creating meaningful learning experiences and deeper understanding (Altakhayneh & Abumosa, 2020).

However, integrating games into classrooms presents challenges. Teachers often require training to use games effectively, and schools need to allocate sufficient time and resources. There are also concerns about falling behind on curriculum coverage and uncertainty in assessing outcomes from game-based activities (Chirawat, 2023; McGonigal, 2010). Understanding how to navigate issues such as teacher readiness, resource allocation, curricular alignment, and assessment is crucial for realizing the full potential of GBL.

Existing literature broadly agrees that well-designed GBL can enhance engagement and collaboration in science education (Chang & Hwang, 2019; Hamari et al., 2016; Gowithayakorn, 2023). However, there are differing emphases between sources. Many international studies highlight cognitive gains and 21st-century skill development, whereas Thai research often stresses cultural relevance and teacher preparedness (Srisuk, 2023; Academic Bureau of Thailand, 2022). Both perspectives underscore the importance of aligning games with learning objectives, but they diverge on practical implementation priorities. This article aims to examine global trends and Thai implementations of game-based learning in high school biology education, with a focus on game design, classroom integration, and learning outcomes. Through a thematic review of recent studies and reports, we synthesize key findings to inform educators, policymakers, and future research.

Methodology

This paper presents an analytical literature review of recent research on game-based learning in high school biology. We conducted a systematic search of academic databases (Scopus, ERIC) and Thai research repositories (TCI Thai Journal Citation Index, education council

reports) using keywords such as “game-based learning,” “biology education,” “board games,” and their Thai equivalents. Sources were selected based on relevance to secondary-level biology education, including peer-reviewed articles, conference papers, theses, and government reports from 2010–2024. Studies focusing on other subjects or beyond K-12 settings were excluded. After screening titles and abstracts, approximately 30 sources meeting these criteria were analyzed in full. We then conducted content analysis, coding for themes related to game design principles, classroom implementation strategies, student engagement and learning outcomes, and implementation challenges. This thematic synthesis enables a comparative understanding of both global trends and Thai practices in biology GBL.

Findings

Game Design Principles for Biology Board Games

Effective educational games integrate design elements that align with learning goals. The literature identifies several key principles for science board games, including clear objectives, authentic scenarios, and interactive mechanics that model scientific concepts (Michelsen & Groß, 2024; Chirawat, 2023). Cooperative games, for example, have been found particularly effective in science education; by requiring players to work together to solve problems, they develop teamwork and negotiation skills (Srisuk, 2023). Chang and Hwang (2019) similarly note that well-designed games support cooperative learning outcomes by encouraging students to “collaborate in order to solve problems.”

Thematic content and narrative are equally important design considerations. Games themed around topics like rainforests or cellular biology provide real-world context that captures students’ interest. Even complex issues like climate change or resource management can be integrated into gameplay: some games allow students to simulate an ecosystem, making decisions as farmers, conservationists, or policymakers and thereby experiencing the trade-offs of sustainable development (Academic Bureau of Thailand, 2022; Gowithayakorn, 2023). Such contextual narratives help learners understand the social and ethical dimensions of biology, fostering empathy and critical thinking (Altakhayneh & Abumosa, 2020).

Game mechanics themselves also play a crucial role in engagement. Successful games balance challenge and skill level, providing appropriate scaffolding and feedback. They often include elements like resource allocation, random events, and decision-making that mirror scientific processes. For instance, progression in a game might involve moving through levels

or concepts while making choices and reflecting on outcomes, often aided by debrief discussions (Michelsen & Groß, 2024; Chirawat, 2023). When such mechanics align with clear learning outcomes (e.g., manipulating variables in a simulated experiment), students tend to engage more deeply.

Finally, incorporating culturally relevant design enhances game effectiveness in context. For example, scenarios reflecting challenges faced by Thai communities—such as managing local agricultural resources or conserving native species—make games more relatable and engaging for students (Srisuk, 2023). Studies indicate that games tailored to a specific culture create a stronger emotional bond with the material, improving knowledge retention (Office of the Education Council, 2024).

Implementation in the Classroom

Integrating board games into science lessons typically follows a multi-phase approach.

Phase 1 (Preparation): Teachers select or develop an appropriate game and prepare materials. This involves mapping game content to curriculum standards (e.g., specifying which biology concepts are targeted) and briefing students on rules. Many studies emphasize teacher readiness: educators need familiarity with the game’s content and mechanics, as well as classroom management strategies for gameplay (Srisuk, 2023). Professional development or co-planning time can build this readiness, ensuring teachers feel confident facilitating play.

Phase 2 (Introduction): Teachers provide students with an overview of the game and often include a tutorial or demonstration round. Clear instructions and objectives help students grasp the game’s learning goals. For example, one Thai study notes that a systematic introduction allows teachers to transition to a more observing role once students begin playing (Office of the Education Council, 2024). Linking the game to biological principles is crucial (e.g., “today’s game will have you manage a garden’s ecosystem”), which helps students focus on the instructional content during play.

Phase 3 (Engagement and Interaction): During gameplay, students actively take the lead. Board games naturally promote peer interaction, which is vital for collaborative learning (McGonigal, 2010). Many students and teachers report that the social aspects of gameplay enhance learning. For instance, students often “appreciate working as a team” to solve in-game challenges (Altakhayneh & Abumosa, 2020). The variety of experiences in a game (winning or losing, dealing with random events, negotiating with peers) enriches social dynamics and underscores the value of collaboration.

Incorporating reflective discussions after gameplay has also proven effective. Relating in-game experiences to biological concepts helps students gain deeper understanding and develop critical thinking skills (Hamari et al., 2016). For instance, after playing an ecosystem simulation, students may discuss how their choices as players reflect real-world impacts on biodiversity. Such debriefings are essential for turning gameplay into meaningful learning opportunities.

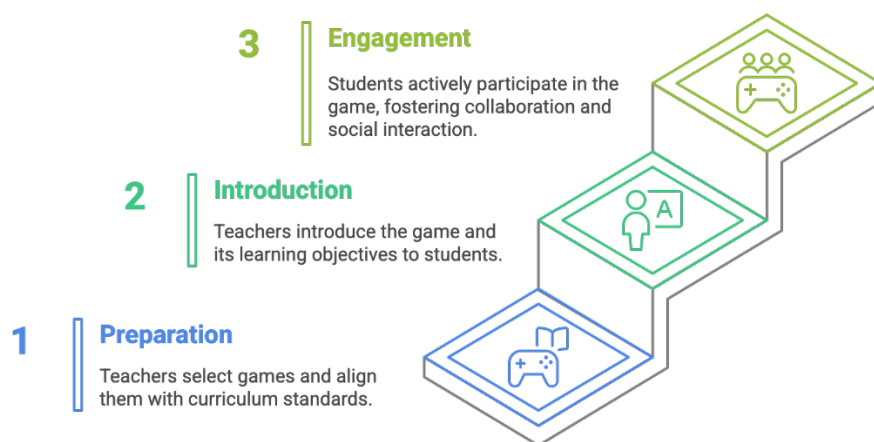


Figure 1 Implementing Game-based Learning

Annotation: The diagram, generated using Napkin.ai, illustrates the key phases of implementing game-based learning in high school biology education. It highlights Preparation, Introduction, and Engagement, showcasing the process of integrating board games into classroom activities.

Engagement and Learning Outcomes

Board games offer a key promise of enhanced student engagement. Multiple studies report that students find game-based lessons more enjoyable and motivating than traditional instruction (Hamari et al., 2016; Gowithayakorn, 2023). For example, one study found that nearly all junior high students enjoyed solving problems through board games. This heightened engagement often correlates with greater time-on-task and reduced off-task behavior (Office of the Education Council, 2024).

Research on learning outcomes is generally favorable, though sometimes mixed. Numerous studies using pre-post or quasi-experimental designs have found improvements in students' comprehension of specific concepts (such as food webs, genetics, or plant physiology) after playing educational games. The active problem-solving elements of these games allow players to “manipulate shared resources and discuss roles,” which reinforces understanding of complex systems (Michelsen & Groß, 2024; Srisuk, 2023). Moreover, GBL can

support the development of 21st-century skills by engaging students in strategic decision-making, communication, and systems thinking.

Another finding is that narrative and emotional engagement can deepen learning. Games with stories or ethically challenging scenarios can evoke strong emotional reactions, improving conceptual understanding and memory retention (Academic Bureau of Thailand, 2022). For instance, a game that pits economic development against conservation can spark insightful discussions about ethics and sustainability in biology classes.

Case Studies and Examples

Internationally, several case studies illustrate the benefits of board games in STEM education. For example, a study in the Philippines integrated board games into the junior high math and science curriculum. After a series of sessions, 96.6% of students reported that the math games made learning fun, and this positive attitude was linked to improved performance. The authors concluded that “board games encourage enjoyment and deep discussion,” supporting their use in STEM classes (Altakhayneh & Abumosa, 2020). Although this example is in mathematics, it highlights a model applicable to science education as well.

In Thailand, documented classroom studies are still emerging. One small-scale project involved a university-developed biology board game on plant physiology, piloted in several schools and showing increased student interest (Chulalongkorn University, 2024). Moreover, Thailand’s Ministry of Education has emphasized active-learning pedagogy in its 2021–2030 education strategy, implicitly supporting methods like GBL (Rakha, 2025). Informal networks of Thai science teachers—such as blogs and social media groups—have also begun to share locally developed games. These trends suggest growing grassroots engagement with GBL in Thailand, even though formal research is still catching up.

Broader Asia-Pacific examples are also informative. A recent survey of innovative teaching found that countries encouraging collaborative, hands-on learning report higher student engagement, a trend that aligns with game-based approaches (Rakha, 2025). Similarly, a UNESCO Bangkok report (2022) noted game-based activities as promising tools for teaching complex socio-scientific issues in multicultural classrooms. Together, these cases underscore a common theme: game-based activities tend to draw in students, spark discussion, and create memorable learning experiences across diverse contexts. Success depends on thoughtful integration; as one Thai educator observed, even a simple ecology board game can become “a springboard for Socratic questioning” about sustainability.

Challenges in Implementation

Despite its benefits, implementing board games in education faces several challenges. A primary issue is teacher readiness. Many teachers have limited experience with game-based methods and may be unsure how to connect gameplay with learning objectives (Srisuk, 2023). Professional development and support are therefore essential; without proper training, teachers risk using games merely as rewards rather than as structured learning activities.

Resource limitations also pose a barrier. Some schools lack budgets to acquire new games or have insufficient classroom space for gameplay. Large class sizes—common in parts of Thailand—can make group-based games cumbersome. Teachers often adapt by creating low-cost, DIY games (using paper or simple materials), but this can dilute the gaming experience.

Curriculum alignment and time constraints are further concerns. In educational systems with tightly packed syllabi and high-stakes testing, teachers may fear that games take time away from “covering content.” To address this, experts recommend integrating games within planned units (rather than as optional extras) and aligning them closely with mandated curriculum topics (for example, using a game instead of a worksheet on food chains).

Assessment of game-based learning outcomes is another challenge. Traditional standardized tests typically do not capture skills like teamwork or creative problem-solving that games develop. Teachers may need new assessment approaches—such as reflective journals or rubrics for collaboration—to evaluate these outcomes. Some models suggest asking students meta-cognitive questions after gameplay (e.g., “How did working with others in the game shift your perspective?”) (McGonigal, 2010), but this requires additional time and planning.

Finally, the sustainability of GBL initiatives can be difficult. One-off game sessions have limited impact; studies indicate that repeated use and iterative gameplay are more effective. This means schools must commit to long-term integration of games into the curriculum, regularly updating game content as topics evolve. While some innovative schools and districts have begun such commitments, broad institutional support for GBL is still rare.

Discussion

The reviewed literature demonstrates consensus that game-based learning can enhance student engagement and collaboration, aligning well with active and experiential

learning principles. The social interaction in board games reflects constructivist and social learning perspectives, where collaboration is critical to knowledge construction (Chang & Hwang, 2019; McGonigal, 2010). However, few studies explicitly ground their GBL interventions in theoretical frameworks, suggesting an opportunity for future work to connect practice with theory.

In examining the literature, some limitations are apparent. Many studies report increased motivation or engagement but rely on small sample sizes or self-reported measures. Large-scale experimental research on GBL, especially in Thailand, remains scarce. Additionally, while Thai sources emphasize cultural relevance, detailed guidelines for designing culturally specific games are limited to anecdotal examples. This highlights a need for systematic evaluation of game designs across cultures.

For Thailand's education system, these findings have practical implications. The 2021–2030 educational reform emphasizes STEM education and 21st-century skills, which align with the strengths of GBL. To leverage this alignment, policy support is needed. Teacher education programs should include training on game-based pedagogies, and curricula may need to formally recognize game-based learning (Rakha, 2025). Developing assessment tools that capture collaboration and critical thinking will help validate GBL outcomes. Finally, partnerships among schools, universities, and educational agencies can facilitate pilot programs and generate local evidence on game-based learning's effectiveness in Thai classrooms.

Conclusion

This analytical review highlights that board game-based learning can be a powerful supplement to traditional biology education. The reviewed studies suggest that well-designed games accelerate student motivation, interest, and understanding of complex biological topics (Srisuk, 2023; Chirawat, 2023). In particular, gameplay fosters analytical thinking, collaboration, and other 21st-century skills by providing a risk-free, experiential context. These benefits align with Thailand's educational goals of conceptual learning and skills development.

However, realizing these benefits requires careful implementation. Teachers need access to well-designed games tied to specific learning objectives and must receive training and support. Schools and policymakers should allocate resources and curriculum time to integrate GBL meaningfully. The academic contribution of this article is to synthesize both international and Thai perspectives on game-based biology education, illuminating areas of

consensus and divergence. This comparative analysis contributes to the field by clarifying best practices and identifying gaps—particularly the need for more empirical research in the Thai context.

This review has some limitations. Our analysis is constrained by the availability of published studies: many Thai initiatives are informal or unpublished, and some studies rely on small samples or self-report measures. Future research should address these gaps by conducting rigorous, large-scale evaluations of GBL in Thai classrooms, including measures of long-term learning outcomes and cross-cultural validation of game designs. Additionally, exploring emerging trends such as digital game-based learning could be valuable.

In summary, with appropriate support and continued research, game-based learning has the potential to enhance biology education in Thailand and beyond by engaging students in active, meaningful learning.

Recommendations

Based on this literature review, we suggest several implications for practice and policy:

1. Professional Development Provide educators with training and resources on how to create and use educational games, including guidance on aligning games with curriculum standards.
2. Resource Sharing Develop repositories (online or print) of open-source game templates and vetted biology games. Foster professional networks where teachers can share playtesting experiences and success stories.
3. Curriculum Integration Encourage schools and educational authorities to formally incorporate GBL into science curricula. For example, allocate dedicated class time each term for game-based activities linked to key biology topics.
4. Assessment Innovation Adopt diverse assessment methods (e.g., projects, group presentations, portfolios, and reflection prompts) that capture learning from games. These methods should measure skills like collaboration and problem-solving, not just content memorization.
5. Research and Evaluation Promote collaboration between educators and researchers to study the impact of specific games in local classrooms. Collect data on student engagement, motivation, and learning outcomes to guide future improvements.

References

- Academic Bureau of Thailand. (2022). *Integrated learning: Examples of using games for education in Thai schools*. Bangkok: Ministry of Education.
- Altakhayneh, B., & Abumosa, M. (2020). Attitudes of university students towards the STEM approach. *International Journal of Technology in Education*, 3(1), 39–48.
<https://doi.org/10.46328/ijte.v3i1.16>
- Chirawat, S. (2023). *Educational games in the digital age: Innovations for 21st-century skills development*. Bangkok: Kasetsart University Press.
- Chang, C. Y., & Hwang, G. J. (2019). Trends in digital game-based learning in the mobile era: A systematic review of journal publications from 2007 to 2016. *International Journal of Mobile Learning and Organisation*, 13(1), 68 - 90.
<https://doi.org/10.1504/ijmlo.2019.10016603>
- Chulalongkorn University. (2024). *Impact of game-based learning on student engagement in high school biology: A case study*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Gowithayakorn, T. (2023). Game-based learning innovation to development of analytical thinking ability. *ASEAN Journal of Education*, 6(1), 8–15. Retrieved from
<https://so01.tci-thaijo.org/index.php/AJE/article/view/269787>
- Hamari, J., Shernoff, D. J., Rowe, E., Coller, B., Asbell-Clarke, J., & Edwards, T. (2016). Challenging games help students learn: An empirical study on engagement, flow and immersion in game-based learning. *Computers in Human Behavior*, 54, 170–179. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2015.07.045>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- McGonigal, J. (2010). Power-ups: How games can save our students' (and teachers') lives. *Journal of Educational Game Design*, 4, 15–30.
<https://doi.org/10.1080/10875300802103874>
- Michelsen, M., & Groß, J. (2024). Peer interaction – collaborative learning to foster and observe conceptual transformation in science education. *Journal of Biological Education*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/00219266.2024.2386251>
- Office of the Education Council. (2024). *Developing scientific skills through classroom games: A research report from Bangkok schools*. Bangkok: Office of the Education Council.

Rakha, A. (2025). Promoting online teaching through active learning strategies: Applications and innovations. *Frontiers in Education*, 10.

<https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1546208>

Srisuk, K. (2023). Learning management and classroom assessment competency of teachers according to education reform policy in Thailand: A case study of schools in the Chiang Mai education sandbox. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 45(1), 43–52.

Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/269467>

UNESCO Bangkok. (2022). *Innovative education for sustainable development in Asia-Pacific: Leveraging games and simulations*. Bangkok: UNESCO Regional Bureau for Education in Asia and the Pacific.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378900>

การจัดการเรียนการสอนภาษาไทยด้วยทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้าง
ความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
TEACHING THAI LANGUAGE WITH INTRETEXTUAL THEORY TO ENHANCE
CREATIVE WRITING ABILITY OF BACHEAOR OF EDUCATION STUDENTS

นพวรรณ เนตรธานนท์¹ และ อุบลวรรณ ส่งเสริม²

Noppawan Netrthanon¹ and Ubonwan Songserm²

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม¹

Faculty of Humanities and Social Sciences, Chandrakasem Rajabhat University¹

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร²

Faculty of Education, Silpakorn University²

E-mail: aj.noppawann@gmail.com

Received: 2025-05-30; Revised: 2025-06-25; Accepted: 2025-06-26

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการเรียนการสอนและศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยตามทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้างความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ การจัดการเรียนการสอน และการประเมินประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนโดยนำไปทดลองกับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถและเกณฑ์การประเมินงานเขียนเชิงสร้างสรรค์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบคะแนนความสามารถในการเขียนก่อนและหลังการทดลองโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test dependent)

ผลการวิจัย พบว่า 1. ความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ มีขั้นตอน 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวางแผนและเตรียมการเรียนรู้ของนักศึกษา และระยะที่ 2 ขั้นตอนกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นสร้างประสบการณ์และวางแผนการเขียน 2) ขั้นเชื่อมโยงตัวบท 3) ขั้นร่างงานเขียน 4) ขั้นประเมินผลงาน และ 5) ขั้นเติมเต็มงานเขียนให้สมบูรณ์ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ดำเนินการระหว่างและหลังการจัดการเรียนการสอน โดยประเมินทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ 2. ประสิทธิภาพของการเรียนการสอน ผลการทดลอง พบว่า กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และร้อยละ 80 ทั้งหมดผ่านเกณฑ์ที่กำหนด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากบันทึกการเรียนรู้แสดงให้เห็นว่า การเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนช่วยเสริมสร้างความสามารถในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบทและเขียนงานเขียนเชิงสร้างสรรค์ประเภทบันเทิงคดีได้เป็นอย่างดี

คำสำคัญ : สหบท, การเขียนสร้างสรรค์, นักศึกษาคู, การสอนภาษาไทย, การจัดการเรียนการสอน

Abstract

This research aimed to organize teaching and study the effectiveness of teaching Thai according to the intertextual theory to enhance creative writing ability of Bachelor of Education students. The research was divided into 2 phases: organizing teaching and evaluating the effectiveness of teaching by conducting an experiment with the target group of Bachelor of Education students. The research instruments were the ability test and the criteria for evaluating creative writing. Data were analyzed by comparing the writing ability scores before and after the experiment using the t-test dependent statistics.

The research results found that 1. Creative Thai writing ability has 2 phases: Phase 1: planning and preparing students' learning; and Phase 2: classroom teaching and learning activities, consisting of 5 steps: 1) creating experiences and planning writing; 2) connecting texts; 3) drafting writing; 4) evaluating work; and 5) completing writing. The measurement and evaluation of learning outcomes were conducted during and after teaching and learning. By evaluating both quantity and quality 2. Effectiveness of teaching and learning The results of the experiment found that the target group had an average score of creative writing ability after the experiment that was significantly higher than before the experiment at a statistical level of .05 and 80 percent all passed the specified criteria. The results of the analysis of qualitative data from learning records showed that learning in teaching and learning management helped strengthen the ability to analyze the relationship between texts and write creative Thai writing in the entertainment category very well.

Keywords: cooperative education, creative writing, student teachers, Thai language teaching, teaching management

บทนำ

การใช้ภาษาไทยให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ดังที่ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวถึงวิสัยทัศน์ของสาระและมาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มภาษาไทยใน หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 อธิบายว่า ภาษาไทยเป็นวิชาทักษะที่ต้องฝึกฝนจนเกิดความชำนาญในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร การอ่านและการฟังเป็นทักษะของการรับรู้เรื่องราว ความรู้และ ประสบการณ์ การพูดและการเขียนเป็นทักษะของการแสดงออกด้วยการแสดงความคิดเห็น ความรู้และ ประสบการณ์ การเรียนภาษาไทยจึงต้องเรียนเพื่อการสื่อสารให้ผู้เรียนสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารอย่างพินิจ

พิจารณาว่า สามารถเลือกใช้คำ เรียบเรียงความคิด ความรู้ให้ชัดเจน ใช้ภาษาได้ถูกต้องตามหลักภาษาใช้ถ้อยคำตรงตามความหมาย ถูกต้องตามฐานะของบุคคลและสถานการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากความสำคัญของภาษาไทยในการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาก็ยังคงเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาภาษาไทยให้กับนักศึกษา ดังจะเห็นในวัตถุประสงค์ของหลักสูตรที่ปรากฏในหลักสูตรระดับอุดมศึกษา กล่าวได้ว่า เพื่อผลิตบัณฑิตวิชาชีพครูที่มีความรอบรู้ทางภาษาไทยและพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาไทยให้มีประสิทธิภาพ และแสวงหาความรู้พร้อมทั้งนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภาษาไทยให้ดำรงบทบาทและความสำคัญต่อสังคม (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547)

ทักษะการเขียนเชิงสร้างสรรค์เป็นทักษะหนึ่งที่ใช้ในการสื่อสารความรู้ ความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์และความต้องการของผู้เขียนโดยถ่ายทอดออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรไปสู่ผู้อ่านให้รับรู้และเข้าใจ ดังที่ ฅวลีย์ มาศจรัส (2545) กล่าวถึงความสำคัญว่ามีความสำคัญต่อการสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งการที่จะทำให้ผู้รับสารหรือผู้อ่านเกิดความเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้เขียนต้องการสื่อสารอย่างถูกต้อง ผู้เขียนต้องจัดระเบียบความคิดของตนเองอย่างเป็นระบบ และต้องรู้จักเลือกใช้ถ้อยคำภาษาไทยในการเขียนที่ถูกต้องชัดเจน เพื่อสื่อความหมายที่ต้องการอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ นอกจากนี้ การเขียนยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา ดังที่ กรรณิการ์ พวงเกษม (2534) ได้กล่าวไว้ว่า การคิดเป็นรากฐานที่สำคัญยิ่งของการศึกษาวิชาต่าง ๆ จำเป็นต้องอาศัยการคิดและเขียนเพื่อบันทึกและรวบรวมข้อมูล นักเรียนจะประสบความสำเร็จในการเรียนวิชาต่าง ๆ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการเขียน จึงนับได้ว่ากุญแจนำไปสู่ความสำเร็จทางการศึกษาและเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ดังนั้น การเขียนจึงเป็นทักษะที่ต้องการความสนใจและการฝึกฝนอย่างจริงจัง ดังที่ สุจริต เพียรชอบ (2539) ได้กล่าวไว้ว่าการเขียนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนมากกว่าทักษะด้านอื่น ๆ เนื่องจากการเขียนเป็นการสื่อสารที่มีหลายขั้นตอนผู้ศึกษาต้องเอาใจใส่ ฝึกฝนให้มากเพื่อให้เกิดความชำนาญและสัมฤทธิ์ผลในการสื่อสารโดยผู้เขียนต้องใช้ความสามารถของตนเองสื่อความหมายโดยปราศจากความช่วยเหลือของคนอื่น ผู้เขียนต้องมีความรู้ ความคิดและประสบการณ์ต่าง ๆ อย่างมาก ด้วยเหตุนี้ การเขียนจึงเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงพฤติกรรมและความคิดของผู้เขียน นอกจากจะสื่อสารให้คนเข้าใจแล้วต้องแสดงความคิดและเป็นการเขียนที่เกิดจากจินตนาการของผู้เขียนเอง โดยมิได้ลอกเลียนแบบผู้อื่น มีดีที่รูปแบบให้แปลกใหม่ แตกต่างไปจากความคิดที่มีอยู่ มีความน่าสนใจ ไม่ซ้ำแบบใคร ให้เกิดผลงานที่มีคุณค่าทางความคิดริเริ่มอย่างเด่นชัด (ปราณี สุรสิทธิ์, 2541)

ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนที่จะเพื่อเสริมสร้างความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาให้สอดคล้องกับเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ควรมีการจัดการเรียนการสอนให้เป็นระบบและน่าสนใจ ซึ่งจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการจากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ผู้วิจัยพบว่า แนวคิดทฤษฎีที่

สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างความสามารถการวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตได้ คือ ทฤษฎีสหบท ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ใช้ศึกษาเรื่องแหล่งที่มาหรืออิทธิพลทางความคิดของตัวบทที่มีความสัมพันธ์กับตัวบทอื่น ๆ อีกหลายตัวบท ซึ่งเป็นทฤษฎีทางภาษาศาสตร์กลุ่มหลังโครงสร้างนิยมที่มุ่งเน้นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบททุติยภูมิ กับตัวบทปฐมภูมิ มีนักวิชาการได้ศึกษาถึงทฤษฎีสหบทหลากหลายแนวคิด การมีอิทธิพลของนักเขียนรุ่นก่อนมีผลกับนักเขียนรุ่นใหม่ ซึ่งนักเขียนรุ่นใหม่จะเกิดความกังวลใจที่จะพยายามสร้างงานเขียนให้แตกต่างกับนักเขียนรุ่นก่อน และเขานำแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิพลนี้มาใช้ในการอ่านเช่นเดียวกับการเขียนบทร้อยกรองโดยกล่าวว่า กวีรุ่นใหม่จะทำประการแรก นักเขียนจะเขียนบทกวีตามแนวทางของกวีรุ่นก่อน คือ การสืบสาน ขนบวรรณศิลป์ และประการที่สอง คือ ความกังวลใจจากอิทธิพลที่ตัวบทหนึ่งๆ ที่อาจเป็นส่วนของความหมาย หรือส่วนหนึ่งของตัวบท หรือทั้งหมดของตัวบท กวีรุ่นหลังรักษาความเป็นอิสระและความเป็นผู้แรกเริ่มของตนโดยอ่านงานเขียนของกวีรุ่นก่อนอย่างพยายามป้องกันตนเอง โดยวิธีการปรับเปลี่ยนงานเขียนของกวีรุ่นก่อนจนเปลี่ยนไปจากเดิม และสามารถชี้ให้เห็นถึงกระบวนการการปรับเปลี่ยน 6 ระดับที่ใช้ดำเนินการอ่านงานของกวีรุ่นก่อน โดยเรียกกระบวนการปรับเปลี่ยนนี้ว่า "แนวการอ่านผ่านมุมมองใหม่" คือ แนวทางการอ่านการผิดไปจากของเดิม (ตรีศิลป์ บุญขจร, 2553) แนวการอ่านผ่านมุมมองใหม่ ประกอบด้วย 1) การปรับแต่งงานเขียนเดิม 2) การหลอมรวมงานหลายชิ้นแล้วใส่จินตนาการเพิ่มเติม 3) การหลีกเลี่ยงแนวการเขียนตามขนบเดิม 4) การแสดงความขัดแย้งต่อลักษณะเด่นของกวีรุ่นก่อน 5) การสร้างงานใหม่ให้แตกต่างและโดดเด่นจากงานเก่า คำกล่าวข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่าจินตนาการและความคิดความรู้สึกของตนเอง การที่กวีในยุคปัจจุบันพยายามที่จะสร้างงานใหม่ที่เกิดจากจินตนาการและความคิดความรู้สึกของตนเองที่แตกต่างไปจากงานของกวีเดิม การนำงานเดิมของกวีที่เสียชีวิตแล้วมาเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างงานใหม่เป็นการนำงานผลงานของกวีที่เสียชีวิตแล้วมาเป็นแนวทางหรือแรงบันดาลใจในการสร้างงานใหม่ให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การศึกษาทฤษฎีสหบท พบว่า ทฤษฎีดังกล่าวเน้นที่ความสัมพันธ์ของตัวบทอาจกล่าวได้ว่าวรรณกรรมที่เกิดร่วมยุคสมัยเดียวกันมีทั้งลักษณะร่วมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวรรณกรรมอื่น ๆ ในยุคสมัยนั้น แต่ในขณะเดียวกันก็มีความต่างเป็นลักษณะเฉพาะของวรรณกรรมแต่ละเรื่องด้วย ลักษณะร่วมนั้นเกิดจากความรู้ ความคิด และค่านิยมแห่งยุคสมัยที่ได้หล่อหลอมผู้แต่งให้สร้างสรรค์ผลงานจากแนวโน้มและความคิดที่อยู่ในช่วงเวลานั้น กล่าวได้ว่าวรรณกรรมแต่ละเรื่องอาศัยแนวโน้มและความคิดร่วมกันในการแต่ง ส่วนลักษณะเฉพาะของวรรณกรรมแต่ละเรื่องเกิดจากความเป็นปัจเจกของผู้แต่งแต่ละคนย่อมได้รับประสบการณ์ ความรู้ ความคิดและค่านิยมในยุคสมัยของตนแล้วเกิดมีความคิดเฉพาะตนขึ้นเมื่อผนวกกับความรู้ความสามารถอันเป็นสิ่งเฉพาะตนอยู่แล้ว จึงก่อให้เกิดผลงานอันมีลักษณะเฉพาะต่างกับวรรณกรรมที่ร่วมยุคสมัยเดียวกันได้ (เสาวณิต จุลวงศ์, 2549) ทฤษฎีสหบทเป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการจัดการเรียนการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ได้ เนื่องจากเป็นการให้ประสบการณ์กับผู้เรียนให้สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับ

ประสบการณ์ใหม่ เพื่อให้เกิดแนวคิดในการสร้างสรรค์งานเขียนขึ้นมาเป็นลักษณะเฉพาะตนอีกด้วย การศึกษาครั้งนี้ จึงเป็นการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบท เพื่อเสริมสร้างความสามารถการเขียนเชิงวิจารณ์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของตนเองในการประกอบวิชาชีพต่อไป

คำถามการศึกษา 1) การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้างความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มีองค์ประกอบใด และมีลักษณะอย่างไร และ 2) ชั้น การเรียนการสอนของการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้างความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตนั้น เสริมสร้างความสามารถอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา 1) เพื่อจัดการเรียนรู้ตามทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้างความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้างความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

สมมติฐานของการศึกษา 1) มีการนำทฤษฎีสหบทไปใช้ในการวิเคราะห์เชื่อมโยงทางเนื้อหา แสดงให้เห็นว่าเป็นการนำทฤษฎีสหบทมาใช้วิเคราะห์ที่มีแนวทางและเนื้อหาที่แตกต่างออกไปจากเดิมได้ และ 2) นำทฤษฎีสหบทมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนการเขียนเชิงสร้างสรรค์ในระดับอุดมศึกษาและพัฒนาการการเขียนของนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้นได้

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสหบท สหบทเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีที่เป็นหัวใจของแนวคิดศิลปะและวัฒนธรรมร่วมสมัยและเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน และการพึ่งพาซึ่งกันและกันของชีวิตและวัฒนธรรมสมัยใหม่ในยุคหลังสมัยใหม่เป็นไปไม่ได้ที่จะหาความเป็นลักษณะเฉพาะหรือความริเริ่มแปลกใหม่ของศิลปะวรรณคดี ไม่ว่าจะเป็นศิลปะแขนงใด นวนิยาย หรือภาพเขียน สหบทถือว่าผลงานทุกชิ้นล้วนหล่อหลอมขึ้นจากชิ้นส่วนต่าง ๆ ของผลงานศิลปะที่เคยมีมาก่อน ความหมายของสหบทที่ได้นำเสนอมาข้างต้นตามแนวคิดของนักวิจารณ์วรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า สหบท หมายถึง ความสัมพันธ์ของตัวบทหนึ่งหรือตัวบทอื่น ๆ ที่มีก่อนหน้า โดยมีอิทธิพลกับตัวบทหนึ่งๆ หรือตัวบทใหม่ แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวบทที่มีอยู่ก่อนแล้วกับตัวบทใหม่โดยตัวบทที่มีอยู่ก่อนจะมีอิทธิพลกับตัวบทใหม่ซึ่งทำให้เห็นว่าในงานเขียนที่เกิดขึ้นไม่มีงานเขียนใดที่เกิดขึ้นได้โดยไม่อาศัยตัวบทเดิม โดยอาจได้รับอิทธิพลจากนักเขียนรุ่นก่อนอย่างตั้งใจและไม่ตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เป็นแนวทางในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้สร้างสรรค์ผลงานของตนเองโดยเน้นการเชื่อมโยงประสบการณ์เดิมกับประสบการณ์ใหม่ให้เกิดขึ้นจนจนสามารถสร้างสรรค์ผลงานเป็นของตนเองได้ ซึ่งในการเชื่อมโยงประสบการณ์นั้น ผู้สอนมีบทบาทในการจัดเตรียมประสบการณ์ด้วยการใช้ตัวบทเพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาและตีความตัวบทจากความคิดเห็นของตนเองและนำไป

เขียนเป็นผลงานชิ้นใหม่ การศึกษาทฤษฎีสหบทดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าทฤษฎีสหบทของบลูม มีความสอดคล้องในการนำมาใช้ในการสอนเขียนเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากนักเขียนรุ่นใหม่มักจะได้รับอิทธิพลจากนักเขียนรุ่นก่อน หากแต่เขาพยายามที่จะหลีกเลี่ยงให้แตกต่างออกไป ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวการอ่านผ่านมุมมองใหม่ของบลูม มาใช้ในการวิจัยเพียง 3 แนวทาง นั่นคือ 1) การปรับแต่งงานเขียนเดิม 2) การหลอมรวมงานหลายชิ้นแล้วใส่จินตนาการเพิ่มเติม และ 3) การหลบลีกแนวการเขียนตามขนบเดิม การศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวกับสหบททั้งในประเทศและต่างประเทศ จะพบว่า ในต่างประเทศได้นำสหบทมาใช้ในการ พัฒนาการเรียนการสอนอ่านวรรณกรรม และการเขียนเชื่อมโยงจากวรรณกรรมในอดีต หากแต่เป็นการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ หากแต่งานวิจัยในประเทศไทยพบว่า นำสหบทมาใช้ในการศึกษาถึงความเชื่อมโยงกับสื่อมวลชนในรูปแบบต่าง ๆ ได้อีกด้วย

ระเบียบวิธีวิจัย/ วิธีดำเนินการวิจัย

การจัดการเรียนรู้การสอนภาษาไทยเพื่อเสริมสร้างความสามารถการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ประกอบด้วยการดำเนินการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบทที่เสริมสร้างการเขียนเชิงสร้างสรรค์ และขั้นตอนที่ 2 การประเมินผลของรูปแบบการเรียนการสอน โดยมีขอบเขตของการศึกษา คือ 1. ประชากรที่ในการศึกษาค้นนี้มีกลุ่มเป้าหมาย คือ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา EDUC 1501 กลยุทธ์การสื่อสารสำหรับครู ซึ่งเป็นวิชาในหมวดวิชาบังคับของหมวดวิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำแนกเป็น 2 กลุ่มสาขาวิชา ดังนี้ สาขาวิชาพลศึกษา ชั้นปีที่ 1 รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยใช้ นักศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ ชั้นปีที่ 1 รวมทั้งสิ้น 15 คน เป็นกลุ่มทดลอง (Try Out) และ 2. ประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบท ประเมินจากผลการทดลองใช้ในการเรียนการสอนรายวิชา EDUC 1501 กลยุทธ์การสื่อสารสำหรับครู ซึ่งเป็นวิชาบังคับของหมวดวิชาชีพครู หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบท และ 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์

โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย แบบทดสอบความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ก่อนเรียนและหลังเรียน แบบบันทึกการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ งานเขียนประเภทบันเทิงคดี ตารางแสดงค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนกของแบบทดสอบความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของเกณฑ์การประเมินงานเขียนเชิงสร้างสรรค์ คะแนนความสามารถทางการเขียนสร้างสรรค์ ก่อนเรียนและหลังเรียน และเครื่องมือประเมินความสอดคล้องแบบตรวจสอบประสิทธิภาพด้านความสมเหตุสมผลเชิงทฤษฎี ความเป็นไปได้และความสอดคล้องของการจัดการเรียนการสอนการเขียนเชิงสร้างสรรค์ตามทฤษฎีสหบทสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ รวมถึงแผนการจัดการเรียนการสอน

ผลการวิจัย

การจัดการเรียนการสอนภาษาไทยด้วยทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้างความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ผลการจัดการเรียนรู้ และตอนที่ 2 ผลการประเมินประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีสหบท เพื่อเสริมสร้างความสามารถการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์จำแนกรายด้านในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการเปรียบเทียบความสามารถในการเขียนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกรายด้าน 4 ด้าน โดยมีคะแนนเต็ม 100 คะแนน แบ่งเป็น ด้านเนื้อหาและลักษณะเฉพาะของงานเขียน 25 คะแนน ด้านการเรียบเรียงความคิด 25 คะแนน ด้านการใช้ภาษา (เรื่องใหม่จากโครงเรื่องเดิม) 25 คะแนน และด้านคุณค่าของงานเขียน 25 คะแนน ดังตารางนี้

ช่วงเวลาในการประเมิน	ความสามารถด้านการเขียนเชิงสร้างสรรค์				
	ด้านเนื้อหาและ ลักษณะเฉพาะ ของงานเขียน (25 คะแนน)	ด้านการเรียบ เรียงความคิด (25 คะแนน)	ด้านการใช้ ภาษา (เรื่องใหม่จาก โครงเรื่องเดิม) (25 คะแนน)	ด้านคุณค่า ของงานเขียน (25 คะแนน)	รวม (100 คะแนน)
ก่อนการทดลอง	14.54	10.20	12.45	14.43	51.62
หลังการทดลอง	22.11	17.27	17.27	16.60	73.25

คะแนนความสามารถในการเขียนของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายด้านในแต่ละช่วงเวลาการประเมิน คือ ด้านเนื้อหา และลักษณะเฉพาะของงานเขียน พบว่าคะแนนความสามารถในการเขียนในด้านเนื้อหา และลักษณะเฉพาะของงานเขียน มีคะแนนสูงขึ้น ด้านการเรียบเรียงความคิด พบว่า คะแนนความสามารถในการเขียนในด้านการเรียบเรียงความคิดโดยรวมสูงขึ้น ด้านการใช้ภาษา พบว่า คะแนนความสามารถในการเขียนในด้านการใช้ภาษา โดยรวมสูงขึ้น ด้านคุณค่าของงานเขียน พบว่า คะแนนความสามารถในการเขียนในด้านคุณค่าของงานเขียนที่มีการพัฒนาสูงขึ้นคือ ในช่วงเวลาหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การฝึกวิเคราะห์องค์ประกอบของงานเขียนในแต่ละประเภท และการฝึกการอ่านผ่านมุมมองใหม่ ที่เน้นการเปรียบเทียบเชื่อมโยงความแตกต่างของตัวบทสองตัวบททำให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงตัวบทเดิม และสามารถวางโครงเรื่อง กำหนดแนวคิดตัวละครเอก และการใช้ภาษา ได้แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวบททั้งสองตัวบท และส่งผลให้ผู้เรียนสามารถสร้างงานเขียนของตนเองได้ง่ายขึ้นเนื่องจากได้รับประสบการณ์จากอ่านตัวบทที่ได้วิเคราะห์ ผู้เรียนมีความเข้าใจและสามารถในการเขียนจากการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบทที่มีขั้นตอนการเรียนการสอนที่เป็นลำดับขั้นตอนอย่างชัดเจน และการฝึกให้ผู้เรียน ร่างงานเขียนก่อนลงมือเขียนจริง เพื่อให้สามารถเพิ่มเติมรายละเอียดต่าง ๆ ได้เมื่อพบข้อบกพร่องหรือเมื่อได้รับการประเมินจากเพื่อนร่วมชั้นหรือผู้สอน และเมื่อปฏิบัติ

ตามขั้นตอนการเรียนการสอนจะทำให้สามารถเขียนงานเขียนได้ง่ายยิ่งขึ้นซึ่งต้องเกิดจากการฝึกฝนและลงมือปฏิบัติอย่างแท้จริง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นที่ได้จากบันทึกการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเขียนแต่ละครั้ง แสดงให้เห็นว่า การเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบททำให้ผู้เรียนวิเคราะห์องค์ประกอบของงานเขียนในแต่ละประเภท สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวบทจากการอ่านผ่านมุมมองใหม่ สามารถวางโครงเรื่องกำหนดตัวละคร แนวคิด ในการร่างงานเขียน และประเมินงานเขียนได้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยมี 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน และการประเมินประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบท โดยนำผลของการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหาการเรียนการสอน และทฤษฎีสหบท มาไว้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน ได้รูปแบบการเรียนการสอนซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ **หลักการของการเรียนการสอน** การจัดการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีสหบท เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ หลักการและกลวิธีการเขียนเป็นความรู้พื้นฐานสำหรับการกำหนดประเภท องค์ประกอบสาระสำคัญ เพื่อให้สามารถวางแผนการเขียนได้ 2) การอ่านวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของบทอ่านต่าง ๆ ที่มีแนวคิด และกลวิธีการเขียนที่หลากหลายตามแนวคิด "การอ่านผ่านมุมมองใหม่" ของบลูม เป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ เพื่อใช้ในการสร้างแรงบันดาลใจ และความคิดของนักศึกษาในการเขียนงานเขียนที่ต่างไปจากเดิม และ 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการให้ข้อมูลย้อนกลับร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้เรียนด้วยกัน งานเขียนครั้งที่ 1 เป็นการขยายขอบเขตความรู้ ความเข้าใจในการเขียนและช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพของงานเขียน **วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอน** การจัดการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีสหบท มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) นักศึกษาสามารถกำหนดสาระสำคัญ วางโครงเรื่องหลัก และเติมรายละเอียดของงานเขียนของตนเองจากการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของสหบท ตามแนวการอ่านผ่านมุมมองใหม่ และจากการนำความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของงานเขียน หลักการ และกลวิธีการเขียน 2) นักศึกษาสามารถกำหนดเนื้อหาและแนวคิดของงานเขียนเชิงสร้างสรรค์โดยเชื่อมโยง ความคิด ประสบการณ์จากการอ่านและการใช้ชีวิต กับตัวบท ตามแนวการอ่านผ่านมุมมองใหม่ และ 3) นักศึกษาสามารถแก้ไขงานและปรับปรุงงานเขียนของตนเองจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และข้อมูลย้อนกลับของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุง และผู้สอนได้ **ขั้นตอนการจัดการเรียนการสอน** การจัดการเรียนรู้ด้วยทฤษฎีสหบท มีขั้นตอนการจัดการเรียนการสอน แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวางแผนและเตรียมการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งมี 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 การเตรียมแผนการเรียนการสอนเป็นการเตรียมการของผู้สอนก่อนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน และวิธีการวัดและประเมินผล ส่วนที่ 2 การเตรียมความรู้พื้นฐานด้านการ

อ่านผ่านมุมมองใหม่ให้ผู้เรียนเพื่อให้ นักศึกษามีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการอ่านผ่านมุมมองใหม่ ตามแนว Anxiety of Influence ของบลูม 3 ระดับ ซึ่งต้องนำไปใช้ในการเลือกตัวบทที่ 2 สำหรับอ่านวิเคราะห์และ เชื่อมโยงกับตัวบทแรกที่เตรียมไว้ รวมทั้งใช้ในการเลือกวิธีการวางแผนการเขียนให้แตกต่างไปจากตัวบท ที่เลือกอ่าน

ระยะที่ 2 ขึ้นกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน คือ **ขั้นสร้างประสบการณ์** และวางแผนการเขียน คือ การอ่านตัวบทต่าง ๆ ตามแนวสหบทเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวบทต่าง ๆ และนำผลการอ่านมาใช้ในการวางแผนกำหนดรูปแบบและแนวเรื่องในการเขียน พร้อมทั้งเลือกแนวการสร้างงานเขียนผ่านมุมมองใหม่ **ขั้นเชื่อมโยงตัวบท** คือ ขั้นที่นักศึกษาอ่านวิเคราะห์ตัวบท **ขั้นร่างงานเขียน** คือ ขั้นที่นักศึกษาร่างงานเขียนเชิง สร้างสรรค์จากการอ่านตามแนวสหบทและแนวทางการสร้างตัวบทที่นักศึกษาเลือก **แนวคิด (แก่นเรื่อง)** สำคัญที่ต้องการนำเสนอ ผู้เรียนกำหนดแนวคิดของเรื่องที่จะเขียนกำหนดโครงเรื่องของตนเอง ผู้เรียนวางโครง เรื่องหลักและกำหนดลักษณะนิสัยตัวละครของเรื่องที่จะเขียน **ขั้นประเมินผลงาน** คือ ขั้นที่นักศึกษาร่วมกัน พิจารณาให้ข้อมูลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับงานเขียนของตนเองและเพื่อนร่วมชั้น **ขั้นเติมเต็มงานเขียน ให้สมบูรณ์ (นอกห้องเรียน)** คือ ขั้นที่วิเคราะห์ข้อบกพร่องงานเขียนของตนเองจากข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับ ทั้งหมด แล้วนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ในการแก้ไขและสร้างชิ้นงานที่สมบูรณ์มากขึ้น

การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน การประเมินความสามารถโดยการทดสอบ ความสามารถในการเขียน การประเมินผลงานเขียนตามเกณฑ์การประเมินงานเขียน การสังเกตพฤติกรรมและ การตอบคำถาม การประเมินประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบ การเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบท มีรายละเอียด คือ คะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ของกลุ่มเป้าหมายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกรายด้าน โดยมีคะแนนความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ในด้านเนื้อหา และลักษณะเฉพาะของงานเขียนเพิ่มขึ้น มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการใช้ภาษา ด้านการเรียบเรียงความคิด และด้านคุณค่าของงานเขียน ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เสริมสร้างความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบท และเขียนงานเขียนเชิงสร้างสรรค์บันเทิงคดีได้เป็นอย่างดี ประสิทธิภาพของการ จัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้น พบว่า ร้อยละ 80 โดยกลุ่มเป้าหมายมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในด้าน คุณค่าของงานเขียนผ่านเกณฑ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านเนื้อหา และลักษณะเฉพาะของงานเขียน ด้านการ เรียบเรียงความคิด และด้านการใช้ภาษา ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการจัดการเรียนการสอนด้วยทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเขียน เชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต มีประเด็นในการอภิปราย 2 ประเด็น คือ การจัดการเรียน การสอน และการประเมินประสิทธิภาพของการเรียนการสอน มีรายละเอียดการอภิปรายแต่ละประเด็น ดังนี้

การจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบทเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเขียนที่พัฒนาขึ้นจาก ทฤษฎีสหบทและแนวคิดการสอนเขียน การอภิปรายเกี่ยวกับการเรียนการสอนมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ

จุดเด่นของการเรียนการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับในการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบท การกำหนดให้ผู้เรียนต้องแก้ไขงานเขียนในขั้นตอนการเติมเต็มงานเขียนให้สมบูรณ์ในการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบททำให้ผู้เรียนเกิดการทบทวน ผักผ่อน และผลิตชิ้นงานเขียนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น การประเมินประสิทธิภาพของการเรียนการสอน ด้านการใช้ภาษา ด้านการเรียบเรียงความคิด และด้านคุณค่าของงานเขียน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยความสามารถในการเขียน ด้านคุณค่าของงานเขียนก่อนการทดลอง มากที่สุด โดยงานเขียนที่ให้คุณค่าทั้งทางด้านจิตใจและสติปัญญาแก่ผู้อ่าน สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและเป็นประโยชน์กับตนเองและสังคม จากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมตามการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นช่วยเสริมสร้างความสามารถในด้านการเรียบเรียงความคิด เนื่องจากเหตุผลคือ สร้างประสบการณ์และวางแผนการเขียน พร้อมทั้งเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวบท ซึ่งจากการศึกษางานเขียนหรือตัวบทที่มีความหลากหลาย และจำนวนมากจะทำให้เกิดการเรียนรู้ลักษณะเฉพาะของงานเขียนนั้น ๆ พร้อมมองเห็นแนวทางในการนำเสนอคุณค่าของงานเขียนผ่านเนื้อหา แนวคิด ในครั้งนี้เน้นที่งานเขียนประเภทบันเทิงคดี ซึ่งเป็นงานเขียนที่มีลักษณะเน้นที่ความเพลิดเพลินความบันเทิงใจ เป็นสำคัญ หากยังแฝงด้วยคุณค่าต่าง ๆ ที่ผู้เขียนได้สอดแทรกไว้ในงานเขียน

ดังนั้น การเลือกตัวบทจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างงานเขียน การจัดการเรียนการสอนดังกล่าวจึงเน้นให้นักศึกษาอ่านตัวบทที่เป็นการนำเสนอเป็นตัวอย่างในอันดับแรก และวิเคราะห์ตัวบทดังกล่าวพร้อมทั้งค้นคว้าหาตัวบทที่ 2 ตามความสนใจ โดยให้มีความเชื่อมโยงกับตัวบท ซึ่งก็จะทำให้นักศึกษามีขอบเขตที่จำกัดในการเลือกตัวบทที่ใกล้เคียงหรือมีความเชื่อมโยงกับตัวบท นอกจากนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบทที่อ่านทั้งสองตัวบทจึงทำให้สามารถเรียนรู้ถึงองค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งคุณค่าของงานเขียน ผ่านมุมมอง ข้อคิดจากงานเขียนประเภทบันเทิงคดีเมื่อถึงเวลาในการสร้างงานเขียนของตนเอง นักศึกษาจึงสามารถสร้างงานเขียนที่สอดแทรกคุณค่าของงานเขียนได้ ดังนั้นที่กการเรียนรู้ เป็นต้น

ผลการอภิปรายนี้ แสดงให้เห็นว่า การจัดการเรียนการสอนภาษาไทยด้วยทฤษฎีสหบท เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของนักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อมีความสามารถในการเขียน ทำให้สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้ในพัฒนาการเขียนเชิงสร้างสรรค์ของตนเองและการประกอบวิชาชีพในอนาคต

องค์ความรู้/ นวัตกรรมจากการวิจัย

แนวทางการวัดและการประเมินผลการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของของการจัดการเรียนการสอนตามทฤษฎีสหบท เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเขียนดำเนินการวัดและประเมินผล ทั้งในระหว่างและหลังการจัดการเรียนการสอนโดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินในแต่ละขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

1. การประเมินความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์ใช้แบบทดสอบความสามารถในการเขียนเชิงสร้างสรรค์และการตรวจผลงานเขียนโดยใช้เกณฑ์การประเมินงานเขียน

2. การประเมินการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ วิพากษ์ การตั้งคำถาม การให้ข้อมูลย้อนกลับและการอภิปรายแสดงความคิดเห็น โดยใช้การสังเกตและการบันทึกพฤติกรรม นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในการประเมินงานเขียนของเพื่อนร่วมชั้น และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองโดยใช้แบบการให้ข้อมูลย้อนกลับและการเขียนบันทึกรับรู้การเรียนรู้ ดังตารางนี้

ขั้นตอน /กิจกรรม	บทบาทผู้สอน	บทบาทผู้เรียน
ระยะที่ 1 การวางแผนและเตรียมการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้สอนใช้เพียงครั้งเดียวก่อนการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่วนที่ 1 การเตรียมแผนการเรียนการสอน ส่วนที่ 2 ความรู้พื้นฐานด้านการอ่านผ่านมุมมองใหม่ให้ผู้เรียน	- ผู้สอนวางแผนการเรียนการสอนเพื่อเตรียมเนื้อหา กิจกรรมตัวบทอ่าน และสื่อการเรียนการสอนต่างๆ ให้สอดคล้องกับเรื่องที่สอน - ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเขียนเชิงสร้างสรรค์ แนวทางการอ่านผ่านมุมมองใหม่ และการประเมินผล การเขียน	- ผู้เรียนเรียนรู้ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการเขียน แนวทางการอ่านผ่านมุมมองใหม่ และการประเมินผลการเขียนกิจกรรมที่ผู้สอนจัดให้
ระยะที่ 2 ขั้นกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน 1) ขั้นสร้างประสบการณ์และวางแผนการเขียน 1.1 ขั้นวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบทที่ 1.2 ขั้นค้นคว้าเลือกอ่านตัวบทที่ 2	1. ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้ นักศึกษาทบทวนความรู้เกี่ยวกับประเภทของงานเขียนเพื่อใช้เป็นความรู้พื้นฐานในการเขียนงานเขียน โดยกิจกรรมกลุ่ม หรือการสะท้อนประสบการณ์ เกี่ยวกับการอ่านของผู้เรียน 2. ผู้สอนกระตุ้นประสบการณ์การอ่านของนักศึกษา โดยนำตัวบทที่ 1 ให้ผู้เรียนเลือกอ่านตามความสนใจและวิเคราะห์องค์ประกอบตัวบทที่ 1 3. ผู้สอนกระตุ้นนักศึกษาด้วยคำถามเพื่อให้ผู้เรียน เห็นความแตกต่างของตัวบทต่างๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้ค้นคว้า	1. ผู้เรียนทบทวนความรู้เกี่ยวกับประเภทของงานเขียนโดยกิจกรรมกลุ่ม หรือสะท้อนประสบการณ์เกี่ยวกับการอ่านงานเขียนประเภทต่างๆ 2. ผู้เรียนเลือกอ่านตัวบทที่ 1 จากที่ครูนำมาให้ และอ่านวิเคราะห์ตัวบทที่ 1 ตามความสนใจ 3. นักศึกษาสรุปการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบทที่ 1 เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับตัวบทที่ 2 ที่ค้นคว้า
2) ขั้นเชื่อมโยงตัวบท 2.1 อ่านวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวบทที่ 1 และ 2 2.2 สรุปความเหมือนและต่างของตัวบทที่ 1 และ 2 พร้อมระบุเหตุผล	1. ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาได้ ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์ตัวบทที่ 2 ตามแนว การอ่านผ่านมุมมองใหม่ ที่จะนำไปใช้ในการเขียน งานเขียน 2. ครูกระตุ้นให้นักศึกษาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างของตัวบทที่ 1 และ ตัวบทที่ 2 พร้อมระบุ เหตุผลตามแนวการอ่านผ่านมุมมองใหม่ ตาม ประเด็นที่กำหนด 3. ผู้สอนกระตุ้นให้นักศึกษานำเสนอผลการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวบททั้งสองโดยให้ นักศึกษานำเสนอหน้าชั้นเรียนพร้อมทั้งใช้คำถาม กระตุ้นในการนำเสนอ	1. ผู้เรียนเรียนรู้สาระเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ตัวบทและวิเคราะห์ตัวบทที่ 2 ตามแนวการอ่านผ่านมุมมองใหม่ ที่เป็นพื้นฐานในการเขียนงานเขียนของตนเอง 2. นักศึกษาวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างของตัวบทที่ 1 และตัวบทที่ 2 ตามประเด็น ที่ผู้สอนกำหนดให้ 3. นักศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ของตัวบททั้งสองหน้าชั้นเรียน
3) ขั้นร่างงานเขียน 3.1 กำหนดระดับการปรับให้เกิดความแตกต่างจากตัวบทที่ 1 และ 2 ตามแนวทางการอ่านผ่านมุมมองใหม่ แนวทางใดแนวทางหนึ่ง	1. ผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนให้วางโครงเรื่องนิทานที่จะเขียนก่อนการลงมือเขียนโดยกำหนดระดับการปรับให้เกิดความแตกต่างจากตัวบทที่ 1 หรือ 2 กำหนด องค์ประกอบของงานเขียนที่จะปรับให้ต่างไปจากเดิม กำหนดแนวคิดสำคัญที่ต้องการนำเสนอในงาน	1. ผู้เรียนวางโครงเรื่องของงานเขียนของตนเอง โดยกำหนดระดับการปรับงานเขียนให้แตกต่างจากตัวบททั้งสองกำหนดองค์ประกอบของงานเขียนที่ต้องการปรับกำหนดแนวคิดสำคัญของ

ขั้นตอน /กิจกรรม	บทบาทผู้สอน	บทบาทผู้เรียน
3.2 กำหนดองค์ประกอบที่จะปรับให้ต่างไปจากเดิม 3.3 กำหนดแนวคิดสำคัญที่ต้องการนำเสนอโดยเชื่อมโยงและประสบการณ์ของตนเอง 3.4 กำหนดโครงเรื่องงานเขียน 3.5 เติมรายละเอียดของงานเขียน	เขียนของตน และกำหนดโครงเรื่องของงานเขียนโดยใช้ประเด็นดังนี้ คือ 1) ผู้เรียนได้ปรับประเด็นใดบ้างจากตัวบทที่เลือก เพราะเหตุใด 2) ผู้เรียนเพิ่มเติมประเด็นใดบ้างจากตัวบทที่เลือก การเพิ่มเติมนำมาจากอะไร เพราะเหตุใด 3) ผู้เรียนยังคงประเด็นใดไว้บ้างจากตัวบทที่เลือกเพราะเหตุใด และ 4) งานเขียนชิ้นใหม่ที่สร้างตามแนวสหบทแบบใด 2. ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักศึกษาเติมรายละเอียดของเขียนชิ้นใหม่จากการวางโครงเรื่อง	งานเขียน และกำหนดรายละเอียดต่างๆ ตามประเด็นที่ผู้สอนกำหนดให้ 2. ผู้เรียนเพิ่มเติมรายละเอียดของงานเขียนต่างๆ จากโครงเรื่องที่ได้ออกมาแล้ว
4) ขึ้นประเมินผลงาน 4.1 การให้ข้อมูลย้อนกลับด้วยตนเอง 4.2 การให้ข้อมูลย้อนกลับโดยเพื่อนร่วมชั้น 4.3 ประมวลผลข้อมูลย้อนกลับ 4.4 ครูตรวจสอบและเสนอแนะ	1. ผู้สอนกระตุ้นผู้เรียนให้เห็นความสำคัญของการประเมินงานเขียนด้วยตนเองโดยใช้คำพูดในทางบวกเพื่อให้ทราบข้อดี ข้อบกพร่องในงานเขียนของตนพร้อมปรับปรุงแก้ไขให้งานเขียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 2. ผู้สอนจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ในการประเมินงานเขียนตามหลักเกณฑ์การประเมินงานได้อย่างถูกต้องและไม่มีความคิด พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนและยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน 3. ผู้สอนประเมินงานเขียนหลังจากที่ผู้เรียนประเมินตนเอง และให้เพื่อนประเมินเรียบร้อยแล้วเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขงานเขียนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น	1. ผู้เรียนเรียนรู้ในการประเมินงานเขียนด้วยตนเองเพื่อแก้ไขปรับปรุงงานเขียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น 2. ผู้เรียนเรียนรู้ทักษะการประเมินงานเขียนตามเกณฑ์การประเมินงานเขียนอย่างถูกต้องและไม่มีความคิด และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมชั้น 3. ผู้เรียนนำผลงานเขียนที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากการประเมินตนเองและจากผลการประเมินของเพื่อนมาปรับปรุงแก้ไข และนำมาให้ผู้สอนประเมิน
5) ขึ้นเติมเต็มงานเขียนให้สมบูรณ์ 5.1 นำผลการประเมินและข้อมูลย้อนกลับมากำหนดประเด็นการปรับแก้ 5.2 ปรับแก้ไขงานจนได้ชิ้นงานฉบับสมบูรณ์	- ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนให้นำความรู้ด้านเนื้อหาและกลวิธีการเขียน รวมทั้งข้อมูลย้อนกลับที่ได้จากตนเอง เพื่อนร่วมชั้น และผู้สอนมาวิเคราะห์เพื่อหาปรับแก้ไขและสร้างงานเขียนฉบับสมบูรณ์	- ผู้เรียนวิเคราะห์ผลการประเมินงานเขียนที่ได้รับจากตนเอง เพื่อนร่วมชั้น และผู้สอนมาใช้ในการปรับแก้ไขและสร้างงานเขียนสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ผู้สนใจศึกษาด้านการเขียน สามารถนำทฤษฎีสหบท หรือ สัมพันธสาร มาศึกษาในด้านอื่น ๆ เช่น การอ่าน การคิดวิเคราะห์ ทั้งนี้ อาจทำให้เห็นการใช้ทฤษฎีสหบทในลักษณะที่แตกต่างกันได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ทำให้เกิดช่องทาง หรือประเด็นที่อาจจะนำไปสู่งานวิจัยในอนาคต เช่น เมื่อผลการวิจัยพบว่า วิธีการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ แสดงให้เห็นว่า การศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ข้อมูลอื่น ๆ ที่จะช่วยยืนยันประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ด้วยการเรียนการสอนที่พัฒนาขึ้นได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงควรมีการศึกษา

พัฒนาการของนักศึกษาด้วยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์การเรียน การใช้แบบสอบถาม การสังเกตพฤติกรรมนักศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครบถ้วนในทุก ๆ ด้าน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- Adler, M. R. (2002). "The Role of Play in Writing Development: A Study of Four High School Creative Writing Classes". *Dissertation Abstracts International* 63,1(July): 117-A.
- Allen, G. (2000). *Intertextuality*. New York: Routledge.
- Barthes, R. (1979). "From Work to Text" in *Textual Strategies: Perspectives in Post-Structuralist Criticism*. Ithaca, New York: Cornell University Press.
- Bunkhajorn. T. (2010). *With the Light of Literature*. Faculty of Arts, Chulalongkorn University.
- Bloom, H. (1997). *The Anxiety of Influence: The Theory of poetry*. London: Oxford University Press.
- Burns, P.C, Broman, B.L., and Alberta, L.W. (1974). *The language arts in the childhood education*. Chicago: Rand McNally Company.
- Buaket W. (1994). *The relationship between knowledge of essay writing structure and essay writing skills of Mathayom 3 students*. Master's thesis, Department of Secondary Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Caimey, T. (1990). *Intertextuality: Infectious echoes from the past*. *The Reading Teacher* 43(7): 47.
- Chunlawong, S. (2550) *Complexities of story-telling: postmodern features in contemporary Thai fiction* / (Doctoral dissertation). Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Chulalongkorn University.
- Kaewthep, K. (2009). *Mass communication: Theory and study guidelines*. Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University.
- khammanee. T. (2019). *Teaching Science*. Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Nakornthap. T. (1989). *Writing 2*. 5th ed. Bangkok: Aksorn Charoentat.
- Makjui, A. (2010). *Development of a teaching model based on the theory of intertextuality to enhance creative Thai writing ability of undergraduate students*. (Doctoral dissertation). Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Chulalongkorn University.

- Phothong, K. (2014) Development of a creative reading and writing teaching model based on the Theory of Relationships to promote creative reading and writing abilities of undergraduate students. (Doctoral dissertation). Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Silpakorn University.
- Srisaak. B. (2007). Preliminary research. Bangkok: Suwiryasan.
- Smidtilok, P. (1998). The connection of the content of "novels" in printed media and in drama television. Master's thesis, Mass Communication Program, Department of Mass Communication, Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University.
- Sukrot, P. (2002). Communication, Humor Creation and Relationships in Cartoons Raka and Rani. Master's Thesis, Department of Rhetoric and Performing Arts, Faculty of Communication Arts, Chulalongkorn University.
- Thira Suksawat Na Ayutthaya. (2005). Intertextuality as a Method of Literary Criticism. Humanities Journal. issue January-June. pp. (6)1-13.