

การศึกษาความเป็นไปได้ในการเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อภิษฎา ศรีเครือดัง¹
จารุวรรณ เม่งกวง²
จักรวาล ไชยพัฒน์³
ณณาน นลินขวัญ⁴
นพลักษณ์ หนักแน่น¹

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาจุดมุ่งหมายและความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรของกลุ่มเป้าหมายในอนาคต 2) ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการใช้บัณฑิตในหลักสูตรของกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต และ 3) ศึกษาแนวทางการเปิดหลักสูตรจากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นนักเรียนที่กำลังเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 100 คน โดยใช้ 1) แบบสอบถามศึกษาความต้องการศึกษาต่อของกลุ่มผู้เรียนในอนาคต มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .88 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ และ 2) การสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลแบบผานวิธี

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรของกลุ่มเป้าหมายในอนาคต ส่วนใหญ่ให้ความสนใจหลักสูตรฯ ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 72.73 และต้องการรูปแบบการเรียนแบบผสมผสาน คิดเป็นร้อยละ 58.8 โดยเนื้อหาที่ต้องการศึกษามากที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 62.7 และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 52.9 2) ความคิดเห็นและความต้องการใช้บัณฑิตในหลักสูตรของกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต พบว่า ร้อยละ 75 สนับสนุนการเปิดหลักสูตร และร้อยละ 90 เห็นว่าหลักสูตรนี้มีความสำคัญต่อองค์กรในยุคดิจิทัล โดยเสนอให้มีเนื้อหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 65 และจิตวิทยาแรงงาน คิดเป็นร้อยละ 65 และ 3) แนวทางการเปิดหลักสูตรฯ จากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ พบว่าหลักสูตรนี้มีความสำคัญต่อภาคอุตสาหกรรมเนื่องจากช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจเทคโนโลยีและพฤติกรรมมนุษย์ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ข้อเสนอแนะจากการวิจัยระบุว่าหลักสูตรควรมุ่งเน้นการเรียนรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติจริง ควรมีคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญทั้งในประเทศและต่างประเทศ และต้องปรับปรุงเนื้อหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและองค์การ

คำสำคัญ: การศึกษาความเป็นไปได้, การเปิดหลักสูตร, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, องค์การดิจิทัล

Received: March 9, 2025, Revised: June 25, 2025, Accepted: June 25, 2025

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Corresponding Author: apisada.sri@rmutr.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

⁴ อาจารย์ ดร.ประจำสาขาวิชาศึกษาทั่วไป คณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

Feasibility Study on Bachelor of Science Program in Industrial Psychology and Digital Organization Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

Apisada Srikrueadong¹

Jaruwan Mengkuang²

Jakrawan Chaipat³

Naryarn Narinkwan⁴

Noppalux Naknan¹

Abstract

This study is survey research aimed to 1) study the objectives and future educational needs of the target group for pursuing the program, 2) examine the opinions and needs for program graduates among graduate users, and 3) investigate approaches for program development based on expert opinions in industrial and organizational psychology. The study employed 1). future educational needs questionnaires with Cronbach's alpha coefficients .88 through online questionnaires and 2) in-depth interviews, utilizing mixed-method data analysis. The sample size of this study is 100 Upper secondary school students in Prachuap Khiri Khan Province.

Research findings revealed that 1) Regarding future educational needs of the target group for the program, the majority showed high interest in the program at 72.73 percent, with a preference for blended learning format at 58.8 percent. The most desired content area was human resource development at 62.7 percent, followed by digital technology application at 52.9 percent. 2) Concerning opinions and needs for program graduates among graduate users, 75 percent supported the program establishment, and 90 percent considered this program important for organizations in the digital era. They suggested incorporating content on technology-enhanced human resource management at 65 percent and occupational psychology at 65 percent. And 3) Regarding program development approaches based on expert opinions in industrial and organizational psychology, the program was found to be significant for the industrial sector as it helps develop personnel with understanding of both technology and human behavior, enhances competitive capabilities, and promotes organizational adaptability to change. Research recommendations indicated that the program should emphasize practical learning applications, include faculty expertise from both domestic and international backgrounds, and continuously update content to keep pace with technological and organizational changes.

Keywords: Feasibility study, Opening program, Industrial psychology, Digital organization

Received: March 9, 2025, **Revised:** June 25, 2025, **Accepted:** June 25, 2025

¹ Assistant Professor Ph.D. General Education, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

Corresponding Author: apisada.sri@rmutr.ac.th

² Assistant Professor, General Education, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

³ Lecturer General Education, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

⁴ Lecturer, Ph.D. General Education, Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สังคมโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และโครงสร้างของแรงงาน ส่งผลโดยตรงต่อการจัดการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ประเทศไทยภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) ได้เน้นถึงความจำเป็นในการปรับตัวของระบบการศึกษาต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเน้นการผลิตกำลังคนที่มีทักษะสอดคล้องกับตลาดแรงงาน การสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะทางสังคม (Soft Skills) ที่เป็นที่ต้องการในภาคการผลิตและบริการ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

หนึ่งในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อแนวโน้มดังกล่าว คือ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล ซึ่งเป็นศาสตร์ที่บูรณาการองค์ความรู้ด้านพฤติกรรมมนุษย์กับการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล การพัฒนาหลักสูตรในสาขานี้จำเป็นต้องอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีที่แข็งแกร่งเพื่อให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่องค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับความท้าทายในการจัดการทรัพยากรบุคคลภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ที่ประกอบด้วยความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับ และความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ประกอบด้วยเงินเดือน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Frederick Herzberg, 1959) การออกแบบหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัลช่วยให้เข้าใจความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัลที่องค์กรต่าง ๆ ต้องการบุคลากรที่สามารถวิเคราะห์และจัดการปัจจัยแรงจูงใจของพนักงานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การทำงานจากที่บ้าน การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และการสร้างความผูกพันของพนักงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

การเข้าใจแรงจูงใจของบุคคล ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน (Competency) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าคะแนนเชาวน์ปัญญา โดยเน้นการพัฒนาทักษะที่สามารถสังเกตได้ วัดผลได้ และสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้แนวคิดนี้ในการออกแบบหลักสูตรจะช่วยให้สามารถกำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (Program Learning Outcomes) ที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ (David C. McClelland, 1973) โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ที่จำเป็นสำหรับนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมในยุคดิจิทัล เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการประเมินจิตวิทยา การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) เพื่อเข้าใจพฤติกรรมพนักงาน และการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล

นอกจากการเข้าใจแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะแล้ว องค์กรในการทำงานจะต้องพัฒนาระบบสังคม (Social System) ที่ประกอบด้วยบุคคล วัฒนธรรมองค์กร บทบาทหน้าที่ และความสัมพันธ์ในการทำงาน และระบบเทคนิค (Technical System) ที่ประกอบด้วยเทคโนโลยี เครื่องมือ กระบวนการทำงาน และโครงสร้างพื้นฐาน (Eric Trist และ Ken Bamforth, 1951) โดยทั้งสองระบบต้องทำงานร่วมกันอย่างสมดุลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทฤษฎีนี้มีความเกี่ยวข้องอย่างสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล เนื่องจากช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนของการจัดการองค์กรในยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน

ปัจจุบันในประเทศไทยยังไม่มีหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่บูรณาการทั้งสองศาสตร์นี้อย่างชัดเจนในรูปแบบที่ทันสมัยและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม การศึกษาของ Amornrattanasin และคณะ (2022) ระบุว่าองค์กรในประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีทั้งความรู้ด้านจิตวิทยาและทักษะการใช้เทคโนโลยี การผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะทั้งสองด้านจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อลดช่องว่างระหว่างการศึกษาและการทำงาน นอกจากนี้ การศึกษาโดย Theparat และคณะ (2023) ยังชี้ว่าการลงทุนในหลักสูตรที่บูรณาการเทคโนโลยีและศาสตร์ด้านมนุษย์จะส่งผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

ในระดับโลกการศึกษาของ OECD (2023) เน้นว่าทักษะเชิงพฤติกรรม (behavioral skills) และทักษะดิจิทัล (digital skills) เป็นทักษะสำคัญที่ตลาดแรงงานต้องการในอีก 5-10 ปีข้างหน้า การผลิตบัณฑิตที่มีทักษะเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงต่อความสามารถของประเทศในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเฉพาะ SDG เป้าหมายที่ 4 ด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ และเป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ

การพัฒนาหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล จะทำให้สามารถเตรียมบัณฑิตให้เข้าใจและสามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานจากการทำงานในสำนักงานเป็นการทำงานแบบไฮบริด การใช้ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลแบบดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบเสมือนจริง หลักสูตรจึงต้องสอนให้นักศึกษาเข้าใจวิธีการวิเคราะห์ผลกระทบของเทคโนโลยีต่อพฤติกรรมและจิตใจของคนในองค์กร การออกแบบกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่คำนึงถึงทั้งมิติทางเทคโนโลยีและมิติทางมนุษย์ และการพัฒนาทักษะในการเป็นที่ปรึกษาเพื่อช่วยองค์กรต่าง ๆ ในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล

ดังนั้น การเปิดหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัลจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนที่สามารถเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยกระดับขีดความสามารถขององค์กร หลักสูตรที่พัฒนาตามพื้นฐานทางทฤษฎีที่แข็งแกร่งจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องการบุคลากรที่มีทักษะการจัดการทรัพยากรบุคคลในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของประเทศในการสร้างกำลังคนที่มีสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล

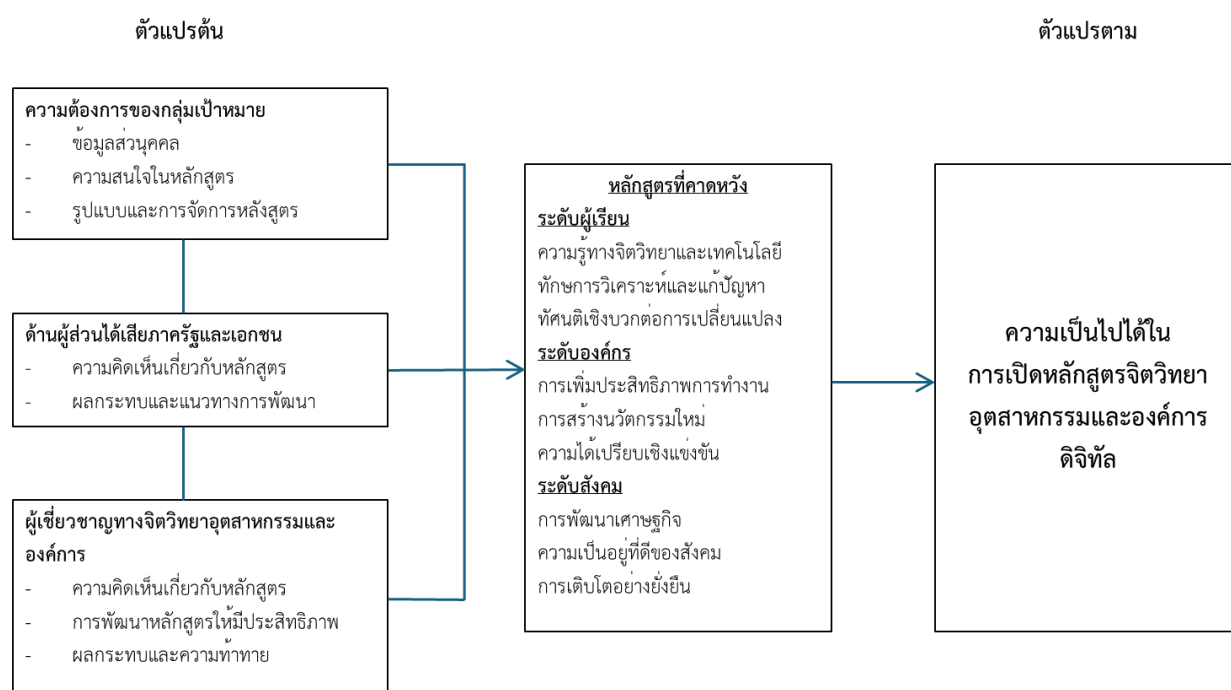
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงเห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาความเป็นไปได้ในการเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล โดยมุ่งหวังให้หลักสูตรนี้เป็นกลไกสำคัญในการผลิตกำลังคนรุ่นใหม่ที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของประเทศ สนับสนุนการพัฒนาประเทศตามนโยบายเชิงรุกด้านการศึกษาของชาติ และตอบสนองต่อสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและยั่งยืน การที่หลักสูตรมีพื้นฐานทางทฤษฎีที่แข็งแกร่งและสามารถเชื่อมโยงกับการปฏิบัติได้จริงจะช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ในการเปิดหลักสูตรและการได้รับการยอมรับจากทั้งสถาบันการศึกษา ผู้ใช้บัณฑิต และสังคมโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาจุดมุ่งหมายและความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรของกลุ่มผู้เรียนในอนาคต
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความต้องการใช้บัณฑิตในหลักสูตรของกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต
3. เพื่อศึกษาแนวทางการเปิดหลักสูตรจากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้เทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลแบบหลากหลาย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามปลายปิด แบบสอบถามปลายเปิด และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักเรียนที่กำลังเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 7,653 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนที่กำลังเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 100 คน ด้วยวิธีการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร ตามการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie Morgan (1970)

3. กลุ่มผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 20 คน ที่ทำงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อศึกษาความต้องการใช้บัณฑิตและลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการ

4. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร จำนวน 9 คน เพื่อศึกษาแนวคิดหลักการ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเปิดหลักสูตร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบ

1.1 แบบสอบถามปลายปิด เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อของกลุ่มผู้เรียนในอนาคต ด้วยข้อคำถามที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย ให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบ และปรับปรุงตามแนะนำให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบของความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.8-1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha's Cronbach) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

1.2 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาความต้องการใช้บัณฑิตและลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการ โดยกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต โดยเลือกใช้แบบสอบถามปลายเปิด ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ตอบได้อย่างเต็มที่ โดยข้อคำถามจะเป็นประเด็นที่ต้องการจะศึกษาและมีความครอบคลุมเนื้อหาข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.8-1.00

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเปิดหลักสูตรของผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร โดยผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างครอบคลุมเนื้อหาตามวัตถุประสงค์การวิจัย 5 ประเด็นหลัก ประกอบด้วย

2.1 ประสพการณ์และมุมมองต่อสาขาวิชา เช่น บทบาทและความสำคัญของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรในปัจจุบัน ความท้าทายและปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน

2.2 ความต้องการด้านหลักสูตร เช่น ความเหมาะสมของหลักสูตรปัจจุบันกับตลาดแรงงาน เนื้อหา และทักษะที่ขาดหายไปหลักสูตรปัจจุบัน การเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติ

2.3 รูปแบบการจัดการเรียนการสอน เช่น วิธีการสอนที่เหมาะสมกับสาขาวิชา การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์ภาคปฏิบัติ

2.4 คุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษา เช่น ความรู้ความสามารถที่จำเป็น ทักษะหลักสำหรับการทำงาน การเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน

2.5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เช่น ปัจจัยความสำเร็จของหลักสูตรการสนับสนุนจากองค์กรที่เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายปิด

เก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย เพื่อศึกษาความต้องการศึกษาต่อของกลุ่มเป้าหมายในอนาคต จำนวน 100 คน ในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google Form เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน 2567 จากนั้นผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามด้วยการกำหนดกรอบประเด็น

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด

2.1 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต เพื่อศึกษาความต้องการใช้บัณฑิตและลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการโดยกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 20 ท่าน ในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google Form เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน 2567 จากนั้นผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามด้วยการกำหนดกรอบประเด็น

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ใช้แบบสัมภาษณ์ แนวคิด หลักการ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเปิดหลักสูตรฯ ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการด้วยการติดต่อกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ โดยมีรูปแบบการบันทึกข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก การบันทึกภาพและเสียงจากการสัมภาษณ์ ผ่านโปรแกรมออนไลน์ (Zoom) และต้องได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อน เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน ตุลาคม - พฤศจิกายน 2567 เมื่อเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ผู้วิจัยถอดเทป การสัมภาษณ์ข้อมูล โดยไม่เปลี่ยนแปลงข้อมูลและไม่ตีความข้อมูลอย่างครบถ้วน จากนั้นผู้วิจัยทำความคุ้นเคยกับข้อมูล (Familiarization) ด้วยการอ่านบทสัมภาษณ์/บันทึกหลาย ๆ รอบจากนั้นมองหาประเด็นพร้อมพร้อมจดบันทึกประเด็นแนวคิดต่าง ๆ รวมทั้งมองหาประเด็นใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ที่ได้จากแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายปิดของกลุ่มเป้าหมาย วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ความสนใจในหลักสูตร รูปแบบการเรียนรู้ที่ต้องการ

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์เชิงลึก ดำเนินการแปลความและเปรียบเทียบ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (สุภัทรา จงศิริ และณัฐวิมล พุทธิรักษา, 2565) วิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้ขั้นตอนดังนี้

2.1. อ่านข้อมูลอย่างละเอียดหลายรอบ (Familiarization)

2.2. แยกประเด็นเนื้อหา (Coding)

2.3. จัดหมวดหมู่ข้อมูลตามกรอบประเด็น (Thematic Framework)

2.4. การหาลักษณะร่วมที่เหมือนกันและแตกต่างกัน

2.5. ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบคำบรรยายเชิงวิเคราะห์ คำตอบหรือข้อความที่สะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเนื้อหาของโครงการวิจัย สิทธิของผู้ให้ข้อมูลในการไม่เข้าร่วมการวิจัย หรือสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยจะไม่มีผลกระทบ ต่อความเป็นส่วนตัว ชื่อและข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจะได้รับการปกปิดเป็นความลับ

ผลการวิจัย

จากการวิจัยการศึกษาการศึกษาความเป็นไปได้ในการเปิดหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สรุปลงตาม วัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ศึกษาจุดมุ่งหมายและความต้องการศึกษาต่อในหลักสูตรของกลุ่มเป้าหมายในอนาคต

ผลจากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและ อยู่ในช่วงอายุ 17-25 ปี ซึ่งสะท้อนถึงกลุ่มเป้าหมายหลักที่มีศักยภาพในการเข้าศึกษาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสนใจในหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การดิจิทัลอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 72.73 ซึ่งบ่งชี้ว่ามีความต้องการตลาดที่ชัดเจนสำหรับหลักสูตรนี้

ในด้านรูปแบบการเรียนการสอน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการรูปแบบการเรียนแบบ ผสมผสาน (Blended Learning) ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนออนไลน์และออฟไลน์ คิดเป็นร้อยละ 58.8 ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ที่เน้นความยืดหยุ่นและการเข้าถึงได้หลากหลาย ช่องทาง ขณะที่ช่วงเวลาที่สะดวกในการเรียนนั้น กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่เลือกวันธรรมดา (จันทร์-ศุกร์) ซึ่งจะต้องนำมาพิจารณาในการจัดตารางเรียนและการวางแผนการใช้ทรัพยากรการเรียนการสอน

สำหรับเนื้อหาและสาขาวิชาที่ต้องการเรียนรู้ ผลการสำรวจแสดงให้เห็นถึงความต้องการเนื้อหา เฉพาะที่ชัดเจน โดยอันดับแรกคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 62.7 ซึ่งสะท้อนความต้องการ ในการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการและพัฒนาบุคลากรในองค์กร รองลงมาคือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คิดเป็น ร้อยละ 52.9 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการรับรู้ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการทำงานยุคใหม่ ในแง่ของการรับรู้ ประโยชน์และโอกาสในอนาคต ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 70.6 มีความเชื่อมั่นว่าหลักสูตรจะช่วยพัฒนา ทักษะการทำงานในอนาคต ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังที่สูงต่อประโยชน์ของหลักสูตร นอกจากนี้ ผู้ตอบ แบบสอบถามถึงร้อยละ 82.4 เห็นว่าความรู้ด้านจิตวิทยาและเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงาน ในอนาคต ซึ่งสะท้อนถึงการรับรู้ถึงความสำคัญของการผสมผสานระหว่างความรู้ด้านจิตวิทยากับเทคโนโลยี

จากผลการวิจัยข้างต้นแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายมีความต้องการและความสนใจต่อหลักสูตรวิทยาศา สตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล อย่างชัดเจนโดยเฉพาะในด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งมีความเชื่อมั่นในประโยชน์และโอกาส ที่หลักสูตรจะนำมาสู่การพัฒนาอาชีพในอนาคต ผลการวิจัยนี้สนับสนุนความเป็นไปได้ในการเปิดหลักสูตร ดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

2. ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการใช้บัณฑิตในหลักสูตรของกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต

จากการสอบถามความคิดเห็นและความต้องการใช้บัณฑิตของกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตจำนวน 20 ท่าน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสนใจและการรับรู้ถึงความสำคัญของหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยกลุ่มผู้ใช้บัณฑิตส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเปิดหลักสูตรนี้ คิดเป็นร้อยละ 75 ซึ่งสะท้อนถึงการยอมรับและความต้องการบัณฑิตในสาขานี้จากภาคอุตสาหกรรมและองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่น่าสนใจคือผู้ใช้บัณฑิตให้ความเห็นว่าหลักสูตรนี้มีความสำคัญต่อองค์กรในปัจจุบันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงานต่อความรู้และทักษะที่หลักสูตรนี้จะผลิต นอกจากนี้ ผู้ใช้บัณฑิตยังมีความเห็นสอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายผู้เรียนในเรื่องรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน ซึ่งจะช่วยให้บัณฑิตมีทั้งความรู้ทางทฤษฎีและประสบการณ์ปฏิบัติที่สมดุล

สำหรับเนื้อหาวิชาที่ควรบรรจุในหลักสูตร ผู้ใช้บัณฑิตให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และจิตวิทยาแรงงานและการพัฒนาองค์การในยุคดิจิทัล ในสัดส่วนสูงสุดเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือพฤติกรรมองค์การในยุคดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 60 ขณะที่จิตวิทยาในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ และการใช้ AI และ Big Data ในการบริหารองค์กร มีความสำคัญในระดับเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 55 ข้อมูลนี้แสดงให้เห็นถึงลำดับความสำคัญของรายวิชาที่ควรบรรจุในหลักสูตร และสามารถนำไปใช้ในการออกแบบโครงสร้างหลักสูตรและการจัดสรรเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มวิชาได้อย่างเหมาะสม

จากข้อเสนอแนะของผู้ใช้บัณฑิตสามารถจำแนกได้เป็นแนวทางการพัฒนาหลักสูตรในหลายมิติ ได้แก่ มิติบุคลากรและการสอน ซึ่งต้องการให้มีอาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีความเข้าใจจิตวิทยาทั้งแนวคิดตะวันตกและตะวันออก และสามารถพัฒนาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มิติการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องการให้มีระบบการเรียนการสอนและรายวิชาที่พร้อมในการพัฒนาทักษะดิจิทัล มีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และเน้นการประยุกต์ใช้องค์ความรู้พร้อมการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ มิติความยืดหยุ่นของหลักสูตร ซึ่งควรเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการสามารถเข้าร่วมการเรียนได้ และมิติการปรับปรุงหลักสูตร ซึ่งต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกปัจจุบัน

ผู้ใช้บัณฑิตได้ระบุคุณลักษณะของบัณฑิตที่ต้องการไว้อย่างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ความรู้พื้นฐานที่ประกอบด้วยความรู้ทางสังคมศาสตร์ จิตวิทยาทั่วไป จิตวิทยาองค์กร จิตวิทยาอุตสาหกรรม ความรู้ด้านบุคคล และความรู้ทั่วไปที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดรายวิชาแกนและรายวิชาเฉพาะของหลักสูตร ขณะที่ความรู้หรือทักษะที่เน้นเป็นพิเศษ ประกอบด้วยความรู้ด้านสถิติ ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการเข้าสังคม การสื่อสาร และทักษะกระบวนการแก้ปัญหาในสถานที่ทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการออกแบบรายวิชาปฏิบัติการ กิจกรรมเสริมหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นการพัฒนาทักษะเหล่านี้

จากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนารายละเอียดของหลักสูตรได้หลายด้าน ได้แก่ การกำหนดปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต การออกแบบโครงสร้างหลักสูตรและการจัดสัดส่วนรายวิชาตามลำดับความสำคัญที่ผู้ใช้บัณฑิตระบุ การกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้ครอบคลุมทั้งความรู้พื้นฐานและทักษะหลักที่ต้องการ การวางแผนการจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติ การกำหนดคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญของอาจารย์ประจำหลักสูตร และการวางระบบการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเทคโนโลยี ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการเปิดหลักสูตรและให้แนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง

3. เพื่อศึกษาแนวทางการเปิดหลักสูตร จากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ผลจากการศึกษาข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 9 ท่าน สรุปข้อคิดเห็นที่เป็นสาระสำคัญดังนี้

3.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักสูตร จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญแสดงให้เห็นว่าหลักสูตร จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล มีความจำเป็นและมีศักยภาพสูงในการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในด้านการสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีและการรักษามิติทางมนุษย์ในองค์กร การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคใหม่ และการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยี

1) การรับมือกับการแทนที่ของเทคโนโลยี “ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเทคโนโลยีสมัยใหม่มีความเจริญอย่างมาก หากไม่มีการพัฒนาหลักสูตรนี้ขึ้นอย่างทันที่ จะมีปัญหาอย่างยิ่งกับมนุษย์ เพราะเทคโนโลยีจะเข้ามาจัดการแทนในหลายระบบ ” หลักสูตรนี้มีความจำเป็นเร่งด่วนเนื่องจากเทคโนโลยีกำลังเข้ามาแทนที่แรงงานมนุษย์อย่างรวดเร็ว แต่ยังคงมีส่วนที่เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนได้ “แรงงานที่เคยใช้แรงงานคนและสัตว์แทบจะหายไปอย่างแน่นอน เมื่อเทคโนโลยีเข้ามาอาชีพหลายอย่างจะถูกแทนที่ด้วยเอไอ แต่จะอย่างไรก็ตามเทคโนโลยีไม่มีจิตวิญญาณ ไม่สามารถแทนที่มนุษย์ในทุกเรื่องได้”

2) เนื้อหาและหัวข้อสำคัญที่ควรมีในหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญเสนอโครงสร้างหลักสูตรที่ชัดเจน: “ควรแบ่งหัวข้อออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ศึกษาจิตวิทยาด้านพฤติกรรมมนุษย์ ในฐานะคนทำงาน ระดับผู้บังคับบัญชา ลูกค้า องค์กร และการใช้เทคโนโลยีเสริมการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 2 ศึกษาความต้องการหลักของมนุษย์ทุกสถานะ การใช้เทคโนโลยี รวมถึงองค์กร และส่วนที่ 3 การนำความรู้การศึกษาพฤติกรรม และเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการแก้ปัญหาทุกสถานะ และองค์กรต่อการทำงาน ” หัวข้อเฉพาะที่สำคัญผู้เชี่ยวชาญเสนอหัวข้อที่ตรงกับความต้องการของยุคดิจิทัล: เช่น “จิตวิทยาการสื่อสารยุคดิจิทัล (Communication psychology in the digital age) สภาวะผู้นำในองค์กร (leadership) กรอบชุดแนวคิดสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัล (Mindset of excellence in Digital Age) การสื่อสารชั้นสูงบนโลกเสมือน (nlp communication model)”

3) ผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อพฤติกรรมและการรับมือผลกระทบที่จะเกิดขึ้น

ผู้เชี่ยวชาญชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีมากเกินไป: “ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานและองค์กรอย่างมาก สังคมเป็นสังคมก้มหน้า มองไม่กว้างคิดก็ไม่ไกล คิดแต่ประโยชน์ส่วนตน เพราะไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากเหมือนเดิม ความเห็นอกเห็นใจกันก็น้อยตามไปด้วย เป็นองค์กรไร้กระดาษ การทำงานแบบ Paperless ทำงานเร็ว ประหยัดเวลา no space no time ทำงานแค่เฉพาะตน จะไม่มีปฏิสัมพันธ์กับคนสู่คน เพราะมุ่งเน้นแต่ผลลัพธ์ มากขึ้น และในทางกลับกัน คนในองค์กร จะซึมเศร้าง่าย ทำงานแบบคนไร้จิตใจ เพราะสื่อสารแต่หน้าจอ” แนวทางการรับมือ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางแก้ไขที่เน้นการพัฒนาจิตใจควบคู่กับเทคโนโลยี: “การรับมือต้องสอนเรื่องความเข้มแข็งทางใจ ควบคู่ไปด้วย” “หลักสูตรนี้จำเป็นจะต้องทำให้คนทำงานขึ้นเดียวหลายคน จะได้พบและมีโอกาสสนทนาปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับสิ่งที่ทำแม้จะมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาแทน แต่จะต้องให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ”

4) ความเห็นต่อศักยภาพในการพัฒนาบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเห็นด้วยกับความสำคัญและประโยชน์ของหลักสูตร: “เห็นด้วยอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และทุกอย่างที่เกิดขึ้นมีส่วนในการนำมาพัฒนาอุตสาหกรรมและองค์กรทั้งสิ้น ต้องมีหลักสูตรใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและสามารถเสริมสร้างช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร เพราะในยุคที่ ‘ข้อมูล’ คือ ‘ทองคำ’ และ ‘เทคโนโลยี’ คือ ‘เครื่องมือ’ หลักสูตรนี้เปรียบเสมือน ‘เข็มทิศ’ ที่ช่วยชี้ทางให้บุคลากร HR และผู้บริหารองค์กร เข้าใจทั้ง ‘ศาสตร์’ และ ‘ศิลป์’ ของการบริหารคนในยุคดิจิทัล”

3.2 การพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ

1) แนวทางการจัดการเรียนการสอน ผู้เชี่ยวชาญเน้นความสำคัญของการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง โดยเสนอสัดส่วนการเรียนที่เน้นประสบการณ์จริง: การผสมผสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ “ควรแบ่งเป็น 70 ในการให้ความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้กับภาคอุตสาหกรรมหรือได้รับการฝึกงาน ก่อนจะจบ คิดเป็นร้อยละ 70 ของเวลาที่เรียนทั้งหมด และอาจารย์จะต้องประสานกับภาคอุตสาหกรรมนั้น 20 สำหรับการให้ความรู้ในชั้นเรียน และ 10 สำหรับงานค้นคว้าและนำเสนอผลงานของนักศึกษา” “การเรียนรู้ที่แท้จริง ไม่ได้อยู่แค่ในตำรา แต่อยู่ที่การ ‘ลงมือทำ’ หลักสูตรนี้จึงควรผสมผสานการเรียนรู้ ‘ภาคทฤษฎี’ ที่แม่นยำ กับ ‘ภาคปฏิบัติ’ ที่เข้มข้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ ‘สัมผัส’ ประสบการณ์จริง และ ‘ลับคม’ ทักษะของตนเอง” การเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะการเตรียมความพร้อมอย่างครอบคลุม: “ผู้สอนต้องมีทั้งวิชาดี มีความรู้อย่างลึกซึ้งและต้องมีการฝึกฝนคือ ความประพฤติดีด้วย สถานศึกษาต้องมีอุปกรณ์การเรียนและห้องสมุดพร้อมทั้งห้องปฏิบัติการอย่างสมบูรณ์ มีการนำผู้เรียนไปศึกษาดูงาน หรือฝึกงานยังประเทศที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยี การเรียนรู้ที่ดี ต้องรู้จักพื้นฐาน รู้สภาวะภายใน สู่ภายนอก ปรัชญา ปณิธาน ปณิธิ มีให้ครบ”

2) ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่าต้องมีความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ความจำเป็นของการเชื่อมโยงกับโลกของงานจริง “ควรต้องความร่วมมือกับทุกภาคส่วน อย่างแน่นอน เพราะระบบและเทคโนโลยีที่ผลิตออกมาสู่โลก ล้วนเป็นองค์ความรู้ ที่ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์โดยตรงทั้งสิ้น เมื่อมีเครือข่ายมาก และผู้เรียนได้เข้าไปศึกษาโดยตรงมากเท่าไรก็จะเป็นเรื่องที่ดี” “ ‘วิชาความรู้’ เปรียบเสมือน ‘เมล็ดพันธุ์’ ที่ต้องได้รับการ ‘เพาะบ่ม’ ใน ‘ผืนดิน’ จริง หลักสูตรนี้

จึงควรประสานความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ผู้เรียนได้ ‘สัมผัส’ ประสบการณ์จริง ได้ ‘เรียนรู้’ จาก ‘ผู้เชี่ยวชาญ’ และได้ ‘เติบโต’ ในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย” รูปแบบความร่วมมือที่หลากหลายผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการร่วมมือที่ครอบคลุม: “ทั้งด้านความร่วมมือ การเชิญผู้เชี่ยวชาญในองค์กรอุตสาหกรรมทั้งรูปแบบสัมมนาของหลักสูตรและการมีส่วนร่วมในรายวิชาที่เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาความรู้ นักศึกษา การจัดกิจกรรมภาคปฏิบัติการ มาร่วมในการให้ความรู้แก่นักศึกษา รวมถึงการฝึกปฏิบัติงานจริงของนักศึกษา” “ทางหลักสูตรจำเป็นต้องสร้างคลินิกจิตวิทยาในร่วมมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นสถานที่สำหรับบำบัดปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อประกอบการการพัฒนาหลักสูตร”

3) ทักษะที่ควรได้รับการพัฒนาเป็นพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญเน้นความสำคัญของการทำงานร่วมกับ AI และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทักษะการปรับตัวและการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี “หลักสูตรนี้ต้องให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาด้านความรู้รอบด้าน โดยเฉพาะที่เป็นพิเศษคือระบบการทำงานด้านเอไอ ที่คนหนึ่งคนสามารถมีเทคนิคใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาเป็นผู้ช่วย คนทำงานคนเดียว ใช้เทคโนโลยีมาช่วยงาน เหมือนมีคนที่เป็นเพื่อนร่วมงานช่วยกันทำงานทั้งองค์กร” ในยุคที่ทุกอย่างเชื่อมโยงกันด้วยปลายนิ้ว ทักษะที่ผู้เรียนต้องมีไม่ใช่แค่ความรู้ทางเทคนิค แต่เป็นทักษะการปรับตัว ที่จะช่วยให้พวกเขาก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่จะช่วยให้พวกเขาสร้างสรรค์ผลงานที่ยิ่งใหญ่ เกินกว่าที่คนคนเดียวจะทำได้

ผู้เชี่ยวชาญเสนอทักษะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับยุคดิจิทัล ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การสื่อสารใช้ social media, การใช้ประโยชน์จาก big data, การทำงานแบบ on-line ทำงานได้ทุกที่ทุกเวลาที่มี Wi-Fi ทักษะการให้คำปรึกษาและการพัฒนาบุคลิกภาพ “ทักษะการฝึกปฏิบัติ และพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งพฤติกรรม กาย วาจา ใจ ที่เหมาะสมพร้อมสำหรับการเป็นผู้ให้คำปรึกษาทั้งการฝึกตนเองก่อนออกไปทำงานในองค์กร รวมถึงต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี พร้อมทั้งมีคลังข้อมูล แบบทดสอบทางจิตวิทยาที่พร้อมสำหรับการให้คำปรึกษาในองค์กรข้างนอกต่อไป”

3.3 ผลกระทบและความท้าทาย

3.3.1. ความท้าทายด้านทรัพยากรมนุษย์และความเชี่ยวชาญ การพัฒนาหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล ในบริบทของการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 มีความซับซ้อนที่ต้องการการพิจารณาปัญหาและอุปสรรคอย่างรอบด้าน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สามารถระบุประเด็นความท้าทายหลักและแนวทางการแก้ไขได้ดังนี้

1) การขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญสหวิทยาการ ประเด็นสำคัญที่ผู้เชี่ยวชาญชี้ให้เห็นคือ “จะมีผู้เชี่ยวชาญครบทุกด้านหรือไม่ เพราะความเจริญด้านเทคโนโลยี มีอย่างมากมาย ขนาดการแก้ไขปัญหาด้านคอลเซนเตอร์ยังแก้ไม่ได้เลย ณ วันนี้” ความท้าทายนี้สะท้อนถึงความซับซ้อนของการผสมผสานความรู้ทางจิตวิทยากับเทคโนโลยีดิจิทัลที่พัฒนาอย่างรวดเร็วการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นอุปสรรคสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญระบุว่า “บุคลากร คณาจารย์ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล และความตั้งใจเต็มที่ต่อการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว” เป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จของหลักสูตร

แนวทางแก้ไข ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางแก้ไขที่เน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยระบุว่า “ต้องหาเครือข่ายที่สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันให้ได้ ทั้งคณาจารย์และอุปกรณ์การเรียนรู้” การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาจะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ การเรียนรู้จากแบบอย่างที่ประสบความสำเร็จเป็นกลยุทธ์สำคัญ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ “ไปขอครูของสถาบันที่เปิดและประสบความสำเร็จเช่น มหาวิทยาลัยมหิดล คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม” เพื่อใช้เป็นต้นแบบในการพัฒนาหลักสูตร

2) ความท้าทายด้านโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากร

ข้อจำกัดทางงบประมาณและเทคโนโลยี การขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัยเป็นปัญหาสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญตั้งคำถามว่า “จะมีเครื่องมือ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย เพียงพอไหม” และชี้ให้เห็นถึงปัญหา “งบประมาณ” ที่เป็นอุปสรรคในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น

แนวทางแก้ไข การใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มออนไลน์ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว โดยระบุว่า “เวลาในการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านเทคโนโลยีในหลายระดับ สามารถเข้าไปเรียนรู้และมีแบบทดสอบทั้งฟรีและเสียค่าเรียนได้ฟรีของสำนักงาน กพ. สามารถเข้าไปเรียนได้เลยค่ะ เป็น online” การใช้ประโยชน์จากแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีอยู่แล้วจะช่วยลดต้นทุนและเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้

3) ความท้าทายด้านตลาดและผู้รับบริการ

ความไม่แน่นอนของความต้องการตลาด การประเมินความต้องการของตลาดแรงงานเป็นประเด็นสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญตั้งคำถามว่า “กลุ่มเป้าหมายผู้ที่สนใจเรียนมีมากน้อยเพียงใด เมื่อมีปัญหา ก็แก้ไข ให้เข้าถึงกลุ่ม บุคลากร ที่จะสอบ มีความพร้อมหรือไม่” ความไม่แน่นอนนี้อาจส่งผลกระทบต่อจำนวนผู้สมัครและความยั่งยืนของหลักสูตร

แนวทางแก้ไข การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยง ผู้เชี่ยวชาญเน้นความสำคัญของการวางแผนอย่างเป็นระบบ โดยระบุว่า “แนวทางการแก้ไขต้องวางแผนการดำเนินการบริหารหลักสูตรอย่างเต็มประสิทธิภาพ จัดโครงการดำเนินการและประชุมเพื่อหาแนวทางการดำเนินการบริหารหลักสูตร” การมีแผนบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อ “บริหารความเสี่ยงกรณีรับนักศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จะมีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างไร”

4) ความท้าทายด้านการยอมรับและการต้านทาน

ความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญมองว่า “ทุก ‘การเปลี่ยนแปลง’ ย่อมมาพร้อม ‘ความท้าทาย’ การเปิดหลักสูตรใหม่ก็เช่นกัน อาจต้องเผชิญกับ ‘แรงต้าน’ จากผู้ที่ไม่คุ้นชิน หรือ ‘ข้อจำกัด’ ด้านทรัพยากร” ความต้านทานนี้เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นเมื่อมีการแนะนำนวัตกรรมใหม่

แนวทางแก้ไข การใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์เชิงบูรณาการ การเอาชนะความท้าทายต้องอาศัย “วิสัยทัศน์” ที่กว้างไกล ‘ความมุ่งมั่น’ ที่แรงกล้า และ ‘กลยุทธ์’ ที่ชาญฉลาด” ซึ่งจะช่วยให้ “สามารถก้าวข้ามอุปสรรคเหล่านี้ไปได้” การสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับจึงเป็นสิ่งสำคัญ

5) ความท้าทายด้านความร่วมมือระหว่างภาคส่วน

การประสานงานกับภาคอุตสาหกรรม การสร้างความร่วมมือที่แท้จริงกับภาคเอกชนเป็นความท้าทายสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญชี้ให้เห็นว่า “การเปิดหลักสูตรนี้อาจเผชิญกับความท้าทายหรืออุปสรรคทางด้านผู้ประกอบการกับหลักสูตร ควรมีแนวทางแก้ไขให้ทั้งหลักสูตรและผู้ประกอบการหาแนวทางในการเปิดดำเนินการต่อไป”

แนวทางแก้ไข การสร้างความร่วมมือแบบ Win-Win การพัฒนาแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งสถาบันการศึกษาและภาคอุตสาหกรรมเป็นกุญแจสำคัญ ซึ่งต้องมีการออกแบบรูปแบบความร่วมมือที่สร้างคุณค่าร่วมกันและตอบสนองความต้องการของทั้งสองฝ่าย

3.3.2 ศักยภาพของหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัลในการยกระดับความสามารถในการแข่งขันของไทยในระดับสากล

1) ผู้เชี่ยวชาญมองเห็นศักยภาพพื้นฐานของคนไทยในเชิงบวก โดยยืนยันว่า “คนไทยไม่ได้ด้อยกว่าชาติใดในโลกทางด้านสมอง” การรับรู้ที่สะท้อนถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ไทยที่สามารถแข่งขันในระดับสากลได้ หากได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม

2) คุณลักษณะของนักศึกษาไทยรุ่นใหม่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญ ผู้เชี่ยวชาญสังเกตว่า “เด็กรุ่นใหม่มีใจใฝ่รู้ และมีจิตใจที่จะเรียนรู้เพื่อนำความรู้ออกไปช่วยสังคมประเทศชาติ” การมีแรงจูงใจที่มุ่งสู่การสร้างประโยชน์ส่วนรวมเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพระดับสากล

3) การได้รับการสนับสนุนจากระดับนโยบายเป็นปัจจัยเอื้อต่อความสำเร็จ ผู้เชี่ยวชาญระบุว่า “รัฐบาล สนับสนุนอย่างเต็มที่อยู่แล้ว” การมีการสนับสนุนจากภาครัฐช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรและการผลิตบุคลากรคุณภาพ

4) การเทียบเคียงกับมาตรฐานสากล ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า “หลักสูตรเป็นสากลอยู่แล้ว ลองเข้าไปดูของมหาวิทยาลัยแคมบริดจ์มีงานวิจัยรองรับและพร้อมสำหรับการศึกษา” การที่หลักสูตรสามารถเทียบเคียงกับมาตรฐานสากลได้แสดงถึงศักยภาพในการผลิตบัณฑิตที่สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานโลกได้

5) ช่องว่างและโอกาสในตลาดแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญระบุว่า “ในประเทศไทยมีไม่กี่ปริญญาตรีที่เปิด และแรงงานสาขานี้เป็นที่ต้องการอย่างมาก เนื่องจากประเทศไทยกำลังเติบโตและต้องการบุคลากรที่ช่วยสร้างความสุขให้กับคนทำงาน” ความต้องการที่สูงและจำนวนผู้ผลิตที่จำกัดสร้างโอกาสในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของหลักสูตร

6) ความท้าทายและการปรับตัวในยุคเทคโนโลยี ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นถึงความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว โดยกล่าวว่า “ทุกวันนี้ องค์กรไทย ก็พัฒนาอยู่แล้ว เทคโนโลยีไปเร็วมากเมื่อวานใช้ ChatGPT วันนี้ ก็เปลี่ยนไปแล้ว” ความเร็วของการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องการการปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

7) จุดเน้นที่สร้างความแตกต่าง เพื่อสร้างความโดดเด่นในเวทีสากล ผู้เชี่ยวชาญแนะนำว่า “หากอยากให้หลักสูตรไม่เหมือนใคร ก็มุ่งมาที่พัฒนาจิตใจมนุษย์จะดีกว่า” การเน้นมิติทางจิตใจและมนุษยศาสตร์ควบคู่กับเทคโนโลยีจะเป็นจุดแข็งที่สร้างความแตกต่างจากหลักสูตรอื่น ๆ ในระดับสากล

8) การสร้างมูลค่าเพิ่มและความสามารถในการแข่งขัน หลักสูตรที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ผู้เชี่ยวชาญระบุว่า “แน่นอนถ้าหลักสูตรนี้จัดให้แตกต่างจากสถาบันอื่น ๆ และสามารถผลิตนิสิตนักศึกษาที่ออกไปแล้วสามารถทำงานได้จริง ตรงเป้า ลดเวลา ลดขั้นตอนในการฝึกอบรมให้พนักงานใหม่ ๆ” การสร้างบัณฑิตที่พร้อมใช้งานทันทีจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรไทย

9) การพัฒนาศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญเสนอให้ “พัฒนาทรัพยากรบุคคลเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงให้มีความคิดสร้างสรรค์ให้มีความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีส่งประกวดในระดับชาติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ” การมีเวทีแสดงศักยภาพในระดับสากลจะช่วยยกระดับมาตรฐานและสร้างชื่อเสียงให้กับประเทศ

10) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ผู้เชี่ยวชาญเชื่อมั่นว่าการเน้นความสุขและความรักในองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ โดยระบุว่า “เชื่อมั่นว่า ความสุขความรักในองค์กรจะนำพาความสำเร็จสู่อุตสาหกรรมปัจจุบันได้” การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นบวกจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

3.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ที่จะช่วยให้การพัฒนาหลักสูตรมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมไทยได้ ดังนี้

1) การรับรองและสนับสนุนหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่แสดงความเห็นสนับสนุนการเปิดหลักสูตรอย่างชัดเจน โดยระบุว่า “เป็นหลักสูตรที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อชาติ บ้านเมือง และทรัพย์สินของประชาชนอย่างยิ่ง สนับสนุนให้เปิด” การรับรองนี้สะท้อนถึงความเข้าใจในบทบาทสำคัญของหลักสูตรต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว

2) แนวทางการพัฒนาหลักสูตรเชิงปฏิบัติ ผู้เชี่ยวชาญเน้นความสำคัญของการผสมผสานการเรียนรู้ โดยเสนอว่า “ควรเน้นทั้งภาคทฤษฎีคู่กับการปฏิบัติ” การสร้างสมดุลนี้จะช่วยให้นักศึกษาได้รับทั้งพื้นฐานความรู้ที่แข็งแกร่งและทักษะการประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

3) การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะให้ “เปิดใจให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลง” เป็นหลักการสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร การปรับตัวและความยืดหยุ่นในการรับการเปลี่ยนแปลงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับนักศึกษาและอาจารย์ในยุคดิจิทัล

4) การศึกษาดูงานและการประเมินศักยภาพ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาที่เป็นระบบ โดยระบุว่า “เสนอให้ไปดูงานทั้งภาคที่ประสบความสำเร็จ จากมหาวิทยาลัยชื่อดัง ประเมินศักยภาพตนเอง กำลังคน ความรู้ความสามารถผู้สอน Expert from industry who had worked with people in many sectors in organizations or different institutions or industries sectors” การเสนอแนะนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์ของสถาบันที่ประสบความสำเร็จ การประเมินศักยภาพและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสมจริง การสรรหาผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์หลากหลาย

5) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม การออกแบบพื้นที่การเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ ผู้เชี่ยวชาญมองการศึกษาในมิติที่กว้างขึ้น โดยเสนอว่า “นอกจากเนื้อหาที่เข้มข้นและการเรียนรู้ที่หลากหลายแล้ว สิ่งสำคัญคือการสร้าง ‘บรรยากาศ’ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยน หลักสูตรนี้จึงควรเป็นมากกว่า ‘ห้องเรียน’ แต่เป็น ‘พื้นที่’ ที่ผู้เรียนได้จุดประกายความคิด ได้ ‘ตั้งคำถาม’ ได้ ‘ท้าทาย’ และ ‘โต้เถียง’ ไปด้วยกัน” การมองการศึกษาในมิตินี้สะท้อนถึงความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

6) การวางแผนเชิงระบบและการบริหารจัดการ ผู้เชี่ยวชาญเน้นความสำคัญของการเตรียมการอย่างรอบคอบ โดยเสนอว่า “เตรียมความพร้อมในการเปิดหลักสูตร วางแผนการดำเนินงาน ขออนุมัติงบประมาณเพื่อสำรวจแนวทางความเป็นไปได้ และศึกษาขั้นตอนการเปิดหลักสูตรอย่างละเอียด เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการเปิดหลักสูตร” การเสนอแนะนี้ครอบคลุมประเด็นสำคัญดังนี้ การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรและบุคลากร การวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ การจัดการด้านงบประมาณและการขออนุมัติ การศึกษาความเป็นไปได้และการประเมินความเสี่ยง การศึกษาขั้นตอนการดำเนินงานอย่างละเอียด

7) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือหลายมิติ ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะว่า การพัฒนาหลักสูตรที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการบูรณาการหลายมิติ ได้แก่:

- มิติวิชาการ: การเรียนรู้จากสถาบันชั้นนำและการพัฒนาเนื้อหาที่เข้มข้น
- มิติปฏิบัติ: การเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมและผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายสาขา
- มิติบริหารจัดการ: การวางแผนและการจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- มิติสิ่งแวดล้อม: การสร้างบรรยากาศและพื้นที่การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวโน้มความต้องการและทิศทางในการเปิดหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล พบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความต้องการรูปแบบการเรียนการสอนแบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่งผสานการบรรยายและอภิปรายในชั้นเรียนเข้ากับการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ผลการศึกษานี้สะท้อนความต้องการของผู้เรียนในยุคดิจิทัลที่ต้องการความยืดหยุ่นและหลากหลายในการเข้าถึงความรู้ ซึ่งสามารถอธิบายได้ผ่านทฤษฎีความสามารถทางสมรรถนะของ David C. McClelland ในมิติแรงจูงใจสำเร็จ (Need for Achievement) ที่ผู้เรียนต้องการควบคุมและจัดการการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ที่ตอบสนองผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ทั้งในห้องเรียนและออนไลน์ และแรงจูงใจอำนาจ (Need for Power) ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Thongsuk et al. (2021) ซึ่งพบว่าการเรียนแบบ Blended Learning ช่วยเสริมสร้างทักษะการคิดวิเคราะห์และการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งของผู้เรียน โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม เช่น จิตวิทยาและการบริหารองค์กร นอกจากนี้ OECD (2023) เห็นว่ารูปแบบการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีบทบาทอย่างมีนัยสำคัญ จะช่วยส่งเสริมทั้ง “ทักษะดิจิทัล” และ “ทักษะทางพฤติกรรม” ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นในตลาดแรงงานยุคใหม่ ผลการวิจัยมีนัยสำคัญต่อการออกแบบหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัลในการผสมผสานจุดแข็งของการเรียนแบบดั้งเดิมและออนไลน์ การพัฒนาสมรรถนะตามทฤษฎี McClelland และการตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานยุคดิจิทัล การนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้จะช่วยสร้างหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสามารถผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของอุตสาหกรรมในยุคการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัล ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในระยะยาว ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น มีความหลากหลาย และตอบสนองทั้งทักษะดิจิทัลและพฤติกรรม จะสามารถผลิตบัณฑิตที่มีสมรรถนะตรงตามความต้องการของภาคอุตสาหกรรมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับ

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ (SDG4) และการจ้างงานที่มีคุณค่า (SDG8) ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศในระยะยาว

การศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มผู้ใช้บัณฑิต ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้ใช้บัณฑิตมีการยอมรับหลักสูตรในระดับสูง (ร้อยละ 75) และเห็นความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด (ร้อยละ 90) ซึ่งสะท้อนถึงความต้องการตลาดแรงงานที่แท้จริง สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงษ์ เกตุแก้ว และคณะ (2565) ที่พบว่า องค์กรไทยในยุคดิจิทัลต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาและเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ เนื้อหาวิชาที่ผู้ใช้บัณฑิตต้องการมากที่สุดคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และจิตวิทยาแรงงานและการพัฒนาองค์กร (ร้อยละ 65 เท่ากัน) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา วงศ์ประเสริฐ และ อนุชิต สุขสมบูรณ์ (2566) ที่ชี้ให้เห็นว่าการผสมผสานระหว่างการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นทักษะสำคัญที่องค์กรไทยต้องการมากที่สุดในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะของผู้ใช้บัณฑิตเกี่ยวกับความจำเป็นในการมีบุคลากรที่มีประสบการณ์ระหว่างประเทศ และการเน้นการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในสถานปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับการศึกษาของ Anderson และ Thompson (2021) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมของภาคอุตสาหกรรมในการออกแบบหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนแบบ Work-based Learning สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเตรียมความพร้อมของบัณฑิตเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีนัยสำคัญ การเน้นทักษะหลัก (core competence) ที่ผู้ใช้บัณฑิตระบุ เช่น ความรู้ด้านสถิติ ทักษะการเจรจาต่อรอง และทักษะการแก้ปัญหา สอดคล้องกับการศึกษาของ วิรัชชัย เตชะอุดมลาภ และ สุภารัตน์ ศิริโชติ (2564) ที่ชี้ให้เห็นว่าทักษะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การในประเทศไทย ความต้องการให้มีการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการเข้าร่วมการเรียน สะท้อนถึงลักษณะของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Martinez และ Davis (2022) ที่เน้นความสำคัญของ Lifelong Learning และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องในยุคการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

แนวทางการเปิดหลักสูตรตามข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาและเทคโนโลยีดิจิทัลแบบบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chen และคณะ (2022) ที่พบว่าการผสมผสานระหว่างความรู้ด้านจิตวิทยาและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในยุค Digital Transformation การเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rodriguez และ Martinez (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่าการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงปัจจัยทางจิตวิทยาสามารถลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

แนวคิดในการจัดสัดส่วนการเรียนการสอนที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ คือ ร้อยละ 70 สำหรับการประยุกต์ใช้ และฝึกงาน ร้อยละ 20 สำหรับการเรียนในชั้น และร้อยละ 10 สำหรับงานค้นคว้า สะท้อนแนวคิด Experiential Learning ที่มีหลักฐานทางวิชาการรองรับจากการศึกษาของ Wang และ Liu (2021) ที่พบว่าการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงในสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานได้ดีกว่าการเรียนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว การเน้นการใช้ AI และเทคโนโลยีสมัยใหม่เป็นผู้ช่วยในการทำงานสอดคล้องกับการพยากรณ์ของ Thompson และคณะ (2023) ที่ระบุว่าอนาคตของการทำงานจะเป็นการทำงานร่วมกับ AI และเทคโนโลยีอัจฉริยะ

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนารายวิชาที่เน้นการผสมผสานระหว่างทักษะทางอารมณ์ (EQ) และความรู้ด้านเทคโนโลยี มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ Kim และ Park (2022) ที่พบว่าการผสมผสานระหว่างทักษะทางอารมณ์และความรู้ด้านเทคโนโลยีเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล ความท้าทายที่ผู้เชี่ยวชาญชี้ให้เห็น โดยเฉพาะความพร้อมของบุคลากรผู้สอนที่ต้องมีความเชี่ยวชาญครอบคลุมหลายสาขา สอดคล้องกับการศึกษาของ Brown และคณะ (2020) ที่พบว่าการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ครอบคลุมทั้งจิตวิทยาและเทคโนโลยีเป็นอุปสรรคหลักในการพัฒนาหลักสูตรแบบบูรณาการ อย่างไรก็ตาม แนวทางแก้ไขที่เสนอด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ มีหลักฐานเชิงประจักษ์รองรับจากการศึกษาของ Davis และ Johnson (2022) ที่แสดงให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมของภาคอุตสาหกรรมในการพัฒนาหลักสูตรสามารถเพิ่มความเกี่ยวข้องของตลาดแรงงานได้อย่างมีนัยสำคัญ การศึกษาของ สุวิทย์ และจิรารัตน์ (2566) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสหวิทยาการ ในสถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่าการรวมความรู้จากหลายสาขาวิชาเป็นแนวทางที่จำเป็นสำหรับการเตรียมบุคลากรให้พร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ส่วนการศึกษาของ อนุชิต และพัชรินทร์ (2565) เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากรไทยในการทำงานกับเทคโนโลยีดิจิทัล พบว่าการเตรียมความพร้อมทางจิตใจและการสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปรับตัว มุมมองของผู้เชี่ยวชาญที่เห็นว่าหลักสูตรนี้สามารถช่วยให้องค์กรไทยก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในระดับสากลได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Nakamura และคณะ (2023) เกี่ยวกับความสำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการแข่งขันในระดับโลก

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง และมีแนวทางการดำเนินงานที่มีหลักฐานเชิงวิชาการรองรับอย่างชัดเจน การบูรณาการความรู้ด้านจิตวิทยาและเทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบุคลากรไทยเท่านั้น แต่ยังเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตที่เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นในทุกด้านของชีวิตและการทำงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาแนวโน้มความต้องการและทิศทางในการเปิดหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาแนวโน้มความต้องการและทิศทางของหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

นำข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการขององค์กรที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กรในบริบทดิจิทัลมาปรับปรุงหลักสูตร เพิ่มรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพฤติกรรม และการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล ส่งเสริมการเรียนรู้แบบสหวิทยาการโดยบูรณาการความรู้ด้านจิตวิทยา เทคโนโลยี และธุรกิจเข้าไว้ด้วยกัน

2. การพัฒนาทักษะเชิงปฏิบัติของผู้เรียน

ออกแบบการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติจริง (Experiential Learning) โดยจัดรายวิชาโครงการฝึกงานหรือความร่วมมือกับองค์กรภาคธุรกิจเพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกใช้ความรู้ในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับงานด้านทรัพยากรบุคคลและการบริหารองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRIS) และแพลตฟอร์มการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร สร้างโอกาสให้นักศึกษาเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนกับมหาวิทยาลัยหรือองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาดิจิทัลในระดับชาติและนานาชาติ

3. การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี

จัดอบรมและพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลและการประยุกต์ใช้ในงานจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในบริบทดิจิทัล สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และประสบการณ์กับผู้เชี่ยวชาญทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

4. การเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สร้างความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนและภาครัฐในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดพัฒนากิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ประกอบการในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การดิจิทัล สนับสนุนการทำวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อหาแนวทางพัฒนาการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- ปิยะดา วงศ์ประเสริฐ และ อนุชิต สุขสมบูรณ์. (2566). การบูรณาการการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับเทคโนโลยีดิจิทัลในบริบทองค์กรไทย. *วารสารบริหารธุรกิจดิจิทัล*, 8(1), 21–35.
- วิรัชชัย เตชะอุดมลาภ และ สุภารัตน์ ศิริโชติ. (2564). สมรรถนะที่จำเป็นของบุคลากรในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ: แนวโน้มและแนวทางการพัฒนา. *วารสารจิตวิทยาอุตสาหกรรมไทย*, 7(1), 25–40.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). ร่างกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13พ.ศ.2566-2570. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. <https://www.nesdc.go.th/main.php?filename=plan13>
- สมพงษ์ เกตุแก้ว และคณะ. (2565). ความต้องการสมรรถนะด้านจิตวิทยาและเทคโนโลยีของบุคลากรในองค์กรยุคดิจิทัล. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 14(2), 55-70.
- สุภัทรา จงศิริ และณัฐภูมิ พุทธรักษา. (2565). เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 12(1), 45-60.
- สุวิทย์ เจริญพร และจิรารัตน์ สุขสม. (2566). การพัฒนาหลักสูตรสหวิทยาการในสถาบันอุดมศึกษาไทย: แนวทางสู่การเตรียมความพร้อมบุคลากรในยุคดิจิทัล. *วารสารการศึกษาแห่งอนาคต*, 15(2), 89-112.
- อนุชิต ศรีสวัสดิ์ และพัชรินทร์ วงศ์สุวรรณ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากรไทยในการทำงานกับเทคโนโลยีดิจิทัล. *วารสารเทคโนโลยีและนวัตกรรม*, 29(3), 245-268.
- Amornrattanasin, P., Chaiwut, N., & Srisuk, T. (2022). Integrating behavioral and digital competencies for the future workforce in Thailand. *Journal of Human Resource Development*, 14(2), 45-60.
- Anderson, L., & Thompson, R. (2021). Industry engagement in curriculum design: Enhancing workforce readiness through work-based learning. *Journal of Vocational Education and Training*, 73(2), 123-139. <https://doi.org/10.1080/13636820.2021.1888384>.
- Brown, M., Johnson, K., & Williams, R. (2020). Challenges in developing interdisciplinary curricula: The shortage of psychology-technology experts. *Journal of Educational Innovation*, 42(4), 123-145. <https://doi.org/10.1016/j.jedin.2020.04.015>
- Chen, Y., Zhang, H., & Lee, C. (2022). Integrating digital psychology into organizational effectiveness: A framework for the digital age. *International Journal of Organizational Innovation*, 15(1), 88-102.
- Davis, A., & Johnson, S. (2022). *Industry participation in curriculum development: Enhancing labor market relevance*. *Higher Education Quarterly*, 76(2), 312-330. <https://doi.org/10.1111/hequ.12345>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B.(1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Kim, J., & Park, S. (2022). The fusion of emotional intelligence and technological knowledge: Essential characteristics of successful digital leaders. *Leadership & Technology Quarterly*, 34(1), 45-67. <https://doi.org/10.1177/ltq2022067>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>.

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>.
- Martinez, A., & Davis, K. (2022). Lifelong learning in the 21st century: Policy, practice, and future directions. *Journal of Adult and Continuing Education*, 28(3), 215–230. <https://doi.org/10.1177/14779714221100456>.
- Nakamura, T., Suzuki, H., & Tanaka, Y. (2023). Human capital development in Southeast Asia: Preparing for technological change and global competition. *Asian Development Review*, 40(1), 78–95. <https://doi.org/10.1162/adr.2023.40.1.78>
- OECD. (2023). Skills Outlook 2023: Future-Ready Education for a Changing World. Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/education/skills-outlook/>
- Rodriguez, M., & Martinez, L. (2023). Designing psychologically adaptive workspaces for digital workers: Reducing stress and enhancing performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 122–136. <https://doi.org/10.1037/ocp0000325>
- Theparat, P., Kittisopon, S., & Wacharasin, R. (2023). Designing interdisciplinary programs: A strategic approach to national competitiveness. *Thai Journal of Higher Education Innovation*, 9(1), 89–102.
- Trist, E. L., & Bamforth, K. W. (1951). Some social and psychological consequences of the longwall method of coal-getting. *Human Relations*, 4(1), 3–38. <https://doi.org/10.1177/001872675100400101>.
- Thongsuk, N., Chanthaburee, S., & Praditsang, M. (2021). Effectiveness of blended learning on critical thinking and learning outcomes in social science education. *Thai Journal of Educational Technology*, 17(1), 22–35.
- Thompson, R., Anderson, P., & Clarke, D. (2023). The future of work: Human-AI collaboration and intelligent technology integration. *Future Work Studies*, 12(4), 287–305. <https://doi.org/10.1080/fws.2023.2156789>.
- Wang, X., & Liu, Y. (2021). Experiential learning in real work environments: Enhancing learning effectiveness and career readiness. *Experiential Learning Journal*, 44(3), 178–196. <https://doi.org/10.1177/elj2021044>.