มุ่งสู่การรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจของ สจล. ด้วยพลังแห่งการสื่อสารภายในองค์กร

The vision and mission of the KMITL through the power of organizational communication

*สิตารัศมิ์ เผ่าภู่**

บทคัดย่อ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งในปี พ.ศ. 2554 ได้มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่เพื่อมุ่งสู่การ **"เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ. 2020"** ซึ่งการสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ใหม่นี้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการสื่อสารภายในองค์กรมาเป็นเครื่องมือบ่มเพาะบุคลากรให้มีความรู้และเข้าใจในวิสัยทัศน์ใหม่ของสถาบัน และสร้างความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาสถาบันให้ไปสู่เป้าหมายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

Abstract

King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL) is an institution which produces graduates in science and technology. KMITL has adjusted and marked the move to the new vision: "Being one of the Top Ten Universities for science and technology of the region within 2020". To be aware of this new vision, it is necessary to apply an organizational communication as a tool to provide human resources with knowledge and understanding of the new vision. This kind of Cooperation will lead to the development of institutions in the most effective way.

* นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารพัฒนาการ คณะมนุษยศาสตร์

บทนำ

การสื่อสารเป็นปัจจัยและมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิต เพราะมนุษย์จำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา การสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งนอกเหนือจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ การสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบันที่ได้ชื่อว่าเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารมีประโยชน์ทั้งในแง่บุคคลและสังคมที่ทำให้คนมีความรู้และโลกทัศน์ที่กว้างไกลมากยิ่งขึ้น การสื่อสารจึงเป็นกระบวนการที่ทำให้สังคมเจริญก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้มนุษย์สามารถสืบทอด พัฒนา เรียนรู้ และรับรู้วัฒนธรรมของตนเองและสังคมได้ การสื่อสารจึงมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ชุมชนและสังคมในทุกด้าน

ทั้งนี้ ยังเป็นที่เข้าใจตรงกันอีกว่า การสื่อสารทำให้เกิดความมีส่วนร่วมที่เป็นการสร้างโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียได้แสดงทัศนะ แลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น ซึ่งนำไปสู่การแสวงหาทางเลือกและการตัดสินใจต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนา การแบ่งสรรผลประโยชน์ และการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดนโยบาย การวางแผนและดำเนินโครงการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับตน ซึ่งการมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นแบบสองทางที่สมดุลกัน รวมทั้งเน้นการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างคู่สื่อสารโดยอาศัยช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคลและสื่อที่สามารถครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึงแทนกระบวนการที่มีแต่การชี้นำแบบทางเดียว (สุธิดา คำวงษา, 2544,หน้า 14)

ในการบริหารองค์กรทุกประเภทต้องมีการจัดระบบการสื่อสารเพื่อใช้ในการสื่อความกันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งหากไม่มีการสื่อสารที่ดีพอหรือไม่เหมาะสมก็อาจทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อความของบุคลากรในระดับต่างๆ ภายในองค์กร ที่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่เข้าใจในเป้าหมายขององค์กรและเกิดความไม่พึงพอใจซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานและพัฒนาองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรจึงต้องพิจารณาระบบการสื่อสารในภาพรวมซึ่งต้องเป็นระบบที่มีความต่อเนื่อง และถ้าเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานทำความเข้าใจข้อมูลในการสื่อสารได้ยากหรือจำเป็นต้องซักซ้อมกัน อาจต้องจัดระบบการสื่อสารที่นอกเหนือจากที่องค์กรมีอยู่ เช่น การออกคำสั่งผ่านการประชุมชี้แจง หรือการจัดทำคู่มือประกอบ อีกทั้ง ต้องพิจารณาประเภทของการสื่อสารด้วยว่าควรใช้รูปแบบใด เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และในขณะเดียวกันก็เกิดความเต็มใจรับและปฏิบัติตามข่าวสารนั้น เพราะการสื่อข่าวสารในรูปแบบที่เหมาะสมเป็นการสร้างความมีส่วนร่วมซึ่งเป็นวิธีการบริหารองค์กรที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดีด้วย (อัมพร กันธิยะ, 2552,หน้า 1) ซึ่งการสื่อสารในองค์กร (2552, ระบบออนไลน์) ที่มีอยู่โดยทั่วไป ได้แก่

1. การสื่อสารแนวดิ่ง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารจากบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งระดับที่สูงกว่าไปยังบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งระดับต่ำกว่า การสื่อสารชนิดนี้เกี่ยวข้องกับข้อมูลประเภทต่างๆ ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติขององค์กร ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพของบุคลากร และข้อมูลที่ก่อให้เกิดสำนึกในองค์กร เป็นต้น

2. การสื่อสารในแนวตั้ง (Upward Communication) เป็นการสื่อสารจากบุคคลที่อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าไปยังบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่า ข้อมูลที่สื่อสาร ประกอบด้วย การแจ้งถึงสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดำเนินการ คำอธิบายปัญหาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะให้กับองค์กร และ

การเปิดเผยความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องงาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นต้น

3. การสื่อสารในแนวนอน (Horizontal Communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีตำแหน่งระดับเดียวกันในองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประสานงาน ร่วมกันแก้ปัญหา สร้างความเข้าใจร่วมกันขจัดข้อขัดแย้ง และเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4. การสื่อสารในแนวไขว้ (Cross – Channel Communication) เป็นการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข้ามหน้าที่กันระหว่างบุคคลที่มีหน้าที่ต่างกันหรือระหว่างบุคคลที่อยู่ต่างหน่วยงาน

5. การสื่อสารส่วนตัว (Personal Communication) เป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารชนิดนี้เป็นการสื่อสารแบบส่วนตัวหรือข่าวลือ (Rumor) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การสื่อสารแบบเถาองุ่น (Grapevine Communication) เป็นการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ มีทั้งการสื่อสารในแนวดิ่ง แนวตั้ง แนวนอน และแนวไขว้ โดยไม่อาจกำหนดทิศทางที่แน่นอนได้ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ไม่สัมพันธ์กับงาน ไม่อาจคาดคะเนได้ ไม่มีรูปแบบ และแพร่กระจายไปทั่วทั้งองค์กรอย่างรวดเร็ว ลักษณะของการสื่อสารส่วนตัวจะเป็นการสื่อสารด้วยคำพูดจากปากต่อปาก ข่าวจึงกระจายอย่างรวดเร็วในกลุ่มบุคคล ซึ่งมักจะเกิดจากสถานการณ์มากกว่าตัวบุคคล และเป็นข่าวที่อยู่ในความสนใจจึงทำให้ผู้รับข่าวนั้นรีบส่งข่าวต่อเร็วยิ่งขึ้น แต่มักจะไม่มีข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทำให้เกิดการผิดพลาดในการแปลความหมายของข่าวสาร แต่กลับส่งผลกระทบและมีอิทธิพลต่อองค์กรอย่างมากไม่ว่าจะเป็นในด้านดีหรือด้านร้ายก็ตาม

การเปิดรับข่าวสาร เป็นพฤติกรรมที่อย่างหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะมนุษย์เล็งเห็นว่าข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจในกิจกรรมต่างๆ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เปิดรับมีความทันสมัย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในสังคมปัจจุบันได้ดีซึ่งบุคคลจะมีพฤติกรรม วัตถุประสงค์และความต้องการในการเปิดรับข่าวสารที่แตกต่างกัน เพราะการเลือกเปิดรับข่าวสารเป็นกระบวนการภายในบุคคลที่พิจารณาว่าตนเองพร้อมจะเปิดรับสารหรือไม่ จะเลือกเปิดรับสารประเภทใดจากสื่อใด และในเวลาใด ซึ่งเมื่อมีการเปิดรับแล้วต่อมาจะเป็นขั้นของการเลือกสนใจที่เป็นการเลือกอ่านหรือรับเฉพาะข่าวสารข้อมูลที่ตนเองสนใจอยากรู้หรือมีความสอดคล้องกับความคิดของบุคคลนั้นๆ และเมื่อตัดสินใจรับสารใดแล้วก็จะพยายามแสวงหาความรู้จากสารนั้นเพื่อที่จะเลือกจดจำเป็นความรู้ในลำดับต่อไป

การรับรู้หรือสัญชาตญาณ เป็นพลังภายในและภายนอก อันประกอบด้วย การเห็น (Sensation) และการแปลความหมาย (Interpretation) ซึ่งผลของประสบการณ์ในอดีตของแต่ละบุคคลและองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความรู้ สิ่งที่คาดหวัง ความต้องการ มีอิทธิพลสำคัญต่อการรับรู้ของคนเราและอาจมีส่วนบิดเบือนต่อการรับรู้ได้ ทั้งนี้ บุคคลจะมีการรับรู้และตีความสารที่ได้รับแตกต่างกัน การรับรู้ข่าวสารเดียวกันแต่ผู้รับแต่ละคนตีความไปแตกต่างกัน จะทำให้เกิดความคลุมเครือและสับสนได้ ดังนั้นในการสื่อสารทุกครั้งจึงควรมั่นใจว่าข่าวสารนั้นมีความชัดเจนที่จะทำให้ผู้รับสารแต่ละคนมีความเข้าใจตรงกันได้ (ประดับศรี หุ่นทอง, 2547, หน้า 51)

การสื่อสารภายในองค์กร การเปิดรับข่าวสาร และการรับรู้ เป็นสิ่งที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยตรง โดยสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อมนุษย์มีการสื่อสารกันโดยอาศัยการส่งข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อหรือช่องทางต่างๆ ที่ผู้ส่งสารได้เลือกใช้เพื่อส่งสารไปยังผู้รับสารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และผู้รับสารนั้นมีการเปิดรับข่าวสารในประเภทของข่าวที่ตนเองสนใจ ในสื่อหรือ

ช่องทางที่เลือกรับได้ และในเวลาที่ต้องการ ก็จะก่อให้เกิดการรับรู้ซึ่งจะอยู่ในขั้นตอนแปลสัญญาณ (Media Encoding) และตีความสารที่ได้รับตามความรู้ความเข้าใจ ประสบการณ์ และแรงจูงใจในขณะนั้นของแต่ละคน ซึ่งถ้าผู้รับสารแปลสัญญาณและตีความแล้วได้ความหมายผิดไปจากที่ผู้ส่งสัญญาณตั้งใจแล้ว ย่อมมีความเป็นไปได้สูงที่จะเกิดความเข้าใจผิด และเกิดความขัดแย้งกันได้ ดังนั้น หากองค์กรมีรูปแบบและระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีความเหมาะสมและต่อเนื่องสม่ำเสมอแล้ว ก็จะเป็นการสร้างการเปิดรับให้กับบุคลากรในองค์กรให้เกิดการรับรู้นโยบายและเป้าหมายขององค์กรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันให้ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) เป็นสถาบันการศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีการดำเนินงานมาครบ 52 ปี ในปี พ.ศ. 2554 ซึ่งนับได้ว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีความชำนาญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานแห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยสถาบันมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่เสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถนำไปช่วยแก้ไขปัญหาสังคม อุตสาหกรรมและการพัฒนา เพื่อลดการนำเข้าจากต่างประเทศ รวมทั้งช่วยผลักดันนโยบายการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของประเทศโดยใช้ฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรมให้สามารถบรรลุผลสำเร็จได้

อนึ่ง สจล. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 โดยมีสภาสถาบันเป็นองค์กรสูงสุดทำหน้าที่กำกับดูแลการบริหารงานและกำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งได้จัดแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็นตามภารกิจของแต่ละกลุ่มงานหลักและการให้บริการ อันได้แก่ คณะ วิทยาลัย สำนัก และส่วนต่างๆ เพื่อรองรับการดำเนินงานของสถาบัน ทั้งนี้ ก่อนการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น สถาบันมีการบริหารจัดการแบบแยกศูนย์ แต่หลังจากการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นเน้นรูปแบบการบริหารแบบรวมศูนย์ แล้วกระจายภารกิจเพื่อให้เกิดความประหยัดและคล่องตัว ทั้งนี้ ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2552 คณะกรรมการประเมินได้ให้ข้อเสนอแนะแก่สถาบันว่า ต้องพัฒนาระบบการสื่อสารและประสานงานระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานระดับปฏิบัติการทั้งในระดับคณะและสำนักงาน โดยเฉพาะการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติทุกหน่วยงาน รวมทั้งการมีการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานและการกำกับติดตามเพื่อทำให้เกิดสัมฤทธิผลอย่างชัดเจนด้วย

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2554 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังยังได้มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ใหม่เพื่อการพัฒนาสถาบันไปสู่การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำ 1 ใน 10 ของอาเซียนทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ในปี ค.ศ. 2020 (พ.ศ. 2563) อีกด้วย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยข้อมูลเกี่ยวกับการสื่อสารภายในองค์กร การเปิดรับข่าวประชาสัมพันธ์ และการรับรู้วิสัยทัศน์ของสถาบันของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบ่มเพาะบุคลากรให้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาสถาบันให้ไปสู่เป้าหมาย และเกิดการมีส่วนร่วมต่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์กร การเปิดรับข่าวประชาสัมพันธ์ และการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาสถาบัน เพราะวิสัยทัศน์และพันธกิจเป็นเป้าหมายขององค์กรซึ่งถ้าหากบุคลากรของสถาบันไม่ยอมรับรู้และไม่สนใจที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายและปรากฏการณ์ทางการบริหารของสถาบันแล้ว บุคลากรก็ไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถาบันได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันที่มุ่งเป็นสถาบันทางการศึกษาชั้นนำที่มุ่งเน้นการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้วยภูมิปัญญา และศิลปะวิทยาการในการพัฒนาชาติสู่สากล รวมทั้งเป็นสถาบันการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ติดอันดับ 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียนภายในปี ค.ศ. 2020 ด้วยนั่นเอง

การสื่อสารภายในองค์กรของ สจล.

การบริหารงานของ สจล. ส่งผลให้มีรูปแบบและโครงสร้างการสื่อสารภายในองค์กร แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ อันประกอบด้วย การสื่อสารในลักษณะแนวดิ่ง (จากผู้บริหารลงสู่ระดับพนักงาน) และการสื่อสารในลักษณะแนวนอน (ระหว่างพนักงานกับพนักงานด้วยกัน) ซึ่งสอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารงานของสถาบัน โดยบุคลากรมีการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรในหน่วยงานเดียวกันมากที่สุด ซึ่งเป็นการสื่อสารในลักษณะแนวนอนและเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน โดยวิธีการสื่อสารในรูปแบบที่เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งในลักษณะจากบนลงล่างซึ่งเป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และการสื่อสารจากล่างขึ้นบนซึ่งเป็นการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการสื่อสารแนวนอนที่สื่อสารกันระหว่างบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกันและในต่างหน่วยงานกัน จะใช้บันทึกข้อความ หนังสือเวียน และการฝากข้อความ (โดยใช้กระดาษโน้ต) กันเป็นส่วนมาก

สำหรับวิธีการสื่อสารภายในองค์กรทางวาจา ในลักษณะจากบนลงล่างซึ่งเป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาถึงผู้ใต้บังคับบัญชา และจากล่างขึ้นบนที่สื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาถึงผู้บังคับบัญชา ส่วนมากจะเป็นไปเพื่อการสั่งการและรายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา ส่วนการสื่อสารแนวนอนที่ใช้สื่อสารกันระหว่างบุคคลที่มีตำแหน่งในระดับเดียวกัน ส่วนใหญ่ใช้วิธีการเข้าพบพูดคุยด้วยตนเองและพูดคุยทางโทรศัพท์

ทั้งนี้ ส่วนมากบุคลากรได้ใช้โทรศัพท์เป็นอุปกรณ์เพื่อการติดต่อสื่อสารในทุกลักษณะ ซึ่งถือได้ว่าเป็นช่องทางที่ทำให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารสามารถมีการตอบกลับข้อมูลกันได้ทันที จึงทำให้มีบรรยากาศการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี เมื่อบุคลากรมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ก็ได้พูดคุย ปรึกษาหารือกับเพื่อนที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรืออยู่ต่างสายงานกันได้อย่างสะดวกทันเวลา และสามารถหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันได้ แต่ก็ยังมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชายังไม่สามารถแจ้งข่าวสารหรือข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างรวดเร็วและทันต่อการปฏิบัติงานได้

การเปิดรับข่าวประชาสัมพันธ์ของบุคลากรใน สจล.

บุคลากรในสถาบันส่วนมากมีการเปิดรับข่าวประชาสัมพันธ์ของสถาบันผ่านสื่อเว็บไซต์ http://www.kmitl.ac.th เนื้อหาข่าวประชา-

สัมพันธ์ที่บุคลากรเปิดรับเป็นข่าวเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ ภายในสถาบัน เช่น การประชุม อบรม สัมมนา และบรรยายพิเศษ

ตามความหมายของการสื่อสาร (กองเกษตรสารนิเทศ, ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการรับและถ่ายทอดข้อมูล อันได้แก่ ข้อเท็จจริง ความคิด หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลต้องการเกี่ยวข้องจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งหรือจากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อมุ่งให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ ชักจูงใจหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ประสงค์ ดังนั้น เมื่อบุคลากรในสถาบันมีการสื่อสารภายในองค์กรกันมาก ก็ส่งผลให้มีการเปิดรับข่าวประชาสัมพันธ์ที่สถาบันจัดให้มีการเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ มากขึ้น โดยบุคลากรมีวัตถุประสงค์ของการเปิดรับข่าวสารเพื่อให้สามารถนำไปใช้ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสถาบัน และนำข้อมูลไปใช้ในการพูดคุยกันในกลุ่มเพื่อสนองต่อความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าช่วยก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรด้วยกันเอง สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี และเกิดการทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การปฏิบัติงานก็มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

อนึ่ง การสื่อสารภายในองค์กรของ สจล. มีความสัมพันธ์กับจำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ที่บุคลากรเปิดรับ โดยมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ เมื่อบุคลากรมีการสื่อสารภายในองค์กรมากก็จะได้รับข่าวประชาสัมพันธ์จากสื่อต่างๆ มากขึ้นตามไปด้วย โดยที่บุคลากรมีวัตถุประสงค์ของการเปิดรับข่าวประชาสัมพันธ์เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสถาบัน ซึ่งในที่นี้สถาบันมุ่งหวังให้บุคลากรได้รับทราบว่า สจล. มีวิสัยทัศน์ใหม่ที่มุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของอาเซียน ในปี ค.ศ. 2020 และอีกประการหนึ่งที่บุคลากรเปิดรับข่าวประชาสัมพันธ์ก็เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพูดคุยกันในกลุ่ม เนื่องจากมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งความต้องการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนี้ส่งผลให้บุคลากรมีการสื่อสารภายในองค์กรกันมากขึ้นตามไปด้วย ทำให้เกิดความเข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน และสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรด้วยกันเอง ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีม และมีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

การรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน

บุคลากรของสถาบัน มีการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันที่มีการปรับเปลี่ยนแล้วใน ประเด็นที่ว่า **“สจล. มีวิสัยทัศน์ใหม่ ที่มุ่งพัฒนาไปสู่การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของอาเซียน ในปี ค.ศ. 2020”** อันเป็นวิสัยทัศน์ของสถาบันที่มีการทบทวนและปรับเปลี่ยนใหม่ในปี พ.ศ. 2554 และบุคลากรยังมีการรับรู้อีกว่า **“สจล. เป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”** การรับรู้วิสัยทัศน์ในประเด็นหลักดังกล่าว เริ่มต้นจากผู้บริหารของสถาบันมีลักษณะของภาวะความเป็นผู้นำ เป็นนักประสานงาน จึงใช้การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจไปยังบุคลากรให้ได้รับรู้ผ่านสื่อต่างๆ รวมทั้งใช้กิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความตระหนัก และสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างสม่ำเสมอ เห็นได้จากการกำหนดนโยบายด้านต่างๆ เพื่อการพัฒนาสถาบันที่สำคัญ 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านวิชาการและวิจัย และด้านการพัฒนาองค์กร เพื่อการพัฒนาสถาบันให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ

สำหรับความสัมพันธ์กันระหว่างการสื่อสารภายในองค์กรกับการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจของบุคลากรในสถาบันที่มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก เป็นผลที่มาจาก

ประเด็นแรก เมื่อบุคลากรมีการสื่อสารภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น บุคลากรก็ย่อมมีการรับทราบและปรับทัศนคติให้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์และพันธกิจได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากวิสัยทัศน์และพันธกิจสถาบันเป็นสิ่งที่ถ่ายทอดให้กับบุคลากรโดยผ่านสื่อต่างๆ ที่สถาบันได้กำหนดไว้ใช้เพื่อการสื่อสารภายในองค์กรด้วยอยู่แล้ว ซึ่งกลยุทธ์ด้านการใช้สื่อของสถาบันก็มีการพิจารณาเผยแพร่เนื้อหาของวิสัยทัศน์และพันธกิจให้เหมาะสมกับชนิดของสื่อที่เป็นช่องทางการสื่อสารภายในสถาบันและบุคลากรก็สามารถเปิดรับสื่อนั้นได้ง่ายและหลายช่องทาง ส่งผลสนับสนุนให้บุคลากรมีข้อมูลเพื่อการตีความวิสัยทัศน์และพันธกิจอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของ สจล. ได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น เมื่อมีความรู้และเข้าใจเป้าหมายของสถาบันแล้วก็จะมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรให้เข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันตามไปด้วย ทำให้เห็นชัดเจนว่า การสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ นอกจากช่วยก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และการตีความแล้ว ยังก่อเกิดแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายของสถาบัน

ประเด็นที่สอง การสื่อสารภายในองค์กรของบุคลากรใน สจล. มีความสัมพันธ์กับการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันในระดับปานกลางนั้น อาจมีผลมาจากการที่บุคลากรมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ความสามารถในการรับรู้และตีความที่แตกต่างกัน จึงยังมีปัญหาอยู่ที่แต่ละคนมีแรงจูงใจในการใฝ่รู้ข้อมูลข่าวสารไม่เท่ากัน จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ของการแสดงการรับรู้และร่วมมือต่อการพัฒนาสถาบันของบุคลากรออกมาแตกต่างกัน ซึ่งจุดเริ่มต้นของการแสดงพฤติกรรมต่างๆ จะเริ่มจากการคิดหรือการแสดงทัศนคติก่อนจึงจะส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมตามแรงจูงใจนั้นออกมา เพราะฉะนั้น การกระทำหรือพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมาย่อมอยู่ภายใต้แรงจูงใจประเภทต่างๆ ของมนุษย์ด้วยเช่นกัน

ดังนั้น เมื่อบุคลากรมีการสื่อสารภายในองค์กรโดยการใช้ช่องทางสื่อต่างๆ มากเท่าใด ก็จะได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถาบันจัดให้มีการเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการสื่อสาร (กองเกษตรสารนิเทศ, ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการรับและถ่ายทอดข้อมูล อันได้แก่ ข้อเท็จจริง ความคิด หรือเนื้อหาสาระต่างๆ ที่บุคคลต้องการเกี่ยวข้องจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งหรือจากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อมุ่งให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ ชักจูงใจหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการกระทำอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ประสงค์ ซึ่งในที่นี้คือ การสื่อสารเพื่อให้เกิดการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบัน นั่นเอง

อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาของการสื่อสารเพื่อการรับรู้

ปัจจัยสำคัญที่เป็นอุปสรรคอันส่งผลกระทบให้กระบวนการสื่อสารเพื่อการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันมีประสิทธิภาพยังไม่ดีพอ มีดังต่อไปนี้

ประเด็นแรก ผู้รับสารมีปฏิกิริยาการรับรู้และโต้ตอบต่อเนื้อหาข่าวสารแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์และภูมิหลังด้านสังคมของผู้รับสาร เช่น เพศ ระดับการศึกษา หน่วยงานและสายงานที่สังกัด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ ทัศนคติและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล

ประเด็นที่สอง ผู้รับสารบางกลุ่มปฏิเสธการรับรู้ใดๆ เนื่องจากทัศนคติดั้งเดิมกับความรู้ใหม่ไม่สอดคล้องกัน

ประเด็นที่สาม บุคลากรมักจะให้ความสนใจกับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับตนเองและสมาชิกเฉพาะกลุ่มสังคมของตนเอง จึงไม่ได้ให้ความสนใจอย่างจริงจังในเนื้อหาของข่าวสารที่ได้รับผ่านสื่อต่างๆ โดยอาจจะรู้บ้างแต่เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

และประเด็นสุดท้าย สถานการณ์ที่แวดล้อมทางการสื่อสารจัดเป็นอุปสรรคต่อการรับสาร เช่น ระยะเวลา สื่อหรือช่องทางการรับข่าวสาร สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานในหน่วยงานที่สังกัด ความแตกต่างของสายงานและประเภทบุคลากร และสภาพภูมิอากาศ เป็นต้น

แนวทางพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อสร้างการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของสถาบัน จะต้องเริ่มจากด้านการบริหาร ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติโดยให้มีการแจ้งข่าวสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้รับสารสามารถรับรู้และเข้าใจได้ด้วยตนเอง และสามารถทบทวนซ้ำให้เข้าใจมากขึ้นได้ ลำดับถัดมาเป็นด้านการส่งข่าวสารจะต้องส่งเสริมให้มีอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีการสื่อสาร เพิ่มช่องทางการติดต่อโทรศัพท์ให้ครบทุกจุดในหน่วยงาน พัฒนาระบบอินเตอร์เน็ตให้มีความเสถียรและทันสมัย เน้นการปรับปรุงเว็บไซต์ให้มีความน่าสนใจและจัดให้มีเจ้าหน้าที่ในการรับและเผยแพร่ข่าวสารโดยตรง เพื่อให้สามารถใช้เว็บไซต์อันเป็นช่องทางหลักในการเปิดรับข่าวสารของบุคลากรมากที่สุดเป็นแหล่งข้อมูลในการสืบค้นข่าวสารได้อย่างครบถ้วน และต้องปรับใช้กลยุทธ์ด้านการใช้สื่อและการนำเสนอข่าวสาร ซึ่งเมื่อได้ประเด็นที่ต้องการจะสื่อสารเป็นวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันแล้ว ต่อมาต้องส่งข่าวสารนั้นผ่านเว็บไซต์ซึ่งจะเป็นช่องทางการสื่อสารที่บุคลากรมีการเปิดรับข่าวสารมากที่สุดอย่างรวดเร็ว สำหรับสื่ออื่นๆ อันได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อบุคคล สื่ออิเล็กทรอนิกส์ แสงเสียงและกิจกรรม เป็นต้น ต้องพิจารณาว่าจะใช้สื่อใดและสร้างเนื้อหาเพื่อการนำเสนออย่างไรนั้น ให้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ เช่น วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ระยะเวลา งบประมาณ และความรวดเร็วในการเผยแพร่ด้วย เพื่อให้แต่ละสื่อที่ได้ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ออกไปนั้นมีการสื่อความให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างสมบูรณ์

การส่งเสริมการรับรู้ของบุคลากร ฝ่ายบริหารต้องเห็นความสำคัญในการรับรู้และมีความตั้งใจในการถ่ายทอดข่าวสาร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องทำให้เป้าหมายของสถาบันประสบความสำเร็จ โดยต้องมีการส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารแบบจากล่างขึ้นบนและจากบนลงล่างให้มากขึ้น อาจใช้การอบรมเพื่อสนับสนุนให้มีกระบวนการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจ และสร้างความรักใคร่สามัคคีให้กับบุคลากรในทุกประเภทและสายงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พบผู้บริหารเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งการอบรมสัมมนาเพิ่มเติมเพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและก้าวทันเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง เพื่อให้บุคลากรเกิดการปรับตัวและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

บทสรุปส่งท้าย

การสื่อสารภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร และสร้างการรับรู้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งหรือจากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง เพื่อให้เกิดความรู้ สร้างความเข้าใจ รวมทั้งสร้างการรับรู้และจูงใจให้บุคลากรมีท่าทีที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ผู้บริหารของสถาบันต้องอาศัยการสื่อสารผ่านสื่อหรือช่องทางต่างๆมาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารงานขององค์กรก้าวหน้า โดยอาศัยการสื่อสารภายในองค์กรมาเป็นเครื่องมือ

สร้างความร่วมมือร่วมใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน เพราะหากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรแล้ว ผู้บริหารก็จะไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารสถาบันใช้การสื่อสารภายในองค์กรมาสนับสนุนการบริหารงานได้อย่างดีแล้ว สถาบันย่อมบรรลุความสำเร็จทุกประการ

ดังนั้น การสร้างการรับรู้วิสัยทัศน์และพันธกิจของ สจล. ที่จะพานำสถาบันไปสู่สัมฤทธิผลได้นั้น ต้องใช้การสื่อสารภายในองค์กรซึ่งต้องประกอบด้วยความพร้อมของอุปกรณ์การสื่อสารและการทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการผลิตและพัฒนาสื่อเพื่อการสื่อสารภายในองค์กรมาสนับสนุนการรับรู้ของบุคลากรอันจะเป็นส่งเสริมให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กองเกษตรสารนิเทศ. (ม.ป.ป.). การสื่อสาร : *ขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาองค์กร.* สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2552, จาก www.moac.go.th/knowledgebase

การจัดระบบการสื่อสารภายในองค์กร. (2552). สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2552, จาก www.thaimisc.pukpik.com

การสื่อสารภายในองค์กร. (2552). สืบค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2552, จาก www.sci.ku.ac.th/web/ScLive/18Dec01_1/doc1.pdf

โกศล เพ็ชรสุวรรณ และคณะ. (2534). *เทคโนโลยีโทรคมนาคม* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ดวงกมล.

ชวรัตน์ เชิดชัย. (2546). *พฤติกรรมการสื่อสาร.* กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

ณรังษี จ้อยเจนสินธุ์. (2550). *ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพระบบการสื่อสารภายในองค์กรของสำนักงานวิจัยคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี.* ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ประดับศรี หุ่นทอง. (2547). *การรับรู้และความพร้อมเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ปิยวัฒน์ แก้วกัณฑรัตน์. (2552). *การสื่อสารของหัวหน้างานในองค์กร.* สืบค้นเมื่อ 24 เมษายน 2552, จาก www.readyopremium.com/ecommerce/...Article Display.asp.

วินัย เพชรช่วย.(2548). *เรื่องทฤษฎีแรงจูงใจ.* สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2551, จาก www.kimmus.multiply.com

เวทิต ทองจันทร์. (2546). *การบริหารการสื่อสารเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษากับการยอมรับระบบของบุคลากรมหาวิทยาลัยสยาม.* วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ส่วนประกันคุณภาพการศึกษา. (2552). *รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สังคม ภูมิพันธ์. *ทฤษฎีและการสื่อสาร*. (2530). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชานิเทศศาสตร์. (2537). เอกสารการสอนชุดวิชา *หลักและทฤษฎีการสื่อสาร* (พิมพ์ครั้งที่ 10). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุจิตราภรณ์ จุสปาโล. (ม.ป.ป.). *การสื่อสารในองค์การ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุธิดา คำวงษา. (2544). *การประชาสัมพันธ์และการรับรู้ข่าวประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาเขตนครพนมของข้าราชการครูในจังหวัดนครพนม ปี 2540-2543.* รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อัมพร กันธิยะ. (2552). *รูปแบบการจัดระบบการสื่อสารที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.* รายงานการศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

คณะกรรมการวารสารมนุษยศาสตร์ ฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา	ประธานกรรมการ
รองผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา	รองประธานกรรมการ
ประธานสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์	กรรมการ
ประธานสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	กรรมการ
ประธานสาขาวิชาไทยศึกษา	กรรมการ
ประธานสาขาวิชาการแปลภาษาอังกฤษไทย	กรรมการ
ประธานสาขาวิชาการแปลภาษาฝรั่งเศสไทย	กรรมการ
ประธานสาขาวิชาประวัติศาสตร์	กรรมการ
ประธานสาขาวิชาภาษาเยอรมันในฐานะภาษาต่างประเทศ	กรรมการ
ประธานสาขาวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	กรรมการ
ประธานสาขาวิชาการสื่อสารพัฒนาการ	กรรมการ
หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะมนุษยศาสตร์	กรรมการ
หัวหน้างานบริหารและธุรการ	กรรมการ
หัวหน้างานคลังและพัสดุ	กรรมการ
หัวหน้างานนโยบายและแผน	กรรมการ
หัวหน้างานบริการการศึกษา	กรรมการ
ทำหน้าที่หัวหน้างานประกันคุณภาพการศึกษา	กรรมการ
ทำหน้าที่หัวหน้าสำนักงานบัณฑิตศึกษา	กรรมการและเลขานุการ

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความ

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อาจารย์ ดร.ศรัณย์ธร ศศิธนากรแก้ว	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
อาจารย์ไศลทิพย์ จารุภูมิ	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาจารย์ ดร.ปิยสุดา ม้าไว	มหาวิทยาลัยรังสิต
ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัลยา เรืองสุนทร	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ Le Thi Viet Ha	มหาวิทยาลัยฮานอย ประเทศเวียดนาม
อาจารย์ Nguyen Thi Mai Yen	มหาวิทยาลัยฮานอย ประเทศเวียดนาม

บัณฑิตศึกษา คณะมนุษยศาสตร์

ส่งเสริมงานบัณฑิตศึกษา

พัฒนาการเรียนรู้คู่คุณธรรม