



การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ
การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงาน
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา



ผู้วิจัย
จรงค์ไทย เปลวทอง

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากโครงการงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ
มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 11 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้าพเจ้าอาจารย์ที่ปรึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นควรให้งานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ เรื่อง การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดย นายจรงค์ไทย เปลวทอง เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามโครงการงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ รุ่นที่ 11 ประจำปีงบประมาณ 2567



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญฤทธิ์ สิ้นค้างาม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยสถาบันฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญฤทธิ์ สิ้นค้างาม อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์อย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้ให้โอกาสและสนับสนุนการทำวิจัย และพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยสถาบันฉบับนี้ ขอมอบแด่บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน และคณาจารย์ที่ประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้ วางรากฐานการศึกษาให้แก่ข้าพเจ้า ตลอดเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

จงรักไทย เปลวทอง
บุคลากรชำนาญการ
ผู้ดำเนินการวิจัย



เรื่อง: การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: จงรักไทย เปลวทอง

อาจารย์ที่ปรึกษา: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญฤทธิ์ สิ้นค้างาน

คำสำคัญ: สื่อโมชันอินโฟกราฟิก, ตำแหน่งสูงขึ้น, พนักงานสายสนับสนุน

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และประเมินประสิทธิผลของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยในเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมกับนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัย พบว่า จากการดำเนินการตามกระบวนการผลิตสื่อโมชันอินโฟกราฟิกด้วยหลักการผลิตสื่อ 3P เป็นสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ความยาว 3.42 นาที และผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้สามารถเข้าถึงและเปิดรับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ได้อย่างสะดวก เนื้อหาเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่น่าสนใจมีความสอดคล้องกัน และข้อมูลในเนื้อหา มีการอ้างอิงตามหลักการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุนอย่างถูกต้อง ข้อเสนอแนะ มหาวิทยาลัยควรนำสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ไปประกอบการบรรยาย หรืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของเนื้อหาที่บรรยาย และมหาวิทยาลัยควรเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์สื่อโมชันอินโฟกราฟิก ในช่องทางหรืออุปกรณ์ที่หลากหลาย และพัฒนาให้สื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้สามารถโต้ตอบกับผู้ใช้งานได้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานมากขึ้น



Title: Development of Motion Infographic Media to Create Knowledge and Understanding about Personnel Evaluation for hedging a Higher Position of Support Staff at the University of Phayao.

Researcher: Chongrukthai Plewthong

Advisor: Assistant Professor Dr. Boonrit Sinka-ngam

Keywords: Motion Infographic Media, Promotion, Support Staff

Abstract

This research aims to develop and evaluate the effectiveness of motion infographic media related to personnel evaluation for the promotion of support staff at the University of Phayao. A mixed-method research approach was used, combining both qualitative and quantitative research. Data were collected from the support staff of the University of Phayao during the fiscal year 2023 using a questionnaire as the research tool. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and descriptive statistics, which were used to analyze the data and link it to relevant theories and research.

The research findings revealed that the motion infographic media produced based on the 3P media production principles resulted in a 3.42-minute-long motion infographic about the personnel evaluation for promotion of support staff at the University of Phayao. The analysis of the media's effectiveness level showed that the support staff of the university rated it at the highest level. The motion infographic media was easily accessible, and the content presented was consistent with the topic. The information in the content was correctly referenced according to the principles of personnel evaluation for promotion of support staff.

Recommendations: The university should incorporate this motion infographic media into lectures or training sessions to enhance the knowledge of support staff regarding promotion processes, making the content more engaging. Additionally, the university should expand the channels for publicizing the motion infographic media across various platforms and devices and develop the media to allow interaction with users to further facilitate its usage.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
แนวคิดเกี่ยวกับสื่อโมชันอินโฟกราฟิก	5
แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	13
ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของ มหาวิทยาลัยพะเยา.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมิน บุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน.....	38
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับ การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงาน สายสนับสนุน.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 บทสรุป.....	49
สรุปผลการวิจัย.....	49
อภิปรายผลการวิจัย.....	50
ข้อเสนอแนะ.....	51
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	55
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา.....	56
ภาคผนวก ข เอกสารการพิจารณารับรองโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	58
ภาคผนวก ค บันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R).....	61
ประวัติผู้วิจัย.....	62

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงช่วงเวลาความสนใจของผู้ชมวิดีโอคลิปทางอินเทอร์เน็ต.....	10
2 แสดงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยวิธีปกติ.....	21
3 แสดงการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการ (วิธีปกติ).....	23
4 แสดงการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ (วิธีปกติ) ..	24
5 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัยการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้าง ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา.....	32
6 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 1 – 2	39
7 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 3 – 4	40
8 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 5 – 6	41
9 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 7 – 8	42
10 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 9 – 10	43
11 แสดงตัวอย่างผลงานการออกแบบ 1	44
12 แสดงตัวอย่างผลงานการออกแบบ 2	45
13 แสดงตัวอย่างผลงานการออกแบบ 3	45

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	34
2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชัน อินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกรายข้อ	47



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการสร้างและส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร การถ่ายโอนข้อมูลและประสบการณ์ของพนักงาน รวมถึงการให้ คำปรึกษาในการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้หนึ่งในวิธีการ จูงใจบุคลากรที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้แก่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา คือ โอกาสในด้านความก้าวหน้าใน งานหรืออาชีพ การที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในงานหรืออาชีพ ทำให้ บุคลากรสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในงานที่ทำ และอนาคตของบุคลากรในการทำงานหรืออาชีพขณะที่ ทำงานอยู่กับองค์กร (จิระประภา อัครบวร. 2552) นอกจากนี้ความก้าวหน้าในงานยังเป็นความต้องการขั้น พื้นฐานของมนุษย์และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากร ได้ทุ่มเทตนทั้งในด้านร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับองค์กร ดังนั้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่ สูงขึ้น จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ รวมถึงภาครัฐ บุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยกันทุกคน แต่การจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ มาพิจารณามากมาย โดยแต่ละองค์กร จะวางแผนใน แนวทาง ในการดำรง ตำแหน่งนั้นแตกต่างกันไป แต่จุดมุ่งหมายจะอยู่แค่จุดเดียวกัน นั่นคือเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากร ได้เรียนรู้ ได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ต่อไป

สำหรับมหาวิทยาลัยพะเยาได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับ ตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 สอดคล้องกับแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2569 ซึ่งกระบวนการขอ เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยพะเยา ในคราวประชุม ครั้งที่ 3/2564 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 6 พฤษภาคม พ.ศ. 2564 จะแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินค่างาน คือ การประเมินคุณภาพงานของตำแหน่ง หรือการตีค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งที่สมเหตุสมผล โดยนำมาวิเคราะห์ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้เห็นคุณค่างานของตำแหน่ง เพื่อกำหนดกรอบตำแหน่ง ที่สูงขึ้น เช่น ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ ขอกำหนดกรอบในระดับชำนาญการ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะมีการพิจารณาผล การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน การประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ เมื่อผลการประเมินผ่านตามหลักเกณฑ์จึงแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

ในปัจจุบันอินโฟกราฟิกเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางและมีการใช้งานอย่างแพร่หลาย สาเหตุที่อินโฟกราฟิกได้รับความนิยมในการใช้เป็นเครื่องมือสื่อสารนั้น สืบเนื่องจากความเร่งรีบของสังคมยุคปัจจุบัน อินโฟกราฟิกสามารถช่วยให้การสื่อสารมีความเข้าใจง่าย ลดทอนเวลาในการทำความเข้าใจ ทำให้การสื่อสารเป็นไปได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ การทำสื่อในรูปแบบอินโฟกราฟิกยังทำให้ผลงานที่แสดงออกมามีความสวยงาม สะดุดตาผู้พบเห็น และเป็นการกระตุ้นผู้พบเห็นให้เกิดความต้องการเรียนรู้หรือทำความเข้าใจในข้อมูลที่ต้องการแสดง อินโฟกราฟิกสามารถพบเห็นได้ทั่วไป เช่น แผนที่รถไฟฟ้า แผนผังอาคาร และแผนภาพการพยากรณ์อากาศ (จิราพร ชุนศรี. 2565) อินโฟกราฟิกมีต้นกำเนิดมาจากการใช้รูปภาพเพื่อการสื่อสารในอดีต มีวิวัฒนาการและเปลี่ยนคำนิยามจนเป็นคำว่า “อินโฟกราฟิก” ต่อมาได้มีการพัฒนาจากอินโฟกราฟิกภาพนิ่งมาเป็นอินโฟกราฟิกเชิงภาพเคลื่อนไหว หรือโมชันอินโฟกราฟิก (motion infographic) เป็นวิธีการนำเสนอข้อมูลหรือความรู้ที่ผ่านการประมวล สรุปลงย่อให้เหลือใจความสำคัญหรือคำตอบที่ต้องการผ่านการออกแบบให้สื่อสารด้วยภาพ ประกอบกับเทคนิคการสร้างการเคลื่อนไหวของภาพอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำเสนอเนื้อหาหรือข้อมูลที่ค่อนข้างซับซ้อนให้ผู้รับสารเข้าใจได้ง่าย ซึ่งเหมาะสำหรับผู้คนในยุคดิจิทัล คอนเทนต์ (Digital Content) ที่ต้องการเข้าถึง เข้าใจ ข้อมูลที่มีปริมาณมากในเวลาจำกัด จากการคัดกรองข้อมูลมาเป็นอย่างดี ในมุมมองที่แปลกตา ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ในโลกปัจจุบัน (พงษ์พิพัฒน์ สายทอง. 2560) ประกอบกับปัจจุบันคนไทยอ่านหนังสือเฉลี่ยต่อวันน้อยลงมากเมื่อเห็นข้อความที่ยาวมากมักจะ ไม่อยากอ่าน และไม่สนใจ สื่อโมชันกราฟิกจึงได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษา ด้านการแพทย์ เพราะโมชันกราฟิกเป็นการนำข้อมูลที่มีความหลากหลายมาทำให้เกิดความเข้าใจได้ดีกว่าการใช้ภาพนิ่ง และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการทำความเข้าใจข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว โมชันกราฟิกสามารถนำมาใช้ในการจำลองสถานการณ์สร้างรูปแบบโดยใช้ภาพที่ดึงดูดใจ เสียงดนตรี เสียงพูด การเคลื่อนไหว ซึ่งทำให้ผู้รับสารเห็นความเป็นมาอย่างเป็นรูปธรรม และทำให้เข้าใจเนื้อหาที่ต้องการนำเสนอได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น จนหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างนิยมใช้สื่อโมชันกราฟิกเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์กันอย่างแพร่หลาย

ผู้วิจัยเห็นว่าพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาส่วนใหญ่ต้องทำงานโดยใช้คอมพิวเตอร์อยู่เป็นประจำ และใช้อุปกรณ์สื่อสารแบบพกพาที่สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้ตลอดเวลา และลักษณะของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกที่ประกอบด้วยภาพเคลื่อนไหวคำบรรยายเสียงบรรยายจะเป็นเครื่องมือของการสื่อสารช่องทางใหม่ที่สามารถรวบรวมข้อมูลจำนวนมาก มาทำให้เป็นสื่อโมชันกราฟิกที่จะสามารถช่วยให้ผู้รับสารเข้าใจในเนื้อหา ประกอบกับในปีงบประมาณ 2566 ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินค่างานของตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา” ซึ่งได้ผลิตสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินค่างาน ความยาว 3.57 นาที และผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินค่างานของตำแหน่ง พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีความเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะนำข้อมูลที่เกี่ยวข้อกับหลักเกณฑ์ และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยามาพัฒนาเป็นโมชันอินโฟ

กราฟิก เป็นคลิปที่ 2 เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งโมชันอินโฟกราฟิกที่พัฒนาขึ้นจะเกิดประโยชน์ต่อพนักงานสายสนับสนุนที่ต้องการยื่นผลงานเพื่อประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงผู้ปฏิบัติงานบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ตลอดจนผู้ที่สนใจ อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาใช้ประกอบการอธิบายให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยการบอกเล่าเนื้อหาความรู้ที่กระชับ เข้าใจง่าย น่าสนใจ สะดวกในการเข้าถึงข้อมูล สามารถดูได้ทุกที่ทุกเวลา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา มีลักษณะเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดที่เกี่ยวกับการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก และแนวคิดและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ที่ใช้กำหนดกรอบตัวแปรประกอบด้วย

- 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกตามหลักการผลิตสื่อ 3P ดังนี้
 - 1) Pre-Production (ขั้นตอนการเตรียมการผลิต)
 - 2) Production (ขั้นตอนการผลิต)
 - 3) Post-Production (ขั้นตอนหลังการผลิต)

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 968 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 283 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

กำหนดพื้นที่หลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ มหาวิทยาลัยพะเยา ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

กำหนดระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและจัดทำเครื่องมือการวิจัย ตรวจสอบ จัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปอภิปรายผลการดำเนินงานตามขั้นตอนวิธีวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2566 – 31 กรกฎาคม 2567 รวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 9 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563

สื่อโมชันอินโฟกราฟิก หมายถึง สื่อที่มีการจัดทำด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์กราฟิก ใช้แสดงผลของข้อมูล หรือความรู้ โดยเป็นภาพเคลื่อนไหวและมีเสียงพากย์ประกอบแต่ละฉากในการดำเนินเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ที่สามารถรับชมแล้วเข้าใจได้ง่ายในเวลาอันรวดเร็ว

การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุนเสนอผลงาน และผลการประเมินเพื่อขอรับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ได้สื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสื่อโมชันอินโฟกราฟิก
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยพะเยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับสื่อโมชันอินโฟกราฟิก

1. ความหมายของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก

มีผู้ที่ได้ให้นิยามความหมายของคำว่า “โมชัน” และ “อินโฟกราฟิก” ที่แตกต่างกันอย่างหลากหลาย ดังนี้

โรส (2552 อ้างถึงใน ปียพงษ์ ราศรี(2559)) ได้ให้ความหมายว่า อินโฟกราฟิก (infographics) มาจากคำว่า Information + graphics หมายถึง การนำเสนอข้อมูลหรือความรู้มาสรุปเป็นสารสนเทศ ในลักษณะของภาพหรือกราฟิกซึ่งบ่งชี้ถึงข้อมูลที่ออกแบบเป็นภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว ใช้เพื่อการอธิบายข้อมูลที่มีความซับซ้อนให้สามารถเข้าใจง่ายในเวลารวดเร็ว ชัดเจน และสามารถดึงดูดความสนใจได้ดีช่วยลดเวลาในการอธิบายเพิ่มเติม สามารถสื่อให้ผู้ชมเข้าใจความหมายของข้อมูลทั้งหมดได้ โดยอาจไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเสนอมาช่วยขยายความ

นฤมล ถิ่นวิรัตน์ (2555) ได้ให้ความหมายว่า อินโฟกราฟิก หมายถึง การแสดงผลของข้อมูล หรือความรู้โดยภาพที่มีความซับซ้อนที่สามารถอธิบายได้อย่างรวดเร็ว และชัดเจน เช่น ป้ายแผนที่ เป็นต้น

อาศิรา พนาราม (2556) ได้ให้ความหมายว่า อินโฟกราฟิก หมายถึง ภาพ หรือกราฟิก ซึ่งบ่งชี้ถึงข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นสถิติ ความรู้ ตัวเลข ฯลฯ เรียกว่า เป็นการย่อข้อมูลเพื่อให้ประมวลผลได้ง่ายเพียงแค่วาดตามอง ซึ่งเหมาะสำหรับผู้คนในยุคไอทีที่ต้องการเข้าถึงข้อมูลซับซ้อนมหาศาลในเวลาอันจำกัด (ก่อนที่พวกเขาจะเบื่อหน่ายเสียก่อน) ด้วยเหตุนี้ "อินโฟกราฟิก" จึงเป็นการจัดการกับ "ข้อมูล-ตัวเลข-ตัวอักษร" ที่เรียงราย ให้กลายเป็นภาพที่สวยงาม

จงรัก เทศนา (2557) ได้ให้ความหมายว่า อินโฟกราฟิก หมายถึง การนำข้อมูลหรือความรู้มาสรุปเป็นสารสนเทศในลักษณะของข้อมูลและกราฟิกที่อาจเป็นลายเส้น สัญลักษณ์ กราฟ แผนภูมิ แผนภาพ (diagrams) แผนที่ ฯลฯ ที่ออกแบบเป็นภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว ดูแล้วเข้าใจ

ง่ายในเวลารวดเร็วและชัดเจน สามารถสื่อให้ผู้ชมเข้าใจความหมายของข้อมูลทั้งหมดได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเสนอมาช่วยขยายความเข้าใจอีก

ภานนท์ คุ่มสุภา (2558) ได้กล่าวว่า อินโฟกราฟิกนั้นเปรียบเสมือนเป็นตัวแทนของการผสมผสานภาพกับข้อมูลเข้าด้วยกัน ทำให้ส่งสารไปยังผู้รับสารได้สะดวกมากขึ้น โดยอาศัยปัจจัย 5 สิ่ง ดังนี้ คือ 1) มีการสื่อสารด้วยภาพหนึ่งที่เป็นสิ่งสำคัญ 2) มีความน่าสนใจและน่าจดจำ 3) มีการจัดการเนื้อหา 4) มีการแบ่งปันข้อมูล 5) มีสุนทรียภาพ ที่มีองค์ประกอบเชิงศิลปะ ทั้งรูปร่าง-รูปทรง

สรุปได้ว่า อินโฟกราฟิก (Infographics) มาจากคำว่า Information + graphics หมายถึง การนำข้อมูลหรือความรู้ มาสรุปเป็นสารสนเทศในลักษณะของกราฟที่อาจเป็นลายเส้น สัญลักษณ์ กราฟ แผนภูมิ ไดอะแกรม แผนที่ ฯลฯ ที่ออกแบบเป็นภาพนิ่งหรือภาพเคลื่อนไหว ดูแล้วเข้าใจง่ายในเวลารวดเร็วและชัดเจน สามารถสื่อให้ผู้ชมเข้าใจความหมายของข้อมูล ทั้งหมดได้โดยไม่จำเป็นต้องมีผู้นำเสนอมาช่วยขยายความเข้าใจอีก

Dynamicwork.Co., Ltd (2017) แยกแยะระหว่าง “Motion Graphic” และ “Motion Infographic” นั้นจริง ๆ แล้วก็ป็นศาสตร์ที่ค่อนข้างจะใกล้เคียงกัน บางท่านก็จะให้ความหมายรวมว่าเหมือนกันไปเลย ซึ่งก็ไม่ได้ผิดอะไร Motion Graphics ถ้าแปลแบบกำปั้นทุบดิน Motion ก็หมายถึง การเคลื่อนไหว ส่วน Graphics หมายถึง ศิลปะที่สื่อความหมายด้วยเส้น ภาพวาด สัญลักษณ์ ภาพถ่าย กราฟ แผนภูมิ การ์ตูน ต่าง ๆ ที่ถูกตั้งใจออกแบบ เรียกได้ว่าเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของงาน Motion Graphics ที่มีความเฉพาะเจาะจงในเรื่องของรูปแบบการนำเสนอที่เข้าใจได้ง่าย “Infographics” มาจากคำว่า Information + Graphics หมายถึง ข้อมูลหรือความรู้ที่ถูกสรุปและนำมาอธิบาย ในลักษณะของข้อมูลสรุป และกราฟิกซึ่งป็นได้ทั้ง เส้นลวดลายต่าง ๆ ภาพสัญลักษณ์ กราฟ แผนภูมิ รูปแท่ง แผนภูมิรูปทรงกลม ผังไดอะแกรม แผนที่ ฯลฯ ดูแล้วเข้าใจได้ง่าย สื่อสารได้ในเวลารวดเร็วและชัดเจน ดังนั้น Motion Graphics ก็คือ ภาพกราฟิกที่เคลื่อนไหวได้นั่นเอง

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่า โมน์อินโฟกราฟิก คือ การนำเอาภาพหรือกราฟิกซึ่งบ่งชี้ถึงข้อมูล ไม่ว่าจะเป็นสถิติ ความรู้ ตัวเลข หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ เรียกได้ว่า “เป็นตัวแทนข้อมูลสื่อมาเป็นภาพ” แล้ว หลังจากนำข้อมูลมาสื่อเป็นภาพแล้ว ก็นำมาเข้ากระบวนการทำโมน์ โดยนำอินโฟกราฟิกนั้นมาตัดต่อ หรือเรียงต่อกันแบบต่อเนื่องกัน กลายเป็นโมน์กราฟิกหรือแอนิเมชันเพื่อนำเสนอในรูปแบบ สร้างสรรค์ และช่วยลดเวลาในการอธิบายเพิ่มเติม ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ กับทุกสาขาอาชีพในยุคปัจจุบัน

2. ประเภทของอินโฟกราฟิก

ประเภทของอินโฟกราฟิกโดยทั่วไปมีการนำเสนอ 3 รูปแบบ (จตุพงษ์ ภูสุมาศ, 2560 หน้า 9-12: วิไลภรณ์ ศรีไพศาล 2559, หน้า 12) ดังนี้

1. อินโฟกราฟิกแบบภาพนิ่ง (static intographics) คือ การสรุปเนื้อหาลงในหนึ่งหน้า โดยการใช้ไอคอน รูปภาพ และข้อความ มีข้อดีคือผลิตได้ง่าย ต้นทุนในการผลิตต่ำ ผู้ชมสามารถแชร์อินโฟกราฟิกต่อได้ง่าย ข้อเสียคือหากข้อมูลหนึ่ง ๆ สามารถจัดแบ่งได้หลายกลุ่มจะยากต่อการทำความเข้าใจ หรือไม่อาจดึงดูดความสนใจเท่าที่ควร

2. อินเทอร์เน็ตอินโฟกราฟิก (interactive infographics) หรืออินโฟกราฟิกที่มีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบกับผู้ชม เปลี่ยนการแสดงผลได้ตามสิ่งที่ผู้ชมเลือก อินโฟกราฟิกลักษณะนี้มักใช้บนเว็บไซต์ มีข้อดีคือเข้าใจง่ายหากข้อมูลสามารถแบ่งได้หลายกลุ่มหลายรูปแบบ สามารถปรับปรุงข้อมูลได้ตลอดเวลา แต่ข้อเสียคือผู้ผลิตต้องมีความเข้าใจในการเขียน โปรแกรมและการจัดการฐานข้อมูล รวมถึงมีข้อจำกัดในการแสดงผลบนอุปกรณ์แต่ละชนิดและมีความยุ่งยากในการจัดพิมพ์

3. โมชันอินโฟกราฟิก (motion infographics) หมายถึง การนำเสนอข้อมูลผ่านภาพเคลื่อนไหวที่ให้ความรู้ ซึ่งประกอบด้วยภาพลายเส้น ภาพสัญลักษณ์ ข้อความ และเสียงบรรยายประกอบ มีข้อดีคือดึงดูดความสนใจได้มาก เข้าใจง่าย แต่ข้อเสียคือมีต้นทุนการผลิตที่สูงกว่าอินโฟกราฟิกแบบภาพนิ่ง และไม่เหมาะกับข้อมูลที่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจ รวมถึงมีขนาดไฟล์ที่ใหญ่ที่สุด

จากประเภทย่อยของอินโฟกราฟิก ผู้วิจัยเลือกรูปแบบโมชันอินโฟกราฟิกในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากการนำเสนอเนื้อหาผ่านรูปแบบโมชันอินโฟกราฟิก สามารถดึงดูดความสนใจของผู้ชมให้รู้สึกมีส่วนร่วมและเข้าใจได้ง่ายกว่าแบบภาพนิ่งหรือแบบมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบ ประกอบกับการสื่อสารเชื่อมโยงผ่านอุปกรณ์มากมาย โดยเฉพาะสังคมออนไลน์ทำให้สามารถแบ่งปันข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกรวดเร็วและตลอดเวลา แม้สื่อโมชันอินโฟกราฟิกจะมีขนาดไฟล์ที่ใหญ่ก็ตาม

3. กระบวนการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก

กระบวนการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกมีผู้เชี่ยวชาญเขียนหนังสือและบทความเกี่ยวกับขั้นตอนการผลิตชิ้นงานสื่อโมชันอินโฟกราฟิกมากมายหลายทฤษฎีบางทฤษฎีมีเพียงไม่กี่ขั้นตอน ในขณะที่บางทฤษฎีมีหลายขั้นตอน เมื่อพิจารณาจากประเด็นหลักแล้ว สามารถสรุปกระบวนการได้ 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การออกแบบ (3) การพัฒนา (4) การประเมินผล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การวางแผน ในกระบวนการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกขั้นตอนการวางแผนนับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเกี่ยวข้องกับภาระวิเคราะห้และกำหนดแผนการปฏิบัติงาน หากวิเคราะห้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องไม่ชัดเจนจะส่งผลให้การออกแบบวิธีการนำเสนอเนื้อหาไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือกลุ่มเป้าหมาย และทำให้สื่อโมชันอินโฟกราฟิกที่ผลิตขึ้นไม่มีประสิทธิภาพที่จะนำไปใช้งานได้ (ณัฐกร สงคราม, 2557, หน้า 127-128) ขั้นตอนการวางแผน ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ โดยการเขียนเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการออกแบบและพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกให้ชัดเจน เหมาะสม สามารถทำได้จริง มีเครื่องมือในการประเมินและสามารถวัดผลได้

2. กลุ่มเป้าหมาย การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาลักษณะของกลุ่มเป้าหมายและทำการวิเคราะห์ในด้านภูมิหลัง อายุ ระดับความรู้ วัฒนธรรม สภาพแวดล้อมลักษณะการเรียนรู้รวมทั้งทัศนคติ และความต้องการพิเศษอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มเป้าหมาย เพราะเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำมาใช้ในการออกแบบสื่อโมชันอินโฟกราฟิก

3. เนื้อหา ทำการประเมินความต้องการ ต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยอาจเป็นการสำรวจ สอบถาม สัมภาษณ์ กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง ว่ามีสภาพปัญหาความต้องการอย่างไร สิ่งที่เกิดขึ้นในอดีตปัจจุบัน และอนาคต มีความต้องการให้เกิดอะไรขึ้น หากมองในมิติของการออกแบบและการผลิตสื่อ ต้องทำการประเมินความต้องการในการใช้สื่อ ความสามารถในการใช้และความเป็นได้ในการใช้สื่อที่ผลิตขึ้นมา การประเมินความต้องการจึงเป็นขั้นตอนที่จะทำให้เข้าใจกลุ่มเป้าหมายได้ชัดเจน และสามารถกำหนดกรอบในการพัฒนาสื่อได้ดีมากยิ่งขึ้น ค้นคว้า สำรวจ และรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้มาจับใจความสำคัญของเนื้อหา และย่อเนื้อหาให้กระชับ แยกประเภทของข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่เพื่อง่ายต่อการจัดลำดับใจความสำคัญ พิจารณาข้อมูลที่มีว่าจะนำเสนอสร้างเรื่องราวให้เข้าใจง่ายและน่าสนใจได้อย่างไร

4. เทคโนโลยี ทำการวิเคราะห์เทคโนโลยีด้วยการศึกษาคุณสมบัติความสามารถของเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับความต้องการและความเป็นได้ในการนำไปใช้จริงกับบริบทของกลุ่มเป้าหมาย หรือมีฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ใดบ้างเพื่อที่จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ต้องจัดทำเพิ่มเติม

โดยผู้วิจัยได้ทบทวนเครื่องมือสำเร็จรูปที่ใช้ในการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก (Adobe, 2018) ดังนี้

4.1 โปรแกรม Adobe Illustrator เป็นโปรแกรมมาตรฐานในการออกแบบผลงาน โดยเฉพาะไฟล์เวกเตอร์แบบภาพนิ่ง ซึ่งมีข้อดีคือสามารถขยายขนาดได้โดยรูปภาพยังคงความคมชัดสูง สามารถปรับแต่งองค์ประกอบต่าง ๆ ได้อย่างอิสระเหมาะสำหรับการใช้งานทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อดิจิทัล

4.2 โปรแกรม Adobe After Effects เหมาะสำหรับผู้ที่ต้องการออกแบบโมชันอินโฟกราฟิก เล่าเรื่องราวหรือข้อมูลผ่านภาพเคลื่อนไหว สามารถสร้างสื่อโมชันอินโฟกราฟิกออกมาในรูปแบบ 2 มิติหรือ 3 มิติ

4.3 โปรแกรม Adobe Premiere Pro เป็นโปรแกรม ที่ใช้ตัดต่อภาพ ทั้งภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหวซึ่งรวมไปถึงวีดิโอ แม้กระทั่งการทำงาน เกี่ยวกับเสียง ข้อความ หรือหากมีข้อมูลรูปภาพจากกล้องดิจิทัล ก็สามารถนำภาพที่ได้ถ่ายไว้มาตัดต่อเพื่อสร้างเป็นภาพยนตร์สำหรับส่วนตัวได้

4.4 โปรแกรม Microsoft PowerPoint สามารถสร้างอินโฟกราฟิกได้โดยไม่ต้องทำงานบนโปรแกรมที่ดูยุ่งยาก สำหรับผู้ที่ต้องการทำอินโฟกราฟิกง่าย ๆ โดยมีความรู้ด้านการออกแบบพื้นฐาน สามารถใช้โปรแกรมดังกล่าวสร้างสรรค์ผลงานได้เช่นกัน โดยในตัวโปรแกรมมีเครื่องมือสร้าง รูปทรงอย่างง่าย หรือสร้างตาราง แผนผัง และกราฟเบื้องต้นติดตั้งมาด้วย และในปัจจุบัน เริ่มมีรูปแบบอินโฟกราฟิกสำเร็จรูปมาให้ผู้ใช้ได้ใช้งาน (Microsoft, 2018)

4.5 โปรแกรม Audacity เป็นโปรแกรมปรับแต่งเสียงที่สามารถบันทึก เล่นและผสมเสียงด้วยฟิลเตอร์ต่าง ๆ คุณลักษณะเด่น ๆ ของโปรแกรมคือ ใช้งานได้ฟรีไม่มีวันหมดอายุ มีรูปแบบโปรแกรมที่ง่ายต่อการใช้งาน เมนูคำสั่งต่าง ๆ ไม่ซับซ้อน (Audacity, 2018)

5. แผนการพัฒนา กำหนดแผนการปฏิบัติงาน นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาทำการวางแผนการปฏิบัติงานโดยแบ่งขั้นตอนการทำงานออกเป็นระยะ ๆ ซึ่งจะประกอบด้วย การทำตาราง

ขั้นตอนของการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก ระยะเวลาที่ต้องดำเนินการ กำหนดทีมงานและบทบาทหน้าที่ในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละขั้นตอน

การออกแบบ (design) ขั้นตอนการออกแบบนี้เปรียบเสมือนการร่างพิมพ์เขียวของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก โดยผู้ออกแบบต้องมีทักษะในการเล่าเรื่องให้กระชับมีความสามารถในการเลือกใช้ถ้อยคำที่สั้นแต่มีความหมายครบถ้วนและโดนใจผู้ชมขั้นตอนการออกแบบ ประกอบด้วย

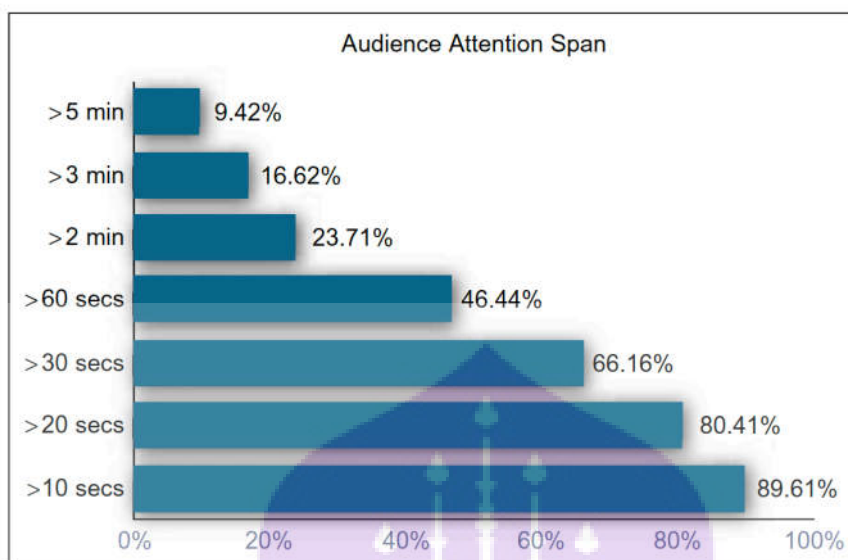
1. การวางเนื้อหา (storytelling) รวบรวมเนื้อหาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ รวมทั้งจากผู้เชี่ยวชาญมาทำการเขียนเรียบเรียงใหม่ตามหัวข้อที่วางแผนไว้ โดยพิจารณาเลือกเนื้อหาที่เข้าถึงผู้ชมแก้ปัญหาและพาผู้ชมไปสู่สิ่งที่ดีกว่า (สุภาพร ล้ำเลิศกุล (2561, หน้า 15) การเขียนบทควรใช้ประโยคที่สั้น กระชับได้ใจความ

2. การกำหนดรูปแบบ หลังจากได้เรื่องหรือบทมาแล้ว การนำเนื้อหาที่ได้มาพิจารณาว่าจะทำการนำเสนออย่างไร ซึ่งโดยปกติรูปแบบและกลวิธีในการนำเสนอมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น สไตลกราฟิก รูปร่าง สี ฟอนต์ รูปแบบดีไซน์ของอินโฟกราฟิก เป็นต้น

3. การเขียนสตอรี่บอร์ด (storyboard) คือ การนำบทที่เขียนขึ้นนั้นมาทำการจำแนกมุมภาพต่าง ๆ โดยการร่างภาพลายเส้น ซึ่งแสดงถึงการดำเนินเรื่องพร้อมคำบรรยายอย่างคร่าว ๆ สตอรี่บอร์ดจะแสดงรายละเอียดแต่ละหน้าจอตั้งแต่เฟรมแรกจนถึงเฟรมสุดท้าย จะนำเสนอข้อมูลในเฟรมนั้นด้วยวิธีการแบบใด โดยแสดงภาพหน้าจอ พร้อมทั้งรายละเอียดของข้อความและลักษณะของภาพ และเงื่อนไต่ต่าง ๆ ในเฟรมนั้น

วิธีการสร้างสตอรี่บอร์ดอาจใช้การเขียนด้วยมือ หรือเขียนในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ขึ้นอยู่กับความถนัดของผู้เขียน ส่วนรูปแบบการเขียนสตอรี่บอร์ดของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนั้นอาจใช้การเขียนคล้ายแสดงเป็นภาพแบบสตอรี่บอร์ดของภาพยนตร์สตอรี่บอร์ดจะถูกนำไปพัฒนาต่อตามรายละเอียดที่กำหนด ดังนั้น การสร้างสตอรี่บอร์ดจึงต้องมีความละเอียดรอบคอบและสมบูรณ์ เพื่อให้การผลิตในขั้นต่อไปทำได้ง่ายและเป็นระบบ อีกทั้งยังสะดวกต่อการแก้ไขในภายหลัง

นอกจากนี้ ช่วงเวลาในการนำเสนอก็มีความสำคัญ Kobre (2012, p. 56) อธิบายถึงผลสำรวจของผู้ชมวิดีโอทางอินเทอร์เน็ตว่า ช่วง 10 วินาที จะมีผู้ชมประมาณร้อยละ 89 ช่วง 30 วินาที จะมีผู้ชมประมาณร้อยละ 66 และช่วง 1.30 ถึง 3 นาที จะมีผู้ชมประมาณร้อยละ 20 ดังนั้น ช่วง 10-20 วินาทีแรกนั้น เป็นช่วงเวลาที่สำคัญที่สุด ดังภาพ



ภาพ 1 แสดงช่วงเวลาความสนใจของผู้ชมวิดีโอคลิปทางอินเทอร์เน็ต

ที่มาจาก Videojournalism: Multimedia Storytelling (p. 56), by K. Kobre, 2012, London: Taylor & Francis.

จากภาพที่ 1 เฉลี่ยอัตราการหยุดชมกลางคันของผู้ชม แสดงให้เห็นถึงความท้าทายอย่างต่อเนื่องสำหรับนักพัฒนาสื่อวิดีโอคลิปทางอินเทอร์เน็ต ที่ต้องใช้เวลาวิจัยและการวางแผนและความสามารถพิเศษในการบอกเล่าเรื่องราว เพื่อดึงดูดสายตาของผู้ชมและอย่าปล่อยให้ผู้ชมละสายตาจนกว่าจะถึงเฟรมสุดท้าย

การพัฒนา (development) ในขั้นของการพัฒนาจะเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องต่อเนื่องจากขั้นการออกแบบ ที่ผู้ผลิตต้องดำเนินการและพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกตามที่ได้ ออกแบบไว้หรือลงมือผลิตสื่อขึ้นมาเป็นต้นแบบตามที่ได้กำหนดไว้ในแผน (วิวัฒน์ มีสุวรรณ, 2561, หน้า 60) เปลี่ยนข้อความเป็นภาพ สร้างและจัดเรียงกราฟิกซึ่งมีลักษณะต่าง ๆ เช่น เส้น กล้อง ลูกศร สัญลักษณ์ กราฟ แผนภูมิ แผนภาพ แผนที่ ให้สื่อความหมายตามที่ออกแบบไว้ ในขั้นตอนนี้จะต้องมีทักษะในการใช้องค์ประกอบศิลป์ เพื่อดึงดูดความสนใจผู้ชม (วิไลภรณ์ ศรีไพศาล, 2559, หน้า 9) ประกอบด้วย

1. การสร้างอินโฟกราฟิก ควรทำการวิเคราะห์สตอรี่บอร์ดว่าในแต่ละหน้าจะต้องใช้สื่อใด ประกอบการนำเสนอเนื้อหา (ณัฐกร สงคราม, 2557, หน้า 139) ได้แก่ การเตรียมข้อความ การเตรียมภาพกราฟิก และการเตรียมเสียง

การเตรียมภาพกราฟิก องค์ประกอบที่ควรคำนึงถึงในการออกแบบ ได้แก่ การใช้สีและสัญลักษณ์ที่เป็นสากล เพื่อให้เข้าใจง่ายและจดจำได้เร็ว เช่น สีเขียวแทนต้นไม้ สีฟ้าแทนทะเล การใช้สัดส่วนตามธรรมชาติ เพราะจะมีความงามที่เหมาะสมที่สุด ความสมดุลซ้ายและขวาเท่ากัน ใช้กรณีมีข้อมูลที่สำคัญเท่ากัน ภาพซ้ายขวาไม่เท่ากัน กรณีต้องการเน้นให้เห็นความแตกต่าง การใช้จังหวะซ้ำ ๆ จะทำให้จัดกลุ่มของข้อมูล ในการนำเสนอได้ง่าย แต่ควรมีการเว้นระยะเพื่อพักสายตา และลดความอึดอัด

การเตรียมเสียง ผู้รับผิดชอบต้องจัดหาเสียงประเภทต่าง ๆ ทั้งเสียงบรรยายเสียงดนตรี และเสียงประกอบ โดยการบันทึกเสียงขึ้นมาใหม่หรือการจัดหาอย่างถูกต้องตามลิขสิทธิ์

2. การสร้างการเคลื่อนไหว หมายถึง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งอย่างต่อเนื่องตามเวลาที่ผ่านไป มีทิศทาง มีการหดตัว การยืดตัว โดยจะต้องอ้างอิงถึงความเป็นจริงด้วย เช่น วัตถุที่มีมวลมากอย่างรถบรรทุกจะใช้เวลาในการออกตัวและหยุดนานกว่ารถที่มีมวลน้อยกว่า (Mario K., 2018) สามารถศึกษาขั้นตอนการสร้างการเคลื่อนไหวอย่างละเอียดได้จาก PowerPoint School (2018)

3. การใส่เสียง หมายถึง การเลือกเสียงบรรยาย เสียงดนตรีและเสียงประกอบให้เข้ากับการดำเนินเรื่องและฉากต่าง ๆ ซึ่งเสียงเป็นตัวกำหนดจังหวะการเคลื่อนไหว (दनัย ม่วงแก้ว, 2552, หน้า 9-12)

การประเมินผล (evaluation) เป็นการตรวจสอบสื่อโมชันอินโฟกราฟิกที่ได้พัฒนาขึ้นสามารถสื่อสารได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ หากยังไม่สามารถสื่อความหมายตามต้องการได้ให้วิเคราะห์อีกครั้ง แล้วปรับปรุงวิธีการเล่าเรื่องหรือรูปแบบการนำเสนอ รวมทั้งปรับปรุงกราฟิกหรือสร้างชิ้นงานใหม่ สุดท้ายคือทดสอบและประเมินผล ดำเนินการเช่นนี้เรื่อยไปจนกว่าชิ้นงานที่สร้างขึ้นจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ จึงนำไปเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ ต่อไป (ณัฐกร สงคราม, 2557, หน้า 141)

1. การประเมินคุณภาพโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นการนำสื่อโมชันอินโฟกราฟิกที่ได้พัฒนาขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและคำนำสื่อตรวจสอบ จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ผู้เชี่ยวชาญมาทำการปรับปรุงแก้ไขสื่อโดยจะต้องเลือกข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปรับปรุงได้อย่างแท้จริง การประเมินคุณภาพ โดยผู้เชี่ยวชาญอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ หรือให้ทำแบบประเมินคุณภาพ ซึ่งแนวทางการประเมินในแต่ละด้าน มีดังนี้

1.1 การประเมินด้านเนื้อหา ควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาประเมินครอบคลุมในหลายประเด็น เช่น ความถูกต้องสมบูรณ์ ความทันสมัย ปริมาณเนื้อหา โครงสร้างและการแบ่งหมวดหมู่เนื้อหา การใช้ภาษา ความยากง่าย เป็นต้น

1.2 การประเมินด้านสื่อ ควรให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อประเมินคุณภาพสื่อในด้าน การออกแบบ พิจารณาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการออกแบบ วิธีนำเสนอ การออกแบบหน้าจอ การออกแบบข้อความ ภาพ กราฟิก เสียง การจัดวางองค์ประกอบในหน้าจอ

2. การทดลองใช้ การนำสื่อโมชันอินโฟกราฟิกที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายและไม่ใช้กลุ่มทดลองหรือกลุ่มตัวอย่าง อาจมีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง โดยพยายามจัดสภาพการณ์ให้เหมือนกับการใช้งานจริง เพื่อหาประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก

กล่าวโดยสรุป คือ กระบวนการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกอย่างเป็นระบบ ประกอบ 4 ขั้นตอนหลัก คือ การวางแผน การออกแบบ การพัฒนา การประเมินผลโดยผู้วิจัยนำขั้นตอนดังกล่าวมาสร้างแนวคำถามในการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างข้อสรุปโดยการวิเคราะห์เนื้อหา นำมากำหนดแนวทางในการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป

4. ประโยชน์ของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก

พงษ์พิพัฒน์ สายทอง (2557) ได้กล่าวว่า การออกแบบภาพกราฟิกและตัวการ์ตูน ส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับขั้นตอนต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนของเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ดี การพัฒนาโมชันกราฟิกประยุกต์ใช้กระบวนการผลิตการ์ตูนแอนิเมชัน ที่ประกอบด้วย การวิเคราะห์ การออกแบบ การพัฒนา การนำไปใช้ และการประเมินผล ส่วนการสร้างการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงขนาดและรูปร่างของวัตถุ ใช้เทคนิคโมชันอินโฟกราฟิก ทำให้มีสติมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเสนอข้อมูล เนื่องจากการนำเสนอข้อมูลลักษณะดังกล่าวเป็นการกระตุ้นความสนใจ เชื่อมโยงและสนับสนุนให้ผู้ใช้แสวงหาความรู้ไปยังแหล่งข้อมูลอื่น ทำให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้โมชันอินโฟกราฟิกยังสามารถถ่ายทอดเนื้อหาดี ๆ และได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน

นฤมล ถิ่นวิรัตน์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่าข้อมูลที่มีความซับซ้อน เชื่อมโยงกับข้อมูลหลายด้าน การแปลงข้อมูลเป็นภาพในรูปแบบของอินโฟกราฟิกจะช่วยให้ประชาชนมีความรู้และความเข้าใจได้ดีขึ้นเร็วและแจ่มชัดขึ้นกว่าการสื่อสารในรูปแบบของตัวอักษรเพียงอย่างเดียว มีความพึงพอใจในเชิงบวกอยู่ในระดับมากที่สุด

Mr.Mee Studio (2017) ได้อธิบายว่า การนำ Infographic มาประยุกต์ใช้ประกอบบทความ หรือนำเสนอข้อมูล ข่าวสาร ในยุคสมัยที่เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตมนุษย์ โดยการใช้ Infographic แล้วข้อดีของการใช้ Infographic คืออะไร ทำไมถึงต้องใช้ ดังนี้

1) สรุปข้อมูลในปริมาณมากให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

เป็นเรื่องปฏิเสธ ไม่ได้ที่พฤติกรรมกรรมการเสพสื่อออนไลน์ของคนในปัจจุบันนั้น ไม่ชอบอ่านข้อความที่มีความยาวมากเกินไป จนเกิดเป็นนิสัยหรือกระแสคำพูดยอดฮิตอย่าง "ยาวไปไม่อ่าน" ขึ้นมา Infographic จึงถือเป็นตัวช่วยที่ดีในการจัดการกับข้อความที่ยืดยาวให้กระชับได้ใจความสำคัญ และสามารถสรุปเรื่องราวต่าง ๆ ให้อยู่รวมกันในภาพเดียวได้อย่างครบครันอีกด้วยช่วยให้สามารถสื่อสารสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม โดยที่การใช้ Infographic ก็ยังสามารถประยุกต์ใช้ได้หลากหลายรูปแบบ จะเป็นภาพเคลื่อนไหว ภาพ gif ก็เพิ่มความสนุกให้กับข้อมูลได้มากขึ้น

2) การใช้ภาพช่วยให้น่าสนใจและจดจำได้ดี

จากการวิจัยพบว่ามนุษย์สามารถจดจำภาพและสีได้ดีกว่าคำพูดหรือข้อความ การใช้แผนภูมิและภาพเปรียบเทียบต่าง ๆ ในงาน Infographic จึงช่วยให้งานมีเอกลักษณ์น่าจดจำกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรักอยากอ่านข้อมูลเหล่านั้นมากกว่าข้อมูลที่มีแต่ตัวหนังสือและซึ่งทำให้ประหัดพื้นที่ในการนำเสนอข้อมูลได้ดีกว่าการใส่แต่เพียงแต่ตัวหนังสืออีกด้วย รวมถึงแนวทางการออกแบบภาพของ infographic นั้นยังช่วยให้กลายเป็นภาพจำของแบรนด์หรือองค์กรของเราหากมีการออกแบบที่เป็นระเบียบและแสดงออกถึงเอกลักษณ์ขององค์กรที่ดีได้อีกด้วย

3) เหมาะสำหรับการให้ข้อมูลในหลากหลายประเภท

การนำเสนอข้อมูลผ่าน Infographic ไม่จำกัดว่าต้องเป็นข้อมูลเชิงสถิติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แม้แต่การโปรโมทสินค้าหรือการให้ความรู้ต่าง ๆ ก็สามารถทำได้ ขึ้นอยู่กับการนำไปประยุกต์ใช้ของผู้ออกแบบเอง โดยส่วนมากมักจะเลือกหัวข้อที่เป็นประเด็นโดดเด่นและน่าสนใจอยู่ใน

ขณะนั้น หรือจะเป็นหัวข้อความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสินค้าหรือบริการหรือสิ่งที่ต้องการประชาสัมพันธ์ก็ได้ ตัวอย่างประเภทข้อมูลที่นำมาใช้กับ Infographic ได้เช่น ข่าวสารสำคัญ เช่น เหตุการณ์บ้านเมือง การเปลี่ยนแปลงหรือการออกกฎหมายใหม่ เป็นต้น How to เช่น สื่อการสอนต่าง ๆ ที่เป็นขั้นเป็นตอน การจัดอันดับ เช่น การจัดอันดับรางวัล หรือการจัดอันดับข้อมูลสถิติ เป็นต้น ให้ความรู้ เช่น การให้ความรู้สุขภาพ ข้อควรรู้หรือข้อแนะนำทั่วไป เป็นต้น เล่าประวัติศาสตร์ เช่น ลำดับเหตุการณ์ประวัติศาสตร์ โลก ชีวประวัติบุคคลสำคัญ เป็นต้น ผลสำรวจงานวิจัย เช่น ผลสำรวจจากโพลต่าง ๆ สถิติผลวิจัยทางการแพทย์ เป็นต้น สื่อประชาสัมพันธ์รณรงค์ เช่น การรณรงค์อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม รณรงค์กิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น โพรโมตสินค้าและบริการต่าง ๆ

4) สะดวกในการเผยแพร่

ด้วยความครบครันแบบ All in one ของ Infographic ทำให้สะดวกต่อการนำไปเผยแพร่ ไม่ว่าจะเป็นการกดแชร์จากเฟซบุ๊ก หรือการทวีตผ่านทวิตเตอร์ ก็ทำให้ผู้คนสามารถรับรู้ข้อมูลได้อย่างครบถ้วนภายในภาพเดียวโดยไม่จำเป็นต้องกดเข้าไปอ่านเพิ่มเติม ทำให้การเผยแพร่เป็นไปอย่างกว้างขวางและรวดเร็วกว่าข้อมูลที่มีแต่ตัวหนังสือเพียงอย่างเดียวมากจากประโยชน์ที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้สรุปได้ว่า สิ่งเหล่านี้เองที่ทำให้ Infographic กลายมาเป็นที่นิยมในการนำเสนอข้อมูลผ่านสื่อต่าง ๆ ในเวลาอันรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นสื่อโทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อออนไลน์ ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปนี้ สื่อและองค์กรรวมถึงผู้ประกอบการต่าง ๆ จึงต้องมีความตื่นตัว และปรับเปลี่ยนไปเพื่อให้ก้าวทันกระแสสังคมมากยิ่งขึ้น (Mr.Mee Studio, 2017)

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

1. ความหมายของความรู้

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of education) ของ Rowntree (1981, p. 44) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ โดยทั่วไปหมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ซึ่งแต่ละคนได้รับจากประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมา และการสะสมความรู้มาจากการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งสถาบันการศึกษาจะมีอำนาจในการที่จะกำหนดกฎเกณฑ์และประกาศผลคะแนนทางการศึกษา โดยวัดระดับของความรู้ของบุคคลจากการอบรมสั่งสอนต่าง ๆ ซึ่งเป็นหลักสูตรในสถาบันการศึกษาเหล่านั้น จึงทำให้ทราบว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาจะเป็นผู้ซึ่งมีความรู้และมีความสามารถในการเรียนรู้

โสภิน ทองปาน (2545, หน้า 32-33) ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง การเรียนและการแสวงหา โดยได้แยกความรู้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่สามารถอธิบายให้คนทั่วไปรู้ได้ โดยอาศัยตรรกะและพยานหลักฐาน และความรู้เฉพาะตัวบุคคล ซึ่งยากที่จะอธิบายให้ใครเข้าใจได้ เว้นแต่บางคนหรือบางกลุ่ม เช่น ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา เป็นต้น

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2545, หน้า 147) กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถในการจำได้ ระลึกถึงได้ และจะเกิดเป็นความรู้ติดตัวบุคคล โดยวัดได้จากการจดจำหรือการท่องจำได้ สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ประสบการณ์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ บางครั้งเรียกว่าเป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดออกมาได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี หรือคู่มือต่าง ๆ บางครั้งเรียกว่า เป็นความรู้แบบรูปธรรม
 ราวิน อินทร์จํานงค์ (2550, หน้า 40 อ้างถึงใน สมยศ ชันธวร, 2556) กล่าวไว้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้จากประสบการณ์ หรือได้จากการศึกษา สังเกต และเก็บสะสมไว้เป็นความทรงจำที่สามารถถ่ายทอดเรื่องราวดังกล่าวออกมาต่อไปได้ และสามารถวัดความรู้ดังกล่าวได้โดยการระลึกถึงและการแสดงออกมาได้

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2546, หน้า 47-48) กล่าวว่า ความรู้ในทางปรัชญาสามารถแบ่งที่มาได้เป็น 5 ประเภทความรู้ คือ

1. ความรู้ที่แท้จริงต้องมีเหตุมีผล ทุกคนมีเหตุมีผลและสามารถเข้าถึงความรู้ได้โดยตนเองเหตุผลเท่านั้นที่จะใช้พิสูจน์ความรู้ได้ครบถ้วนสมบูรณ์
2. ความรู้ที่แท้จริงต้องเกิดมาจากประสบการณ์ของประสาทสัมผัสเพียงอย่างเดียวเท่านั้นความรู้ทุก ๆ แบบที่จิตใจได้รับย่อมมาจากภายนอกทั้งสิ้น
3. ความรู้ที่แท้จริงต้องนำมาปฏิบัติได้ ความคิดที่จะเอาไปใช้ ใช้ไม่ได้ ไม่มีความหมาย ความคิดนั้น ไม่ถือเป็นความรู้
4. ความรู้ที่แท้จริง คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นในใจมนุษย์เองโดยทันทีทันใด เป็นประสาทสัมผัสสมโนภาพ มีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ชัดเจน ไม่ต้องอาศัยเหตุผลทางตรรกะ
5. ความรู้ที่แท้จริงเกิดจากความสงสัย

สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำได้ นึกถึงได้ในรายละเอียดของเรื่องราวอันเกิดจากประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมา และสามารถถ่ายทอดเป็นคำพูดและลายลักษณ์อักษรได้ที่มาของความรู้

2. ระดับของความรู้

Bloom, George and Hastings (1975, pp. 65-197) ได้แยกระดับความรู้ไว้ 6 ระดับ คือ

1. ระดับที่จดจำได้ หมายถึง ความสามารถในการนำข้อมูลจากความจำออกมาใช้ได้
2. ระดับที่รวบรวมประเด็นสำคัญไว้ หมายถึง ความสามารถในการจำบางสิ่งบางอย่างได้มากกว่าเนื้อหาทั้งหมด สามารถบรรยายสิ่งเหล่านั้นด้วยสำนวนของตนเอง สามารถแสดงให้เห็นด้วยการให้ความหมาย เปรียบเทียบ และการคาดคะเนผลในอนาคตได้
3. ระดับการนำไปใช้ เป็นระดับที่ผู้เรียนสามารถนำเอาข้อเท็จจริง ตลอดจนความคิดที่เป็นนามธรรมไปปฏิบัติได้จริง
4. ระดับการวิเคราะห์ เป็นระดับที่สามารถใช้ความคิดในรูปของการนำแนวคิดมาแยกเป็นส่วนประเภท หรือนำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อปฏิบัติได้

5. ระดับการสังเคราะห์ คือ การนำข้อมูลและแนวความคิดต่าง ๆ ประกอบกันแล้วนำไปสู่การสร้างสรรค ซึ่งเป็นสิ่งใหม่จากเดิม

6. ระดับการประเมินผล คือ ความสามารถใช้ความรู้เพื่อจัดเกณฑ์การรวบรวมข้อมูลการจัดข้อมูลตามมาตรฐาน เพื่อให้ข้อตัดสินถึงระดับของประสิทธิผลของกิจกรรมแต่ละประเภท

3. การจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, หน้า 10-11) กล่าวถึงความรู้ความเข้าใจ (Cognition) ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การจำ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถทักษะทางสติปัญญา การใช้วิจารณญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งพฤติกรรมนี้ประกอบด้วยความสามารถในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ นึกได้ โดยการมองเห็นการได้ยิน ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎวิธีแก้ปัญหา เป็นต้น

2. ความเข้าใจ (Comprehension) คือ การที่บุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวสารหนึ่ง ๆ โดยการฟัง การอ่าน หรือการเขียน ซึ่งแสดงออกในรูปของทักษะหรือความสามารถได้ เช่น การแปล (Translation) การให้ความหมาย (Interpretation) การคาดคะเน (Extrapolation)

3. การประยุกต์หรือการนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นการนำความรู้ไปใช้เพื่อแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) คือ ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหา และการมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ชัดระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น แล้วจึงรู้ถึงหลักของการผสมผสานระหว่างส่วนประกอบที่รวมกันขึ้นเป็นปัญหานั้น

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลายส่วนมารวมกันเข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างที่แน่ชัด

6. การประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นส่วนประกอบในการประเมิน

ธาวิณ อินทร์จ้านงค์ (2550, หน้า 43 อ้างถึงใน สมยศ ชันธควร, 2556) กล่าวว่า ความรู้ นอกจากจะเป็นข้อเท็จจริง ความสามารถในการจดจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่บุคคลได้สะสมและถ่ายทอดต่อกันมา รวมถึงเป็นข้อเท็จจริงที่บุคคลสามารถรับทราบได้และสามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ระลึกได้แล้ว ยังประกอบไปด้วย การจดจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินค่าได้ด้วย จึงเป็นความรู้ที่แท้จริง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านความรู้เกิดจากการใช้ทักษะทางสติปัญญา การจดจำ ประสบการณ์ เป็นข้อเท็จจริงสามารถนำมาอธิบายและปฏิบัติได้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า จนเกิดเป็นความรู้ที่แท้จริง

4. ความหมายของความเข้าใจ

มานพ วีระอาชากุล (2538, หน้า 6) ให้ความหมายว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขยายให้ไกลออกไปจากเดิมอย่าง สมเหตุสมผล

จักรกริช ใจดี (2542, หน้า 8-9) ให้ความหมาย ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการ แปลความ ตีความ และขยายความจากสื่อและสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นหรือรับรู้ ซึ่งก็คือ พฤติกรรมด้าน ความเข้าใจ เป็นพฤติกรรมที่สามารถดัดแปลง แก้ไข สิ่งที่ยากมาเป็นสิ่งที่ง่ายสิ่งที่ซับซ้อนให้เป็นสิ่ง ธรรมดา ความเข้าใจจึงแตกต่างจากความรู้และความจำ แต่ความเข้าใจต้องมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ รับรู้ และการจำมาก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ เป็นความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อ หรือ ความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสาร รูปแบบหนึ่งไปเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ เป็นความสามารถในการอธิบายหรือแปลความหมายหลาย ๆ อัน มาเรียบเรียงโดยจัดระเบียบ สรุปรื้อเนื้อหาใหม่ โดยยึดเนื้อหาเดิมเป็นหลัก

3. การขยายความ เป็นการขยายเนื้อหาข้อมูลที่ได้รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็น ความสามารถ ในการทำนายหรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่ เกิดจากข้อมูลเดิม

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2545, หน้า 147) กล่าวว่า ความเข้าใจเป็นความสามารถของ บุคคลในการแปลความหรืออธิบายสิ่งที่เป็นความรู้จนเกิดเป็นความเข้าใจ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่ แสดงออกมาในรูปของการแปลความ ตีความ และการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า

ธาวิน อินทร์จางค์ (2550, หน้า 44 อ้างถึงใน สมยศ ชันธควร, 2556)) กล่าวไว้ว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความ เรื่องราวที่เป็น ข้อเท็จจริงที่บุคคลเก็บสะสมมาจากการศึกษา ค้นคว้า สังเกต หรือจากประสบการณ์ และนำมาจับ ใจความสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของเนื้อหาเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยอาศัยข้อมูล ความรู้และ ประสบการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความ จากความรู้ที่ได้รับ หรือจากประสบการณ์ และนำมาอธิบายให้เข้าใจได้

5. ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of education) ของ Good (1973, p. 113) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) โดยทั่วไป หมายถึง ขบวนการของการรับรู้ ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจ การคิดใคร่ครวญ หรือความจำ

ลัดดา กิติวิภาค (2532, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความเชื่อ การรับรู้ ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม

กันยา สุวรรณแสง (2532, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ความรู้ความเข้าใจต้องเริ่มจากการเรียนรู้ เมื่อเกิดการเรียนรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรู้ความเข้าใจในที่สุด ซึ่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์อ้อม จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร

ชัชวาล ชมศิริตระกูล (2542, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลได้รับรู้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงและรายละเอียดของเรื่องราวต่าง ๆ จนเกิดความเชื่อ หรือความนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางดีและทางไม่ดี

ราวิณ อินทร์จางค์ (2550, หน้า 45 อ้างถึงใน สมยศ ชันธควร, 2556)) ได้ให้ความหมาย ความรู้ความเข้าใจไว้ว่า ความรู้ คือ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับการศึกษา ค้นคว้า หรือการสังเกต แล้วนำมารวบรวมเป็นความทรงจำ เก็บสะสมไว้ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ระลึกถึงได้ โดยอาศัยความสามารถและทักษะทางสติปัญญา ส่วนความเข้าใจ หมายถึง เมื่อได้รับความรู้แล้ว ผู้ที่ได้รับความรู้ดังกล่าวจะนำมาแปลความ ตีความ และทำการขยายความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการถ่ายทอดเรื่องราวดังกล่าวให้บุคคลอื่นต่อไป

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้รับรู้ จดจำ จากประสบการณ์ต่าง ๆ และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์หรือความรู้นั้นโดยการแปลความหมาย การตีความ การขยายความ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้

6. การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ

ชวาล แพร์ตกุล (2516, หน้า 201-205) ได้กล่าวเกี่ยวกับการวัดระดับความรู้ความเข้าใจว่าเป็นการวัดเกี่ยวกับเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์หรือเคยพบเห็นและทำมาก่อนแล้วทั้งสิ้น เป็นการวัดความจำ สามารถสร้างคำถามวัดสมรรถภาพได้หลายลักษณะด้วยกัน ลักษณะของคำถามจะแตกต่างกันออกไปตามชนิดของความรู้ ความจำ และเรื่องราวที่ได้พบเห็นมา แต่จะมีลักษณะของคำถามร่วมกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ เป็นคำถามที่ให้ระลึกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา ที่จำได้ ระลึกถึงได้ โดยแบ่งคำถามออกได้ดังนี้

1. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม ได้แก่ โจทย์คำถาม ที่ถามว่า คำหรือกลุ่มคำนั้น ๆ คืออะไร มีความหมายทั่วไป หรือความหมายเฉพาะอย่างไร และสิ่งนั้น ๆ มีคุณสมบัติอะไร

2. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับกฎ ข้อเท็จจริง และความจริง ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามเกี่ยวกับสูตร กฎเกณฑ์ ความจริง ข้อเท็จจริง เรื่องราว ใจความ หรือเนื้อความสำคัญต่าง ๆ ตามที่ได้พิสูจน์หรือตกลงยอมรับตามหลักวิชาการ

3. คำถาม ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามเรื่องราวนั้น ๆ เหตุการณ์นั้น ๆ หรือข้อความต่าง ๆ ที่ได้รับมานั้นมีที่มาที่ไปอย่างไร ใช้ระเบียบวิธีอะไร และมีการดำเนินการหรือมีวิธีการขั้นตอนอย่างไร

4. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามถึงระเบียบแบบแผน แบบฟอร์ม ตามจารีตประเพณีที่เคยประพฤติปฏิบัติมา

5. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ การวินิจฉัย การตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ในแต่ละเรื่องราวควรจะใช้กฎเกณฑ์ใดหรือหลักการใดในการตัดสินใจตรวจสอบจึงจะเหมาะสม

6. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับลำดับขั้นและแนวโน้มเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามถึงความเคลื่อนไหว ความโน้มเอียง ความเจริญ หรือความเสื่อมของเหตุการณ์ต่าง ๆ จะเป็นไปได้ทิศทางใดตามกาลเวลา และเรื่องต่าง ๆ มีสิ่งใดที่เกิดขึ้น ก่อน หลัง และมีลำดับขั้นเป็นขั้นเป็นตอนอย่างไร

ไพศาล หวังพานิช (2526, หน้า 96-104) แบ่งคำถามที่ใช้วัดระดับความรู้ความเข้าใจ เป็น 3 ชนิด คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย เช่น ศัพท์ นิยาม กฎ และความจริง

2. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีปฏิบัติต่าง ๆ แบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย เช่น ระเบียบแบบแผน ลำดับขั้น แนวโน้ม การจัดประเภท กฎ ระเบียบ เกณฑ์ หรือวิธีการต่าง ๆ

3. ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุปหรือหลักเกณฑ์ของเรื่องที่เกิดขึ้นของการผสมผสานหาลักษณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลัก หรือหัวใจของเนื้อหานั้น ๆ เช่น หลักวิชา การขยายหลักวิชา ทฤษฎี และโครงสร้าง

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2546, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึง การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ สามารถวัดระดับความรู้ความเข้าใจได้ 6 ระดับ ดังนี้

1. วัดความจำ เป็นการวัดระดับพื้นฐาน
2. วัดความเข้าใจเพื่อความกระจ่างในสิ่งที่จำได้แล้ว หรือทราบและเข้าใจถึงนิยามของศัพท์ต่าง ๆ

3. วัดการนำไปประยุกต์ใช้ คือ การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ และสามารถพลิกแพลงออกไปจากที่เคยเรียนรู้มาแล้ว และความสามารถในการโยงความสัมพันธ์กับความรู้ชนิดต่าง ๆ

4. วัดความสามารถในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ

5. วัดความสามารถในการสังเคราะห์ คือ การทดสอบความสามารถในการใช้จินตนาการ

6. วัดความสามารถในการประเมินผล คือ การประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ว่าเป็นเช่นใด

สรุปได้ว่า การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การทดสอบความสามารถในการจดจำ การเรียนรู้ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์นำมา รวมกัน เพื่อทำการประเมินผลการทดสอบ และทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจ

7. ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 69-72) ได้ให้คำอธิบายโดยสรุปว่า สิ่งที่จะทำให้ความเข้าใจ จากการรับรู้ของแต่ละคนแตกต่างกันไป เนื่องจากสาเหตุ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่เรียกความสนใจจากภายนอกก็คือ แบบของตัวกระตุ้นต่าง ๆ ที่สามารถดึงดูดความสนใจได้แตกต่างกัน เช่น ความเข้มของแสง สี เสียง สามารถดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าความเข้มน้อย
2. ปัจจัยที่เรียกความสนใจจากภายในของผู้รับรู้ โดยสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้
 - 2.1 การจูงใจ สิ่งจูงใจในตัวคนจะเป็นตัวกำหนดให้คนเลือกการรับรู้ หรือให้ความสนใจเฉพาะในสิ่งที่ตรงกันกับสิ่งจูงใจในตัวเรา
 - 2.2 บุคลิกท่าทาง เป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งที่จะให้บุคคลนั้นเลือกที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างสอดคล้องกับบุคลิกท่าทางของเขา
 - 2.3 การเรียนรู้ คนเราเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใดมาก็มักจะเลือกรับรู้ในสิ่งนั้น ถึงแม้ว่าบางครั้งข้อมูลอาจไม่เพียงพอ แต่ผลการเรียนรู้สามารถทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถรับรู้ได้อย่างถูกต้อง
 - 2.4 การคาดหมาย คนเรารับรู้ในสิ่งที่ตนอยากรู้ กล่าวคือ จะรับรู้ในสิ่งที่ตนได้คาดหมายแล้วเท่านั้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกิดจากปัจจัยภายนอก ซึ่งหมายถึงสิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าทั้งหลายที่ก่อให้เกิดความดึงดูดใจ หรือก่อให้เกิดความสนใจ และปัจจัยภายใน ได้แก่ การเรียนรู้และแรงจูงใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยพะเยา

จรัญไทย เปลวทอง (2566) ได้สรุปข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. กฎหมาย ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้อง

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และระดับอื่นตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด โดยได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยได้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งสายงานวิชาชีพได้ทุกระดับ ซึ่งการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำเอกสารผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ในส่วนของมหาวิทยาลัยพะเยามีหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยวิธีปกติ ของพนักงานสายสนับสนุน ดังนี้

1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563

1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564

1.3 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาผลงาน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564

1.4 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563

1.5 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563

1.6 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. 2564

1.7 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

1.8 ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่าย ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กลุ่มบริการทั่วไป กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2564

ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงาน และพนักงานสายสนับสนุนที่สนใจ สามารถดาวน์โหลดเอกสารข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ได้ทางเว็บไซต์ กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา <https://personnel.up.ac.th/Process2.aspx>

2. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

การเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยวิธีปกติ ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนด ระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง การกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2563 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

2.1. กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ

2.1.1 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง โดยมหาวิทยาลัย และ

2.1.2 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ และ

2.1.3 ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี หรือคุณวุฒಿಯ่างอื่น ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ และต้องดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

1) กำหนดเวลา 6 ปี ให้ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งแต่งตั้งจาก วุฒิการศึกษาาระดับปริญญาโท

2) กำหนดเวลา 6 ปี ให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งแต่งตั้งจากวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งประเภทอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

2.1.4 ปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

กรณีเปลี่ยนตำแหน่งหากลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิม มีลักษณะงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกันกับตำแหน่งใหม่ได้ ทั้งนี้ ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พิจารณาเป็นกรณีไป และ

2.1.5 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการ คือ 21,490 บาท

2.2 กลุ่มตำแหน่งประเภทวิชาชีพอเฉพาะ และกลุ่มตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการพิเศษ

2.2.1 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาสายสนับสนุน ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย และ

2.2.2 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการ และ

2.2.3 เคยดำรงตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือวิชาชีพอเฉพาะ ระดับชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือตำแหน่งอื่นตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

2.2.4 ปฏิบัติงานเฉพาะตำแหน่ง หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และ

2.2.5 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ คือ 24,190 บาท



ภาพ 2 แสดงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยวิธีปกติ

3. องค์ประกอบการประเมิน และผลงานที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

3.1 ระดับชำนาญการ องค์ประกอบการประเมิน

- 1) ประเมินค่างาน
- 2) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- 3) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- 4) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ
- 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพการศึกษากำหนดตำแหน่งระดับ

ชำนาญการ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่ใช้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ได้แก่

- (ก) คู่มือการปฏิบัติงานหลักอย่างน้อย 1 เล่ม และ
- (ข) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อยหนึ่งเรื่อง

3.2 ระดับชำนาญการพิเศษ องค์ประกอบการประเมิน

- 1) ประเมินค่างาน
- 2) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- 3) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน
- 4) ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ
- 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพการศึกษากำหนดตำแหน่งระดับ

ชำนาญการพิเศษ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ผลงานที่ใช้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ได้แก่

- (ก) ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง และ
- (ข) งานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างน้อยหนึ่งเรื่อง/รายการ

4. การประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ หมายความว่า ความประพฤติในการประกอบอาชีพสุจริต ที่ถูกต้องชอบธรรม โดยยึดหลักคุณธรรมและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติตามที่กำหนดในข้อ 14 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 กำหนดให้ผู้ขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ 5 ประการ ดังนี้

- 1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่า 1 ฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

2) ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

4) ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

5. วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล

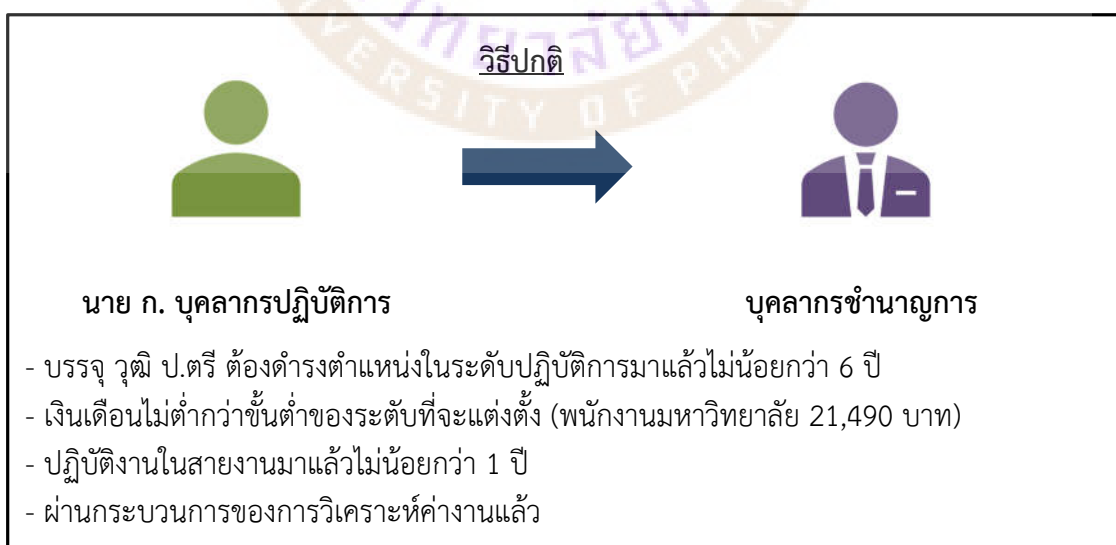
วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

5.1 วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- 2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

ตัวอย่างที่ 1

นาย ก. ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งบุคลากรปฏิบัติการ ด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบุคลากรปฏิบัติการ เป็นเวลา 6 ปี โดยปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว 4 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 22,000 บาท และได้ผ่านกระบวนการของการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญการเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จากข้อเท็จจริงดังกล่าว นาย ก. มีสิทธิ์ยื่นเพื่อขอเข้ารับการประเมินเป็นตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญการ ซึ่งสามารถแสดงภาพเพื่อให้เกิดความชัดเจน ดังนี้



ภาพ 3 แสดงการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการ (วิธีปกติ)

ตัวอย่างที่ 2

นาย ข. เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งบุคลากรชำนาญการ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบุคลากรชำนาญการ เป็นเวลา 5 ปี โดยปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องมาแล้ว 10 ปี ปัจจุบันได้รับเงินเดือน 25,000.- บาท และได้ผ่านกระบวนการของการวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดกรอบตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญการพิเศษเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จากข้อเท็จจริงดังกล่าว นาย ข. มีสิทธิ์ยื่นเพื่อขอเข้ารับการประเมินเป็นตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งสามารถแสดงภาพเพื่อให้เกิดความชัดเจน ดังนี้



ภาพ 4 แสดงการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการพิเศษ (วิธีปกติ)

5.2 วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้ มีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้ง ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง เช่น การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน กรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบ ตามที่กำหนดไว้ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ โดยที่ผู้นั้นมีได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน เป็นต้น โดยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง และผลงานที่มีระดับคุณภาพ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

ทั้งนี้ วัตถุประสงค์หลักของคู่มือ ฯ ฉบับนี้มุ่งเน้นไปที่การขอเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ โดยวิธีปกติ ในส่วนของการขอเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นโดยวิธีพิเศษ ผู้สนใจสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564

6. แนวทางการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ได้กำหนดให้มีการดำเนินการ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การประเมินค่างาน ประเมินโดยคณะกรรมการประเมินค่างาน ซึ่งมีองค์ประกอบหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมิน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564 ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดระดับตำแหน่งสูงขึ้น และผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินค่างาน เมื่อดำเนินการประเมินค่างานเสร็จสิ้น จึงนำผลคะแนนที่ผ่านตามเกณฑ์ เสนอ ก.พ.ต. ให้ความเห็นชอบ และเสนอ ก.บ.ม. อนุมัติกรอบตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนที่ 2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ซึ่งมาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เฉพาะองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน โดยผู้ประเมินที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง หรือสมรรถนะทางการบริหาร พ.ศ. 2564

ส่วนที่ 3 การประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดย ก.พ.ต. จะพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564

การดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น จะต้องยื่นเอกสารเพื่อให้กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการพร้อมกันในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จตามกระบวนการ และผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพผลงาน ทั้งนี้ ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่ยื่นเอกสาร ณ กองการเจ้าหน้าที่ ครบทั้ง 3 ส่วน

ในกรณีที่มีการระบุให้ปรับปรุงแก้ไขผลงานก่อนการประเมินคุณภาพผลงาน จะมีการเปลี่ยนแปลงวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใหม่ โดยจะนับวันที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นยื่นเอกสารที่แก้ไขใหม่ให้กับกองการเจ้าหน้าที่

7. ลักษณะของผลงาน

มหาวิทยาลัยพะเยาได้กำหนดลักษณะของผลงาน นิยาม และของผลงานที่แสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยสามารถแบ่งผลงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

7.1 คู่มือปฏิบัติงานหลัก

นิยาม เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ

ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(1) จัดทำด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือจัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และเผยแพร่ โดยการส่งให้ศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้ หรือห้องสมุดของส่วนงานอื่น ๆ ทั้งภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

(2) เผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ โดยมีเอกสารแสดงการเผยแพร่

(3) เผยแพร่โดยการนำไปใช้งาน และมีเอกสารรับรองการนำไปใช้งานโดยส่วนงานนั้น ๆ

7.2 ผลงานเชิงวิเคราะห์

นิยาม ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(1) เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ

(2) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ

(3) เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings)

(4) จัดทำด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือจัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และเผยแพร่ โดยการส่งให้ศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้ หรือห้องสมุดของส่วนงานอื่น ๆ ทั้งภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

(5) เผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ โดยมีเอกสารแสดงการเผยแพร่

(6) เผยแพร่โดยการนำไปใช้งาน และมีเอกสารรับรองการนำไปใช้งานโดยส่วนงานนั้น ๆ

7.3 ผลงานเชิงสังเคราะห์

นิยาม ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

(1) เผยแพร่ในรูปของบทความในวารสารทางวิชาการ

(2) เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ

(3) เผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings)

(4) จัดทำด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือจัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และเผยแพร่ โดยการส่งให้ศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้ หรือห้องสมุดของส่วนงานอื่น ๆ ทั้งภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

- (5) เผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ โดยมีเอกสารแสดงการเผยแพร่
 - (6) เผยแพร่โดยการนำไปใช้งาน และมีเอกสารรับรองการนำไปใช้งาน
- โดยส่วนงานนั้น ๆ

7.4 ผลงานวิจัย

นิยาม ผลงานที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย

การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเผยแพร่เป็นรูปเล่ม สิ่งพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอนชัดเจน ดังนี้

- (1) เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ
- (2) เผยแพร่ในหนังสือรวบรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ
- (3) นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมทางวิชาการได้มีบรรณาธิการประเมินและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ
- (4) การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียด และความยาวเป็นเล่มหนังสือ ต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้เสนอขอ ไม่น้อยกว่า 3 คน และแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้มีการพิจารณาประเมินคุณภาพของ “งานวิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้นมาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่งจะกระทำไม่ได้

7.5 ผลงานในลักษณะอื่น

นิยาม สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

- (1) เผยแพร่โดยมีหลักฐานการนำไปใช้งาน
- (2) เผยแพร่โดยการจัดทำนิทรรศการหรือการจัดแสดง
- (3) จัดทำด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ หรือสำนักพิมพ์ หรือจัดทำเป็นสำเนาเย็บเล่ม และเผยแพร่ โดยการส่งให้ศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้ หรือห้องสมุดของส่วนงานอื่น ๆ ทั้งภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย

(4) เผยแพร่โดยสื่ออิเล็กทรอนิกส์อื่นๆ โดยมีเอกสารแสดงการเผยแพร่

8. เกณฑ์การตัดสิน

8.1 เกณฑ์การตัดสินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้ขอกำหนดตำแหน่ง ต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เฉพาะองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน หรือผลการประเมินอื่น ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลให้ความเห็นชอบ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 ของคะแนนเต็ม จำนวน 2 รอบการประเมิน ติดต่อกันก่อนวันยื่นผลงาน เว้นแต่ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ผลการประเมินแต่ละรอบ ต้องมีค่าคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ของคะแนนเต็ม

2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร ผู้ขอกำหนดตำแหน่งต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับความคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3) หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน หรือสมรรถนะทางการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

8.2 เกณฑ์การตัดสินคุณภาพผลงาน

8.2.1 ระดับคุณภาพของผลงาน กำหนดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1) ระดับปรับปรุง
- 2) ระดับพอใช้
- 3) ระดับดี
- 4) ระดับดีมาก
- 5) ระดับดีเด่น

8.2.2 วิธีการตัดสินคุณภาพของผลงานมีดังนี้

1) วิธีปกติ ให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก โดยระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดี เว้นแต่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

2) วิธีพิเศษ ให้ใช้คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 4 ใน 5 เสียงของที่ประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยระดับคุณภาพ ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก เว้นแต่ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีเด่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุดาณัฐ์ สุตทองคง และวิเชียร ลัทธพิงศ์พันธ์ (2565) ศึกษาเรื่อง Different Touch: ภาพยนตร์แอนิเมชันคอนเทนต์สุขภาพการนวดแผนไทย แบบราชสำนัก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการออกแบบภาพยนตร์แอนิเมชัน และศึกษาความคิดเห็นชาวต่างชาติที่มีต่อการรับชมภาพยนตร์แอนิเมชันการนวดแผนไทยแบบราชสำนักเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักท่องเที่ยวต่างชาติ 3 สัญชาติ คือ จีน ญี่ปุ่น และอังกฤษ เลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามประเมินความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า การออกแบบภาพยนตร์แอนิเมชัน มีการออกแบบบุคลิกภาพของตัวละครนำที่ใช้ในการสื่อสารเชิงสัญลักษณ์รูปร่างและหน้าตา ความคิดเห็นที่มีต่อการรับชมภาพยนตร์แอนิเมชันการนวดแผนไทยแบบราชสำนักในภาพรวมอยู่ในระดับดี ส่วนด้านการออกแบบตัวละครมีความสร้างสรรค์เหมาะสมกับเรื่องราว ด้านอรรถรสความจริงของฉากออกแบบได้สมจริงและมีความสวยงาม สามารถถ่ายทอดและสื่อความหมาย ด้านเนื้อหาของภาพยนตร์มีความร่วมสมัยและเข้าใจได้แม้ไม่มีการบรรยาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี และภาพยนตร์แอนิเมชันดิจิทัลคอนเทนต์สุขภาพการนวดแผนไทยแบบราชสำนักที่ออกแบบสามารถสื่อสารให้ผู้ชมได้เข้าใจตามจุดประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ในระดับดี โดยมีระดับคะแนนค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.66 (S.D. = 0.06) นอกจากนี้ด้านการออกแบบตัวละครมีความสร้างสรรค์เหมาะสมกับเรื่องราว พบว่า มีระดับคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 อยู่ในระดับดี ในการผลิตภาพยนตร์แอนิเมชัน พบว่า มีการจัดการความรู้สำหรับผลิตภาพยนตร์แอนิเมชันการนวดแผนไทยแบบราชสำนัก ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ความรู้ที่จัดเก็บหรือที่สร้างสรรค์ 2) การประมวลความรู้ 3) การเผยแพร่ถ่ายทอดความรู้ 4) การใช้ความรู้ร่วมกัน และ 5) การนำเสนอความรู้

นภัสสร กัลปนาท (2564) ศึกษาการพัฒนาสื่อโมชันกราฟิก เรื่อง เกณฑ์การเสนอผลงานของบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพระดับชำนาญการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาสื่อโมชันกราฟิก เรื่องเกณฑ์การเสนอผลงานของบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ ในระดับชำนาญการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้มีคุณภาพ (2) เปรียบเทียบระดับความรู้และความเข้าใจ ระหว่างก่อนเรียน - หลังเรียน ด้วยสื่อโมชันกราฟิก และ (3) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสื่อโมชันกราฟิก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง (วังน้อย) ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลากเลือกตัวแทนจากบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพทั้งหมด จำนวน 30 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยสื่อโมชันกราฟิก แบบประเมินคุณภาพด้านสื่อและด้านเนื้อหา แบบทดสอบเพื่อวัดระดับความรู้และความเข้าใจ และแบบประเมินความพึงพอใจ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระจากกัน ผลการวิจัย พบว่า (1) สื่อโมชันกราฟิกมีคุณภาพด้านสื่ออยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และมีคุณภาพด้านเนื้อหาอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 (2) บุคลากรมีระดับความรู้และความเข้าใจหลังเรียนด้วยสื่อโมชันกราฟิกสูงกว่า

ก่อนเรียน มีคะแนนค่าเฉลี่ยเท่ากับ 23.70/8.70 การทดสอบค่าทีหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสื่อโมชันกราฟิก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42

ณัฐภณ สุเมธอริคม และคณะ (2563) ศึกษาเรื่องการผลิตสื่อโมชันกราฟิกเรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ผลิตสื่อโมชันกราฟิกเรื่องของพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย (2) ศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่อผู้ชมสื่อให้มีความรู้ความสามารถด้านการผลิตสื่อในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (3) ศึกษาความพึงพอใจต่อสื่อโมชันกราฟิกเรื่องพลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาโครงการนี้ ได้แก่ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 42 คน ของโรงเรียนเทพสัมฤทธิ์วิทยา กรุงเทพมหานคร ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง ผลการศึกษาพบว่า สื่อโมชันกราฟิกเรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย สำหรับเด็กชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.50 และคะแนนทดสอบหลังเรียนด้วยสื่อโมชันกราฟิกสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียนด้วยสื่อโมชันกราฟิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงผู้เรียนมีความพึงพอใจต่อสื่อโมชันกราฟิก เรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.77

สมโชค เนียนโรสง และคณะ (2561) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสื่อโมชันกราฟิกเพื่อป้องกันการเกิดภาวะโรคอ้วนในเด็ก ช่วงอายุ 6 - 12 ปี กรณีศึกษา โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์ราษฎร์บำรุง) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสื่อโมชันกราฟิกเพื่อป้องกันการเกิดภาวะโรคอ้วนในเด็กช่วงอายุ 6 -12 ปี กรณีศึกษา โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์ราษฎร์บำรุง) 2) เพื่อพัฒนาสื่อโมชันกราฟิกเพื่อป้องกันการเกิดภาวะโรคอ้วนในเด็กช่วงอายุ 6 - 12 ปี กรณีศึกษา โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์ราษฎร์บำรุง) 3) เพื่อสอบถามความพึงพอใจของเด็กวัยเรียนช่วงอายุ 6 - 12 ปี ในโรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์ราษฎร์บำรุง) ที่ได้ชมสื่อโมชันกราฟิกเพื่อป้องกันการเกิดภาวะโรคอ้วนในเด็กช่วงอายุ 6 - 12 ปี กรณีศึกษา โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์ราษฎร์บำรุง) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยในเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงคุณภาพใช้เครื่องมือในการสอบถามต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการออกแบบพัฒนาสื่อโมชันกราฟิก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการสอน บุคลากรครูโรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์ราษฎร์บำรุง) และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านทางด้านสาธารณสุขในพื้นที่ และการวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยเก็บข้อมูลจากนักเรียนที่มีช่วงอายุระหว่าง 6 - 12 ปี โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์ราษฎร์บำรุง) จำนวน 92 คน

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสื่อโมชันกราฟิกเพื่อป้องกันการเกิดภาวะโรคอ้วนในเด็กช่วงอายุ 6 - 12 ปี กรณีศึกษา โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์ราษฎร์บำรุง) เกี่ยวกับเนื้อหา พบว่าเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะโรคอ้วน สาเหตุมาจาก พฤติกรรมการบริโภค การไม่ออกกำลังกาย การนอนไม่เพียงพอ อุปนิสัยคล้ายหรือเหมือนกันของคนในครอบครัว ปัญหาสุขภาพ ยาบางชนิด อายุ กรรมพันธุ์ และผลการวิเคราะห์ผลงานสื่อโมชันกราฟิกตัวอย่างด้วยตารางวิเคราะห์ (Metric Analysis) พบว่าด้านองค์ประกอบศิลป์ สื่อโมชันกราฟิกส่วนใหญ่นิยมใช้การจัดองค์ประกอบด้วยหลักสัดส่วน ตัวอักษรแบบไม่มีหัว ชุดสีสี่สีสดใส และอยู่ในวรรณคดีเขียน ด้านการวางโครงเรื่อง ใช้เนื้อหาเสนอข้อเท็จจริงแบบ

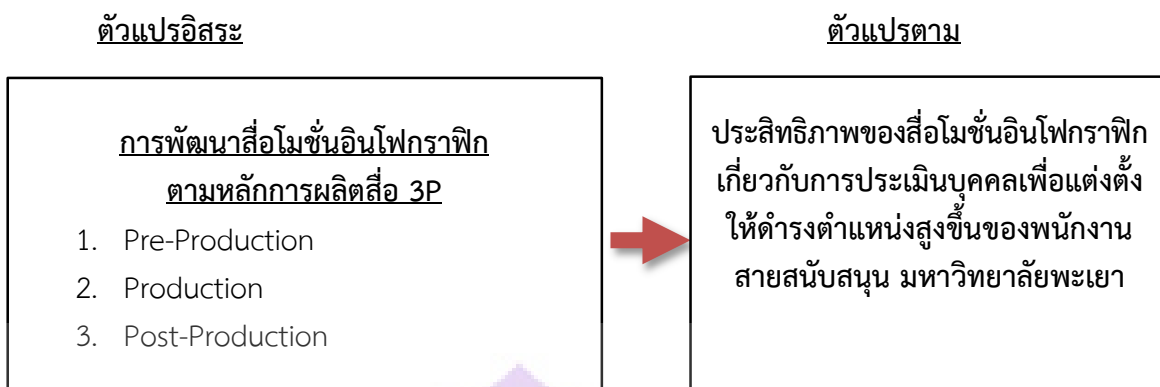
ตรงไปตรงมาเข้าใจง่าย ใช้การเล่าเรื่องแบบเรียงลำดับจากปัญหาสู่ข้อสรุป โนม่น้าวให้คล้อยตามด้วยข้อมูลจริง และใช้การเล่าเรื่องด้วยการแสดงอารมณ์หรือเร้าอารมณ์

พงษ์พิพัฒน์ สายทอง (2560) ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมชันอินโฟกราฟิกเพื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) เพื่อพัฒนาโมชันอินโฟกราฟิกเพื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรระดับปริญญาตรี 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายหลังทดลองใช้โมชันอินโฟกราฟิกประชาสัมพันธ์หลักสูตร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในคณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2) แบบสัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตรระดับปริญญาตรี 3) โมชันอินโฟกราฟิกเพื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรระดับปริญญาตรี 4) แบบประเมินคุณภาพโมชันอินโฟกราฟิก 5) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ใช้โมชันอินโฟกราฟิก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 6 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง 2) ครูแนะแนว จำนวน 105 คน และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 420 คน โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลหลักสูตรที่นำมาเป็นกรอบในการออกแบบและพัฒนาโมชันอินโฟกราฟิก ได้แก่ ปรัชญาหลักสูตร ความรู้พื้นฐานของผู้เข้าศึกษา การจัดการเรียนการสอนและโอกาสในการประกอบอาชีพ 2) ผลการประเมินโมชันอินโฟกราฟิกของผู้เชี่ยวชาญโดยรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพดีมาก 3) หลังทดลองใช้โมชันอินโฟกราฟิก ครูแนะแนวมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และนักเรียนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่า โมชันอินโฟกราฟิกเพื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรระดับปริญญาตรีเป็นสื่อที่ทำให้เข้าใจรายละเอียดของข้อมูลปริมาณมากๆ ในมุมมองที่น่าสนใจ โดยครูแนะแนวและนักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเสนอข้อมูลหลักสูตรของมหาวิทยาลัยในรูปแบบโมชันอินโฟกราฟิก เนื่องจากการนำเสนอข้อมูลลักษณะดังกล่าวเป็นการกระตุ้นความสนใจ สนับสนุนให้ผู้ผู้ใช้แสวงหาความรู้ไปยังแหล่งข้อมูลอื่น ทำให้มีความเข้าใจข้อมูลหลักสูตรและนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยมหาสารคามได้

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมาพิจารณาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 5 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัยการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา และประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชัน อินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา มีลักษณะเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ โดยเชื่อมโยงกระบวนการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดของวิธีวิจัยในการดำเนินงานตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริงใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 968 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 2567) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 283 คน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีคำนวณ กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด

E คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% จึงแทนค่าสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{968}{1+968(0.05)^2} = 283 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 283 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 283 คน คัดเลือกตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จากสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน จำนวน 38 หน่วยงาน จากนั้น กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแต่ละหน่วยงาน โดยเกณฑ์การแบ่งแบบโควต้า และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้มีการกระจายของกลุ่ม

ตัวอย่างทั่วถึง โดยเกณฑ์การแบ่งแบบโควต้าจะมีกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงาน จำนวน 38 หน่วยงาน

ตาราง 1 แสดงจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	27	8
2.	คณะทันตแพทยศาสตร์	40	12
3.	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	21	6
4.	คณะนิติศาสตร์	10	3
5.	คณะบริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	15	4
6.	คณะพยาบาลศาสตร์	16	5
7.	คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	13	4
8.	คณะแพทยศาสตร์	153	44
9.	คณะเภสัชศาสตร์	19	5
10.	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	3
11.	คณะวิทยาศาสตร์	38	11
12.	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	27	8
13.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	8
14.	คณะศิลปศาสตร์	14	4
15.	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	10	3
16.	คณะสหเวชศาสตร์	18	5
17.	คณะสาธารณสุขศาสตร์	20	6
18.	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา	19	5
19.	วิทยาเขตเชียงราย	10	3
20.	วิทยาลัยการจัดการ	13	4
21.	วิทยาลัยการศึกษา	12	3
22.	สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้	39	11
23.	สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	19	5
24.	กองกฎหมาย	14	4
25.	กองกลาง	27	8
26.	กองการเจ้าหน้าที่	46	13
27.	กองกิจการนิสิต	21	6

ที่	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
28.	กองคลัง	32	9
29.	กองทรัพย์สิน	14	4
30.	กองบริการการศึกษา	54	16
31.	กองบริหารงานวิจัย	23	7
32.	กองแผนงาน	22	6
33.	กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ	22	6
34.	กองอาคารสถานที่	52	15
35.	ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	33	10
36.	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยา	11	3
37.	สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา	8	2
38.	หน่วยตรวจสอบภายใน	7	2
รวม		978	283

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา มีลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบคำตอบเดียว (Check List) จำนวน 15 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 การพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งขั้นตอนในการพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิก ประกอบด้วย

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

2) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการใช้สื่อโมชันอินโฟกราฟิก

3) ดำเนินการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกด้วยกระบวนการผลิตสื่ออินโฟกราฟิกตามหลักการผลิตสื่อ 3P ได้แก่ Pre-Production (ขั้นตอนการเตรียมการผลิต) Production (ขั้นตอนการผลิต) และ Post-Production (ขั้นตอนหลังการผลิต) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาสื่อ ดังนี้

(1) โปรแกรม อะโดบี อิลลัสเตรเตอร์ (Adobe Illustrator) เป็นซอฟต์แวร์สำหรับสร้างภาพกราฟิกในรูปแบบ Vector โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ คุณภาพของผลงานที่สร้างขึ้นนั้น จะไม่มีปัญหาเรื่องความละเอียดในการแสดงภาพตามสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะนำไปขยาย หรือลดขนาด ภาพจะไม่เสียความละเอียดหรือความคมชัด

(2) โปรแกรม Adobe Animate CC สำหรับสร้างแอนิเมชันบนเว็บไซต์ที่สามารถนำไปดูบนสมาร์ตโฟน แท็บเล็ต และรองรับการใช้งานกับ Apple iBook ได้ ใช้พัฒนาไฟล์ภาพเคลื่อนไหว หรืออนิเมชัน

(3) โปรแกรม Adobe After Effects เป็นโปรแกรมประยุกต์เกี่ยวกับการสร้างกราฟิกเคลื่อนไหว, ภาพเอฟเฟกต์ และคอมโพสิตในระบบดิจิทัล คำบรรยาย ใช้ในกระบวนการผลิตเบื้องหลังของการสร้างภาพยนตร์ และรายการโทรทัศน์ การใช้งานหลักคือการก่อกำเนิดแอนิเมชันแบบ 2 มิติ และ 2.5 มิติ, องค์ประกอบภาพเอฟเฟกต์ และการตกแต่ง

(4) โปรแกรม Audacity ใช้บันทึกเสียง ใส่เสียงเอฟเฟกต์ และตกแต่งเสียงบรรยายให้มีความชัดเจน

4) นำสื่อโมชันอินโฟกราฟิกที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการออกแบบสื่อโมชันอินโฟกราฟิกตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องกับจุดประสงค์ รวมถึงความครอบคลุมในเนื้อหาและให้คำแนะนำ

5) ปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำให้มีความเหมาะสมเพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลวิจัย
ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา คือ แบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างตามลำดับ ดังนี้

1) การศึกษาแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการร่างข้อคำถามของแบบสอบถาม แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 15 ข้อ

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงและแก้ไขให้ถูกต้อง

4) นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาปรับแก้ไขอีกครั้งโดยความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วจึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา เวียนแจ้งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผ่านแอปพลิเคชัน Microsoft 365 Forms ให้หน่วยงานจำนวน 38 หน่วยงาน

2. รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

3. ตรวจสอบความถูกต้องจากการบันทึกข้อมูล ก่อนทำการประมวลผล

4. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS)

5. การแปลความหมาย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) โดยกำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) การแปลความหมายนำมาปรับใช้ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	มีความเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49	มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49	มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49	มีความเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ และประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา” วิธิดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเชื่อมโยงกระบวนการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำเสนอผลการศึกษแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

เมื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา และหลักการเกี่ยวกับการผลิตสื่อโมชันอินโฟกราฟิกแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการร่วมกับผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการออกแบบสื่อโมชันอินโฟกราฟิก พัฒนาออกแบบสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องกับจุดประสงค์ รวมถึงความครอบคลุมในเนื้อหา โดยกระบวนการผลิตสื่ออินโฟกราฟิกแบบมีส่วนร่วมมีหลักการ 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนการผลิต ขั้นตอนระหว่างการผลิต และขั้นหลังการผลิตประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นที่ 1 Pre-Production (ขั้นตอนการเตรียมการผลิต)

1.1 ผู้วิจัยกำหนดหัวเรื่องและศึกษาข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม และกำหนดเป้าหมายเนื้อหา รวบรวมคำตอบ ข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนรูปแบบการนำเสนอในสื่อโมชันอินโฟกราฟิก และสรุปความคิดเห็นที่ได้มาจากการสนทนากลุ่ม

1.2 นำข้อมูลที่ได้ออกมาตรวจสอบว่าข้อมูลมีความน่าเชื่อถือมากน้อยแค่ไหน เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลแล้วจึงทำการหาแหล่งที่มาของข้อมูลที่ได้ศึกษามา เช่น หน่วยงาน บทความบนเว็บไซต์ เป็นต้น


1.3 ทำการกำหนดเนื้อหา คอนเซ็ปต์และจัดระเบียบ เรียบเรียงข้อมูลแล้วเอามาวางโครงเรื่องของสื่อที่จะเล่าแบ่งรายละเอียดย่อยข้อมูลต่าง ๆ ให้กระชับและเข้าใจง่าย

1.4 ออกแบบ Story Board ดังนี้

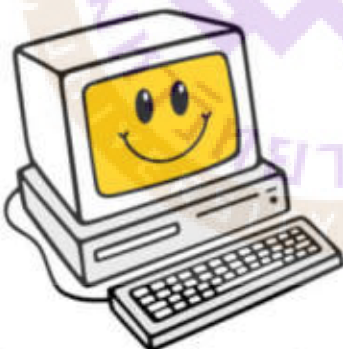
Storyboard

Project Title: การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

Scene: 1

 <p>การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานสายสนับสนุน</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา</p>	<p>Time: 5 sec</p> <p>Action: ตัวหนังสือ โลโก้ มพ./กจ.</p> <p>Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย</p> <p>Script: การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงาน สายสนับสนุน โดย กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย พะเยา</p>
--	---

Scene: 2

<p>ให้ย้อนไปดู ep 1</p>  <p>เรื่อง การประเมินค่างานของพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยาสายสนับสนุน</p>	<p>Time: 15 sec</p> <p>Action: 1. ตัวหนังสือ 2. ในจอโชว์คลิป ep 1 3. ชื่อคลิป</p> <p>Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย</p> <p>Script: เมื่อมหาวิทยาลัยพะเยากำหนด กรอบตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ขั้นตอน ต่อไป เรามาทำความเข้าใจกับการ ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้น วิธีปกติ ด้วยการยื่น ผลงานกันต่อได้เลย</p>
--	--

ภาพ 6 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 1 - 2

Project Title: การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

Scene: 3



ผู้ผ่านการประเมินค่างาน ค่าเงินการส่ง ดังนี้

- ✓ ผลงาน
- ✓ ผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ✓ ผลประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ

Time: 20 sec

Action:

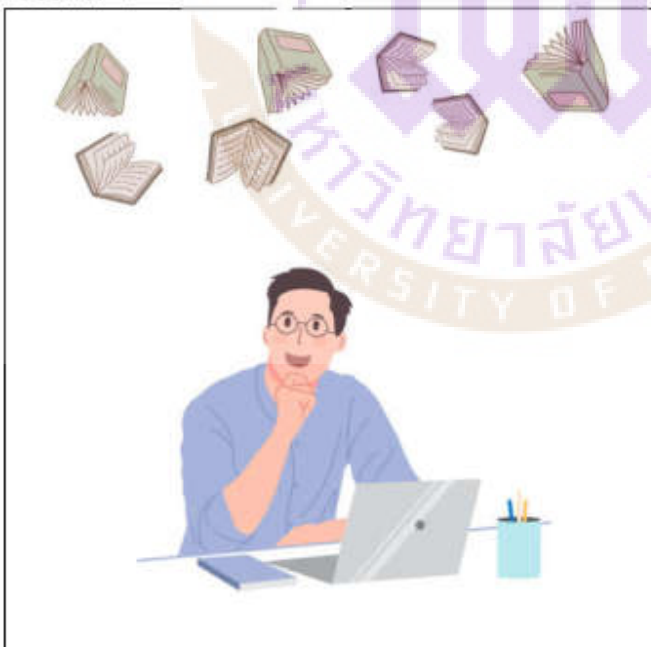
1. ตัวหนังสือ
2. คนกำลังอธิบาย

Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย

Script: สำหรับผู้ผ่านการประเมินค่างาน และต้องการเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ ต้องยื่นเอกสาร ดังนี้

1. ผลงาน
2. ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. ผลการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

Scene: 4



Time: 20 sec

- Action: 1. หนังสือตกลงมาจากฟ้า
2. คนกำลังนั่งทำงาน (บึ้งโอเค)

Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย

Script: ผลงานที่แสดงความเป็น

- ผู้ชำนาญการ ได้แก่อะไรบ้าง
1. คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ
 2. ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ หรือผลงานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

ภาพ 7 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 3 - 4

Project Title: การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

Scene: 5



Time: 20 sec

Action: 1. คนกำลังพรีเซนต์ผลงาน
2. หน้าปกวารสาร/Paper
3. การเผยแพร่ผลงานไปยังที่ต่าง ๆ

Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย

Script: นอกจากนั้น ผลงานที่จะใช้ยื่น จะต้องมีการเผยแพร่ตามเงื่อนไขที่ มหาวิทยาลัยกำหนด เช่น การนำเสนอ ผลงานวิจัยต่อที่ประชุมวิชาการ การตีพิมพ์บทความวิจัยใน วารสารวิชาการ หรือการเผยแพร่คู่มือ ปฏิบัติงานหลัก โดยจัดทำเป็นรูปเล่ม แล้วเผยแพร่ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง ภายใน หรือภายนอกมหาวิทยาลัย

Scene: 6



Time: 10 sec

Action: 1. ตัวหนังสือ
2. คนกำลังสงสัย

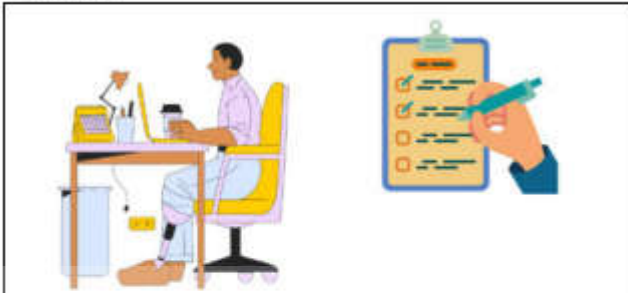
Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย

Script: ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มาจากไหน และมีเกณฑ์อย่างไร

ภาพ 8 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 5 - 6

Project Title: การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

Scene: 7



ตัวอย่าง ผลการปฏิบัติงานประจำปี

ผลสัมฤทธิ์ของงาน	คะแนนเฉลี่ย
ผลสัมฤทธิ์ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน	75.17
ผลสัมฤทธิ์ 2 ผลสัมฤทธิ์ของงาน	80.77
รวม	93.94
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	เกิน

ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 65 2 รอบการประเมิน

Time: 30 sec

Action: 1. คนกำลังทำงาน
2. กำลังมีการประเมิน
3. แบบรายงานในระบบ Smart HR

Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย

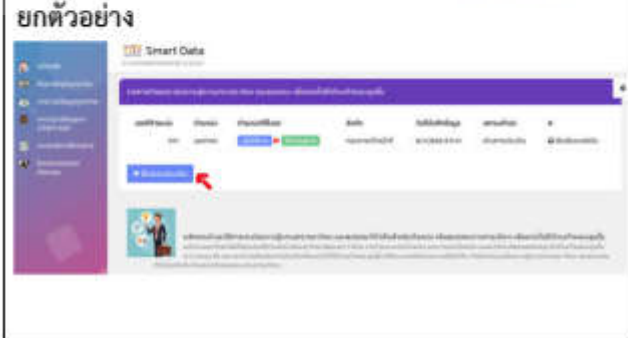
Script: ผลการประเมินการปฏิบัติงาน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เฉพาะองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 ของคะแนนเต็ม จำนวน 2 รอบการประเมิน ติดต่อกันก่อนวันยื่นผลงาน เช่น ได้ 75.17 คะแนน จากคะแนนเต็ม 80 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 93.96

Scene: 8

ผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง



ยกตัวอย่าง



Time: 30 sec

Action: 1. ตัวหนังสือ
2. รูปที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
3. ใข้หน้าระบบประเมิน (แบบเคลื่อนไหวตามลูกศร)

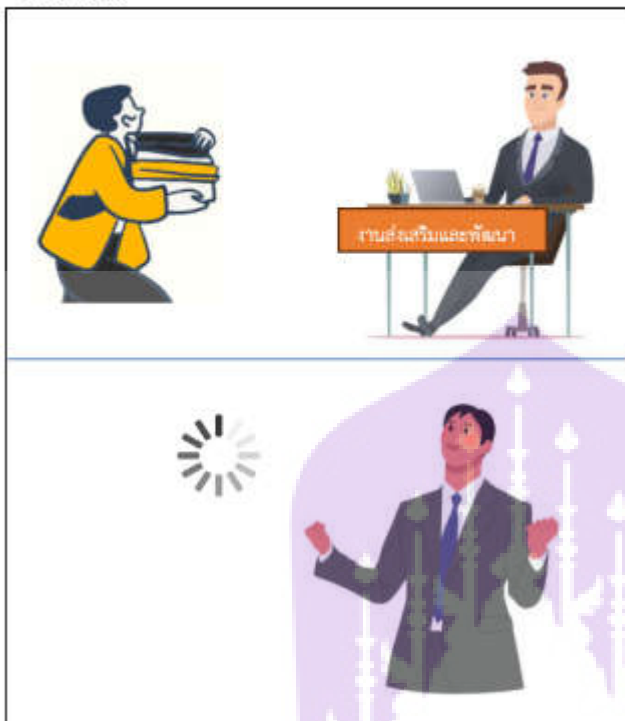
Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย

Script: ส่วนสุดท้าย ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน ซึ่งต้องมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับความคาดหวังที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยสามารถเข้าไปยื่นขอประเมินได้ที่ระบบ Smart HR เสนอต่อหัวหน้าส่วนงานเป็นผู้ประเมิน

ภาพ 9 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 7 – 8

Project Title: การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

Scene: 9



Time: 30 sec

Action: 1. คนกำลังวิ่งมาส่งผลงาน
2. คนนั่งรอรับผลงาน
3. คนยื่นรอคอยเวลาอย่างมีความหวัง

Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย

Script: เมื่อมีผลงานและผลการประเมินครบแล้ว สามารถยื่นขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยส่งผลงาน และเอกสารประกอบต่าง ๆ ได้ที่กองการเจ้าหน้าที่ หลังจากนั้นมหาวิทยาลัยจะดำเนินการพิจารณาโดยใช้ระยะเวลาประมาณ 120 วัน ซึ่งการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจะมีผลตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ได้รับเรื่อง

Scene: 10



Time: 15 sec

Action: 1. ตัวหนังสือ
2. โลโก้ กจ.

Audio: เพลงประกอบ เสียงบรรยาย

Script: สนใจสอบถาม....
(ข้อความเหมือนเดิม)

ภาพ 10 แสดงการออกแบบ Story Board Scene 9 – 10

2. ขั้นที่ 2 Production (ขั้นตอนการผลิต)

2.1 การพัฒนาโมชันอินโฟกราฟิก เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน ในขั้นตอนการพัฒนาโมชันกราฟิกนี้ผู้วิจัยจะนำกระบวนการวิเคราะห์และออกแบบที่ออกแบบไว้มาทำการสร้างในขั้นตอนของการผลิต มีดังนี้

1) การวาดตัวละครและฉาก เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน ในคอมพิวเตอร์

2) สร้างแอนิเมชัน และ Render งานสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

3) การนำส่วนประกอบทั้งหมดมาทำการตัดต่อ

4) นำงานโมชันอินโฟกราฟิกมาลงเสียงบรรยาย และดนตรีประกอบ เพื่อสร้างที่น่าสนใจ

3. ขั้นที่ 3 Post-Production (ขั้นตอนหลังการผลิต)

3.1 ทดลองแล้วปรับปรุงแก้ไขโมชันอินโฟกราฟิก เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน เมื่อผู้วิจัยทำการพัฒนาสื่อโมชันกราฟิกแล้วจึงนำสื่อไปทดสอบใช้งานเพื่อตรวจสอบหาจุดบกพร่องหรือข้อผิดพลาดและดำเนินการแก้ไขในจุดนั้น

3.2 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการออกแบบสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อชี้แนะเทคนิค และตรวจสอบเนื้อหาความเหมาะสมของโมชันอินโฟกราฟิก พร้อมทั้งแก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 นำสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน ไปใช้งานจริง ซึ่งผลการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก ดังนี้



ภาพ 11 แสดงตัวอย่างผลงานการออกแบบ 1



ภาพ 12 แสดงตัวอย่างผลงานการออกแบบ 2



ภาพ 9 แสดงตัวอย่างผลงานการออกแบบ 3

จากภาพที่ 11 - 13 การสร้างสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เรื่องเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน ใช้ระยะเวลาในการดำเนินเรื่องราว 3.42 นาที ประกอบด้วยฉากที่เล่าเรื่องราวของการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้

ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเริ่มต้นจาก ป้ายเริ่มต้นนำเสนอ ฉากแจ้งผู้ชมให้ทราบว่าก่อนหน้านี้มีสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินค่างานของตำแหน่ง ฉากอธิบายหลังจากผ่านประเมินค่างานแล้วหากต้องการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องทำอะไรบ้าง ฉากผลงานที่ใช้ยื่นขอมีก็ประเภท ฉากเกี่ยวกับการเผยแพร่ผลงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ฉากอธิบายความหมาย และที่มาของของผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ ฉากอธิบายความหมาย และที่มาของผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และฉากจบบรรยายละเอียดเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และเบอร์โทรศัพท์ภายในของงานส่งเสริมและพัฒนา กองการเจ้าหน้าที่ สำหรับศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่งานส่งเสริมและพัฒนา กองการเจ้าหน้าที่ โดยเผยแพร่ในรูปแบบวิดีโอผ่านช่องทางออนไลน์บน YouTube และ Stream ใน Microsoft 365 ตลอดจนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ผ่านการตรวจสอบแล้วนำมาทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ โดยแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้



ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน จำแนกรายข้อ

รายละเอียด	ระดับความเห็น		ความหมาย
	\bar{x}	S.D.	
1. เนื้อหากับหัวข้อเรื่องที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกัน	4.63	0.636	มากที่สุด
2. ข้อมูลในเนื้อหา มีการอ้างอิงตามการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุนอย่างถูกต้อง	4.61	0.671	มากที่สุด
3. เนื้อหาเข้าใจง่าย รายละเอียดที่ชัดเจนตรงประเด็นและความน่าสนใจ	4.61	0.702	มากที่สุด
4. ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการจดจำ	4.59	0.674	มากที่สุด
5. การลำดับเรื่อง ปริมาณเนื้อหา มีความเหมาะสม	4.55	0.679	มากที่สุด
6. ตัวละครและฉากต่าง ๆ สามารถออกแบบได้อย่างสวยงามและทันสมัย	4.45	0.738	มาก
7. การพากย์เสียงตัวละคร การใช้เสียงบรรยายมีความชัดเจน ภาษาที่ใช้ถูกต้อง เข้าใจง่าย	4.61	0.671	มากที่สุด
8. เสียงดนตรีประกอบมีความชัดเจนและเหมาะสม	4.49	0.739	มาก
9. ภาพประกอบสามารถสื่อความหมายได้ดีสอดคล้องกับเนื้อหา	4.51	0.681	มากที่สุด
10. ระยะเวลาที่น่าเสนอมีความเหมาะสม	4.59	0.705	มากที่สุด
11. ท่านคิดว่าสารสนเทศเชิงภาพเคลื่อนไหวนี้ให้ความรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลิน	4.53	0.710	มากที่สุด
12. ท่านสามารถเข้าถึงและเปิดรับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ได้	4.63	0.636	มากที่สุด
13. ท่านได้รับความรู้และความเข้าใจจากเนื้อหาที่น่าเสนอในสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้	4.57	0.677	มากที่สุด
14. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้	4.61	0.640	มากที่สุด
15. ท่านคิดว่าสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ มีความเหมาะสมเพียงใดที่จะนำมาใช้เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน	4.59	0.643	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.57	0.680	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีความเห็นต่อระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของ

พนักงานสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถเข้าถึงและเปิดรับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมา คือ เนื้อหากับหัวข้อเรื่องที่น่าเสนอมีความสอดคล้องกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ข้อมูลในเนื้อหามีการอ้างอิงตามการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุนอย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 เนื้อหาเข้าใจง่าย รายละเอียดที่ชัดเจนตรงประเด็นและความน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 การพากย์เสียงตัวละครการใช้เสียงบรรยายมีความชัดเจนภาษาที่ใช้ถูกต้อง เข้าใจง่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ระยะเวลานำเสนอมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการจดจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 สื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ มีความเหมาะสมเพียงใดที่จะนำมาใช้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ได้รับความรู้และความเข้าใจจากเนื้อหาที่น่าเสนอในสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 การลำดับเรื่อง ปริมาณเนื้อหา มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 สารสนเทศเชิงภาพเคลื่อนไหวนี้ให้ความรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และภาพประกอบสามารถสื่อความหมายได้ดีสอดคล้องกับเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เสียงดนตรีประกอบมีความชัดเจนและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 รองลงมา คือ ตัวละครและฉากต่าง ๆ สามารถออกแบบได้อย่างสวยงามและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ตามลำดับ



บทที่ 5

บทสรุป

ในการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา” โดยวิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยในเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมกับนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาสื่ออินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา และกำหนดเนื้อหาและโครงเรื่องร่วมกับผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการประเมินบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก

ระยะที่ 2 คือ การประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 283 คน

สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา และกำหนดเนื้อหาและโครงเรื่องร่วมกับผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการออกแบบสื่อโมชันอินโฟกราฟิกพัฒนาออกแบบสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินค่างาน ตรวจสอบความถูกต้องความสอดคล้องกับจุดประสงค์ รวมถึง

ความครอบคลุมในเนื้อหา กระบวนการผลิตสื่ออินโฟกราฟิกแบบมีส่วนร่วมด้วยหลักการผลิตสื่อ 3P ซึ่งมีการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดเนื้อหา คอนเซ็ปต์และจัดระเบียบ เรียบเรียงข้อมูลแล้วเอามาวางสตอรี่บอร์ด สร้างแอนิเมชัน และ Render ลงเสียงบรรยาย และดนตรีประกอบ จนได้ออกมาเป็นสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน ความยาว 3.42 นาที เนื้อเรื่องประกอบด้วย ป้ายเริ่มต้นนำเสนอ สื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินค่างานของตำแหน่ง อธิบายหลังจากผ่านประเมินค่างานแล้วหากต้องการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นต้องใช้อะไรบ้าง ผลงานที่ใช้ยื่นขอมีกี่ประเภท การเผยแพร่ผลงานด้วยวิธีการต่าง ๆ อธิบายความหมาย และที่มาของของผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ อธิบายความหมาย และที่มาของผลการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น และแจ้งรายละเอียดเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และเบอร์โทรศัพท์ ภายในของงานส่งเสริมและพัฒนา กองการเจ้าหน้าที่ สำหรับศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

2. สรุปผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน

จากการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีความเห็นต่อระดับประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย ข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สามารถเข้าถึงและเปิดรับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ได้ ง่ายสะดวก รวดลงมา คือ เนื้อหากับหัวข้อเรื่องที่น่าสนใจมีความสอดคล้องกัน ข้อมูลในเนื้อหา มีการอ้างอิงตามการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุนอย่างถูกต้อง สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้ เนื้อหาเข้าใจง่าย รายละเอียดที่ชัดเจน ตรงประเด็นและความน่าสนใจ การพากย์เสียงตัวละคร การใช้เสียงบรรยายมีความชัดเจนภาษาที่ใช้ถูกต้อง เข้าใจง่าย ระยะเวลาที่น่าสนใจมีความเหมาะสม ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการจดจำ สื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ มีความเหมาะสมเพียงใดที่จะนำมาใช้เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน ได้รับความรู้และความเข้าใจจากเนื้อหาที่น่าสนใจในสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ การลำดับเรื่อง ปริมาณเนื้อหาที่มีความเหมาะสม สารสนเทศเชิงภาพเคลื่อนไหวนี้ให้ความรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลิน และภาพประกอบสามารถสื่อความหมายได้ดีสอดคล้องกับเนื้อหา ข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เสียงดนตรีประกอบมีความชัดเจนและเหมาะสม รวดลงมา คือ ตัวละครและฉากต่าง ๆ สามารถออกแบบได้อย่างสวยงาม และทันสมัย เป็นอันดับสุดท้าย

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งสามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา มีวิธีศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องวิเคราะห์เนื้อหา ออกแบบด้วยสตอรี่บอร์ด พัฒนาสื่อโมชันกราฟิกโดยผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงขั้นตอนการออกแบบสื่อโมชันกราฟิก ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาก่อนที่จะพัฒนาสื่อโมชันกราฟิก ซึ่งการพัฒนาสื่อโมชันกราฟิกใช้กระบวนการ 3P เป็นไปตามขั้นตอนในการผลิตประกอบไปด้วย Pre-Production (ขั้นตอนการเตรียมการผลิต) Production (ขั้นตอนการผลิต) Post-Production (ขั้นตอนหลังการผลิต) ที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับขั้นตอนการพัฒนางานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชุดาณัฐร์ สุตทองคง และวิเชียร ลัทธิพงศ์พันธ์ (2565) ศึกษาเรื่อง Different Touch: ภาพยนตร์แอนิเมชันคอนเทนต์สุขภาพการนวดแผนไทย แบบราชสำนัก โดยดำเนินการรวมทั้งขั้นตอนของการเตรียมการและวางแผนแนวคิดและไอเดียโดยกำหนดคอนเซ็ปต์และวิธีการเล่าเรื่องตามกระบวนการ 3P ด้วยการออกแบบการเล่าเรื่องแบ่งออกเป็นฉากต่าง ๆ การสร้างฉากแบบสองมิติที่ไม่ซับซ้อน มีสีสันสดใส พร้อมทั้งใส่เสียงบรรยาย คำบรรยาย และดนตรีประกอบ เพื่อให้สื่อโมชันอินโฟกราฟิกมีความน่าสนใจ

2. ประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเห็นว่าสื่อโมชันอินโฟกราฟิกสามารถเข้าถึงและเปิดรับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ได้อย่างสะดวก และเนื้อหาเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่น่าสนใจมีความสอดคล้องกัน และข้อมูลในเนื้อหา มีการอ้างอิงตามการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุนอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับสมโชค เนียนโรสง และคณะ (2561) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสื่อโมชันกราฟิกเพื่อป้องกันการเกิดภาวะโรคอ้วนในเด็ก ช่วงอายุ 6 - 12 ปี กรณีศึกษา โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน ราษฎร์บำรุง) ทั้งนี้อาจเพราะผู้วิจัยได้มีช่องทางที่ใช้ประชาสัมพันธ์สื่อโมชันอินโฟกราฟิกออนไลน์บน YouTube และ Stream ใน Microsoft 365 ตลอดจนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ และการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาทำให้ผู้ชมเข้าใจสารที่ต้องการสื่อได้อย่างรวดเร็ว สามารถสื่อความหมายได้และอธิบายแทนข้อมูล ที่มีจำนวนมาก มีการสร้างการเคลื่อนไหวด้วยเทคนิคโมชัน ใช้เสียงบรรยายเสียงดนตรี และเสียงประกอบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจ เพิ่มแหล่งสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายในมหาวิทยาลัย เพื่อค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยควรนำสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน ไปประกอบการบรรยาย หรืออบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน เพื่อเพิ่มความน่าสนใจของเนื้อหาที่บรรยาย หรือแนบไฟล์ในเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ผู้ที่สนใจสามารถดาวน์โหลดไว้รับชมแบบออฟไลน์ได้

2. มหาวิทยาลัยควรเพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์สื่อโมชันอินโฟกราฟิก เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ในช่องทางที่หลากหลาย และพัฒนาให้รองรับ

อุปกรณ์ที่หลากหลาย และพัฒนาให้สื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้สามารถโต้ตอบกับผู้ใช้งานได้ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้งานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นในประเด็นอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การเตรียมคู่มือปฏิบัติงาน งานวิจัย เป็นต้น เนื่องจากเนื้อหายังไม่ครอบคลุมหัวข้อทั้งหมดของการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จึงควรเพิ่มเนื้อหาในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

2. ควรใช้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจของพนักงานสายสนับสนุน ก่อน และหลังการรับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิก ในประเด็นอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนารูปแบบเนื้อหา และเทคนิคการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- จงรัก เทศนา. (2557). อินโฟกราฟิก (Infographics). สืบค้นจาก http://www.krujongrak.com/infographics/infographics_information.pdf.
- จงรักไทย เพลวทอง. (2566). คู่มือปฏิบัติงานหลัก เรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ระดับชำนาญการ และ ระดับชำนาญการพิเศษ โดยวิธีปกติ ของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. สืบค้นจาก https://personnel.up.ac.th/FileUpload/1-%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%B7%E0%B8%AD-V.5_638440424454399768.pdf
- ชูดานัญญ์ สุดทองคง และวิเชียร ลัทธิพงศ์พันธ์. (2565). Different Touch: ภาพยนตร์แอนิเมชันคอนเทนต์สุขภาพการนวดแผนไทย แบบราชสำนัก, Journal of Social Science and Buddhistic Anthropology Vol.7 No.10 (October 2022)
- ณัฐภณ สุเมธอริคม และคณะ. (2563). การผลิตสื่อโมชันกราฟิกเรื่อง พลเมืองดีตามวิถีประชาธิปไตยสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, วารสารวิจัยและนวัตกรรม สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2563, หน้า 129.
- นภัสสร กัลปนาท. (2564). การพัฒนาสื่อโมชันกราฟิก เรื่อง เกณฑ์การเสนอผลงานของบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพระดับชำนาญการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ 8 ฉบับที่ 3, หน้า 385.
- นฤมล ถินวิรัตน์. (2555). อิทธิพลของอินโฟกราฟิกต่อการสื่อสารข้อมูลเชิงซ้อน กรณีศึกษาโครงการ “รู้สู้ Rood”. สืบค้นจาก http://www.thapra.lib.su.ac.th/objects/thesis/fulltext/thapra/Nareumol_Tinwirat/fulltext.pdf.
- พงษ์พิพัฒน์ สายทอง. (2560). การพัฒนาโมชันอินโฟกราฟิกเพื่อประชาสัมพันธ์หลักสูตรระดับปริญญาตรี คณะวิทยาการสารสนเทศ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, Veridian E-Journal, Silpakorn University ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2560, หน้า 1330.
- สมโชค เนียนไธสง และคณะ. (2561). การพัฒนาสื่อโมชันกราฟิกเพื่อป้องกันการเกิดภาวะโรคอ้วนในเด็ก ช่วงอายุ 6 - 12 ปี กรณีศึกษา โรงเรียนวัดดอนเสลา (ปาน พูน รัฏฐราษฎร์บำรุง). Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University Vol.5 No.1 January-June 2018, หน้า 187.
- อมิตา เทศศิริ. (2556). การออกแบบหนังสือแนะนำผลิตภัณฑ์ต่างประเทศ. สืบค้นจาก: http://u53112802049.blogspot.com/2013_11_0l_archive.html.
- อาศิรา พนาราม. (2556). อินโฟกราฟิก. สืบค้นจาก <http://www.learningstudio.info/infographics-design/>.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก แบบสอบถาม เรื่อง การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ
เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย
พะเยา

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการ
ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นงานวิจัยภายใต้
โครงการงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (Routine to Research) ขอให้ท่านพิจารณาคำถามและคำตอบให้ตรง
กับความเป็นจริงที่สุด และโปรดตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความ
ร่วมมือของท่านในครั้งนี้ด้วย

ข้าพเจ้า ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมา
(HREC-UP-HSS 04-1) และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
โดยกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1	เนื้อหาเกี่ยวกับหัวข้อเรื่องที่น่าสนใจมีความสอดคล้องกัน					
2	ข้อมูลในเนื้อหามีการอ้างอิงตามหลักการประเมินค่างานของตำแหน่งอย่างถูกต้อง					
3	เนื้อหาเข้าใจง่าย รายละเอียดที่ชัดเจนตรงประเด็นและความน่าสนใจ					
4	ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการจดจำ					
5	การลำดับเรื่อง ปริมาณเนื้อหามีความเหมาะสม					
6	ตัวละครและฉากต่าง ๆ สามารถออกแบบได้อย่างสวยงามและทันสมัย					
7	การพากย์เสียงตัวละคร การใช้เสียงบรรยายมีความชัดเจนภาษาที่ใช้ถูกต้อง เข้าใจง่าย					
8	เสียงดนตรีประกอบมีความชัดเจนและเหมาะสม					
9	ภาพประกอบสามารถสื่อความหมายได้ดีสอดคล้องกับเนื้อหา					
10	ระยะเวลาที่น่าสนใจมีความเหมาะสม					
11	ท่านคิดว่าสารสนเทศเชิงภาพเคลื่อนไหวนี้ให้ความรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลิน					
12	ท่านสามารถเข้าถึงและเปิดรับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ได้อย่างสะดวก					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
13	ท่านได้รับความรู้และความเข้าใจจากเนื้อหาที่นำเสนอในสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้					
14	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้					
15	ท่านคิดว่าสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ มีความเหมาะสมเพียงใดที่จะนำมาใช้เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินค่างานของตำแหน่ง					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

จงรักไทย เปลวทอง
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ข เอกสารการพิจารณารับรองโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา
: Development of motion infographics to create knowledge Understanding Personnel assessment for heding a higher position of support staff University of Phayao

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/185/67

ผู้วิจัยหลัก : นายจรงค์ไทย เปลวทอง

สังกัดหน่วยงาน : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญฤทธิ์ สิ้นค้างาม

สังกัดหน่วยงาน : คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

สมอ เชื้อ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 9 มิถุนายน 2567

วันหมดอายุ : 9 มิถุนายน 2568

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

หน่วยวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยพะเยา
- รับรองชื่อเนา
วันที่..... ๖ มิ.ย. 2567.....

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินประสิทธิภาพของสื่ออินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งเป็นงานวิจัยภายใต้โครงการงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ (Routine to Research) ขอให้ท่านพิจารณาคำถามและคำตอบให้ตรงกับความเห็นจริงที่สุด และโปรดตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในครั้งนี้ด้วย

ข้าพเจ้า ได้อ่านรายละเอียดจากเอกสารข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยวิจัยที่แนบมา (HREC-UP-HSS 04-1) และข้าพเจ้ายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยกำหนดค่าน้ำหนักการให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1	เนื้อหาทุกหัวข้อเรื่องที่นำเสนอมีความสอดคล้องกัน					
2	ข้อมูลในเนื้อหามีการอ้างอิงตามหลักการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น					
3	เนื้อหาเข้าใจง่าย รายละเอียดที่ชัดเจนตรงประเด็นและความน่าสนใจ					
4	ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการจดจำ					
5	การลำดับเรื่อง ปริมาณเนื้อหาเหมาะสม					
6	ตัวละครและฉากต่าง ๆ สามารถออกแบบได้อย่างสวยงามและทันสมัย					
7	การพากย์เสียงตัวละคร การใช้เสียงบรรยายมีความชัดเจนภาษาที่ใช้ถูกต้องเข้าใจง่าย					
8	เสียงดนตรีประกอบมีความชัดเจนและเหมาะสม					
9	ภาพประกอบสามารถสื่อความหมายได้ดีสอดคล้องกับเนื้อหา					

Version 2

Date 5/6/2567

หน่วยวิจัยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยพะเยา
รับรองสำเนา -
วันที่... 9... ส.ป. 2567.....

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ระยะเวลานำเสนอมีความเหมาะสม					
11	ท่านคิดว่าสารสนเทศเชิงภาพเคลื่อนไหวนี้ให้ความรู้สึกสนุกสนานและเพลิดเพลิน					
12	ท่านสามารถเข้าถึงและเปิดรับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้ได้อย่างสะดวก					
13	ท่านได้รับความรู้และความเข้าใจจากเนื้อหาที่นำเสนอในสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้					
14	ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้					
15	ท่านคิดว่าสื่อโมชันอินโฟกราฟิกนี้มีความเหมาะสมเพียงใดที่จะนำมาใช้เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา					

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

โปรดส่งคืน กองกรเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ... เดือน ... 2567

จงรักไทย เปลวทอง
ผู้วิจัย



ภาคผนวก ค บันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R)



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน กองการเจ้าหน้าที่ งานส่งเสริมและพัฒนา โทร.๑๐๔๒

ที่ อว ๗๓๐๔/๖๒๙๐๒

วันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R)

เรียน

ด้วย นายจรงค์ไทย เปลวทอง ตำแหน่ง บุคลากรชำนาญการ สังกัด กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ รุ่นที่ ๑๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เรื่อง การพัฒนาสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพของสื่อโมชันอินโฟกราฟิกเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานสายสนับสนุนภายในสังกัดรับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิก เกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และตอบแบบสอบถามงานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ (R2R) ผ่านทาง QR-Code ที่แนบมาพร้อมนี้ ตั้งแต่บัดนี้จนถึงวันศุกร์ที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ดังกล่าว จะขอบคุณยิ่ง

รับชมสื่อโมชันอินโฟกราฟิก



ตอบแบบสอบถามงานวิจัย



(นายสมทบ เหล็กสิงห์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	จงรักไทย เปลวทอง
วัน เดือน ปี เกิด	30 มกราคม 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 40 หมู่ 12 ถนนพหลโยธิน ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 56000
ที่ทำงานปัจจุบัน	กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	บุคลากรชำนาญการ
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2552 – 2564	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยพะเยา
พ.ศ. 2564 – 2565	บุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา
พ.ศ. 2566 – ปัจจุบัน	บุคลากรชำนาญการ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	นิติศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2555	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา