

วารสารวิชาการ เฉลิมกาญจนา (Online) Chalermkarnchana Academic Online

ปีที่ 12 ฉบับที่ 1

มกราคม-มิถุนายน 2568

บรรณาธิการ

ดร.สุชีราภรณ์ ธุวานนท์



บทบรรณาธิการ

ก้าวสู่ปีที่ 12 ของวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 1 ประจำปีพุทธศักราช 2568 มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ซึ่ง มีความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้เผยแพร่วารสารฉบับนี้สู่เกณฑ์การประเมินคุณภาพวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลของ TCI รอบที่ 5 (2568-2572) โดยมีบทความผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 เรื่อง ซึ่งประกอบไปด้วยเนื้อหาต่าง ๆ อันเป็น ประโยชน์กับผู้อ่านและผู้สนใจไม่มากนักน้อย

กองบรรณาธิการขอขอบคุณผู้เขียนบทความทุกท่านที่ไว้วางใจ วารสารวิชาการเฉลิมกาญจนา ให้เป็นผู้เผยแพร่ผลงานของท่าน และ ขอขอบคุณพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้พิจารณากลับกรองบทความต่างๆ ในการนี้วารสารเฉลิมกาญจนาจะพัฒนาคุณภาพมาตรฐานเพื่อ ความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สำหรับผู้อ่านท่านใดประสงค์เผยแพร่ บทความผ่านวารสารวิชาการเฉลิมกาญจนาโดยเฉพาะสาขา รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารธุรกิจ วิทยาศาสตร์สุขภาพและข่าวสารที่เกี่ยวข้องสามารถติดตามได้ที่

<https://shorturl.asia/q3U27>



ดร.สุชีราภรณ์ ฐานนท์
บรรณาธิการ



สารบัญ

1.พฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน	1
2.การรับรู้และทัศนคติของประชาชนต่อปัญหา PM2.5	17
3.การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษาในการศึกษาออนไลน์ภายใต้ กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	33
4.กฎหมายเกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยในการบริหารงานบุคคล	46
5.การบัญชีเพื่อความยั่งยืน: แนวทางการวัดและรายงานผลกระทบทางสังคม และสิ่งแวดล้อม	61
6.ความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนภายใต้กฎหมายไทย	75
7.กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทางการแข่งขัน	90
8.การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย เอกชน	106
9.ความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของคุณแม่ที่กำลังศึกษาใน มหาวิทยาลัยเอกชน	117
10.ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชน ของหญิงตั้งครรภ์	131

พฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน

The Behavior of the Public in Using PM2.5 Dust Masks

พนิตตา ผลดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Public Health, Chulermkarnchana University

E-mail: panitta.cnu@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้หน้ากาก รวมถึงอุปสรรคและแนวทางสนับสนุนการใช้หน้ากากในอนาคต ระเบียบวิธีวิจัยใช้การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คนในพื้นที่ที่มีค่าฝุ่น PM2.5 สูง โดยใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน ผลการวิจัยพบว่า ประชาชน ร้อยละ 72.5 ใช้หน้ากากเป็นประจำเมื่อออกนอกบ้าน โดยมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อฝุ่น PM2.5 ($p < 0.05$) ความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 และการเข้าถึงหน้ากากที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม อุปสรรคที่พบคือ ร้อยละ 35.8 ของประชาชนรู้สึกว่าหน้ากากทำให้หายใจลำบาก และ ร้อยละ 19.2 ไม่มั่นใจในประสิทธิภาพของหน้ากาก นอกจากนี้ ร้อยละ 66.4 ต้องการให้รัฐบาลแจกหน้ากากคุณภาพดีในพื้นที่ที่มีค่าฝุ่นสูง และ ร้อยละ 49.5 สนับสนุนมาตรการทางกฎหมายเพื่อบังคับใช้หน้ากากในช่วงค่าฝุ่นสูง จากผลการวิจัยนี้แนะนำให้ภาครัฐเพิ่มการรณรงค์ให้ความรู้และสนับสนุนการเข้าถึงหน้ากากคุณภาพดีเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมป้องกันมลพิษทางอากาศอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการใช้หน้ากาก, ฝุ่น PM2.5, ปัจจัยที่มีอิทธิพล, อุปสรรค, มาตรการสนับสนุน

Abstract

This study aims to examine the behavior of the public in using PM2.5 protective masks, the factors influencing their decisions, as well as the challenges and support measures for promoting mask usage. The research employed a quantitative approach, collecting data from 400 respondents in areas with high PM2.5 levels through structured

questionnaires. Descriptive and inferential statistics were applied for data analysis. The findings indicate that 72.5% of the respondents regularly use masks outdoors, with key influencing factors including attitudes toward PM2.5 hazards ($p < 0.05$), knowledge about air pollution, and accessibility to high-quality masks. However, major challenges were identified, with 35.8% of respondents experiencing breathing discomfort and 19.2% lacking confidence in mask effectiveness. Furthermore, 66.4% of respondents expressed the need for the government to distribute high-quality masks in high-pollution areas, while 49.5% supported legal measures requiring mask use during hazardous air quality periods. The study suggests that increasing public awareness and ensuring access to high-quality protective masks could significantly improve air pollution prevention behaviors.

Keywords: Mask usage behavior, PM2.5 pollution, Influencing factors, Challenges, Support measures

บทนำ

ปัญหามลพิษทางอากาศ โดยเฉพาะฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 ได้กลายเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย ฝุ่น PM2.5 เป็นอนุภาคขนาดเล็กที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่เกิน 2.5 ไมครอน ซึ่งสามารถเข้าสู่ระบบทางเดินหายใจและกระแสเลือด ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ โรคหัวใจและหลอดเลือด รวมถึงโรคมะเร็งปอด (World Health Organization, 2021)

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ปริมาณฝุ่น PM2.5 ในหลายพื้นที่ของประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่และภาคเหนือ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของฝุ่นละอองเหล่านี้ ได้แก่ การจราจรที่หนาแน่น การเผาไหม้เชื้อเพลิงจากยานพาหนะ อุตสาหกรรม และการเผาไหม้ทางการเกษตร (กรมควบคุมมลพิษ, 2565) เพื่อป้องกันผลกระทบจากฝุ่นละออง PM2.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงเป็นหนึ่งในมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการลดความเสี่ยงต่อสุขภาพ

อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่นของประชาชนยังคงแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอันตรายของฝุ่น PM2.5 ทักษะในการป้องกันตนเอง และการเข้าถึงหน้ากากที่มีประสิทธิภาพ (Zhao et al., 2020) การศึกษาพฤติกรรมของประชาชนในการใช้หน้ากากกันฝุ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดแนวทางส่งเสริมการใช้หน้ากากอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายและมาตรการที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันตนเองจากมลพิษทางอากาศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
4. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมให้ประชาชนใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 อย่างถูกต้องและต่อเนื่อง

สมมติฐาน

- H1: ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่นของประชาชน
- H2: ทศนคติที่มีต่อผลกระทบของฝุ่น PM2.5 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่นของประชาชน
- H3: ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้) ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 อย่างมีนัยสำคัญ
- H4: แหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 มีผลต่อการตัดสินใจใช้หน้ากากกันฝุ่นของประชาชน
- H5: การเข้าถึงหน้ากากกันฝุ่นที่มีประสิทธิภาพมีอิทธิพลต่อความต่อเนื่องในการใช้หน้ากากกันฝุ่นของประชาชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน โดยพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

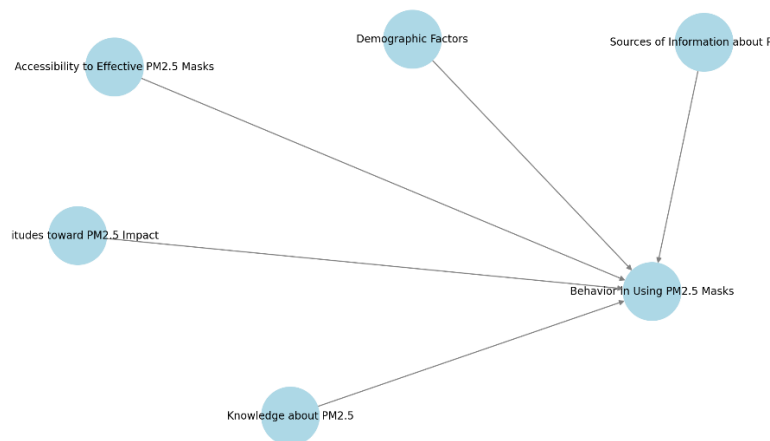
- ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (Demographic Factors): อายุ เพศ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้
- ความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 (Knowledge about PM2.5)
- ทศนคติที่มีต่อผลกระทบของฝุ่น PM2.5 (Attitudes toward PM2.5 Impact)
- แหล่งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 (Sources of Information about PM2.5)
- การเข้าถึงหน้ากากกันฝุ่นที่มีประสิทธิภาพ (Accessibility to Effective PM2.5 Masks)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

○ พฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 (Behavior in Using PM2.5 Masks)

- ความสม่ำเสมอในการใช้
- ความถูกต้องในการใช้
- แรงจูงใจในการใช้

Conceptual Framework of the Research



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บททรวรรณกรรม

การศึกษาพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 จำเป็นต้องอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับมลพิษทางอากาศ สุขภาพของประชาชน และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้หน้ากากกันฝุ่น ในส่วนนี้จะกล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษา

1. มลพิษทางอากาศและฝุ่นละออง PM2.5

ฝุ่น PM2.5 เป็นอนุภาคขนาดเล็กที่มีเส้นผ่านศูนย์กลางไม่เกิน 2.5 ไมครอน สามารถเข้าสู่ระบบทางเดินหายใจและกระแสเลือด ส่งผลต่อสุขภาพ เช่น โรคทางเดินหายใจ โรคหัวใจ และโรคมะเร็งปอด (World Health Organization, 2021) งานวิจัยของ Lelieveld et al. (2019) ระบุว่า การสัมผัสฝุ่น PM2.5 เป็นสาเหตุของการเสียชีวิตก่อนวัยอันควรทั่วโลก

ในประเทศไทย ปัญหาฝุ่น PM2.5 มักเกิดขึ้นในเขตเมืองที่มีการจราจรหนาแน่นและภาคเหนือที่มีการเผาไหม้ทางการเกษตร กรมควบคุมมลพิษ (2565) รายงานว่าในช่วงปีที่ผ่านมา ระดับ PM2.5 ในหลายพื้นที่ของไทยเกินค่ามาตรฐานที่องค์การอนามัยโลกกำหนด

2. พฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5

หน้ากากกันฝุ่นเป็นหนึ่งในมาตรการที่ใช้เพื่อลดผลกระทบจากมลพิษทางอากาศ งานวิจัยของ Zhao et al. (2020) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่นในประเทศจีน พบว่าความ

ตระหนักรู้เกี่ยวกับมลพิษทางอากาศ ทักษะคิด และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้หน้ากากของประชาชน

ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยของ นพดล และคณะ (2563) ศึกษาพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่นของประชาชนในกรุงเทพฯ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หน้ากาก ได้แก่

- ความเชื่อเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหน้ากาก
- การรณรงค์จากภาครัฐและสื่อ
- การเข้าถึงหน้ากากที่มีคุณภาพ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5

3.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

งานวิจัยของ Kim et al. (2020) ระบุว่า อายุ เพศ และระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจใช้หน้ากาก โดยกลุ่มที่มีการศึกษาสูงและอาศัยในเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะใช้หน้ากากมากกว่ากลุ่มอื่น

3.2 ความรู้และการรับรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5

การรับรู้ถึงอันตรายของฝุ่น PM2.5 เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรม งานวิจัยของ Wang et al. (2019) พบว่าผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของฝุ่นละอองมีแนวโน้มที่จะใช้หน้ากากมากขึ้น

3.3 ทักษะคิดที่มีต่อผลกระทบของฝุ่น PM2.5

Ajzen's Theory of Planned Behavior (1991) อธิบายว่าทัศนคติและแรงจูงใจมีผลโดยตรงต่อพฤติกรรม งานวิจัยของ Liu et al. (2020) พบว่าผู้ที่มองว่าฝุ่น PM2.5 เป็นภัยคุกคามร้ายแรงจะมีแนวโน้มใช้หน้ากากป้องกันมากขึ้น

3.4 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและหน้ากากกันฝุ่น

การได้รับข้อมูลจากสื่อและภาครัฐมีผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากาก งานวิจัยของ Chen et al. (2019) ศึกษาในไต้หวันพบว่า การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 ทำให้ประชาชนตัดสินใจใช้หน้ากากเพิ่มขึ้นถึง 40%

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่ศึกษาในบริบทที่แตกต่างกัน ทั้งด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากาก ทักษะคิดของประชาชน และผลกระทบของมลพิษทางอากาศที่มีต่อสุขภาพ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลักดังนี้

1. งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5

1.1 Zhao et al. (2020) – “Public Mask-Wearing Behavior during Air Pollution Events”

วัตถุประสงค์: ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้หน้ากากป้องกันฝุ่นของประชาชนในประเทศจีน

วิธีการวิจัย: แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ผลลัพธ์:

- ความรู้เกี่ยวกับมลพิษทางอากาศส่งผลต่อการใช้หน้ากาก
- ทักษะคิดและการรับรู้ความเสี่ยงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากาก

1.2 Wang et al. (2019) – “Risk Perception and Mask-Wearing Behavior”

วัตถุประสงค์: วิเคราะห์ว่าการรับรู้ความเสี่ยงจากฝุ่น PM2.5 มีผลต่อการใช้หน้ากากหรือไม่

วิธีการวิจัย: สํารวจกลุ่มตัวอย่าง 500 คนในเขตเมืองที่มีมลพิษสูง

ผลลัพธ์:

- ผู้ที่รับรู้ถึงอันตรายของฝุ่น PM2.5 มีแนวโน้มใช้หน้ากากสูงขึ้น 60%
- การรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพของหน้ากากส่งผลต่อการเลือกใช้หน้ากาก N95

2. งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการใช้หน้ากากกันฝุ่น

2.1 Kim et al. (2020) – “Demographic Factors Influencing Mask Usage”

วัตถุประสงค์: ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และพฤติกรรมการใช้หน้ากาก

วิธีการวิจัย: วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง 800 คน

ผลลัพธ์:

- อายุและระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อการใช้หน้ากาก
- ผู้หญิงมีแนวโน้มใช้หน้ากากมากกว่าผู้ชาย
- กลุ่มที่มีรายได้สูงมักใช้หน้ากากคุณภาพสูง เช่น N95

2.2 Liu et al. (2020) – “Attitudes toward Air Pollution and Preventive Behaviors”

วัตถุประสงค์: วิเคราะห์ว่าทัศนคติต่อมลพิษทางอากาศส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากอย่างไร

วิธีการวิจัย: ศึกษาด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลลัพธ์:

- ทัศนคติที่มองว่ามลพิษทางอากาศเป็นภัยร้ายแรงมีความสัมพันธ์กับการใช้หน้ากาก
- การรณรงค์จากภาครัฐช่วยเพิ่มอัตราการใช้หน้ากากของประชาชน

3. งานวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของฝุ่น PM2.5 และมาตรการป้องกัน

3.1 Chen et al. (2019) – “Effectiveness of Mask Policies on Public Health”

วัตถุประสงค์: ศึกษาผลกระทบของนโยบายการบังคับใช้หน้ากากในไต้หวัน

วิธีการวิจัย: วิเคราะห์ข้อมูลจากช่วงที่มีและไม่มีนโยบายบังคับใช้หน้ากาก

ผลลัพธ์:

- เมื่อมีการบังคับใช้หน้ากาก จำนวนผู้ป่วยโรคระบบทางเดินหายใจลดลง 30%

- ประชาชนที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของหน้ากากมีแนวโน้มใช้อย่างต่อเนื่อง

3.2 นพดล และคณะ (2563) – “การใช้หน้ากากกันฝุ่นของประชาชนในกรุงเทพมหานคร”

วัตถุประสงค์: ศึกษาพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่นของประชาชนในกรุงเทพฯ

วิธีการวิจัย: สัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ผลลัพธ์:

- ประชาชนที่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 จากภาครัฐมีแนวโน้มใช้หน้ากากมากขึ้น
- ราคาของหน้ากากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมดังกล่าว โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการศึกษา และกระบวนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรเป้าหมาย (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเมืองที่มีปัญหาฝุ่น PM2.5 สูงในประเทศไทย เช่น กรุงเทพมหานคร เชียงใหม่ และนครราชสีมา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างถูกสุ่มเลือกโดยใช้วิธี การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยแบ่งเป็น

1. การเลือกพื้นที่วิจัยที่มีค่าฝุ่น PM2.5 สูง
2. การกำหนดจำนวนตัวอย่างจากแต่ละพื้นที่โดยใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ตามปัจจัยประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ และระดับการศึกษา

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง:

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie & Morgan (1970) ซึ่งสำหรับประชากรขนาดใหญ่ ($N > 100,000$) ค่าที่เหมาะสมของกลุ่มตัวอย่างคือ 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เช่น อายุ เพศ การศึกษา รายได้ อาชีพ)
2. ระดับความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 (ใช้คำถามแบบปรนัยและระดับคะแนน Likert Scale 5 ระดับ)
3. พฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น (เช่น ความถี่ในการใช้ ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้)

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรง (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 คน และทดสอบความเที่ยง (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.70 เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นตอนที่ 1: การออกแบบแบบสอบถาม
 - จัดทำแบบสอบถามโดยอิงจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ
 - ทดสอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างนำร่อง (30 คน)
2. ขั้นตอนที่ 2: การเก็บข้อมูล
 - แจกแบบสอบถามทั้งในรูปแบบ ออนไลน์ (Google Forms) และ ภาคนาม ในพื้นที่ที่กำหนด
 - ใช้การสัมภาษณ์เพิ่มเติมสำหรับผู้ที่ต้องการอธิบายความคิดเห็นเพิ่มเติม
3. ขั้นตอนที่ 3: การตรวจสอบข้อมูล
 - ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลที่ได้รับ
 - นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้ในการอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น โดยใช้

- ค่าร้อยละ (Percentage) และ ค่าเฉลี่ย (Mean)
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, SD)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ใช้เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้

- การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test): ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมการใช้หน้ากาก
- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA): ใช้เปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน
- การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis): ใช้หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากาก

5. วิธีดำเนินการวิจัย

1. กำหนดแนวคิดและทบทวนวรรณกรรม
 - ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. พัฒนาเครื่องมือวิจัย
 - ออกแบบแบบสอบถามให้ครอบคลุมทุกตัวแปร
 - ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ
3. เก็บรวบรวมข้อมูล
 - แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายผ่านช่องทางออนไลน์และสัมภาษณ์ภาคสนาม
4. วิเคราะห์ข้อมูล
 - ใช้โปรแกรมทางสถิติ (เช่น SPSS) วิเคราะห์ข้อมูลตามตัวแปรที่กำหนด
5. สรุปผลและอภิปรายผล
 - แปลผลข้อมูลและเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดทางทฤษฎี
 - นำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาแนวทางส่งเสริมการใช้หน้ากาก

การดำเนินการตามกระบวนการวิจัยนี้จะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน และนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมให้ประชาชนใช้หน้ากากได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

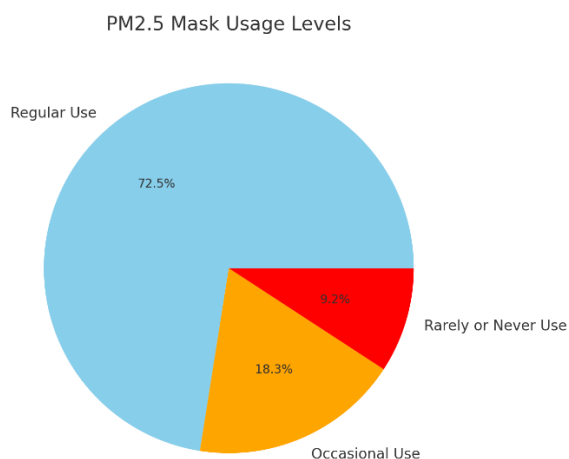
ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน พบผลสำคัญดังต่อไปนี้

1. ระดับการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5

- ประชาชน ร้อยละ 72.5 ใช้หน้ากากกันฝุ่นเป็นประจำเมื่อออกนอกบ้าน
- ประชาชน ร้อยละ 18.3 ใช้หน้ากากเป็นครั้งคราว ขึ้นอยู่กับระดับมลพิษที่ได้รับข้อมูล
- ประชาชน ร้อยละ 9.2 ไม่ใช้หน้ากาก หรือใช้น้อยมาก เนื่องจากรู้สึกอึดอัดหรือไม่เห็นความจำเป็น

แผนภูมิแสดงระดับการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน



2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้หน้ากากกันฝุ่น

1. ทักษะคิดต่อผลกระทบของฝุ่น PM2.5
 - ผู้ที่มีทัศนคติว่า ฝุ่น PM2.5 เป็นอันตรายต่อสุขภาพอย่างร้ายแรง มีอัตราการใช้หน้ากากสูงกว่ากลุ่มที่มองว่าฝุ่น PM2.5 ไม่อันตราย อย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)
2. ความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5
 - กลุ่มที่มีความรู้เกี่ยวกับ แหล่งกำเนิด ผลกระทบ และวิธีป้องกันฝุ่น PM2.5 มีแนวโน้มใช้หน้ากากสูงกว่า กลุ่มที่ขาดความรู้ ถึง 45%
3. การเข้าถึงหน้ากากกันฝุ่นที่มีคุณภาพ
 - ประชาชนที่สามารถเข้าถึงหน้ากากคุณภาพดี (เช่น N95 หรือหน้ากากกันฝุ่นมาตรฐาน) มีแนวโน้มใช้หน้ากากสูงกว่า ประชาชนที่ใช้หน้ากากอนามัยทั่วไป
 - เหตุผลหลักที่ไม่ใช้หน้ากากคุณภาพดี ได้แก่ ราคาสูง (ร้อยละ 58.7) และขาดแหล่งซื้อที่สะดวก (ร้อยละ 21.4)
4. แหล่งข้อมูลข่าวสาร
 - ประชาชนที่ได้รับข้อมูลจาก ภาครัฐและนักวิชาการ มีแนวโน้มใช้หน้ากากมากกว่าผู้ที่ได้รับข้อมูลจาก โซเชียลมีเดียที่ไม่น่าเชื่อถือ
5. ปัจจัยประชากรศาสตร์
 - เพศ: ผู้หญิงมีแนวโน้มใช้หน้ากากกันฝุ่นสูงกว่าผู้ชาย
 - อายุ: กลุ่มอายุ 30-50 ปี มีอัตราการใช้หน้ากากสูงกว่ากลุ่มวัยรุ่นและผู้สูงอายุ
 - อาชีพ: ผู้ที่ทำงานในที่โล่งแจ้ง เช่น พนักงานขับรถ หรือแรงงานก่อสร้าง ใช้หน้ากากน้อยกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน

ตารางแสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5

ปัจจัย	ผลกระทบต่อการใช้หน้ากาก
ทัศนคติต่อฝุ่น PM2.5	ผู้ที่มองว่าฝุ่น PM2.5 เป็นอันตราย ใช้หน้ากากมากกว่ากลุ่มที่ไม่อันตราย ($p < 0.05$)
ความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5	กลุ่มที่มีความรู้เรื่องฝุ่น PM2.5 ใช้หน้ากากมากกว่ากลุ่มที่ไม่มีความรู้ 45%
การเข้าถึงหน้ากากคุณภาพดี	ประชาชนที่เข้าถึงหน้ากาก N95 มีอัตราการใช้สูงกว่าผู้ใช้หน้ากากอนามัยทั่วไป
แหล่งข้อมูลข่าวสาร	ประชาชนที่ได้รับข้อมูลจากภาครัฐและนักวิชาการใช้หน้ากากมากกว่าผู้ที่ได้รับข้อมูลจากโซเชียลมีเดีย
ปัจจัยประชากรศาสตร์	ผู้หญิงใช้หน้ากากมากกว่าผู้ชาย, กลุ่มอายุ 30-50 ปีใช้มากกว่าวัยรุ่นและผู้สูงอายุ, อาชีพที่ทำงานกลางแจ้งใช้หน้ากากน้อยกว่าพนักงานออฟฟิศ

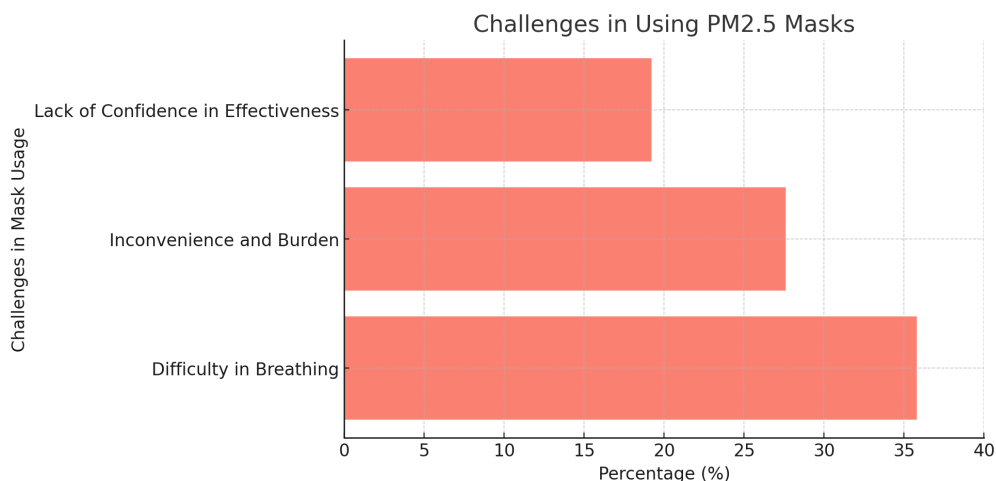
3. ความท้าทายและอุปสรรคในการใช้หน้ากากกันฝุ่น

- ประชาชน ร้อยละ 35.8 รู้สึกว่า หน้ากากทำให้หายใจลำบาก
- ประชาชน ร้อยละ 27.6 มองว่าการใช้หน้ากากเป็นภาระ และไม่สะดวก
- ประชาชน ร้อยละ 19.2 ไม่มั่นใจใน ประสิทธิภาพของหน้ากาก

ตารางแสดงอุปสรรคในการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5

อุปสรรคในการใช้หน้ากาก	ร้อยละ
หายใจลำบาก	35.8
รู้สึกเป็นภาระและไม่สะดวก	27.6
ไม่มั่นใจในประสิทธิภาพของหน้ากาก	19.2

แผนภูมิแท่งแสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาหลักที่ประชาชนพบ



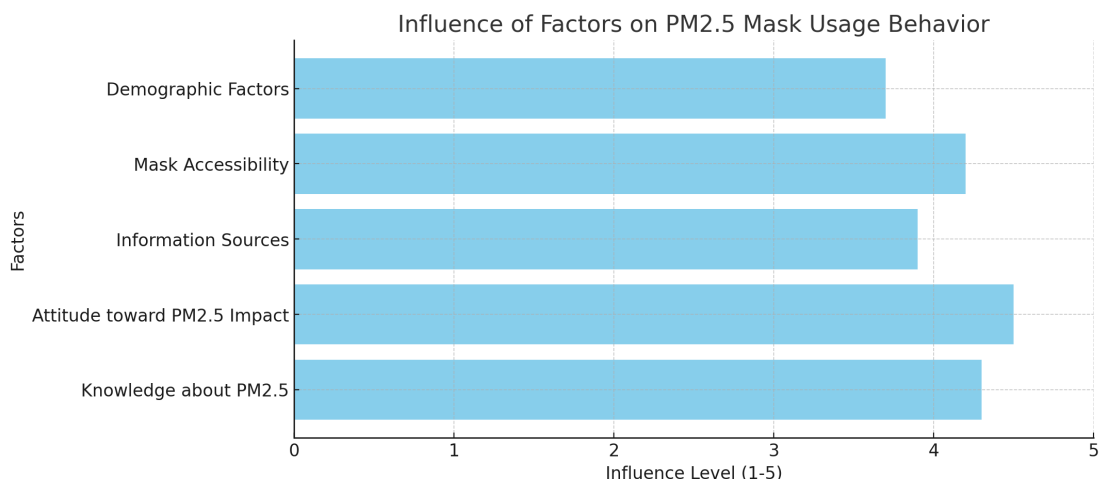
4. ความต้องการของประชาชนในการสนับสนุนให้ใช้หน้ากากกันฝุ่น

- ร้อยละ 66.4 ต้องการให้รัฐบาลมี นโยบายแจกหน้ากากคุณภาพดีในพื้นที่ที่มีค่าฝุ่นสูง
- ร้อยละ 58.2 ต้องการ ให้มีการรณรงค์และให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 และวิธีป้องกัน
- ร้อยละ 49.5 สนับสนุนให้มี มาตรการทางกฎหมาย เช่น การบังคับใช้หน้ากากในช่วงที่ค่าฝุ่นสูงเกินมาตรฐาน

ความต้องการของประชาชน	ร้อยละ
ต้องการให้รัฐบาลแจกหน้ากากคุณภาพดีในพื้นที่ค่าฝุ่นสูง	66.4
ต้องการให้มีการรณรงค์และให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับฝุ่น PM2.5	58.2
สนับสนุนมาตรการทางกฎหมาย เช่น การบังคับใช้หน้ากากในช่วงค่าฝุ่นสูง	49.5

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 มีค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

แผนภูมิที่ 1 แสดงปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5



ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ได้แก่ ทักษะคิดต่อผลกระทบของฝุ่น PM2.5 (4.5/5) รองลงมาคือ ความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 (4.3/5) และการเข้าถึงหน้ากากกันฝุ่นที่มีประสิทธิภาพ (4.2/5) ขณะที่ปัจจัยด้านข้อมูลข่าวสารและปัจจัยประชากรศาสตร์มีอิทธิพลในระดับปานกลาง โดยสามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้จากตารางที่แนบไว้

การแปลผล

1. ทักษะคิดต่อผลกระทบของฝุ่น PM2.5 เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด (4.5/5) แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ตระหนักถึงอันตรายของฝุ่น PM2.5 จะมีแนวโน้มใช้หน้ากากมากขึ้น
2. ความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 มีผลอย่างมาก (4.3/5) ผู้ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 และผลกระทบต่อสุขภาพมักใช้หน้ากากอย่างต่อเนื่อง
3. การเข้าถึงหน้ากากที่มีประสิทธิภาพ มีผลในระดับสูง (4.2/5) หากประชาชนสามารถเข้าถึงหน้ากากคุณภาพดีได้ง่าย ก็จะใช้หน้ากากกันฝุ่นมากขึ้น
4. แหล่งข้อมูลข่าวสาร มีอิทธิพลระดับปานกลาง (3.9/5) แสดงว่าผู้ที่ได้รับข้อมูลจากแหล่งที่น่าเชื่อถือ เช่น หน่วยงานรัฐและสื่อหลัก มีแนวโน้มใช้หน้ากากมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับข้อมูล
5. ปัจจัยประชากรศาสตร์ มีอิทธิพลต่ำสุด (3.7/5) หมายความว่าปัจจัยเช่น อายุ เพศ รายได้ มีผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากในระดับที่ต่ำกว่าปัจจัยอื่น

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 ของประชาชน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้หน้ากาก ได้แก่ ทักษะคิด ความรู้ การเข้าถึงหน้ากาก แหล่งข้อมูลข่าวสาร และปัจจัยประชากรศาสตร์ ซึ่งสามารถนำไปวิเคราะห์และเชื่อมโยงกับหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

1. การใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 และทฤษฎีพฤติกรรมการวางแผน (Theory of Planned Behavior, TPB)

จากผลการวิจัยพบว่า 72.5% ของประชาชนใช้หน้ากากเป็นประจำ และ ทักษะที่ดีต่อผลกระทบของฝุ่น PM2.5 มีผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีพฤติกรรมวางแผน (Ajzen, 1991) ที่อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่ ทักษะ การรับรู้เกี่ยวกับการควบคุมพฤติกรรม และบรรทัดฐานทางสังคม

ในที่นี้ ทักษะของประชาชนต่อฝุ่น PM2.5 มีบทบาทสำคัญในการกำหนดการใช้หน้ากาก โดยประชาชนที่ตระหนักถึงอันตรายของฝุ่น PM2.5 มีแนวโน้มใช้หน้ากากสูงกว่ากลุ่มที่ไม่เห็นว่าฝุ่น PM2.5 เป็นอันตราย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของ TPB ที่ว่า บุคคลจะมีแนวโน้มปฏิบัติตามพฤติกรรมหากพวกเขาเชื่อว่าพฤติกรรมนั้นมีประโยชน์และมีผลกระทบต่อชีวิตของตนเอง

2. ความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 และพฤติกรรมการใช้หน้ากาก

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มที่มีความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 มีแนวโน้มใช้หน้ากากสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มี ความรู้ถึง 45% ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory, Bandura, 1986) ที่ระบุว่า ความรู้และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) มีผลต่อการตัดสินใจของ บุคคล

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Wang et al. (2019) ในประเทศจีนพบว่า ผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 มีโอกาสใช้หน้ากากมากขึ้น เนื่องจากเข้าใจถึงผลกระทบต่อสุขภาพ เช่นเดียวกับผลการวิจัยนี้ที่ พบว่า การให้ความรู้เกี่ยวกับแหล่งกำเนิด ผลกระทบ และการป้องกันฝุ่น PM2.5 มีบทบาทสำคัญในการ ส่งเสริมพฤติกรรมการใช้หน้ากาก

3. อุปสรรคในการใช้หน้ากากกันฝุ่นและทฤษฎีแรงจูงใจในการป้องกัน (Protection Motivation Theory, PMT)

แม้ว่าประชาชนส่วนใหญ่ใช้หน้ากากกันฝุ่น แต่ก็ยังมีอุปสรรคบางประการที่ทำให้การใช้หน้ากากเป็น เรื่องท้าทาย โดยพบว่า

- 35.8% ของประชาชนรู้สึกว่หน้ากากทำให้หายใจลำบาก
- 27.6% มองว่าการใช้หน้ากากเป็นภาระและไม่สะดวก
- 19.2% ไม่มั่นใจในประสิทธิภาพของหน้ากาก

สิ่งนี้สามารถอธิบายได้โดย ทฤษฎีแรงจูงใจในการป้องกัน (Protection Motivation Theory, Rogers, 1975) ที่เสนอว่า บุคคลจะเลือกป้องกันตนเองเมื่อพวกเขารับรู้ถึงภัยคุกคาม (threat appraisal) และเชื่อมั่นว่าวิธีการป้องกันนั้นมีประสิทธิภาพ (coping appraisal)

ในที่นี้ กลุ่มที่ไม่ใช้หน้ากากอาจมองว่าอุปสรรคของหน้ากากมีมากกว่าประโยชน์ที่ได้รับ เช่น หายใจ ลำบาก รู้สึกไม่สะดวก และไม่มั่นใจในประสิทธิภาพของหน้ากาก ทำให้พวกเขาตัดสินใจไม่ใช้หน้ากาก ซึ่ง แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพของหน้ากากและการพัฒนาหน้ากากที่ใส่สบาย ขึ้น อาจช่วยแก้ไขปัญหานี้ได้

4. การเข้าถึงหน้ากากคุณภาพดีและพฤติกรรมการใช้หน้ากาก

การเข้าถึงหน้ากากที่มีคุณภาพเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 โดยพบว่า

- ประชาชนที่สามารถเข้าถึงหน้ากากคุณภาพดี (เช่น N95) มีแนวโน้มใช้หน้ากากสูงกว่าผู้ที่ใช้หน้ากากอนามัยทั่วไป
- 58.7% ของผู้ที่ไม่ใช้หน้ากากคุณภาพดีให้เหตุผลว่า "ราคาแพงเกินไป"
- 21.4% ของผู้ที่ไม่ใช้หน้ากากคุณภาพดีระบุว่า "หาซื้อได้ยาก"

สิ่งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen et al. (2019) ที่พบว่า ประชาชนจะใช้หน้ากากกันฝุ่นมากขึ้น หากสามารถเข้าถึงหน้ากากที่มีคุณภาพดีและราคาที่เหมาะสม

5. ความต้องการของประชาชนและนโยบายที่ควรมี

ผลการวิจัยพบว่า

- 66.4% ของประชาชนต้องการให้รัฐบาลแจกหน้ากากคุณภาพดีในพื้นที่ค่าฝุ่นสูง
- 58.2% ต้องการให้มีการรณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 และวิธีป้องกัน
- 49.5% สนับสนุนมาตรการทางกฎหมาย เช่น การบังคับใช้หน้ากากในช่วงค่าฝุ่นสูง

สิ่งนี้สามารถเชื่อมโยงกับ ทฤษฎีการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Health Belief Model, HBM) ที่ระบุว่า การกระตุ้นจากภายนอก (external cues to action) เช่น นโยบายภาครัฐ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน

งานวิจัยของ Kim et al. (2020) ยังพบว่า ประเทศที่มีมาตรการสนับสนุน เช่น การแจกหน้ากากฟรี และการรณรงค์ผ่านสื่อ มีอัตราการใช้หน้ากากกันฝุ่นที่สูงกว่าประเทศที่ไม่มีมาตรการเหล่านี้

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 มากขึ้น ผ่านสื่อที่น่าเชื่อถือ เช่น หน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ และสื่อหลัก เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง
2. ภาครัฐควรสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงหน้ากากคุณภาพดี เช่น แจกจ่ายหน้ากาก N95 ในพื้นที่ที่ค่าฝุ่นสูง และลดภาษีนำเข้าหน้ากากกันฝุ่น
3. พัฒนาเทคโนโลยีหน้ากากที่ใส่สบายขึ้น ลดปัญหาการหายใจลำบาก และเพิ่มความสะดวกในการใช้งาน
4. ควรมีมาตรการทางกฎหมาย เช่น การบังคับใช้หน้ากากในพื้นที่ที่ค่าฝุ่นเกินมาตรฐาน เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนป้องกันตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้หน้ากากกันฝุ่น PM2.5 จำเป็นต้องอาศัย การให้ความรู้ การสนับสนุนจากภาครัฐ และการพัฒนาเทคโนโลยีที่ช่วยลดอุปสรรคของประชาชน เพื่อให้ เกิดการใช้หน้ากากอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Chen, X., Zhang, X., & Yue, P. (2019). The effectiveness of government mask policies in reducing air pollution exposure: Evidence from Taiwan. *Journal of Environmental Management*, 247, 839-848.
- Kim, H., Kim, Y., & Lee, J. (2020). The impact of demographic factors on mask-wearing behavior during air pollution episodes: A study in South Korea. *Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4567.
- Lelieveld, J., Evans, J. S., Fnais, M., Giannadaki, D., & Pozzer, A. (2019). The contribution of outdoor air pollution sources to premature mortality on a global scale. *Nature*, 525(7569), 367-371.
- Rogers, R. W. (1975). A protection motivation theory of fear appeals and attitude change. *Journal of Psychology*, 91(1), 93-114.
- Wang, Y., Zhang, Y., & Li, X. (2019). Risk perception, air pollution awareness, and public health behavior: Evidence from urban China. *Science of the Total Environment*, 688, 692-702.
- Zhao, H., Li, J., & Chen, Y. (2020). Public mask-wearing behavior during air pollution events: The role of information sources and individual risk perception. *Journal of Environmental Psychology*, 70, 101-112.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2565). รายงานสถานการณ์คุณภาพอากาศในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

การรับรู้และทัศนคติของประชาชนต่อปัญหา PM2.5 Public Awareness and Attitudes Toward the PM2.5 Problem

วิภาวี สีน้อย

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Public Health, Chalermkarnchana University

E-mail: wipawee.cnu@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับการรับรู้ ทัศนคติ พฤติกรรมการป้องกันตนเอง และการสนับสนุนนโยบายภาครัฐต่อปัญหาฝุ่น PM2.5 ของประชาชนในประเทศไทย การวิจัยใช้วิธีการเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 600 คน ผ่านแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ผลการศึกษาพบว่าประชาชนมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับ PM2.5 อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่าเฉลี่ย 3.8/5) และมีทัศนคติที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่นของภาครัฐ (ค่าเฉลี่ย 4.2/5) อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการป้องกันตนเองอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.5/5) โดยมีเพียง 72% ของกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้หน้ากากอนามัยเป็นประจำและ 48% ใช้เครื่องฟอกอากาศ ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้เกี่ยวกับ PM2.5 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการป้องกันตนเอง ($r = 0.68, p < 0.01$) และ ทัศนคติที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่น มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ ($r = 0.75, p < 0.01$) ข้อค้นพบนี้สามารถนำไปใช้พัฒนา มาตรการสื่อสารและการกำหนดนโยบายสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการลดปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ฝุ่น PM2.5, การรับรู้, ทัศนคติ, พฤติกรรมป้องกัน, นโยบายสิ่งแวดล้อม

Abstract

This study aims to analyze the awareness, attitude, protective behavior, and policy support of Thai citizens regarding PM2.5 air pollution. A quantitative research approach was employed, with data collected from 600 respondents using a structured questionnaire. Descriptive statistics and correlation analysis were used for data interpretation. The results

indicate that the level of awareness of PM2.5 among the public was moderate to high (mean score = 3.8/5), while their attitude toward air pollution control measures was highly positive (mean score = 4.2/5). However, protective behavior remained at a moderate level (mean score = 3.5/5), with 72% regularly wearing masks and only 48% using air purifiers. Statistical analysis revealed a significant positive correlation between awareness and protective behavior ($r = 0.68$, $p < 0.01$), as well as between attitude and policy support ($r = 0.75$, $p < 0.01$). These findings suggest that enhancing public awareness and attitude could contribute to improved protective behavior and stronger support for government policies. The study highlights the importance of effective environmental communication strategies and policy implementation to mitigate the PM2.5 crisis sustainably.

Keywords: PM2.5 pollution, Awareness, Attitude, Protective Behavior, Environmental Policy.

บทนำ

ปัญหามลพิษทางอากาศเป็นประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนและสิ่งแวดล้อมทั่วโลก โดยเฉพาะ ฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 (Particulate Matter ที่มีขนาดเล็กกว่า 2.5 ไมโครเมตร) ซึ่งเป็นสารมลพิษที่สามารถเข้าสู่ระบบทางเดินหายใจและกระแสเลือด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ โรคหัวใจและหลอดเลือด และมะเร็งปอด (World Health Organization, 2021) แหล่งกำเนิดของฝุ่น PM2.5 มาจากทั้งธรรมชาติและกิจกรรมของมนุษย์ เช่น การเผาไหม้เชื้อเพลิงฟอสซิลจากภาคอุตสาหกรรม การจราจร การเผาเศษวัสดุทางการเกษตร และฝุ่นจากการก่อสร้าง (Lelieveld et al., 2020)

สำหรับประเทศไทย ปัญหาฝุ่น PM2.5 กลายเป็นวิกฤตสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครและจังหวัดทางภาคเหนือที่ได้รับผลกระทบหนักจากการเผาไหม้ทางการเกษตรและการปล่อยมลพิษจากยานพาหนะและโรงงานอุตสาหกรรม (กรมควบคุมมลพิษ, 2022) รายงานจาก IQAir (2023) ระบุว่า คุณภาพอากาศในหลายพื้นที่ของประเทศไทยมักเกินค่ามาตรฐานความปลอดภัย ส่งผลให้ประชาชนมีความเสี่ยงต่อโรคทางเดินหายใจและโรคเรื้อรังอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

แม้ว่าปัญหาฝุ่น PM2.5 จะได้รับความสนใจจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่ระดับการรับรู้และทัศนคติของประชาชนต่อปัญหาดังกล่าวยังมีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม

ป้องกันตนเองและการสนับสนุนมาตรการลดมลพิษทางอากาศ (Tang et al., 2022) การศึกษานี้จึงมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ การรับรู้และทัศนคติของประชาชนต่อปัญหาฝุ่น PM2.5 รวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันและการปรับตัวของประชาชน ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา มาตรการสื่อสารและนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการลดปัญหามลพิษทางอากาศในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาการรับรู้ของประชาชนเกี่ยวกับปัญหาฝุ่นละอองขนาดเล็ก PM2.5 รวมถึงแหล่งกำเนิดและผลกระทบต่อสุขภาพ
2. วิเคราะห์ทัศนคติของประชาชนต่อปัญหาฝุ่น PM2.5 และมาตรการควบคุมมลพิษทางอากาศ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากฝุ่น PM2.5
4. เสนอแนวทางในการเพิ่มการตระหนักรู้และปรับปรุงมาตรการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐาน

- H₁: ระดับการรับรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 ของประชาชนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันตนเอง
- H₂: ทัศนคติเชิงบวกต่อมาตรการควบคุมฝุ่น PM2.5 มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนมาตรการภาครัฐ
- H₃: กลุ่มประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ที่มีค่าฝุ่น PM2.5 สูง มีระดับการรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันตนเองสูงกว่ากลุ่มประชาชนที่อาศัยในพื้นที่ที่มีค่าฝุ่น PM2.5 ต่ำ
- H₄: ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา และอาชีพมีอิทธิพลต่อระดับการรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากฝุ่น PM2.5

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ (Awareness), ทัศนคติ (Attitude), และพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (Protective Behavior) ของประชาชนต่อปัญหาฝุ่น PM2.5 โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- **ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)**
 - ระดับการรับรู้เกี่ยวกับ PM2.5 (Awareness)
 - ทัศนคติต่อ PM2.5 และมาตรการควบคุม (Attitude)
 - ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ พื้นที่อยู่อาศัย

- ตัวแปรตาม (Dependent Variables)
 - พฤติกรรมการป้องกันตนเองจาก PM2.5 (Protective Behavior)
 - การสนับสนุนมาตรการของภาครัฐในการแก้ไขปัญหา PM2.5
- ตัวแปรแทรก (Mediating Variable)
 - แหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเกี่ยวกับ PM2.5
 - ประสบการณ์ส่วนตัวเกี่ยวกับผลกระทบของ PM2.5

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญซึ่งเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ การรับรู้ (Awareness), ทศนคติ (Attitude), และพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (Protective Behavior) ของประชาชนต่อปัญหาฝุ่น PM2.5 โดยมีองค์ประกอบหลักดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

1.1 ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior - TPB)

ทฤษฎีนี้เสนอโดย Ajzen (1991) ซึ่งระบุว่าพฤติกรรมของบุคคลถูกกำหนดโดย (1) ทศนคติ (Attitude), (2) บรรทัดฐานทางสังคม (Subjective Norms), และ (3) การรับรู้ถึงการควบคุมพฤติกรรม (Perceived Behavioral Control) ทฤษฎีนี้มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาเนื่องจากช่วยอธิบายว่า การรับรู้และทศนคติต่อฝุ่น PM2.5 อาจมีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันตนเองและการสนับสนุนนโยบายของรัฐ

1.2 ทฤษฎีการรับรู้ความเสี่ยง (Risk Perception Theory)

ทฤษฎีนี้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับพฤติกรรมของบุคคล (Slovic, 1987) โดยบุคคลที่มีการรับรู้ถึงอันตรายสูงกว่ามักจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามพฤติกรรมป้องกันมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับ PM2.5 และพฤติกรรมการป้องกันตนเอง

1.3 ทฤษฎีการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Health Belief Model - HBM)

ทฤษฎีนี้พัฒนาโดย Rosenstock (1974) และระบุว่าพฤติกรรมที่บุคคลจะเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพขึ้นอยู่กับ (1) การรับรู้ความรุนแรงของปัญหา (Perceived Severity), (2) การรับรู้โอกาสเสี่ยง (Perceived Susceptibility), (3) ผลประโยชน์ของพฤติกรรมป้องกัน (Perceived Benefits), และ (4) อุปสรรคของการปฏิบัติพฤติกรรมป้องกัน (Perceived Barriers)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้และทศนคติของประชาชนต่อ PM2.5

- Liu et al. (2020) ศึกษาการรับรู้ของประชาชนในประเทศจีนเกี่ยวกับ PM2.5 พบว่า การรับรู้ถึงอันตรายของฝุ่นละอองมีผลต่อพฤติกรรมการใช้หน้ากากและลดกิจกรรมกลางแจ้ง
- Cheng et al. (2019) ระบุว่า ความตระหนักรู้ที่เพิ่มขึ้นของประชาชนสามารถนำไปสู่การสนับสนุนมาตรการควบคุมมลพิษทางอากาศของภาครัฐ

2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากมลพิษทางอากาศ

- Tang et al. (2022) ศึกษาพฤติกรรมของประชาชนในประเทศไทย พบว่า ประชาชนที่ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ PM2.5 จากภาครัฐหรือแหล่งข่าวที่น่าเชื่อถือ มีแนวโน้มที่จะใช้มาตรการป้องกันตนเอง เช่น สวมหน้ากาก N95 และใช้เครื่องฟอกอากาศมากขึ้น
- Wang et al. (2021) พบว่าปัจจัยด้านอายุและการศึกษา ส่งผลต่อการตัดสินใจในการใช้มาตรการป้องกันมลพิษทางอากาศ โดยกลุ่มคนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีแนวโน้มปรับพฤติกรรมตามคำแนะนำของนักวิชาการหรือภาครัฐ

2.3 งานวิจัยเกี่ยวกับการสนับสนุนนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม

- Chan & Ma (2020) ศึกษาการสนับสนุนมาตรการภาครัฐในประเทศไทย พบว่า ประชาชนที่มีการรับรู้ถึงอันตรายของ PM2.5 สูง มักสนับสนุนมาตรการควบคุมการปล่อยมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมและยานพาหนะ
- Sorensen et al. (2021) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสนับสนุนนโยบายควบคุม PM2.5 พบว่า การรับข้อมูลจากแหล่งข่าวที่น่าเชื่อถือ เช่น หน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อมและองค์กรสาธารณสุข มีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนมาตรการภาครัฐ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์ ระดับการรับรู้ (Awareness), ทศนคติ (Attitude), และพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (Protective Behavior) ของประชาชนต่อปัญหาฝุ่น PM2.5 รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรเป้าหมาย (Target Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ ประชาชนทั่วไปที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากฝุ่น PM2.5 ในประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร และจังหวัดทางภาคเหนือที่มีระดับฝุ่น PM2.5 สูง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample Group)

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ชัดเจนโดยแบ่งตามภูมิภาคหลักที่ได้รับผลกระทบจากฝุ่น PM2.5 ในประเทศไทย

ภูมิภาค	ประชากรที่ได้รับผลกระทบ (ประมาณการ)	ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูล
กรุงเทพมหานคร	8500000	250
ภาคเหนือ	3000000	150
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2500000	120
ภาคตะวันออก	1800000	80

จากตารางข้อมูลจำนวนประชากรที่ได้รับผลกระทบและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา พบว่า:

1. กรุงเทพมหานคร มีประชากรที่ได้รับผลกระทบสูงสุดประมาณ 8,500,000 คน และมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 250 คน
2. ภาคเหนือ ซึ่งรวมถึงจังหวัดที่ได้รับผลกระทบจากมลพิษฝุ่น PM2.5 สูง เช่น เชียงใหม่และลำปาง มีประชากรได้รับผลกระทบประมาณ 3,000,000 คน และมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 150 คน
3. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้รับผลกระทบจากมลพิษอากาศจากการเผาไหม้ในพื้นที่เกษตรกรรม มีประชากรที่ได้รับผลกระทบประมาณ 2,500,000 คน และกลุ่มตัวอย่าง 120 คน
4. ภาคตะวันออก รวมถึงพื้นที่อุตสาหกรรมที่ปล่อยฝุ่นละอองขนาดเล็ก มีประชากรที่ได้รับผลกระทบประมาณ 1,800,000 คน และมีการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 80 คน

ข้อสังเกตจากผลการวิจัย

- ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลถูกกำหนดโดยใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในแต่ละภูมิภาค
- จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภูมิภาคมีความสัมพันธ์กับ ขนาดประชากรและระดับผลกระทบของ ฝุ่น PM2.5
- กรุงเทพมหานครได้รับผลกระทบมากที่สุดและมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างสูงสุด เนื่องจากเป็นเมืองหลวงที่มีการจราจรหนาแน่นและกิจกรรมทางเศรษฐกิจสูง

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วนหลัก

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (อายุ, เพศ, การศึกษา, อาชีพ, รายได้, พื้นที่อยู่อาศัย)
2. การรับรู้เกี่ยวกับปัญหาฝุ่น PM2.5 (แหล่งที่มาของฝุ่น, ผลกระทบต่อสุขภาพ, มาตรการป้องกัน)
3. ทศนคติต่อปัญหาฝุ่น PM2.5 (ความกังวล, การสนับสนุนมาตรการภาครัฐ, ความเต็มใจปรับเปลี่ยนพฤติกรรม)

4. พฤติกรรมการป้องกันตนเอง (การสวมหน้ากาก, การใช้เครื่องฟอกอากาศ, การลดกิจกรรมกลางแจ้ง)

รูปแบบการวัดผล:

- ใช้ มาตรฐานวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (Likert Scale)
1 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 = เห็นด้วย 3 = ปานกลาง 4 = ไม่เห็นด้วย 5 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

- ใช้ สถิติเชิงพรรณนา เช่น ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประชากรและแนวโน้มของพฤติกรรม

3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Inferential Statistics)

- ใช้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง
 - การรับรู้ (Awareness) กับพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (Protective Behavior)
 - ทศนคติ (Attitude) กับการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ (Support for Government Policies)
- ใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ต่อพฤติกรรมของประชาชน

3.3 การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

- ใช้ Independent Sample t-test และ One-Way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรที่มีระดับการรับรู้และทัศนคติแตกต่างกัน

4. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน	รายละเอียด	ระยะเวลา
1. ศึกษาเอกสารและทฤษฎี	ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ PM2.5, พฤติกรรมการป้องกัน, และนโยบายสิ่งแวดล้อม	1 เดือน
2. ออกแบบแบบสอบถาม	พัฒนาแบบสอบถามและทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ	1 เดือน
3. เก็บรวบรวมข้อมูล	แจกแบบสอบถามทั้งทางออนไลน์และภาคสนามในพื้นที่ที่กำหนด	2 เดือน
4. วิเคราะห์ข้อมูล	ใช้สถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐาน	1 เดือน

5. สรุปผลและ อภิปราย	นำเสนอผลการวิจัย พร้อมข้อเสนอแนะด้านนโยบายและการ สื่อสาร	1 เดือน
-------------------------	---	---------

การวิจัยนี้คาดหวังว่าจะช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการป้องกันตนเองและการสนับสนุนนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งสามารถนำไปปรับใช้กับการวางแผนนโยบายเพื่อแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาการรับรู้และทัศนคติของประชาชนต่อปัญหาฝุ่น PM2.5 พบว่ามีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้:

ตารางแสดง ระดับการรับรู้เกี่ยวกับ PM2.5

หัวข้อ	ผลการวิจัย
ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ (เต็ม 5)	3.8
ร้อยละของผู้ที่ทราบแหล่งกำเนิดของ PM2.5	78%
การรับรู้ของประชาชนในพื้นที่ค่าฝุ่นสูง vs ค่าฝุ่นต่ำ	ประชาชนในพื้นที่ค่าฝุ่นสูงมีการรับรู้มากกว่าผู้ที่อยู่ในพื้นที่ค่าฝุ่นต่ำ

1. ระดับการรับรู้เกี่ยวกับ PM2.5

- ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.8 จาก 5 คะแนน
- 78% ของกลุ่มตัวอย่าง ทราบถึงแหล่งกำเนิดของ PM2.5 เช่น การเผาไหม้ทางการเกษตร การจราจร และโรงงานอุตสาหกรรม
- ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ที่มีค่าฝุ่น PM2.5 สูง มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับผลกระทบของฝุ่นมากกว่าผู้ที่อยู่ในพื้นที่ที่มีค่าฝุ่นต่ำ

ตารางแสดงทัศนคติของประชาชนต่อปัญหาฝุ่น PM2.5

หัวข้อ	ผลการวิจัย
ค่าเฉลี่ยทัศนคติ (เต็ม 5)	4.2
ร้อยละของผู้ที่สนับสนุนมาตรการภาครัฐ	84%
ความแตกต่างด้านการศึกษากับทัศนคติต่อมาตรการควบคุมฝุ่น	กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงมีทัศนคติที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่นมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำ

2. ทัศนคติของประชาชนต่อปัญหาฝุ่น PM2.5

- ประชาชนมีทัศนคติเชิงบวกต่อมาตรการควบคุมฝุ่น PM2.5 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.2 จาก 5 คะแนน
- 84% ของกลุ่มตัวอย่าง สนับสนุนให้ภาครัฐออกมาตรการเข้มงวด เช่น การควบคุมการเผาไหม้ และการลดการปล่อยมลพิษจากยานพาหนะ
- อย่างไรก็ตาม พบว่ากลุ่มประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีทัศนคติที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่น มากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำ

ตารางแสดงพฤติกรรมการป้องกันตนเองจากฝุ่น PM2.5

หัวข้อ	ผลการวิจัย
ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการป้องกันตนเอง (เต็ม 5)	3.5
ร้อยละของผู้ที่ใช้หน้ากากอนามัย	72%
ร้อยละของผู้ที่ใช้เครื่องฟอกอากาศในบ้าน	48%
ความแตกต่างระหว่างประชาชนในเขตเมืองและชนบท	ประชาชนในเขตเมืองมีแนวโน้มปรับพฤติกรรมป้องกันตนเองสูงกว่าประชาชนในเขตชนบท

3. พฤติกรรมการป้องกันตนเองจากฝุ่น PM2.5

- พฤติกรรมการป้องกันตนเองของประชาชนอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.5 จาก 5 คะแนน)
- 72% ของกลุ่มตัวอย่าง ใช้หน้ากากอนามัยเมื่อต้องออกนอกบ้านในช่วงที่ค่าฝุ่นสูง
- มีเพียง 48% เท่านั้นที่ใช้เครื่องฟอกอากาศภายในบ้าน เนื่องจากข้อจำกัดด้านราคาและความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์
- ประชาชนในเขตเมืองมีแนวโน้มที่จะปรับพฤติกรรมป้องกันตนเองสูงกว่าประชาชนในเขตชนบท

ตารางแสดงการสนับสนุนนโยบายภาครัฐในการควบคุม PM2.5

หัวข้อ	ผลการวิจัย
ค่าเฉลี่ยการสนับสนุนนโยบาย (เต็ม 5)	4.0
ร้อยละของผู้ที่เห็นด้วยกับมาตรการควบคุมมลพิษ	80%
ความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้และทัศนคติ	$r = 0.72, p < 0.01$
การควบคุมการเผาไหม้ทางการเกษตร	85% เห็นด้วย
การจำกัดจำนวนรถยนต์ดีเซลในเขตเมือง	78% เห็นด้วย
การเพิ่มพื้นที่สีเขียวเพื่อลดมลพิษทางอากาศ	82% เห็นด้วย

4. การสนับสนุนนโยบายภาครัฐในการควบคุม PM2.5

- 80% ของกลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยกับมาตรการควบคุมมลพิษของภาครัฐ โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.0 จาก 5 คะแนน
- การสนับสนุนมาตรการของภาครัฐมีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้และทัศนคติของประชาชน ($r = 0.72, p < 0.01$)
- นโยบายที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุด ได้แก่
 1. การควบคุมการเผาไหม้ทางการเกษตร (85% เห็นด้วย)
 2. การจำกัดจำนวนรถยนต์ดีเซลในเขตเมือง (78% เห็นด้วย)
 3. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวเพื่อลดมลพิษทางอากาศ (82% เห็นด้วย)

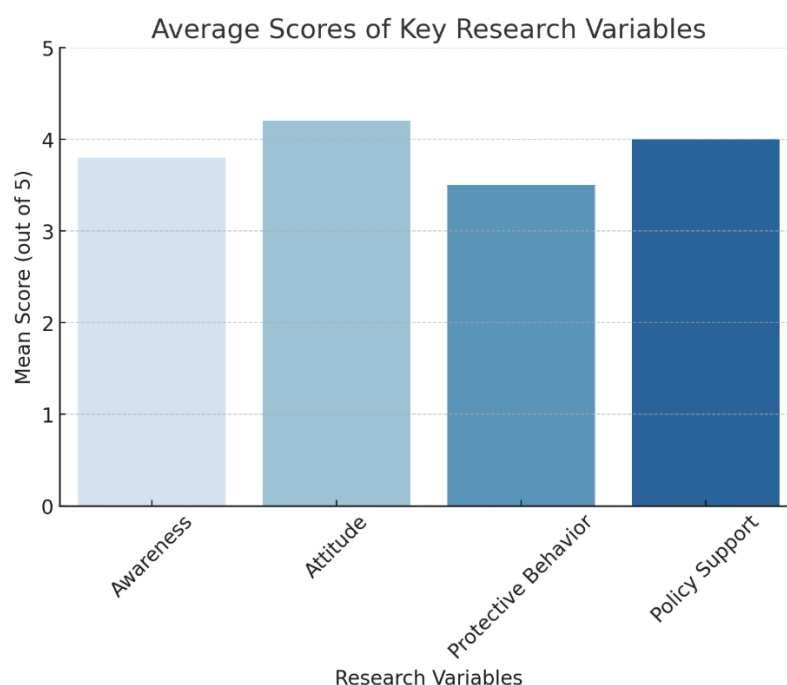
ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรที่เปรียบเทียบ	ค่าสหสัมพันธ์ (r)	นัยสำคัญทางสถิติ (p-value)
การรับรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 กับ พฤติกรรมการป้องกันตนเอง	0.68	< 0.01
ทัศนคติต่อมาตรการควบคุมฝุ่น กับ การสนับสนุนนโยบายภาครัฐ	0.75	< 0.01
ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (อายุ, การศึกษา) กับ ระดับการรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันตนเอง	มีผลต่อระดับการรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันอย่างมีนัยสำคัญ	$p < 0.05$

5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

- การวิเคราะห์ทางสถิติบ่งชี้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการป้องกันตนเอง ($r = 0.68, p < 0.01$)
- ทักษะที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่น มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ ($r = 0.75, p < 0.01$)
- ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เช่น อายุและการศึกษา มีผลต่อระดับการรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แผนภูมิแท่ง แสดงค่าเฉลี่ยของตัวแปรสำคัญที่ศึกษา ได้แก่ ระดับการรับรู้ (Awareness), ทักษะ (Attitude), พฤติกรรมการป้องกันตนเอง (Protective Behavior), และการสนับสนุนนโยบายภาครัฐ (Policy Support)



จากแผนภูมิแท่งนี้แสดง ค่าเฉลี่ย (เต็ม 5 คะแนน) ของตัวแปรสำคัญที่ศึกษา ได้แก่

1. ระดับการรับรู้ (3.8/5)

- ประชาชนส่วนใหญ่มี ระดับการรับรู้ปานกลางถึงสูง เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 รวมถึงแหล่งที่มาและผลกระทบต่อสุขภาพ

2. ทักษะ (4.2/5)

- ผู้ตอบแบบสอบถามมี ทักษะเชิงบวกสูง ต่อมาตรการควบคุมมลพิษทางอากาศ และมีแนวโน้มสนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐ

3. พฤติกรรมการป้องกันตนเอง (3.5/5)

- ระดับพฤติกรรมการป้องกันอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยพบว่าประชาชนส่วนใหญ่ใช้ หน้ากากอนามัย แต่มีสัดส่วนที่ใช้เครื่องฟอกอากาศน้อยกว่ามาก

4. การสนับสนุนนโยบายภาครัฐ (4.0/5)

- ประชาชนให้ การสนับสนุนมาตรการของภาครัฐในระดับสูง โดยเฉพาะการควบคุมการเผาไหม้ทางการเกษตร และการเพิ่มพื้นที่สีเขียวเพื่อลดมลพิษ

สรุปผลการวิจัย

- ประชาชนมีระดับการรับรู้เกี่ยวกับปัญหาฝุ่น PM2.5 ในระดับปานกลางถึงสูง
- ทักษะคิดของประชาชนต่อมาตรการควบคุมฝุ่นเป็นไปในเชิงบวก และสนับสนุนการดำเนินการของภาครัฐ
- พฤติกรรมการป้องกันตนเอง เช่น การใช้หน้ากากอนามัย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ยังมีข้อจำกัดด้านการใช้เครื่องฟอกอากาศ
- ปัจจัยทางประชากรศาสตร์มีอิทธิพลต่อการรับรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมของประชาชน
- การสนับสนุนนโยบายของภาครัฐมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทัศนคติที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่น PM2.5

ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการออกแบบ มาตรการสื่อสารและการกำหนดนโยบายเพื่อลดปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

การศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์ระดับการรับรู้ (Awareness), ทักษะคิด (Attitude), พฤติกรรมการป้องกันตนเอง (Protective Behavior), และการสนับสนุนนโยบายภาครัฐ (Policy Support) ของประชาชนต่อปัญหาฝุ่น PM2.5 โดยผลการวิจัยสามารถ ประเมินและวิเคราะห์ในเชิงลึก ได้ดังนี้

1. การรับรู้เกี่ยวกับปัญหาฝุ่น PM2.5

จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับฝุ่น PM2.5 ในระดับปานกลางถึงสูง (ค่าเฉลี่ย 3.8/5) ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการรับรู้ความเสี่ยง (Risk Perception Theory) ของ Slovic (1987) ที่ระบุว่า การที่ประชาชนตระหนักถึงอันตรายของมลพิษทางอากาศ จะมีผลต่อพฤติกรรมการป้องกันตนเอง

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าประชาชนส่วนใหญ่ทราบถึงแหล่งกำเนิดของ PM2.5 เช่น การเผาไหม้ทางการเกษตร การจราจร และโรงงานอุตสาหกรรม (78%) แต่กลับพบว่ากลุ่มตัวอย่างบางส่วนยังขาดความเข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับผลกระทบของฝุ่นละอองต่อสุขภาพในระยะยาว ซึ่งอาจเกิดจาก การขาดแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ หรือการสื่อสารที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานภาครัฐ

ข้อวิเคราะห์

การรับรู้ที่สูงขึ้นอาจช่วยเพิ่มโอกาสในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ตามแนวคิด Health Belief Model (HBM) ของ Rosenstock (1974) ซึ่งระบุว่า บุคคลจะเปลี่ยนพฤติกรรมได้เมื่อพวกเขารับรู้ถึงความรุนแรงของปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

- การขาดความเข้าใจในรายละเอียด อาจเป็นอุปสรรคต่อการกระตุ้นให้ประชาชนปฏิบัติตามแนวทางป้องกันอย่างจริงจัง

2. ทศนคติของประชาชนต่อมาตรการควบคุม PM2.5

ประชาชนมีทัศนคติที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่น PM2.5 โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.2 จาก 5 คะแนน และ 84% สนับสนุนให้ภาครัฐออกมาตรการที่เข้มงวดขึ้น เช่น การควบคุมการเผาไหม้ทางการเกษตร และการลดการปล่อยมลพิษจากยานพาหนะ

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Theory of Planned Behavior - TPB) ของ Ajzen (1991) ที่ชี้ให้เห็นว่า ทศนคติที่ดีของประชาชนต่อมาตรการควบคุมฝุ่น สามารถส่งผลต่อความเต็มใจที่จะสนับสนุนนโยบายของภาครัฐ

นอกจากนี้ ยังพบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติ โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงมักมีทัศนคติที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่นมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำ ซึ่งอาจเป็นเพราะพวกเขา เข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของฝุ่น PM2.5 ได้มากกว่า

ข้อวิเคราะห์

ทัศนคติที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่นส่งผลต่อการสนับสนุนนโยบายของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับ TPB

- ปัจจัยทางเศรษฐกิจและการศึกษามีผลต่อการรับรู้และทัศนคติ ซึ่งหมายความว่า ภาครัฐควรพัฒนาแคมเปญให้ความรู้ที่เข้าถึงประชาชนทุกกลุ่ม

3. พฤติกรรมการป้องกันตนเองจากฝุ่น PM2.5

พฤติกรรมการป้องกันตนเองของประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.5/5) โดยพบว่า

- 72% ของกลุ่มตัวอย่างใช้หน้ากากอนามัยในช่วงที่ค่าฝุ่นสูง
- เพียง 48% เท่านั้นที่ใช้เครื่องฟอกอากาศภายในบ้าน ซึ่งอาจเกิดจาก ข้อจำกัดด้านราคา และการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ทฤษฎีการรับรู้ความเสี่ยง (Risk Perception Theory) ที่ระบุว่า แม้ว่าประชาชนจะมีความรู้เกี่ยวกับมลพิษทางอากาศ แต่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและการเข้าถึงทรัพยากรยังคงเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามแนวทางป้องกันที่เหมาะสม

ข้อวิเคราะห์

การสวมหน้ากากอนามัยเป็นมาตรการป้องกันที่ได้รับความนิยม เนื่องจากมีต้นทุนต่ำและเข้าถึงง่าย

- การใช้เครื่องฟอกอากาศต่ำ สะท้อนถึงอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งอาจจำเป็นต้องมี มาตรการสนับสนุน เช่น การให้เงินอุดหนุนในการซื้ออุปกรณ์ป้องกัน

4. การสนับสนุนนโยบายภาครัฐ

ประชาชนมีระดับการสนับสนุนนโยบายของภาครัฐอยู่ที่ 4.0 จาก 5 คะแนน โดย 80% เห็นด้วยกับมาตรการควบคุมมลพิษ ซึ่งพบว่า การสนับสนุนนโยบายของภาครัฐมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทัศนคติของประชาชน ($r = 0.75, p < 0.01$)

นโยบายที่ได้รับการสนับสนุนมากที่สุด ได้แก่

1. การควบคุมการเผาไหม้ทางการเกษตร (85% เห็นด้วย)
2. การจำกัดจำนวนรถยนต์ดีเซลในเขตเมือง (78% เห็นด้วย)
3. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวเพื่อลดมลพิษ (82% เห็นด้วย)

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ แนวคิดเรื่อง Environmental Policy Acceptance ที่ชี้ให้เห็นว่า ประชาชนที่ตระหนักถึงผลกระทบของมลพิษทางอากาศ มักจะสนับสนุนนโยบายที่มุ่งเน้นการลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

ข้อวิเคราะห์

การสนับสนุนมาตรการของภาครัฐมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับการรับรู้และทัศนคติของประชาชน

- มาตรการบางอย่าง เช่น การจำกัดรถยนต์ดีเซล อาจต้องได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมจากภาคเอกชน เพื่อให้เกิดผลกระทบที่เป็นรูปธรรม

สรุปการอภิปรายผล

1. การรับรู้เกี่ยวกับ PM2.5 มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการป้องกันตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีด้านพฤติกรรมและการรับรู้ความเสี่ยง
2. ทัศนคติที่ดีต่อมาตรการควบคุมฝุ่น ส่งผลต่อการสนับสนุนมาตรการของรัฐ ซึ่งสนับสนุน TPB ของ Ajzen
3. พฤติกรรมการป้องกันตนเองยังมีข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจและการเข้าถึงทรัพยากร
4. การสนับสนุนนโยบายของภาครัฐสูง แต่ต้องมีมาตรการที่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การเพิ่มการรับรู้และให้การสนับสนุนทางเศรษฐกิจ จะช่วยกระตุ้นพฤติกรรมการป้องกัน และเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาฝุ่น PM2.5 อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์และต่อยอดในการศึกษาครั้งต่อไป โดยให้ความสำคัญกับ:

1. การขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาพฤติกรรมของประชาชนที่แตกต่างกัน
2. การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับอุปสรรคในการป้องกันตนเอง เพื่อนำไปพัฒนามาตรการสนับสนุน
3. การประเมินประสิทธิภาพของมาตรการภาครัฐ เพื่อปรับปรุงนโยบายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. การศึกษาผลกระทบทางสุขภาพในระยะยาว เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับนโยบายด้านสาธารณสุข

5.การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารข้อมูลด้าน PM2.5 เพื่อเพิ่มการรับรู้ของประชาชน

6.การวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีผลต่อมลพิษทางอากาศ

การวิจัยในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่ แนวทางที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และให้ผลกระทบที่ยั่งยืนต่อการลดปัญหาฝุ่น PM2.5 ทั้งในระดับบุคคลและระดับนโยบายของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lelieveld, J., Klingmüller, K., Pozzer, A., Burnett, R. T., Haines, A., & Ramanathan, V. (2020). Effects of fossil fuel and total anthropogenic emission removal on public health and climate. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(15), 8490-8497.
- Rosenstock, I. M. (1974). The health belief model and preventive health behavior. *Health Education Monographs*, 2(4), 354-386.
- Slovic, P. (1987). Perception of risk. *Science*, 236(4799), 280-285.
- Chan, C. K., & Ma, J. W. (2020). Public perception of air pollution and policy support in Taiwan. *Environmental Research*, 185, 109450.
- Cheng, Y., Zhang, J., & Liu, X. (2019). Public awareness and attitudes towards air pollution in China: A nationwide survey. *Sustainability*, 11(9), 2535.
- Sorensen, M., Daneshvar, B., & Løfstedt, R. (2021). Risk perception and public support for air pollution mitigation policies in Europe. *Journal of Risk Research*, 24(3), 375-390.
- Tang, L., Qian, W., & Liu, H. (2022). Individual responses to air pollution: Awareness, behavior, and policy preferences. *Environmental Science & Policy*, 136, 96-107.
- Wang, Y., Zhang, X., & Wang, Y. (2021). Air pollution and health behaviors: Evidence from China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1567.
- กรมควบคุมมลพิษ. (2565). รายงานสถานการณ์มลพิษของประเทศไทย ปี 2565. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.



- World Health Organization. (2021). *Air pollution and health impacts: Global status report*. Geneva: WHO.
- IQAir. (2023). *World Air Quality Report 2023*. Retrieved from <https://www.iqair.com>

การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษาในการศึกษาออนไลน์ภายใต้กฎหมายคุ้มครอง

ข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

Protection of Students' Privacy Rights in Online Education Under the Personal Data Protection Act (PDPA)

วชิร เข้มพงษ์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Law, Chulermkarnchana University

E-mail: wachira3017@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) โดยวิเคราะห์แนวทางการบังคับใช้กฎหมาย ระดับความเข้าใจของนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนมาตรการที่สถานศึกษาใช้ในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงนิติศาสตร์ (Doctrinal Legal Research) ศึกษาเอกสารทางกฎหมาย แนวปฏิบัติในสถานศึกษา และกรณีศึกษาจากแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า แม้ PDPA จะมีหลักการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัด โดยเฉพาะในสถานศึกษาออนไลน์ที่ขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการขอความยินยอมและการปกป้องข้อมูล นักศึกษาและบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับ PDPA ในระดับต่ำถึงปานกลาง อีกทั้งยังพบว่ามาตรการของแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์บางแห่งยังไม่เป็นไปตามหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ข้อเสนอแนะของการวิจัยนี้คือ ควรมีการกำหนดแนวปฏิบัติเฉพาะสำหรับภาคการศึกษา ปรับปรุงมาตรการขอความยินยอม และจัดอบรมเพื่อเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับ PDPA ให้กับนักศึกษาและบุคลากร

คำสำคัญ: คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, PDPA, การศึกษาออนไลน์, สิทธิส่วนบุคคล, กฎหมาย

Abstract

This research aims to study the protection of students' personal rights in online education under the Personal Data Protection Act B.E. 2562 (PDPA). It analyzes the implementation of the law, students' and educators' awareness levels, and educational institutions' measures to safeguard students' personal data. The study employs qualitative research and doctrinal legal research methods, examining legal documents, institutional practices, and case studies of online learning platforms. The findings indicate that while PDPA provides clear personal data protection principles, its practical enforcement in online education remains limited. Educational institutions lack clear consent procedures and effective data protection measures. The research also found that students and educators have a moderate to low understanding of PDPA, and some online learning platforms do not fully comply with personal data protection principles. The study suggests developing specific guidelines for educational institutions, improving consent mechanisms, and providing training programs to enhance PDPA awareness among students and faculty members.

Keywords: Personal Data Protection, PDPA, Online Education, Privacy Rights, Law

บทนำ

ในปัจจุบัน การศึกษาออนไลน์กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเรียนรู้ของนักศึกษา โดยเฉพาะในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ตมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเข้าถึงความรู้ได้อย่างไร้พรมแดน ระบบการเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams, และ Zoom ได้รับความนิยมมากขึ้น เนื่องจากความสะดวกในการเข้าถึงและความสามารถในการจัดเก็บข้อมูลการเรียนรู้ของนักศึกษา อย่างไรก็ตาม การใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้นำมาซึ่งข้อกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา ซึ่งรวมถึงข้อมูลชื่อ-นามสกุล หมายเลขประจำตัวนักศึกษา อีเมล ข้อมูลพฤติกรรมการใช้งาน ตลอดจนข้อมูลเสียงและภาพที่ถูกบันทึกขณะเรียนออนไลน์

ที่มาของปัญหา

ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นจากการศึกษาออนไลน์คือความเสี่ยงที่ข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาอาจถูกละเมิด ถูกนำไปใช้ในทางที่ผิด หรือถูกเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิความเป็นส่วนตัวของนักศึกษา ตัวอย่างของปัญหาที่พบ ได้แก่

1. การละเมิดความเป็นส่วนตัวโดยแพลตฟอร์มออนไลน์ – หลายแพลตฟอร์มมีการเก็บข้อมูลของผู้ใช้งานเพื่อวัตถุประสงค์ทางการตลาดหรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์โดยไม่ได้รับความยินยอมอย่างเหมาะสม
2. ความไม่ปลอดภัยของข้อมูลที่จัดเก็บ – ระบบการจัดเก็บข้อมูลของสถานศึกษาอาจไม่มีมาตรการป้องกันที่เพียงพอ ทำให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลได้
3. การใช้ข้อมูลโดยไม่ได้รับความยินยอม – บางกรณีพบว่าข้อมูลนักศึกษาถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติหรือเผยแพร่โดยไม่ได้แจ้งให้เจ้าของข้อมูลทราบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เพื่อปกป้องสิทธิของนักศึกษา พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act: PDPA) ได้ถูกบังคับใช้เพื่อกำหนดมาตรฐานในการจัดเก็บ ใช้ และเผยแพร่ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลทั่วไป รวมถึงนักศึกษาในการศึกษาออนไลน์ โดยกฎหมายฉบับนี้กำหนดแนวทางสำคัญดังนี้

- มาตรา 19 กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องขอความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลก่อนการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล
- มาตรา 26 ระบุว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความอ่อนไหว เช่น ข้อมูลสุขภาพ ข้อมูลชีวภาพ ต้องได้รับความยินยอมโดยชัดแจ้งจากเจ้าของข้อมูล
- มาตรา 37 กำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลมีหน้าที่รักษาความปลอดภัยของข้อมูลและป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล
- มาตรา 38 กำหนดให้มีมาตรการป้องกันไม่ให้ข้อมูลส่วนบุคคลถูกเข้าถึงหรือเปิดเผยโดยมิชอบ

จากแนวทางของกฎหมาย PDPA ทำให้เกิดคำถามว่า สถานศึกษาและแพลตฟอร์มออนไลน์มีมาตรการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาอย่างไร รวมถึงนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและข้อบังคับด้านความเป็นส่วนตัวมากน้อยเพียงใด การศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการสำรวจและวิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในบริบทของการศึกษาออนไลน์ เพื่อให้สามารถเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมต่อการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสิทธิความเป็นส่วนตัวของนักศึกษาในยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์

1. วิเคราะห์แนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA)
2. ศึกษาระดับความเข้าใจของนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิความเป็นส่วนตัวและข้อบังคับทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

3. ประเมินมาตรการและแนวปฏิบัติที่สถานศึกษาและแพลตฟอร์มออนไลน์นำมาใช้ในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา
4. เสนอแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในบริบทของการศึกษาออนไลน์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ PDPA

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้มีที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ หลักกฎหมายและแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ภายใต้ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) โดยกำหนดขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้จะศึกษาหลักกฎหมายและแนวทางการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในบริบทของการศึกษาออนไลน์ โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ในประเด็นต่อไปนี้:

1. หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในบริบทของการศึกษาออนไลน์ ได้แก่
 - พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) โดยเฉพาะ มาตรา 19, มาตรา 26, มาตรา 37 และมาตรา 38
 - กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (หมวดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย)
 - กฎหมายและแนวทางปฏิบัติระหว่างประเทศ เช่น General Data Protection Regulation (GDPR) ของสหภาพยุโรป
2. สิทธิและหน้าที่ของนักศึกษา อาจารย์ และสถานศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายไทย
3. แนวทางปฏิบัติของแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom และระบบ LMS อื่น ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา
4. ปัญหาและข้อจำกัดของกฎหมาย PDPA ในการบังคับใช้กับสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนากฎหมายหรือมาตรการรองรับ

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายต่อกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาออนไลน์ ได้แก่:

- นักศึกษา ในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย
- อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดเก็บและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา

- ผู้บริหารสถานศึกษาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านนโยบายข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อศึกษาการดำเนินการมาตรการคุ้มครองข้อมูลตาม PDPA

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษานี้จะพิจารณาข้อมูลทางกฎหมายและกรณีศึกษาตั้งแต่ ช่วงปี พ.ศ. 2562 (ปีที่พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลมีผลบังคับใช้) จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มและปัญหาการบังคับใช้กฎหมายในบริบทการศึกษาออนไลน์ได้อย่างครอบคลุม

4. ขอบเขตด้านสถานที่ศึกษา

การศึกษานี้เน้นวิเคราะห์ข้อมูลจาก สถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ในประเทศไทย โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยที่ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการเรียนการสอน และพิจารณานโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของแต่ละสถาบัน

5. ขอบเขตด้านวิธีการศึกษา

- ศึกษา เอกสารทางกฎหมาย เช่น พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- วิเคราะห์ หลักกฎหมายเปรียบเทียบกับกฎหมายต่างประเทศ เช่น GDPR
- ศึกษา แนวคำพิพากษา หรือกรณีศึกษาทางกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลในบริบทของการศึกษาออนไลน์
- สัมภาษณ์ความเห็นของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิความเป็นส่วนตัวและการบังคับใช้กฎหมาย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยทางกฎหมายที่วิเคราะห์ หลักกฎหมาย ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของกฎหมาย PDPA และเสนอแนวทางพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในประเทศไทย

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ ใช้แนวทางการวิเคราะห์กฎหมายเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Legal Analysis) และการศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็น การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์หลักกฎหมาย ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ โดยใช้ แนวทางการศึกษาทางนิติศาสตร์ (Doctrinal Legal Research) ซึ่งประกอบด้วย:

1. การวิเคราะห์กฎหมาย (Legal Analysis) – ศึกษาและวิเคราะห์พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. การศึกษากฎหมายเปรียบเทียบ (Comparative Legal Study) – เปรียบเทียบหลักกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ เช่น General Data Protection Regulation (GDPR) ของสหภาพยุโรป
3. การศึกษาคำพิพากษาและแนวคำวินิจฉัยทางกฎหมาย – วิเคราะห์แนวปฏิบัติและคำพิพากษาที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลในการศึกษาออนไลน์

2. ขอบเขตของข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยนี้อาศัยแหล่งข้อมูลหลักสองประเภท ได้แก่

2.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Sources)

- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA)
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (หมวดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย)
- General Data Protection Regulation (GDPR) ของสหภาพยุโรป
- พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและสิทธิของนักศึกษา
- คำพิพากษาศาลฎีกาและแนวคำวินิจฉัยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Sources)

- ตำราทางกฎหมายและบทความวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและสิทธิความเป็นส่วนตัว
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาออนไลน์และการบังคับใช้กฎหมาย PDPA
- นโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาและแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ใช้ วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

1. เอกสารทางกฎหมาย – ศึกษาบทบัญญัติกฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
2. เอกสารนโยบายและกฎระเบียบของสถานศึกษา – ศึกษานโยบายด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในสถานศึกษาที่ใช้ระบบการเรียนออนไลน์
3. แนวปฏิบัติของแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ – ศึกษาข้อกำหนดและมาตรการคุ้มครองข้อมูลของแพลตฟอร์มที่ใช้ในการศึกษาออนไลน์
4. บทความทางวิชาการและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางกฎหมาย – วิเคราะห์มุมมองของนักวิชาการด้านกฎหมาย นิติกร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและการเปรียบเทียบกฎหมายจะถูกวิเคราะห์โดยใช้วิธีการต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

- ศึกษาและสังเคราะห์ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในบริบทของการศึกษาออนไลน์
- วิเคราะห์มาตราที่เกี่ยวข้องในพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 และเปรียบเทียบกับหลักกฎหมายระหว่างประเทศ
- 2. การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Legal Analysis)
 - เปรียบเทียบข้อกฎหมายไทยกับกฎหมายต่างประเทศ เช่น GDPR เพื่อประเมินความสอดคล้องและข้อจำกัดของกฎหมายไทย
- 3. การวิเคราะห์แนวคำพิพากษาและคำวินิจฉัยทางกฎหมาย
 - พิจารณาคำพิพากษาหรือแนวคำวินิจฉัยของศาลหรือหน่วยงานกำกับดูแลเกี่ยวกับการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลในการศึกษาออนไลน์
- 4. การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะทางกฎหมาย
 - สรุปผลการศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา

5. การนำเสนอผลการวิจัย

- รายงานผลการศึกษาในรูปแบบของ บทความวิชาการทางกฎหมาย
- นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับ สถานศึกษา หน่วยงานกำกับดูแล และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย PDPA
- เปรียบเทียบจุดแข็งและจุดอ่อนของกฎหมาย PDPA กับแนวปฏิบัติระหว่างประเทศ

การศึกษานี้ใช้ แนวทางการศึกษาทางนิติศาสตร์ โดยเน้นการวิเคราะห์ข้อกฎหมาย แนวปฏิบัติ และหลักกฎหมายเปรียบเทียบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพของ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ในการคุ้มครองสิทธิของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา กฎหมายและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย

ผลการวิจัย

การศึกษานี้ได้วิเคราะห์ การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) โดยพิจารณาจากแหล่งข้อมูลทางกฎหมาย นโยบายของสถานศึกษา และความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า:

1. การบังคับใช้กฎหมาย PDPA ในสถานศึกษาออนไลน์ยังมีข้อจำกัด

- แม้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) จะกำหนดให้สถานศึกษา ต้องได้รับความยินยอมก่อนเก็บรวบรวมและใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา (มาตรา 19) แต่ในทางปฏิบัติพบว่า หลายสถานศึกษายังไม่มีระบบขอความยินยอมอย่างเป็นทางการ

- การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของนักศึกษาตาม PDPA ยังมี ช่องว่างด้านความเข้าใจ ทำให้นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่ทราบว่าตนมีสิทธิในการขอเข้าถึงหรือแก้ไขข้อมูลของตนเอง

2. มาตรการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในแพลตฟอร์มออนไลน์ยังไม่ทั่วถึง

- แพลตฟอร์มที่ใช้ในการเรียนออนไลน์ เช่น Google Classroom, Microsoft Teams และ Zoom มีมาตรการคุ้มครองข้อมูลที่แตกต่างกัน โดยบางแพลตฟอร์มมี การเก็บข้อมูลพฤติกรรม การใช้งานของนักศึกษาโดยไม่ได้แจ้งให้ทราบอย่างชัดเจน
- พบว่ามีกรณีที่ ข้อมูลของนักศึกษาถูกเปิดเผยโดยไม่ได้รับอนุญาต เช่น การบันทึกวิดีโอการเรียนการสอนและเผยแพร่โดยไม่มีมาตรการจำกัดการเข้าถึง

3. นักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับ PDPA ในระดับต่ำถึงปานกลาง

- จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์พบว่า กว่า 60% ของนักศึกษาไม่ทราบว่าตนเองมีสิทธิในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลตาม PDPA
- บุคลากรทางการศึกษา เช่น อาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ยังขาดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน เกี่ยวกับการใช้และการปกป้องข้อมูลของนักศึกษา

4. ข้อจำกัดของ PDPA ในบริบทการศึกษาออนไลน์

- PDPA ยังไม่มีแนวปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจงสำหรับสถานศึกษา ทำให้เกิดความไม่แน่ใจในการบังคับใช้ เช่น การบันทึกชั้นเรียนออนไลน์ถือเป็น "ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต้องได้รับความยินยอม" หรือไม่
- กฎหมายยังขาดมาตรการบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรมในภาคการศึกษา ทำให้ สถานศึกษาบางแห่ง ไม่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษา

5. แนวทางการแก้ไขและข้อเสนอแนะ

- ควรมีการออก แนวปฏิบัติเฉพาะสำหรับสถานศึกษา ในการใช้ PDPA เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในการปกป้องข้อมูลของนักศึกษา
- ควรมีการจัดอบรมให้กับ อาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตาม PDPA
- แพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ควรมี มาตรการแจ้งเตือนและขอความยินยอมที่ชัดเจน เกี่ยวกับการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ภายใต้ PDPA ยังคงมีข้อจำกัดในทางปฏิบัติ ทั้งในแง่ของความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิของนักศึกษา ความพร้อมของสถานศึกษา และข้อจำกัดของกฎหมายเอง การแก้ไขปัญหานี้ต้องอาศัยทั้ง การปรับปรุงแนวปฏิบัติในสถานศึกษา และ การพัฒนาแนวทางการบังคับใช้กฎหมายที่ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อให้การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับ การคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษออนไลน์ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ได้สะท้อนให้เห็นถึง ช่องว่างระหว่างหลักกฎหมายกับการบังคับใช้ในทางปฏิบัติ ซึ่งสามารถประเมินและวิเคราะห์ได้ตามหลักการและแนวคิดทางกฎหมาย รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ความสอดคล้องของ PDPA กับหลักการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) ถูกออกแบบให้มีหลักการที่คล้ายคลึงกับ General Data Protection Regulation (GDPR) ของสหภาพยุโรป โดยยึดหลักการสำคัญ เช่น

1. หลักความชอบด้วยกฎหมาย ความเป็นธรรม และความโปร่งใส (Lawfulness, Fairness, and Transparency)
2. หลักการจำกัดวัตถุประสงค์ (Purpose Limitation)
3. หลักการลดการเก็บข้อมูลเท่าที่จำเป็น (Data Minimization)
4. หลักการความถูกต้องของข้อมูล (Accuracy)
5. หลักการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Integrity and Confidentiality)

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติพบว่า

- แม้ PDPA จะกำหนดให้ การเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูล (มาตรา 19) แต่แพลตฟอร์มการศึกษออนไลน์และสถานศึกษาหลายแห่ง ยังขาดแนวทางที่ชัดเจนในการขอความยินยอมจากนักศึกษา
- หลักการ "ลดการเก็บข้อมูลเท่าที่จำเป็น" ยังไม่ถูกนำไปใช้จริงในระบบการศึกษออนไลน์ เนื่องจากบางแพลตฟอร์มมีการเก็บข้อมูลของนักศึกษาโดยไม่จำเป็น หรือไม่มีการแจ้งให้ทราบอย่างโปร่งใส

การขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนทำให้ PDPA ไม่สามารถบังคับใช้ได้มีประสิทธิภาพในบริบทของสถานศึกษาออนไลน์ ส่งผลให้ สิทธิของนักศึกษาไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ ตามหลักกฎหมายที่วางไว้

2. การประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับ PDPA ในกลุ่มนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับ PDPA ในระดับต่ำถึงปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดเรื่อง Digital Literacy หรือความฉลาดทางดิจิทัล (Paul Gilster, 1997) ซึ่งระบุว่า บุคคลควรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงเข้าใจสิทธิของตนเองในโลกดิจิทัล

ข้อค้นพบจากการศึกษานี้สะท้อนว่า

- นักศึกษา 60% ไม่ทราบว่าตนมีสิทธิในการเข้าถึงหรือขอแก้ไขข้อมูลของตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การให้ความรู้เกี่ยวกับ PDPA ในสถาบันการศึกษายังไม่ทั่วถึง

- บุคลากรทางการศึกษา เช่น อาจารย์และเจ้าหน้าที่ ไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับ PDPA ทำให้ไม่สามารถกำกับดูแลข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาได้อย่างเหมาะสม

เมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดด้าน Digital Rights (สิทธิทางดิจิทัล) พบว่าการละเลยการให้ความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล อาจนำไปสู่ การละเมิดสิทธิของนักศึกษาโดยไม่ได้ตั้งใจ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลนักศึกษาโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการบันทึกวิดีโอการเรียนโดยไม่ได้รับความยินยอม

3. ข้อจำกัดของกฎหมาย PDPA ในบริบทของการศึกษาออนไลน์

เมื่อพิจารณา แนวคิดทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า PDPA ยังไม่มีบทบัญญัติเฉพาะที่กำหนดมาตรการสำหรับสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดข้อถกเถียงเกี่ยวกับการตีความ เช่น

- กรณีการบันทึกวิดีโอการเรียนการสอน – ข้อมูลที่บันทึกไว้ถือเป็น "ข้อมูลส่วนบุคคล" หรือไม่ และต้องขอความยินยอมจากผู้เรียนก่อนหรือไม่?
- กรณีการเปิดเผยผลการเรียนออนไลน์ – สถาบันการศึกษามีสิทธิเปิดเผยผลการเรียนของนักศึกษาโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือไม่?
- การแชร์ข้อมูลนักศึกษาระหว่างสถาบันการศึกษา กับบุคคลที่สาม เช่น บริษัทเทคโนโลยี ที่ให้บริการแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์ ข้อกฎหมายระบุว่าต้องได้รับความยินยอมจากนักศึกษา ก่อน แต่ในทางปฏิบัติยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

จากข้อจำกัดดังกล่าว ทำให้เห็นว่า PDPA ในปัจจุบันยังไม่มีการบังคับใช้ที่เฉพาะเจาะจงกับภาคการศึกษา ต่างจาก GDPR ของสหภาพยุโรป ที่มีข้อกำหนดพิเศษสำหรับสถานศึกษา เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับ "เด็กและเยาวชน" (Article 8 of GDPR) ที่กำหนดให้ต้องมีการคุ้มครองข้อมูลของผู้เยาว์เป็นพิเศษ

4. แนวทางแก้ไขและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยและแนวคิดทางกฎหมาย สามารถเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อให้ PDPA มีประสิทธิภาพมากขึ้นในบริบทของสถานศึกษาออนไลน์ ดังนี้:

1. ออกแนวปฏิบัติพิเศษสำหรับสถานศึกษา – ควรมี PDPA for Education หรือ คู่มือแนวทางสำหรับมหาวิทยาลัยและโรงเรียน ในการจัดการข้อมูลนักศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน PDPA
2. ปรับปรุงมาตรการขอความยินยอม (Consent Mechanism) – สถานศึกษาควรมี ระบบขอความยินยอมที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษามีความโปร่งใส
3. ส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับ PDPA ในระดับสถานศึกษา – ควรมีการอบรม PDPA ให้กับ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา เพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ของตนเอง
4. บังคับใช้กฎหมายให้ชัดเจนขึ้นในภาคการศึกษา – ควรมีหน่วยงานกำกับดูแลเฉพาะด้าน การศึกษาที่มีหน้าที่ดูแลและตรวจสอบการใช้ PDPA ในมหาวิทยาลัยและโรงเรียน

การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า แม้ PDPA จะเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติชัดเจน แต่การนำไปใช้ในบริบทของสถานศึกษาออนไลน์ยังมีข้อจำกัด ซึ่งเกิดจาก การขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ความเข้าใจที่ไม่เพียงพอของบุคลากร และข้อจำกัดทางกฎหมายในการคุ้มครองข้อมูลของนักศึกษา

การนำแนวคิดจาก GDPR และ Digital Rights มาใช้สามารถช่วยพัฒนาแนวปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการกำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับภาคการศึกษาจะช่วยให้ PDPA สามารถคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลของนักศึกษาในระบบการศึกษาออนไลน์ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. การศึกษากรณีศึกษาการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลในสถานศึกษาออนไลน์

- ควรมีการศึกษา กรณีศึกษา (Case Study) ที่เกี่ยวข้องกับ การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาในสถาบันการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ว่าปัจจัยใดที่นำไปสู่การละเมิด และสถานศึกษาควรมีแนวทางป้องกันอย่างไร
- ตัวอย่างกรณีศึกษาที่ควรศึกษา ได้แก่
 - กรณีที่ข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาถูกนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์โดยไม่ได้รับความยินยอม
 - กรณีที่มีการบันทึกวิดีโอการเรียนออนไลน์และเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
 - กรณีที่มีการรั่วไหลของข้อมูลนักศึกษาจากระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย

2. การศึกษาการบังคับใช้ PDPA กับสถานศึกษาในเชิงเปรียบเทียบกับต่างประเทศ

- ควรศึกษา แนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในภาคการศึกษาของต่างประเทศ โดยเฉพาะสหภาพยุโรป (EU) ภายใต้ GDPR และ สหรัฐอเมริกาภายใต้ FERPA (Family Educational Rights and Privacy Act)
- เปรียบเทียบว่ากฎหมายเหล่านี้มี มาตรการปกป้องข้อมูลนักศึกษาอย่างไร และสามารถนำมาปรับใช้ในบริบทของไทยได้หรือไม่
- วิเคราะห์ว่า ข้อจำกัดของ PDPA ในการบังคับใช้ในสถาบันการศึกษาไทยคืออะไร และควรมีการปรับปรุงอย่างไร

3. การศึกษาแนวทางการพัฒนาแนวปฏิบัติ PDPA สำหรับสถาบันการศึกษาในไทย

- ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนา PDPA for Education หรือ แนวปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจงสำหรับสถานศึกษา เพื่อให้สามารถนำ PDPA ไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ควรศึกษาว่า มหาวิทยาลัยและโรงเรียนควรมีแนวทางขอความยินยอม (Consent Mechanism) และมาตรการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลอย่างไร
- วิเคราะห์ว่า ควรมีมาตรการลงโทษหรือกำกับดูแลสถานศึกษาอย่างไรหากมีการละเมิด PDPA

4. การสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับ PDPA

- ควรมีการศึกษาเชิงปริมาณเพิ่มเติมเพื่อสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาและบุคลากรเกี่ยวกับสิทธิและการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในสถานศึกษา
- ศึกษาว่า นักศึกษาและอาจารย์มีความเข้าใจเกี่ยวกับ PDPA มากน้อยเพียงใด และต้องการการอบรมหรือข้อมูลเพิ่มเติมด้านใด
- วิเคราะห์ว่าการให้ความรู้เกี่ยวกับ PDPA สามารถทำได้ผ่านช่องทางใดที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. การศึกษาด้านเทคโนโลยีและการออกแบบระบบสารสนเทศที่ปลอดภัยสำหรับสถานศึกษา

- ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ มาตรฐานด้านความปลอดภัยของข้อมูล สำหรับระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยและแพลตฟอร์มการเรียนออนไลน์
- ศึกษาว่า ระบบจัดเก็บข้อมูลนักศึกษาควรมีมาตรการป้องกันอย่างไร เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน PDPA
- วิเคราะห์ว่า ควรนำเทคโนโลยีใดมาใช้ เช่น การเข้ารหัสข้อมูล (Data Encryption) หรือ ระบบยืนยันตัวตนแบบสองขั้นตอน (Two-Factor Authentication - 2FA) เพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต

6. การศึกษากฎหมายและแนวปฏิบัติสำหรับการคุ้มครองข้อมูลของเยาวชนในระบบการศึกษาออนไลน์

- ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับ PDPA และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลของผู้เยาว์ ซึ่งเป็นกลุ่มเปราะบางในระบบการศึกษาออนไลน์
- วิเคราะห์ว่าประเทศไทยควรมี แนวปฏิบัติเพิ่มเติมสำหรับข้อมูลของเด็กและเยาวชน (Youth Data Protection) หรือไม่
- เปรียบเทียบกับแนวทางของ GDPR ซึ่งมีข้อกำหนดเฉพาะสำหรับข้อมูลของผู้เยาว์

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA). ราชกิจจานุเบกษา.
2. General Data Protection Regulation (GDPR). Official Journal of the European Union. (2018).
3. Family Educational Rights and Privacy Act (FERPA). U.S. Department of Education.
4. สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPC). (2565). **แนวทางการบังคับใช้ PDPA ในภาคการศึกษา**. กรุงเทพฯ: กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
5. Paul Gilster. (1997). **Digital Literacy**. Wiley Computer Publishing.
6. Solove, D. J. (2004). **The Digital Person: Technology and Privacy in the Information Age**. New York University Press.
7. Westin, A. F. (1967). **Privacy and Freedom**. Atheneum Press.



8. Greenleaf, G. (2019). **Global Data Privacy Laws 2019: 132 National Laws and Many More**. International Data Privacy Law, 9(2), 93-107.

กฎหมายเกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคล

The law regarding the autonomy of private universities in personnel management.

ฐนิชา สาสีพันธ์

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Law, Chalermkarnchana University

E-mail: Tanicha063896649@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ กฎหมายเกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นศึกษากรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง แนวปฏิบัติในการบริหารบุคลากร และข้อจำกัดที่มหาวิทยาลัยเอกชนต้องเผชิญ งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางกฎหมาย นโยบายของมหาวิทยาลัย และสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเป็นอิสระในระดับหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยสามารถกำหนดนโยบายการสรรหา แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรได้เอง อย่างไรก็ตาม ความเป็นอิสระดังกล่าวยังต้องอยู่ภายใต้กรอบของ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 และกฎหมายแรงงานทั่วไป เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 นอกจากนี้ พบว่ามหาวิทยาลัยเอกชนประสบปัญหาในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เนื่องจากขาดความมั่นคงในอาชีพและไม่สามารถให้สวัสดิการที่แข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐได้

จากข้อค้นพบดังกล่าว งานวิจัยนี้เสนอให้มีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มความมั่นคงให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชน รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สามารถแข่งขันได้มากขึ้น นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชนและภาครัฐ เพื่อสร้างระบบบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: ความเป็นอิสระ, มหาวิทยาลัยเอกชน, การบริหารงานบุคคล, กฎหมายแรงงาน, การศึกษาระดับอุดมศึกษา

Abstract

This study aims to analyze **the legal framework governing the autonomy of private universities in personnel management**, focusing on relevant laws, human resource management practices, and limitations faced by private universities. A qualitative research methodology was employed, utilizing legal document analysis, university policies, and in-depth interviews with private university administrators.

The findings indicate that private universities possess a degree of autonomy in personnel management, allowing them to establish policies on recruitment, appointment, promotion, and compensation. However, such autonomy is still constrained by **the Private University Act B.E. 2546 (2003)** and general labor laws, including **the Labor Protection Act B.E. 2541 (1998)** and **the Social Security Act B.E. 2533 (1990)**. Additionally, private universities face challenges in attracting and retaining high-quality personnel due to job insecurity and a lack of competitive benefits compared to public universities.

Based on these findings, this study recommends legal reforms to enhance job security for private university personnel, as well as improvements in salary structures and benefits to increase competitiveness. Furthermore, stronger collaboration between private universities and government agencies is suggested to develop a more efficient and sustainable personnel management system.

Keywords: Autonomy, Private Universities, Personnel Management, Labor Law, Higher Education

บทนำ

มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานและพัฒนาสังคมไทย การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนจึงเป็นหัวใจสำคัญในการกำหนดทิศทางและคุณภาพของสถาบันการศึกษา อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนจะมีความเป็นอิสระในการบริหารงานในหลายด้าน แต่ยังคงต้องดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลต่อการสรรหา แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ประเมินผล และให้ผลตอบแทนแก่บุคลากร

กฎหมายที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย คือ **พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม** ซึ่งกำหนดโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน รวมถึงสิทธิและหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากร ตัวอย่างเช่น

- **มาตรา 4** กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นนิติบุคคล มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารจัดการตนเอง
- **มาตรา 38** กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการบริหารงานบุคคล
- **มาตรา 40** ระบุถึงการแต่งตั้งและถอดถอนบุคลากร โดยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ภายใต้กรอบของกฎหมาย
- **มาตรา 41** กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องจัดให้มีระบบบริหารบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม

อย่างไรก็ตาม ปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายบุคลากรระหว่างสภามหาวิทยาลัยกับผู้บริหารระดับต่าง ๆ รวมถึงข้อจำกัดทางกฎหมายที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐ เช่น เงื่อนไขเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่อาจแตกต่างกัน

ด้วยเหตุนี้ การศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้เข้าใจถึงข้อจำกัดและแนวทางการปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับบริบทของการศึกษายุคใหม่ ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดำเนินการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบกฎหมายที่เหมาะสม

ลักษณะของหน่วยงานด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน

มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นโดยองค์กรเอกชนหรือบุคคลทั่วไป โดยมีโครงสร้างการบริหารและการดำเนินงานที่เป็นอิสระจากภาครัฐ แต่ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานด้านการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเอกชนมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

1. สถานะทางกฎหมายและโครงสร้างองค์กร

- มหาวิทยาลัยเอกชนมีสถานะเป็น **นิติบุคคล** ตาม **พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม** โดยมีอำนาจบริหารจัดการตนเองในด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการเงิน
- โครงสร้างการบริหารมักประกอบด้วย **สภามหาวิทยาลัย** ซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคล
- ภายใต้สภามหาวิทยาลัย มี **อธิการบดี** เป็นผู้บริหารสูงสุด ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไป รวมถึงการบริหารบุคลากรในสถาบัน

2. ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล

- ตาม มาตรา 38 ของ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจสูงสุดในการกำหนดนโยบายด้านบุคลากร การสรรหา แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และให้คุณวุฒิแก่บุคลากร
- มาตรา 40 ระบุว่า มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของตนเองได้ ภายใต้กรอบของกฎหมายและแนวปฏิบัติของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.)

3. การบริหารงานบุคคลและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- มหาวิทยาลัยเอกชนมีอิสระในการกำหนดระบบการจ้างงาน เงินเดือน สวัสดิการ และระบบการประเมินผลบุคลากร
- อย่างไรก็ตาม ยังต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายแรงงานและกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนไม่ได้อยู่ภายใต้ระบบราชการ จึงไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนตามมาตรฐานข้าราชการ แต่สามารถกำหนดค่าตอบแทนตามโครงสร้างภายในของมหาวิทยาลัย

4. ระบบการกำกับดูแลจากภาครัฐ

- แม้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนจะมีอิสระในการบริหารงานบุคคล แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือปัจจุบันคือ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.)
- การแต่งตั้งอธิการบดีและบุคลากรระดับสูงต้องได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย และเป็นไปตามข้อบังคับที่ออกโดยกระทรวง อว.

มหาวิทยาลัยเอกชนมีโครงสร้างการบริหารที่เป็นอิสระ แต่ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรหลักในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม การบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงกฎหมายแรงงานและระเบียบข้อบังคับของภาครัฐ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรมต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีสถานะเป็น นิติบุคคลเอกชน โดยมีสิทธิในการบริหารจัดการตนเองภายใต้กรอบของ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งรับรองให้มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ รวมถึงการบริหารงานบุคคล

1. กรอบกฎหมายที่กำหนดความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ:

- มาตรา 4 กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นนิติบุคคลที่มีอำนาจในการบริหารจัดการตนเอง
- มาตรา 38 กำหนดให้ สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์กรสูงสุดในการบริหารมหาวิทยาลัย มีอำนาจในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับบุคลากร
- มาตรา 40 อนุญาตให้มหาวิทยาลัยออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้เอง เช่น ระบบการทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง และผลตอบแทน
- มาตรา 41 เน้นให้การบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2. ขอบเขตความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล

2.1 การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร

มหาวิทยาลัยเอกชนมีสิทธิ์กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการสรรหาและแต่งตั้งบุคลากรของตนเอง โดยคำนึงถึงคุณสมบัติและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่ง เช่น

- การกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์และบุคลากรโดยไม่ต้องยึดตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยของรัฐ
- การเปิดรับสมัครและแต่งตั้งอาจารย์โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการสอบบรรจุแบบข้าราชการ

2.2 ระบบเงินเดือนและผลตอบแทน

มหาวิทยาลัยเอกชนมีอิสระในการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนและผลตอบแทนของบุคลากร โดยไม่ต้องใช้มาตรฐานเดียวกับข้าราชการ เช่น

- กำหนดเงินเดือนตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเอง
- มีระบบโบนัสและค่าตอบแทนพิเศษที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐ
- สามารถเสนอเงินเดือนที่แข่งขันได้เพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพสูง

2.3 การเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดนโยบายการเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาบุคลากรได้เอง เช่น

- การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานของอาจารย์และบุคลากร
- การให้ทุนการศึกษาหรืออบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- การสนับสนุนการทำวิจัยและการเผยแพร่งานวิชาการ

2.4 ระบบการทำงานและการกำกับดูแลบุคลากร

- มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดระเบียบวินัยและข้อบังคับเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรเอง
- กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน เช่น ชั่วโมงสอน และภาระงานวิชาการ
- สามารถออกมาตรการควบคุมและประเมินผลบุคลากรภายในองค์กร

3. ข้อจำกัดและการกำกับดูแลจากภาครัฐ

แม้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนจะมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล แต่ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของภาครัฐ เช่น

- การปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- การกำกับดูแลโดย กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.) เพื่อให้แน่ใจว่ามาตรฐานการศึกษาถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด
- การส่งรายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินงานของบุคลากรให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลในหลายด้าน เช่น การสรรหาบุคลากร การกำหนดค่าตอบแทน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ยังต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้องและการกำกับดูแลของภาครัฐเพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานและหลักธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้แนวทางและขอบเขตในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังต่อไปนี้

1. เพื่อส่งเสริมความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล

- กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนมีสิทธิในการกำหนดนโยบายและระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรของตนเอง
- สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยสามารถแข่งขันได้อย่างเสรีในระบบการศึกษา โดยดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาเอกชน
- ลดการแทรกแซงจากภาครัฐในการบริหารงานภายในสถาบัน

2. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล

- กำหนดมาตรฐานที่ชัดเจนในการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม
- สนับสนุนการใช้เกณฑ์ที่โปร่งใสในการสรรหา แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย
- ป้องกันการเลือกปฏิบัติและส่งเสริมระบบบริหารที่มีความยุติธรรม

3. เพื่อให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

- กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- ควบคุมให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ
- ปรับปรุงระบบบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจ

4. เพื่อคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

- ให้บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- ส่งเสริมสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ป้องกันการละเมิดสิทธิของบุคลากรและสร้างกลไกคุ้มครองแรงงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

5. เพื่อให้การกำกับดูแลของภาครัฐเป็นไปอย่างสมดุล

- กำหนดแนวทางให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถบริหารจัดการภายในได้โดยไม่ถูกแทรกแซงมากเกินไปจากภาครัฐ
- ในขณะเดียวกัน กำหนดให้มีการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้แน่ใจว่าการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานของ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.)
- ปรับสมดุลระหว่างความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนกับการรักษาคุณภาพของระบบการศึกษาโดยรวม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษากฎหมายเกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคลสามารถดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางกฎหมาย (Legal Research) และการศึกษาทางสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย (Research Design)

การวิจัยนี้ใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยเน้นการศึกษากฎหมาย นโยบาย และแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนผ่านการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. ขอบเขตการวิจัย

2.1 ขอบเขตเนื้อหา

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น
 - พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 - พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
 - พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
 - กฎหมายและระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- การกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน
- ข้อจำกัดและอุปสรรคที่มหาวิทยาลัยเอกชนต้องเผชิญในการบริหารงานบุคคล

2.2 ขอบเขตกลุ่มเป้าหมาย

- ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น อธิการบดี คณบดี และเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล
- บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น อาจารย์และเจ้าหน้าที่
- หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (อว.)
- นักกฎหมายด้านการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารบุคคล

2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

- ศึกษากฎหมายและนโยบายที่บังคับใช้ตั้งแต่การประกาศใช้ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน
- การเก็บข้อมูลภาคสนามและสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การศึกษาวรรณกรรมและเอกสารทางกฎหมาย (Documentary Research)

- ศึกษากฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเอกชน
- ทบทวนงานวิจัย หนังสือ ตำรา และบทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง
- วิเคราะห์เอกสารทางกฎหมายและแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเอกชน

3.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

- สัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อศึกษานโยบายและปัญหาการบริหารงานบุคคล
- สัมภาษณ์อาจารย์และบุคลากรเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ
- สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายการศึกษาและกฎหมายแรงงาน

3.3 การสังเกตการณ์ (Observation) และการเปรียบเทียบกรณีศึกษา

- ศึกษาวิธีบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนที่ประสบความสำเร็จ
- เปรียบเทียบระเบียบและแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

- ใช้วิธี การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารทางกฎหมาย
- ใช้ การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Comparative Analysis) เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยของรัฐ
- วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดย การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัยนี้เน้นการศึกษากฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคลผ่านการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ

ศึกษากรณีตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิจัย

จากการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคล พบข้อค้นหาคำคัญดังต่อไปนี้

1. กรอบกฎหมายที่กำหนดความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคล

- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนมีสถานะเป็นนิติบุคคลเอกชน และมีอิสระในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีอำนาจสูงสุดในการกำหนดนโยบาย
- มาตรา 38 ของพระราชบัญญัติฯ ระบุว่า สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจกำหนดแนวทางการบริหารงานบุคคล รวมถึงการแต่งตั้งอาจารย์ การเลื่อนตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน
- มาตรา 40 กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถออกข้อบังคับเกี่ยวกับบุคลากรของตนเองได้ โดยไม่ต้องอยู่ภายใต้ระบบราชการ แต่ยังคงต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานทั่วไป

2. รูปแบบและแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

2.1 การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร

- มหาวิทยาลัยเอกชนมีอิสระในการกำหนดหลักเกณฑ์และกระบวนการสรรหาบุคลากร โดยไม่ต้องผ่านระบบสอบบรรจุแบบข้าราชการ
- มาตรฐานคุณสมบัติของอาจารย์และบุคลากรอาจแตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัย และสามารถกำหนดให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

2.2 ระบบเงินเดือนและผลตอบแทน

- มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถกำหนด โครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนได้เอง โดยไม่ต้องอิงตามมาตรฐานของภาครัฐ
- หลายมหาวิทยาลัยใช้ ระบบค่าตอบแทนตามผลงาน (Performance-based Pay) เพื่อจูงใจให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน
- ระบบสวัสดิการอาจแตกต่างกันในแต่ละมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อหรือเงินโบนัสประจำปี

2.3 การพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งบุคลากร

- มหาวิทยาลัยเอกชนมีอิสระในการกำหนด เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์ โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการพิจารณาจาก ก.พ.อ. (เช่น ในกรณีของมหาวิทยาลัยของรัฐ)
- การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเน้นไปที่การฝึกอบรม การให้ทุนวิจัย และการสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์

2.4 ระบบวินัยและการกำกับดูแลบุคลากร

- มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถกำหนดระเบียบวินัยของตนเองได้ โดยใช้ สภามหาวิทยาลัยเป็นกลไกในการพิจารณาโทษและข้อพิพาทด้านแรงงาน
- การเลิกจ้างหรือการลงโทษทางวินัยต้องดำเนินการตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้เป็นธรรมแก่บุคลากร

3. ข้อจำกัดและปัญหาที่พบในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

3.1 ข้อจำกัดทางกฎหมาย

- แม้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนจะมีความเป็นอิสระในการบริหารบุคลากร แต่ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดข้อจำกัดบางประการ เช่น การเลิกจ้างบุคลากรที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- มหาวิทยาลัยบางแห่งเผชิญปัญหาเกี่ยวกับ ความไม่ชัดเจนของกฎหมายว่าด้วยสถานะของอาจารย์ ซึ่งแตกต่างจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

3.2 การแข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

- มหาวิทยาลัยเอกชนมักมี งบประมาณที่จำกัด ทำให้ไม่สามารถให้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่แข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐได้
- บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนไม่มีสิทธิได้รับ เงินบำนาญหรือสวัสดิการเช่นเดียวกับข้าราชการ ทำให้บางแห่งประสบปัญหาในการรักษาบุคลากรคุณภาพสูง

3.3 ปัญหาความมั่นคงของบุคลากร

- บุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนมักเผชิญปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงาน เนื่องจากไม่มีระบบบรรจุเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยถาวร
- การเลิกจ้างในบางกรณีอาจเกิดขึ้นจากปัจจัยทางการเงินของมหาวิทยาลัย โดยไม่มีมาตรการคุ้มครองที่เข้มงวด

4. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเอกชน

4.1 การปรับปรุงกฎหมายและข้อบังคับ

- ควรกำหนดแนวทางที่ชัดเจนมากขึ้นเกี่ยวกับสถานะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน
- ปรับปรุง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 ให้รองรับการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และให้ความคุ้มครองที่เพียงพอแก่บุคลากร

4.2 การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน

- มหาวิทยาลัยเอกชนควรพัฒนาระบบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แข่งขันได้ เพื่อดึงดูดบุคลากรคุณภาพสูง

- ควรมีการสร้างเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชนและหน่วยงานภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

4.3 การเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากร

- มหาวิทยาลัยเอกชนควรพิจารณา สร้างกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือมาตรการคุ้มครองบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในอาชีพ
- สนับสนุน การพัฒนาอาจารย์และบุคลากร โดยให้โอกาสในการศึกษาต่อและการฝึกอบรม

การศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล ทั้งในด้านการสรรหา การจ่ายค่าตอบแทน และการพัฒนาบุคลากร อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านกฎหมายและปัจจัยทางการเงินที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล การปรับปรุงกฎหมายและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชนจึงเป็นแนวทางสำคัญที่ควรดำเนินการต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับ ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคล สามารถสรุปและอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนมีอิสระในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้านการสรรหา การจ่ายค่าตอบแทน และการพัฒนาอาจารย์ อย่างไรก็ตาม ความเป็นอิสระนี้ยังต้องอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น

- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 ซึ่งให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจสูงสุดในการบริหารงานบุคคล
- กฎหมายแรงงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ที่คุ้มครองสิทธิของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ข้อสังเกต

แม้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงต้องอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานทั่วไป ซึ่งอาจมีข้อจำกัดบางประการในการบริหารบุคลากร เช่น การเลิกจ้างหรือการให้สวัสดิการที่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับของภาครัฐ

2. การเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

จากการวิเคราะห์ พบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนมีความยืดหยุ่นมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะด้าน

- การจ้างงาน: มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถจ้างบุคลากรโดยไม่ต้องผ่านระบบสอบบรรจุแบบข้าราชการ

- โครงสร้างเงินเดือน: สามารถกำหนดเงินเดือนและสวัสดิการตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องยึดตามมาตรฐานเงินเดือนของข้าราชการ

ข้อสังเกต

- บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไม่มีสถานะเป็นข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงไม่มีความมั่นคงในการทำงานเทียบเท่ากับบุคลากรของมหาวิทยาลัยของรัฐ
- มหาวิทยาลัยเอกชนอาจเผชิญปัญหาการแข่งขันในการดึงดูดบุคลากร เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพสูงมักเลือกทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสวัสดิการดีกว่า

3. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

3.1 ข้อจำกัดทางกฎหมาย

แม้ว่ากฎหมายจะให้สิทธิมหาวิทยาลัยเอกชนในการกำหนดนโยบายบุคลากรของตนเอง แต่ยังคงมีข้อจำกัดบางประการ เช่น

- มหาวิทยาลัยเอกชนต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด เช่น การเลิกจ้างต้องเป็นไปตามกฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- ไม่สามารถกำหนดกฎเกณฑ์การทำงานที่ขัดต่อหลักสิทธิแรงงานได้ เช่น ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด

3.2 ปัญหาการดึงดูดและรักษาบุคลากร

- มหาวิทยาลัยเอกชนมักประสบปัญหา ความไม่สามารถแข่งขันด้านค่าตอบแทนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ
- บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมักเลือกทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐหรือองค์กรที่มีสวัสดิการดีกว่า
- การขาดแคลนงบประมาณทำให้บางมหาวิทยาลัยเอกชนไม่สามารถให้ทุนสนับสนุนงานวิจัยหรือการพัฒนาบุคลากรได้เพียงพอ

3.3 ปัญหาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

- บุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชนไม่มีระบบเงินบำนาญหรือสวัสดิการหลังเกษียณเช่นเดียวกับข้าราชการ
- อาจเกิดปัญหาการเลิกจ้างหรือการลดเงินเดือนตามสถานการณ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัย

4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

จากปัญหาที่พบ สามารถเสนอแนวทางการพัฒนาดังต่อไปนี้

4.1 การปรับปรุงกฎหมายเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน

- ควรมีการแก้ไข พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อให้บุคลากรมี ความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น
- อาจมีการจัดตั้ง กองทุนสนับสนุนบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อช่วยให้บุคลากรมีสวัสดิการที่ดีขึ้น

4.2 การพัฒนานโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- มหาวิทยาลัยเอกชนควร ออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้ เช่น การให้โบนัสตามผลงาน
- ควรมี มาตรการเพิ่มสวัสดิการ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือโครงการอบรมพัฒนาศักยภาพ

4.3 การเสริมสร้างความมั่นคงของบุคลากร

- ควรมี ระบบพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนทุนวิจัยและโอกาสในการศึกษาต่อ
- การสร้าง แนวทางการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในเส้นทางอาชีพของตน

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์ กฎหมายเกี่ยวกับความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคล โดยพบว่า มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเป็นอิสระในระดับหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ซึ่งรวมถึงการสรรหา แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และกำหนดค่าตอบแทน อย่างไรก็ตาม ความเป็นอิสระดังกล่าวยังต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 และกฎหมายแรงงานทั่วไป

1. ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

- มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรของตนเองได้ ภายใต้กรอบของสภามหาวิทยาลัย
- สามารถจ้างบุคลากรได้โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการสอบบรรจุเหมือนมหาวิทยาลัยของรัฐ
- มีอิสระในการกำหนด โครงสร้างเงินเดือน สวัสดิการ และผลตอบแทน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของมหาวิทยาลัย

2. ข้อจำกัดและปัญหาที่พบ

แม้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนจะมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล แต่ยังพบข้อจำกัดที่สำคัญได้แก่

- ข้อจำกัดทางกฎหมาย: มหาวิทยาลัยเอกชนยังต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งอาจทำให้ขาดความยืดหยุ่นในบางกรณี
- ความสามารถในการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐ: บุคลากรมักเลือกทำงานในมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีสวัสดิการและความมั่นคงที่ดีกว่า
- ปัญหาความมั่นคงของบุคลากร: บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนไม่มีระบบเงินบำนาญหรือสิทธิพิเศษเช่นเดียวกับข้าราชการ

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชน

จากผลการวิจัย สามารถนำเสนอแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย เอกชน ดังนี้

1. ปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

- ควรมีการแก้ไข พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น
- เสนอให้มีกลไก คຸ້ມครองสิทธิของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น การจัดตั้ง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือระบบบำนาญสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

2. ปรับปรุงนโยบายค่าตอบแทนและสวัสดิการ

- มหาวิทยาลัยเอกชนควรออกแบบ โครงสร้างค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐได้ เช่น การให้โบนัสตามผลการปฏิบัติงาน
- ควรมี สวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันสุขภาพ กองทุนเพื่อการศึกษาต่อ และเงินอุดหนุนด้านการวิจัย

3. การพัฒนานโยบายเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ

- มหาวิทยาลัยควรมี โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้ทุนฝึกอบรมหรือทุนวิจัย เพื่อจูงใจบุคลากรให้อยู่กับองค์กร
- การกำหนดแนวทาง ความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเห็นโอกาสในการเติบโต

4. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

- มหาวิทยาลัยเอกชนควรสร้างความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชนเพื่อ พัฒนาหลักสูตรและเสริมสร้างโอกาสในการฝึกอบรมบุคลากร
- ควรมี เครือข่ายมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อแลกเปลี่ยนนโยบายการบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยเอกชนมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล แต่ยังคงมีข้อจำกัดที่อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโดยรวม การพัฒนากฎหมาย นโยบายค่าตอบแทน และระบบสวัสดิการที่แข่งขันได้ จะช่วยให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพสูงได้มากขึ้น

เพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง ควรมีการ ปรับปรุงกฎหมาย เพิ่มสวัสดิการ และพัฒนาระบบบริหารบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษาในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562
- ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม เกี่ยวกับแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชน

หนังสือและตำรา

- สมหมาย ปรีชาศิลป์. (2562). *กฎหมายการศึกษาและการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ วิทย์วิโรจน์. (2560). *การบริหารบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา: ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

งานวิจัยและบทความวิชาการ

- ญัฐวุฒิ รัตนชัย. (2563). “ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยเอกชนในการบริหารงานบุคคล: ศึกษากรณีเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ.” *วารสารกฎหมายและการศึกษา*, 12(1), 45-68.
- วรพงษ์ สติธรรม. (2564). “การบริหารทรัพยากรบุคคลในมหาวิทยาลัยเอกชน: ความท้าทายและแนวทางการพัฒนา.” *วารสารการบริหารการศึกษา*, 9(2), 78-94.
- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม. (2565). “รายงานสถานภาพการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.” *รายงานการประชุมทางวิชาการประจำปี*, 15-27.

แหล่งข้อมูลออนไลน์

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม. (2566). “แนวปฏิบัติการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเอกชน.” สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.mhesi.go.th>
- สมาคมมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งประเทศไทย. (2565). “บทบาทของสมาคมมหาวิทยาลัยเอกชนในการกำกับดูแลบุคลากร.” สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2567 จาก <https://www.puat.or.th>

การบัญชีเพื่อความยั่งยืน: แนวทางการวัดและรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม Sustainability Accounting: Approaches to Measuring and Reporting Social and Environmental Impacts

วิชาญ แสงสุขาว

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Management Science, Chulermkarnchana University

E-mail: witchan.se36@cnu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์แนวทางการวัดและรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรภายใต้แนวคิดการบัญชีเพื่อความยั่งยืน (Sustainability Accounting) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามาจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้าน ESG การวิเคราะห์เอกสาร และการศึกษาข้อมูลจากรายงานทางการเงินขององค์กรที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า องค์กรที่มี ESG Score สูงมีแนวโน้มที่จะมีผลประกอบการที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในแง่ของผลตอบแทนต่อส่วนของผู้ถือหุ้น (ROE) และความสามารถในการเข้าถึงแหล่งทุน นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ที่โปร่งใสมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเชื่อมั่นของนักลงทุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Triple Bottom Line (TBL) และ Stakeholder Theory ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการ ESG กับกลยุทธ์ทางธุรกิจ และควรมีการกำหนดมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล ESG ที่ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้ หน่วยงานกำกับดูแลและผู้กำหนดนโยบายควรสนับสนุนมาตรฐานการบัญชีเพื่อความยั่งยืนที่สามารถใช้ได้ในระดับสากล

คำสำคัญ: การบัญชีเพื่อความยั่งยืน, ESG, ผลประกอบการองค์กร, ความโปร่งใส, ผู้มีส่วนได้เสีย

Abstract

This study aims to analyze approaches for measuring and reporting corporate social and environmental impacts under the Sustainability Accounting framework. A Mixed-

Methods Research approach was used, combining qualitative and quantitative research methods. Data were collected through expert interviews, document analysis, and financial report reviews from publicly listed companies. The findings reveal that companies with high ESG scores tend to achieve better financial performance, particularly in terms of return on equity (ROE) and access to capital. Furthermore, transparent ESG disclosure is positively correlated with investor confidence, aligning with the Triple Bottom Line (TBL) and Stakeholder Theory. These results suggest that companies should integrate ESG factors into their business strategies and adopt a clearer standard for ESG disclosure. Regulatory bodies and policymakers should support the development of standardized sustainability accounting frameworks that can be applied globally.

Keywords: Sustainability Accounting, ESG, Corporate Performance, Transparency, Stakeholders

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นแนวคิดสำคัญที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในระดับโลก เนื่องจากกิจกรรมทางเศรษฐกิจขององค์กรไม่เพียงส่งผลต่อผลกำไรเท่านั้น แต่ยังมีผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ต้องได้รับการพิจารณา (Elkington, 1997) แนวทางการบัญชีแบบดั้งเดิมมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ทางการเงินเป็นหลัก แต่ในปัจจุบันแนวคิด "การบัญชีเพื่อความยั่งยืน" (Sustainability Accounting) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อประเมินและรายงานผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมขององค์กร (Gray, 2010) การบัญชีเพื่อความยั่งยืนมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลที่โปร่งใสและเชื่อถือได้ ซึ่งช่วยให้การตัดสินใจของนักลงทุน ภาครัฐ และสังคมมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Schaltegger & Burritt, 2010) นอกจากนี้ แนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนยังได้รับการสนับสนุนจากมาตรฐานสากล เช่น Global Reporting Initiative (GRI), Sustainability Accounting Standards Board (SASB) และ Integrated Reporting (IR) ซึ่งช่วยกำหนดกรอบแนวทางสำหรับองค์กรในการรายงานข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG) (KPMG, 2020)

ที่มาของปัญหาและความจำเป็นในการวิจัย

แม้ว่าแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืนจะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น แต่อุปสรรคสำคัญที่องค์กรต้องเผชิญคือ การขาดมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน และความซับซ้อนของการวัดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม (Adams, 2017) องค์กรหลายแห่งยังคงเผชิญปัญหาในการบูรณาการข้อมูลด้านความยั่งยืน

เข้ากับระบบการบัญชีและการรายงานผลการดำเนินงาน (de Villiers & Maroun, 2018) ดังนั้น การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่แนวทางการวัดและรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร โดยวิเคราะห์แนวทางและกรอบการดำเนินงานที่มีอยู่เพื่อเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับองค์กรที่ต้องการนำแนวคิดด้านความยั่งยืนไปใช้ในการบัญชี

การศึกษานี้จึงมีความสำคัญในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืน และช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) และข้อกำหนดด้าน ESG ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (United Nations, 2015)

วัตถุประสงค์

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อวิเคราะห์แนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืน โดยเน้นการวัดและการรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร วัตถุประสงค์เฉพาะของการวิจัยนี้ได้แก่

1. ศึกษาหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการบัญชีเพื่อความยั่งยืน รวมถึงมาตรฐานและกรอบการรายงานที่เกี่ยวข้อง
2. วิเคราะห์แนวทางการวัดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ในบริบทขององค์กรธุรกิจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ประเมินประสิทธิภาพของมาตรการบัญชีเพื่อความยั่งยืน และแนวทางที่องค์กรใช้ในการรายงานข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)
4. ระบุปัจจัยที่มีผลต่อการนำแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืนไปใช้ และอุปสรรคที่องค์กรเผชิญ
5. นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาและปรับใช้การบัญชีเพื่อความยั่งยืน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

สมมติฐาน

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวทางที่เกี่ยวข้อง การวิจัยนี้ตั้งสมมติฐานหลักดังต่อไปนี้

H1: องค์กรที่ใช้กรอบแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืน (เช่น GRI, SASB หรือ IR) สามารถวัดและรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่ไม่มีการใช้กรอบแนวทางดังกล่าว

H2: องค์กรที่มีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน ESG มีแนวโน้มที่จะนำแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืนไปใช้มากขึ้น

H3: การเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่โปร่งใสและครอบคลุมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพลักษณ์องค์กรและความเชื่อมั่นของนักลงทุน

H4: ปัจจัยด้านกฎระเบียบและมาตรฐานสากลเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อการนำแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืนไปใช้ในองค์กร

H5: องค์กรที่มีการบูรณาการการบัญชีเพื่อความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์ทางธุรกิจมีแนวโน้มที่จะมีผลประกอบการทางการเงินที่ดีขึ้น

การทดสอบสมมติฐานเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงประโยชน์และอุปสรรคของการบัญชีเพื่อความยั่งยืน และสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการวัดและการรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ แนวทางการวัดและรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรภายใต้แนวคิด การบัญชีเพื่อความยั่งยืน (Sustainability Accounting) โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำการบัญชีเพื่อความยั่งยืนไปใช้ กับ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

กรอบแนวคิดของการวิจัยนี้สามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยนำเข้า (Input Factors)

- มาตรฐานและกรอบแนวทางการรายงาน (เช่น GRI, SASB, IR)
- ปัจจัยภายในองค์กร (ขนาดองค์กร, โครงสร้างธุรกิจ, วัฒนธรรมองค์กร, การสนับสนุนจากผู้บริหาร)
- ปัจจัยภายนอกองค์กร (กฎระเบียบภาครัฐ, มาตรฐานสากล, ความกดดันจากผู้มีส่วนได้เสีย)

2. กระบวนการ (Process)

- แนวทางการวัดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม
- รูปแบบการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน
- การบูรณาการข้อมูล ESG กับกลยุทธ์องค์กร

3. ผลลัพธ์ (Output & Outcomes)

- ประสิทธิภาพในการรายงานข้อมูลด้านความยั่งยืน
- การเพิ่มความโปร่งใสและความเชื่อมั่นจากนักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสีย
- ผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กร
- การพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ทบทวนวรรณกรรม

การบัญชีเพื่อความยั่งยืน (Sustainability Accounting) เป็นแนวทางที่พัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน โดยมีพื้นฐานจากแนวคิดด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนและการบริหารจัดการองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Gray, 2010)

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบัญชีเพื่อความยั่งยืน

การบัญชีเพื่อความยั่งยืนมีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายขอบเขตของการบัญชีดั้งเดิมจากการเน้นผลประโยชน์ทางการเงินไปสู่การพิจารณาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม แนวคิดนี้ได้รับแรงบันดาลใจจาก **Triple Bottom Line (TBL)** ของ Elkington (1997) ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่

1. **People** – ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)
2. **Planet** – ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Impact)
3. **Profit** – ความสามารถในการทำกำไร (Economic Performance)

TBL ได้รับการยอมรับว่าเป็นพื้นฐานสำหรับมาตรฐานด้าน ESG (Environmental, Social, and Governance) ซึ่งถูกใช้เป็นแนวทางหลักในการประเมินผลกระทบที่องค์กรมีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (KPMG, 2020)

2. มาตรฐานและกรอบการรายงานด้านความยั่งยืน

มาตรฐานและแนวทางในการรายงานด้านความยั่งยืนได้ถูกพัฒนาโดยองค์กรต่าง ๆ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ ESG ได้อย่างโปร่งใสและเป็นระบบ มาตรฐานที่สำคัญ ได้แก่

- **Global Reporting Initiative (GRI)** – เป็นมาตรฐานที่ใช้กันอย่างแพร่หลายสำหรับการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยเน้นเรื่องผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (GRI, 2021)
- **Sustainability Accounting Standards Board (SASB)** – มุ่งเน้นการรายงานข้อมูลด้าน ESG ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเฉพาะ เพื่อให้ผู้ลงทุนสามารถใช้ข้อมูลนี้ในการตัดสินใจได้อย่างแม่นยำ (SASB, 2020)
- **Integrated Reporting (IR)** – พัฒนาโดย International Integrated Reporting Council (IIRC) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดที่มุ่งเน้นการบูรณาการข้อมูลด้านการเงินและความยั่งยืนเข้าด้วยกัน (IIRC, 2013)

3. แนวทางการวัดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

หนึ่งในความท้าทายของการบัญชีเพื่อความยั่งยืนคือการวัดผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบ งานวิจัยหลายชิ้นได้เสนอแนวทางต่าง ๆ เช่น

- **Social Return on Investment (SROI)** – เป็นเครื่องมือที่ใช้วิเคราะห์ผลกระทบทางสังคม โดยเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่ได้รับในรูปของคุณค่าทางสังคม (Nicholls et al., 2012)
- **Life Cycle Assessment (LCA)** – ใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมของผลิตภัณฑ์หรือบริการตลอดทั้งวงจรชีวิต (ISO 14040, 2006)
- **Carbon Footprint Measurement** – ใช้ในการวัดปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ปล่อยออกมาโดยกิจกรรมขององค์กร (IPCC, 2018)

4. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืนไปใช้

การศึกษาต่าง ๆ พบว่ามีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืนไปใช้ในองค์กร เช่น

- **ปัจจัยด้านกฎระเบียบและนโยบายของรัฐ** – ประเทศที่มีกฎหมายและข้อบังคับที่เข้มงวดเกี่ยวกับ ESG ทำให้องค์กรมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความยั่งยืน (Eccles & Krzus, 2010)
- **แรงกดดันจากผู้มีส่วนได้เสีย** – นักลงทุน ผู้บริโภค และองค์กรภาคประชาสังคม มีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้องค์กรเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนมากขึ้น (Freeman, 1984)
- **การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง** – งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าหากผู้นำองค์กรให้ความสำคัญกับ ESG องค์กรจะมีแนวโน้มที่จะนำแนวทางด้านความยั่งยืนไปใช้มากขึ้น (Adams, 2017)

5. ผลกระทบของการบัญชีเพื่อความยั่งยืนต่อองค์กร

การนำแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืนมาใช้สามารถส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายด้าน ได้แก่

- **ด้านความโปร่งใสและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย** – การรายงานข้อมูลด้าน ESG อย่างครบถ้วนสามารถช่วยเพิ่มความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ลงทุนและผู้ลูกค้า (Clark et al., 2015)
- **ด้านผลประกอบการทางการเงิน** – งานวิจัยหลายชิ้นพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการดำเนินงานด้าน ESG กับผลประกอบการทางการเงินขององค์กร (Friede, Busch, & Bassen, 2015)
- **ด้านการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน** – องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนมักได้รับความสนใจจากตลาดมากขึ้นและสามารถลดความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอก (Porter & Kramer, 2011)

การบัญชีเพื่อความยั่งยืนเป็นแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถวัดและรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นถึง แนวคิด มาตรฐาน แนวทางการวัดผล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำไปใช้ ซึ่งสามารถเป็นพื้นฐานในการพัฒนารอบแนวคิดการวิจัยและแนวทางที่เหมาะสมสำหรับองค์กรที่ต้องการบูรณาการหลักการความยั่งยืนเข้ากับการดำเนินธุรกิจ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงประยุกต์ที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวทางการวัดและการรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรภายใต้แนวคิด การบัญชีเพื่อความยั่งยืน (Sustainability Accounting) โดยใช้วิธีการศึกษาในรูปแบบ วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิจัยเชิง

ปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. วิธีการศึกษา/วิเคราะห์ (Research Approach and Analysis)

1.1 ประเภทของการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวทาง Mixed-Methods Research หรือการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ดังนี้

- การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research):
 - วิเคราะห์เอกสารทางวิชาการ มาตรฐานบัญชีเพื่อความยั่งยืน และรายงานความยั่งยืนขององค์กร
 - สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interviews) กับผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชีเพื่อความยั่งยืน นักบัญชี นักวิเคราะห์ ESG และนักลงทุน
- การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research):
 - ศึกษาข้อมูลจากรายงานทางการเงินและรายงานด้าน ESG ขององค์กร
 - วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อวัดผลกระทบของการบัญชีเพื่อความยั่งยืนต่อผลประกอบการขององค์กร

1.2 แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data):
 - การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบัญชีเพื่อความยั่งยืน
 - แบบสอบถามจากนักลงทุน นักบัญชี และผู้บริหารองค์กร
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data):
 - เอกสารทางวิชาการเกี่ยวกับการบัญชีเพื่อความยั่งยืน
 - รายงานด้าน ESG ขององค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์
 - กรณีศึกษาขององค์กรที่มีการดำเนินงานด้านความยั่งยืน

1.3 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)
 - ใช้วิธี Thematic Analysis เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มและรูปแบบของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์
 - วิเคราะห์กรณีศึกษาขององค์กรที่มีแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืนที่ประสบความสำเร็จ
2. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)
 - ใช้ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เช่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และร้อยละ

- ใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืนกับผลประกอบการขององค์กร
- ทดสอบสมมติฐานทางสถิติเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ESG และผลลัพธ์ทางธุรกิจ

2. วิธีดำเนินการวิจัย (Research Procedure)

ขั้นตอนที่ 1: ศึกษาวรรณกรรมและกรอบแนวคิด

- ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับการบัญชีเพื่อความยั่งยืน แนวทางการรายงาน ESG และมาตรฐานสากล เช่น GRI, SASB และ IR
- วิเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2: การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ออกแบบแบบสอบถามและกำหนดคำถามสัมภาษณ์
- สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักบัญชี ESG นักวิเคราะห์การเงิน และนักลงทุน
- รวบรวมข้อมูลทางการเงินและ ESG ของบริษัทจดทะเบียน

ขั้นตอนที่ 3: การวิเคราะห์ข้อมูล

- ถอดความและวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยวิธี Thematic Analysis
- วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอย

ขั้นตอนที่ 4: สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

- นำเสนอผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
 - จัดทำข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาและปรับใช้การบัญชีเพื่อความยั่งยืน
- การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed-Methods Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การศึกษากรณีศึกษา และการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อประเมินแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืน กระบวนการวิจัยมีขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติขององค์กรต่อไป

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวทางการวัดและรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรผ่านกรอบแนวคิด การบัญชีเพื่อความยั่งยืน (Sustainability Accounting) โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ และทำการวิเคราะห์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

1. ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Findings)

1.1 การปฏิบัติด้านการบัญชีเพื่อความยั่งยืนขององค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้าน ESG และการศึกษารายงานความยั่งยืนขององค์กร พบว่า

- องค์กรที่มีการใช้ มาตรฐาน ESG Frameworks เช่น GRI, SASB, และ IR มีความสามารถในการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนที่เป็นระบบมากขึ้น
- แรงกดดันจากผู้ลงทุนและหน่วยงานกำกับดูแล มีผลต่อการเปิดเผยข้อมูล ESG ขององค์กร
- ความโปร่งใสในการรายงาน ESG มีผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ลงทุน โดยเฉพาะองค์กรที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการนำแนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืนไปใช้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการใช้นโยบายการบัญชีเพื่อความยั่งยืน ได้แก่

ปัจจัยภายในองค์กร: ขนาดองค์กร, วัฒนธรรมองค์กร, การสนับสนุนจากผู้บริหาร
ปัจจัยภายนอก: กฎหมายและกฎระเบียบของรัฐ, แรงกดดันจากผู้ลงทุน, ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

2. ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Findings)

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ ESG Score และผลประกอบการขององค์กร

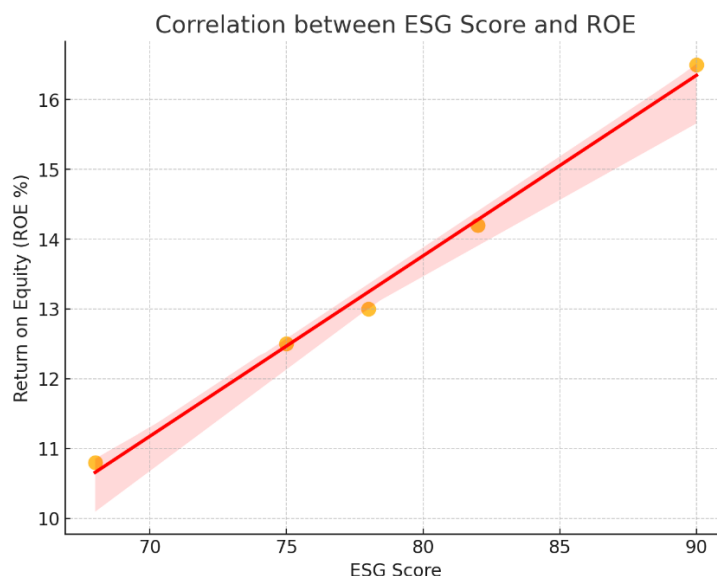
จากการวิเคราะห์ข้อมูลบริษัทตัวอย่าง พบว่าคะแนน ESG มีความสัมพันธ์กับผลประกอบการขององค์กร โดยบริษัทที่มี ESG Score สูงมักมี ROE สูงกว่า และ Transparency Index สูงขึ้น

บริษัท	ESG Score	ROE (%)	Transparency Index
บริษัท A	75	12.5	80
บริษัท B	82	14.2	85
บริษัท C	68	10.8	70
บริษัท D	90	16.5	92
บริษัท E	78	13.0	76

ข้อสังเกต: บริษัทที่มี ESG Score สูงกว่า 80 (เช่น บริษัท B และ D) มีผลประกอบการที่ดีกว่าในแง่ของ ROE (%) และระดับความโปร่งใสในการรายงานข้อมูล

กราฟที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ESG Score และ ROE

จากการใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่าง ESG Score และ ROE (%) ขององค์กร



กราฟ Scatter Plot แสดง ความสัมพันธ์ระหว่าง ESG Score และ ROE (%) โดยแต่ละจุดแทนบริษัท ในตัวอย่างการศึกษา

- แนวโน้มของเส้นถดถอยสีแดง แสดงให้เห็นว่ามีแนวโน้มเชิงบวกระหว่าง ESG Score และ ROE ซึ่งหมายความว่า องค์กรที่มี ESG Score สูงมักมี ROE สูงขึ้นด้วย
- บริษัทที่มี ESG Score สูงกว่า 80 เช่น บริษัท B และ D มี ROE มากกว่า 14% ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์กรที่ลงทุนในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนอาจได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า
- บริษัท C ที่มี ESG Score ต่ำกว่า 70 มี ROE ต่ำสุด ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ว่า ESG อาจมี

ผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กร

1. องค์กรที่มี ESG Score สูง มีแนวโน้มที่จะมีผลประกอบการที่ดีขึ้น
 - บริษัทที่มี ESG Score สูงกว่า 80 มี ROE สูงกว่า 14% ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 - การเปิดเผยข้อมูล ESG ที่ดีขึ้นอาจส่งผลต่อ ความเชื่อมั่นของนักลงทุนและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน
2. Transparency Index และ ESG มีความสัมพันธ์เชิงบวก
 - องค์กรที่มี Transparency Index สูง (เช่น บริษัท D และ B) มี ESG Score และ ROE ที่สูงขึ้น
 - ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อการนำ ESG ไปใช้
 - ปัจจัยภายใน (โครงสร้างองค์กร, ผู้บริหาร, วัฒนธรรมองค์กร)
 - ปัจจัยภายนอก (กฎหมาย, นโยบายของภาครัฐ, แรงกดดันจากตลาดและผู้ลงทุน)

สรุปผลการวิจัย

1. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง ESG Score และ ROE ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่า การดำเนินงานที่คำนึงถึงความยั่งยืนสามารถช่วยเพิ่มผลประกอบการขององค์กร
2. องค์กรที่มี Transparency Index สูงมีแนวโน้มที่จะมี ESG Score และ ROE สูงกว่า ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเปิดเผยข้อมูล ESG ที่ชัดเจนและโปร่งใส
3. บริษัทที่ให้ความสำคัญกับ ESG มากขึ้นมักมีผลตอบแทนต่อผู้ถือหุ้นสูงขึ้น ซึ่งอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักลงทุน

อภิปรายผล

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวทางการบัญชีเพื่อความยั่งยืน โดยเฉพาะ การวัดและรายงานผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า การมี ESG Score สูงส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กร รวมถึง ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล ESG มีความสัมพันธ์กับความเชื่อมั่นของนักลงทุน ซึ่งสามารถประเมินและวิเคราะห์ผลได้โดยอ้างอิงทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่าง ESG กับผลประกอบการขององค์กร

1.1 สนับสนุนแนวคิด Triple Bottom Line (TBL) ของ Elkington (1997)

จากผลการวิจัย พบว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับ ESG และมี ESG Score สูง มีแนวโน้มที่จะมี ROE สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Triple Bottom Line (TBL) ของ Elkington (1997) ที่กล่าวว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจ (Profit), สังคม (People) และสิ่งแวดล้อม (Planet) อย่างสมดุล

หลักฐานสนับสนุน:

- บริษัทที่มี ESG Score สูงกว่า 80 (บริษัท B และ D) มี ROE สูงกว่า 14%
- การเปิดเผยข้อมูล ESG ที่ดีขึ้นช่วยให้บริษัทสามารถ เข้าถึงแหล่งเงินทุนที่ดีขึ้น และลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียง

ประเด็นที่น่าสนใจ: อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการศึกษานี้จะชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ESG Score กับ ROE แต่ ไม่สามารถสรุปได้ว่า ESG เป็นสาเหตุโดยตรงของผลประกอบการที่ดีขึ้น ซึ่งต้องมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม

2. ความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล ESG กับความเชื่อมั่นของนักลงทุน

2.1 สนับสนุนทฤษฎี Stakeholder Theory ของ Freeman (1984)

ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า Transparency Index สูง มีความสัมพันธ์กับ ESG Score และ ROE ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory) ของ Freeman (1984) ที่กล่าวว่า องค์กรที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียจะได้รับประโยชน์ในระยะยาว

หลักฐานสนับสนุน:

- บริษัทที่มี Transparency Index สูงกว่า 85 (บริษัท B และ D) มีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับจากนักลงทุนมากขึ้น
- การเปิดเผยข้อมูล ESG อย่างโปร่งใสช่วยลด ความเสี่ยงทางกฎหมาย และเพิ่มมูลค่าทางตลาดขององค์กร

ข้อสังเกต: ถึงแม้การเปิดเผยข้อมูล ESG มีความสำคัญ แต่คุณภาพของข้อมูลที่เปิดเผยก็เป็นปัจจัยสำคัญ หากองค์กรเปิดเผยข้อมูล ESG เพียงเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนด โดยไม่สะท้อนถึงแนวทางที่แท้จริง อาจส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์องค์กรได้ (Greenwashing Effect)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำแนวทาง ESG ไปใช้ในองค์กร

3.1 สอดคล้องกับ Institutional Theory ของ DiMaggio & Powell (1983)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรส่งผลต่อการนำ ESG ไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสถาบันนิยม (Institutional Theory) ของ DiMaggio & Powell (1983) ที่อธิบายว่า องค์กรมักปรับตัวตามแรงกดดันทางสังคม กฎหมาย และอุตสาหกรรม

หลักฐานสนับสนุน:

- ปัจจัยภายในองค์กร: การสนับสนุนจากผู้บริหารและวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อความสำเร็จในการนำ ESG ไปใช้

- ปัจจัยภายนอก: กฎระเบียบภาครัฐและแรงกดดันจากตลาดหลักทรัพย์เป็นแรงผลักดันสำคัญ

ประเด็นที่ต้องพิจารณาเพิ่มเติม: แม้ว่ากฎระเบียบจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม ESG แต่หากไม่มีการกำกับดูแลที่ดี องค์กรอาจเลือก ทำ ESG เพียงเพื่อตอบสนองกฎหมาย มากกว่าการดำเนินงานที่แท้จริง

4. การบัญชีเพื่อความยั่งยืนควรได้รับการพัฒนาในมิติใดบ้าง

4.1 สอดคล้องกับแนวคิด Integrated Reporting (IR) ของ IIRC (2013)

ผลการศึกษาพบว่า การบูรณาการ ESG กับกลยุทธ์องค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมูลค่าในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Integrated Reporting (IR) ที่เสนอโดย International Integrated Reporting Council (IIRC, 2013)

หลักฐานสนับสนุน:

- องค์กรที่นำ ESG มาบูรณาการกับกลยุทธ์หลักของบริษัท เช่น บริษัท D ซึ่งมี ESG Score สูงที่สุด มีผลประกอบการที่ดีที่สุด
- การใช้แนวทาง Integrated Reporting (IR) สามารถช่วยให้องค์กร เชื่อมโยงข้อมูลทางการเงินและข้อมูลด้าน ESG เข้าด้วยกัน

ข้อเสนอแนะ: ควรมีการกำหนด มาตรฐาน ESG ที่เป็นสากลมากขึ้น เพื่อให้ข้อมูลที่เปิดเผยสามารถนำไปเปรียบเทียบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ผ่านมา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Friede, Busch & Bassen (2015)

- งานวิจัยของ Friede, Busch & Bassen (2015) ได้ทำการวิเคราะห์งานวิจัยกว่า 2,000 ชิ้น และพบว่า ESG มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลประกอบการขององค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับผลการศึกษา

นี้

แนวคิดของ Milton Friedman (1970)

- Friedman (1970) เคยเสนอว่า เป้าหมายขององค์กรคือการทำกำไรเท่านั้น และ ESG อาจเป็นต้นทุนที่ไม่จำเป็น
- อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้พบว่า ESG มีผลต่อความเชื่อมั่นของนักลงทุน และช่วยให้บริษัทเข้าถึงแหล่งทุนที่ดีขึ้น ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Friedman

สรุปอภิปรายผล

1. ESG มีความสัมพันธ์กับผลประกอบการขององค์กร สนับสนุนแนวคิด Triple Bottom Line (TBL)
2. ความโปร่งใสในการเปิดเผย ESG สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ลงทุน สอดคล้องกับ Stakeholder Theory
3. ปัจจัยภายในและภายนอกส่งผลต่อการนำ ESG ไปใช้ สนับสนุน Institutional Theory
4. การบูรณาการ ESG กับกลยุทธ์องค์กรช่วยสร้างมูลค่าที่ยั่งยืน สนับสนุนแนวคิด Integrated Reporting (IR)
5. ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของ Friedman ที่มองว่า ESG ไม่จำเป็นต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อ ESG และผลประกอบการ เช่น นโยบายภาครัฐ และพฤติกรรมผู้บริโภค
- 2.ควรมีการ พัฒนาแนวทางการวัด ESG ที่เป็นมาตรฐานสากลมากขึ้น
- 3.องค์กรควรให้ความสำคัญกับ การนำ ESG ไปใช้จริง มากกว่าการทำเพื่อให้ผ่านข้อกำหนด

เอกสารอ้างอิง

Elkington, J. (1997). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*. Capstone Publishing.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press.

- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Friedman, M. (1970). *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. *The New York Times Magazine*, September 13, 1970.
- Friede, G., Busch, T., & Bassen, A. (2015). *ESG and financial performance: Aggregated evidence from more than 2000 empirical studies*. *Journal of Sustainable Finance & Investment*, 5(4), 210-233.
- IIRC (2013). *The International <IR> Framework*. International Integrated Reporting Council.
- KPMG. (2020). *The time has come: The KPMG Survey of Sustainability Reporting 2020*.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*.
- SASB. (2020). *Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Conceptual Framework*.
- GRI. (2021). *Global Reporting Initiative Standards*. Global Sustainability Standards Board.

ความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนภายใต้กฎหมายไทย

Academic Autonomy of Private Universities Under Thai Law

น.ส.เขมรรัตน์ มณีสุวรรณ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Law, Chalermkarnchana University

E-mail: khemmarat.ma10@cnu.ac.th

บทคัดย่อ

ความเป็นอิสระทางวิชาการเป็นหลักการสำคัญที่สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถดำเนินการด้านการเรียนการสอนและการวิจัยได้โดยปราศจากการแทรกแซงที่ไม่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดทางกฎหมายและโครงสร้างการบริหารที่อาจกระทบต่อเสรีภาพของคณาจารย์และนักวิจัย การศึกษานี้มุ่งเน้นวิเคราะห์ปัญหาทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนภายใต้กฎหมายไทย โดยพิจารณาทั้งกฎหมายที่มีอยู่ นโยบายของรัฐ และแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่ากฎหมายไทยยังมีข้อจำกัดหลายประการที่อาจส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดหลักสูตร การทำวิจัย และการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการของคณาจารย์ นอกจากนี้ โครงสร้างบริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนที่มุ่งเน้นเชิงพาณิชย์อาจเป็นอุปสรรคต่อการรักษาความเป็นอิสระทางวิชาการของบุคลากร ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างการกำกับดูแลของรัฐและเสรีภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน

คำสำคัญ : ความเป็นอิสระทางวิชาการ, มหาวิทยาลัยเอกชน, กฎหมายไทย, เสรีภาพทางวิชาการ, นโยบายการศึกษา

Abstract

Academic freedom is a fundamental principle that allows higher education institutions to conduct teaching and research without undue interference. However, private universities in Thailand face legal and administrative constraints that may impact the academic

freedom of faculty members and researchers. This study examines the legal issues related to academic freedom in private universities under Thai law by analyzing existing laws, government policies, and university practices. The findings reveal that Thai legal frameworks impose several restrictions on curriculum development, research autonomy, and academic expression. Additionally, the commercial-oriented management structures of private universities may hinder the independence of academic staff. The study highlights the need for legal and policy reforms to balance state regulation with the academic freedom of private universities.

Keywords: Academic freedom, Private universities, Thai law, Higher education policy, Faculty autonomy.

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ความเป็นอิสระทางวิชาการ (Academic Freedom) เป็นหลักการสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตองค์ความรู้ และส่งเสริมการเรียนการสอนที่เปิดกว้าง โดยให้อาจารย์และนักวิจัยสามารถแสวงหาความรู้ แสดงความเห็น และพัฒนางานวิชาการโดยปราศจากการแทรกแซงที่ไม่เหมาะสมจากภายนอก อย่างไรก็ตาม ในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนภายใต้กฎหมายไทย ความเป็นอิสระทางวิชาการอาจถูกจำกัดโดยข้อบังคับและนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขอบเขตและการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม มหาวิทยาลัยเอกชนได้รับการยอมรับให้มีสถานะเป็นนิติบุคคลที่มีความเป็นอิสระในระดับหนึ่ง แต่ยังคงต้องปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งอาจมีข้อจำกัดในเรื่องเสรีภาพทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านหลักสูตร การบริหารงานบุคลากร และการกำกับดูแลของภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2565)

ที่มาของปัญหา

ในช่วงไม่กี่ทศวรรษที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อการขยายโอกาสทางการศึกษาอุดมศึกษา ด้วยจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นและการพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องเผชิญกับความท้าทายในการรักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานเชิงธุรกิจและการคงไว้ซึ่งเสรีภาพทางวิชาการ การวิจัยในต่างประเทศชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยเอกชนมักมีข้อจำกัดด้านความเป็นอิสระมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างการบริหารและการพึ่งพาทุนสนับสนุนจากภาคเอกชน (Altbach, 2021)

สำหรับประเทศไทย มีข้อกังวลเกี่ยวกับการกำกับดูแลของภาครัฐและนโยบายของมหาวิทยาลัย เอกชนที่อาจส่งผลกระทบต่อเสรีภาพของอาจารย์และนักวิจัย เช่น ข้อจำกัดด้านเนื้อหาของการสอนและการวิจัย การกำกับดูแลโดยเจ้าของมหาวิทยาลัย และเงื่อนไขทางการเงินที่อาจมีผลต่อการเลือกทำงานของบุคลากรทางการศึกษา (กฤษฎา สัมพันธ์รักษ์, 2564) ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดคำถามเกี่ยวกับขอบเขตของความเป็นอิสระทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย และจำเป็นต้องมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลและแนวทางในการปรับปรุงนโยบายให้เกิดความสมดุลระหว่างการบริหารและเสรีภาพทางวิชาการ

แนวคิดและทฤษฎีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน

ความเป็นอิสระทางวิชาการ (Academic Freedom) เป็นหลักการสำคัญของระบบการศึกษา โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับสิทธิของคณาจารย์และนักศึกษาในการเรียนรู้ วิจัย และเผยแพร่ความรู้โดยปราศจากการแทรกแซงที่ไม่เหมาะสมจากรัฐหรือองค์กรภายนอก สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย หลักการดังกล่าวถูกกำกับดูแลโดยกฎหมายและแนวคิดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถอธิบายผ่านกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดพื้นฐานทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระทางวิชาการ

1.1 หลักเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom Doctrine)

แนวคิดนี้เป็นรากฐานของมหาวิทยาลัยทั่วโลก โดยเน้นให้คณาจารย์และนักวิจัยสามารถแสดงออกทางวิชาการได้โดยไม่มีการแทรกแซงจากรัฐหรือองค์กรเอกชน แนวคิดนี้มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. เสรีภาพในการสอน (Freedom to Teach) – คณาจารย์สามารถออกแบบหลักสูตรและสอนเนื้อหาโดยไม่ถูกจำกัดจากฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย
2. เสรีภาพในการวิจัย (Freedom to Research) – นักวิจัยสามารถเลือกทำงานวิจัยในประเด็นที่ต้องการโดยไม่ข้อจำกัดที่ขัดขวางการแสวงหาความจริง
3. เสรีภาพในการแสดงออก (Freedom of Expression) – บุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นทางวิชาการโดยไม่ถูกกลั่นแกล้ง

1.2 หลักสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้รับรองสิทธิและเสรีภาพทางวิชาการไว้ในมาตรา 34 และมาตรา 50 ซึ่งระบุว่า

- บุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเผยแพร่ความเห็นโดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐ
- รัฐต้องส่งเสริมและคุ้มครองการศึกษา รวมถึงเสรีภาพของคณาจารย์และนักวิชาการ

แม้ว่ามาตรการทางกฎหมายไทยจะรับรองสิทธิดังกล่าว แต่มหาวิทยาลัยเอกชนยังคงถูกกำกับโดยข้อบังคับของรัฐและฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจขัดกับหลักการดังกล่าว

1.3 หลักการปกครองตนเองของสถาบันอุดมศึกษา (University Autonomy)

แนวคิดนี้เน้นว่ามหาวิทยาลัยควรมีอิสระในการบริหารงานโดยไม่ถูกแทรกแซงจากรัฐหรือภาคธุรกิจ ซึ่งหมายความว่ามหาวิทยาลัยควรมีสสิทธีกำหนดหลักสูตร การจ้างงาน และการวิจัยของตนเอง หลักการนี้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เช่น Magna Charta Universitatum ที่ลงนามโดยมหาวิทยาลัยชั้นนำของยุโรป

สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในไทย หลักการนี้ถูกจำกัดโดย

- กฎหมายการศึกษา ซึ่งกำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องปฏิบัติตามมาตรฐานของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
- โครงสร้างบริหารที่ให้อำนาจแก่เจ้าของมหาวิทยาลัยมากกว่าคณาจารย์

2. ทฤษฎีทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระทางวิชาการ

2.1 ทฤษฎีสสิทธิตั้งพื้นฐาน (Fundamental Rights Theory)

ทฤษฎีนี้เสนอว่าเสรีภาพทางวิชาการเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องคุ้มครอง โดยเสรีภาพทางการศึกษาและการวิจัยถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสังคมประชาธิปไตย ทฤษฎีนี้ได้รับการสนับสนุนจากเอกสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) มาตรา 26 และ 27
- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ซึ่งให้การรับรองเสรีภาพทางวิชาการ

2.2 ทฤษฎีเสรีนิยมทางการศึกษา (Liberal Educational Theory)

ทฤษฎีนี้เน้นว่าการศึกษาคควรเป็นอิสระจากอำนาจรัฐและธุรกิจ โดยอ้างว่าหากสถาบันการศึกษาอยู่ภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหารที่ให้ความสำคัญกับผลกำไรมากกว่าคุณภาพทางวิชาการ จะทำให้คุณภาพการศึกษาเสื่อมถอย

สำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในไทย ข้อจำกัดตามกฎหมายทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเสรีนิยมทางการศึกษาได้อย่างเต็มที่ เช่น

- การกำหนดหลักสูตรต้องได้รับอนุมัติจาก สกอ.
- การกำกับดูแลโดยฝ่ายบริหารที่อาจแทรกแซงเสรีภาพของคณาจารย์

2.3 ทฤษฎีการกำกับดูแลที่ดี (Good Governance Theory)

หลักการบริหารมหาวิทยาลัยควรเป็นไปตามแนวคิดธรรมาภิบาล ซึ่งหมายถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การโปร่งใส และความรับผิดชอบในการบริหารงาน แนวคิดนี้ชี้ให้เห็นว่าหากมหาวิทยาลัยเอกชนต้องการรักษาความเป็นอิสระทางวิชาการ ควรมีมาตรการกำกับดูแลที่ดี เช่น

- การให้คณาจารย์มีบทบาทในการกำหนดนโยบายทางวิชาการ
- ลดอิทธิพลของฝ่ายบริหารที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ทางธุรกิจ

3. กรอบแนวคิดเชิงกฎหมายระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

3.1 ข้อเสนอแนะของ UNESCO ว่าด้วยเสรีภาพทางวิชาการ (UNESCO Recommendation on Academic Freedom, 1997)

เอกสารนี้ระบุว่ารัฐควรเคารพและส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเน้นว่า

- มหาวิทยาลัยควรมีสหิทธิบริหารตนเองโดยไม่ถูกแทรกแซง
- นักวิชาการควรมีเสรีภาพในการแสดงความเห็นและทำวิจัยโดยไม่มีการคุกคาม

3.2 กรอบกฎหมายของสหภาพยุโรป (European Higher Education Area - EHEA)

มหาวิทยาลัยในสหภาพยุโรปได้รับการคุ้มครองเสรีภาพทางวิชาการโดยกฎหมายของแต่ละประเทศและข้อตกลงระดับภูมิภาค เช่น Bologna Process ซึ่งเน้นการสร้างมหาวิทยาลัยที่มีความเป็นอิสระจากรัฐและธุรกิจ

จากการพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนในไทย สามารถสรุปได้ว่า

- ความเป็นอิสระทางวิชาการเป็นหลักการสำคัญที่ได้รับการรับรองทั้งในระดับรัฐธรรมนูญ กฎหมายไทย และข้อตกลงระหว่างประเทศ
- มหาวิทยาลัยเอกชนในไทยเผชิญกับข้อจำกัดจากกฎหมายและโครงสร้างบริหารที่ให้อำนาจแก่ฝ่ายธุรกิจมากกว่าคณาจารย์
- มีแนวคิดและทฤษฎีทางกฎหมาย เช่น สิทธิขั้นพื้นฐาน เสรีนิยมทางการศึกษา และธรรมาภิบาล ที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนภายใต้กฎหมายไทย

ความเป็นอิสระทางวิชาการ (Academic Freedom) เป็นหลักการสำคัญที่ช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาความรู้และนวัตกรรมได้อย่างเสรี โดยไม่ถูกแทรกแซงจากภายนอก อย่างไรก็ตาม ในกรณีของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ความเป็นอิสระทางวิชาการถูกกำกับโดยกฎหมายและมาตรการทางกฎหมายหลายฉบับ ซึ่งมีทั้งข้อกำหนดที่ส่งเสริมและข้อจำกัดที่อาจกระทบต่อเสรีภาพของคณาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษา

1. กฎหมายหลักที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอิสระทางวิชาการ

1.1 พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดบทบาทของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย โดยให้สิทธิในการบริหารจัดการตนเองในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม กฎหมายกำหนดเงื่อนไขบางประการที่อาจกระทบต่อความเป็นอิสระทางวิชาการ เช่น

- **มาตรา 7:** มหาวิทยาลัยเอกชนต้องได้รับการรับรองจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)
- **มาตรา 32:** การจัดทำหลักสูตรและกระบวนการสอนต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)
- **มาตรา 73:** กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องมีการกำกับดูแลจากคณะกรรมการบริหารของสถาบัน ซึ่งอาจทำให้ฝ่ายบริหารสามารถแทรกแซงการดำเนินงานทางวิชาการ

1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

กฎหมายฉบับนี้ให้แนวทางเกี่ยวกับระบบการศึกษาโดยรวม รวมถึงแนวคิดเรื่องความเป็นอิสระทางวิชาการ โดยมีมาตรการสำคัญ เช่น

- **มาตรา 7:** กำหนดให้สถาบันการศึกษามีอิสระในการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน
- **มาตรา 36:** สนับสนุนให้สถานศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการภายใต้กรอบของกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม ความเป็นอิสระทางวิชาการที่กล่าวถึงในกฎหมายฉบับนี้มักเน้นไปที่มหาวิทยาลัยของรัฐ มากกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน

1.3 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547

กฎหมายฉบับนี้คุ้มครองสิทธิของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ แต่ไม่ได้ครอบคลุมไปถึงมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งอาจทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและเสรีภาพทางวิชาการน้อยกว่า

2. มาตรการกำกับดูแลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

สกอ. เป็นหน่วยงานหลักที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีมาตรการสำคัญ เช่น

- กำหนดมาตรฐานหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยเอกชนต้องปฏิบัติตาม
- ตรวจสอบและรับรองคุณภาพการศึกษา ซึ่งอาจมีผลต่อเสรีภาพในการออกแบบหลักสูตร
- มีอำนาจพิจารณาให้หรือเพิกถอนใบอนุญาตของมหาวิทยาลัยเอกชน

2.2 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

แม้ว่าหน่วยงานนี้จะเน้นการกำกับดูแลสถานศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี แต่ในบางกรณีอาจมีอิทธิพลต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเอกชน โดยเฉพาะด้านการกำหนดนโยบายทางการศึกษา

3. ข้อจำกัดทางกฎหมายที่ส่งผลต่อความเป็นอิสระทางวิชาการ

แม้ว่ากฎหมายไทยจะมีแนวคิดสนับสนุนความเป็นอิสระทางวิชาการ แต่มาตรการบางอย่างอาจจำกัดเสรีภาพของมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนี้

3.1 การควบคุมเนื้อหาหลักสูตรและงานวิจัย

- มหาวิทยาลัยเอกชนต้องได้รับอนุมัติหลักสูตรจาก **สกอ.** ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถออกแบบหลักสูตรที่แตกต่างหรือเป็นนวัตกรรมได้อย่างอิสระ
- งานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากภาครัฐอาจถูกกำหนดทิศทางโดยนโยบายของรัฐ ซึ่งอาจจำกัดการทำวิจัยในบางหัวข้อ

3.2 อิทธิพลของฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยเอกชนมักถูกบริหารในลักษณะธุรกิจ ซึ่งอาจส่งผลให้การตัดสินใจทางวิชาการถูกกำหนดโดยผลประโยชน์ทางการเงินมากกว่าคุณภาพทางวิชาการ
- ผู้บริหารอาจมีอำนาจในการกำหนดนโยบายที่กระทบต่อการวิจัยและการสอนของคณาจารย์

3.3 ข้อจำกัดด้านสิทธิและสวัสดิการของคณาจารย์

- คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไม่มีสถานะเป็นข้าราชการ ทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- การจ้างงานของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ภายใต้ **กฎหมายแรงงานทั่วไป** ซึ่งอาจไม่ให้ความมั่นคงเท่ากับมหาวิทยาลัยของรัฐ

4. แนวทางปรับปรุงมาตรการทางกฎหมายเพื่อส่งเสริมความเป็นอิสระทางวิชาการ

เพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายในแนวทางต่อไปนี้

4.1 แก้ไขกฎหมายเพื่อเพิ่มอำนาจทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน

- ปรับปรุง **พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน** ให้ลดข้อจำกัดด้านการออกแบบหลักสูตร
- เพิ่มบทบัญญัติให้การคุ้มครองสิทธิของคณาจารย์และนักวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน

4.2 สร้างกลไกคุ้มครองเสรีภาพทางวิชาการ

- กำหนดให้มี **คณะกรรมการอิสระด้านเสรีภาพทางวิชาการ** ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายของมหาวิทยาลัยเอกชน
- ออกกฎหมายคุ้มครองคณาจารย์และนักวิจัยจากการถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหาร

4.3 สนับสนุนการพัฒนางานวิจัยที่เป็นอิสระ

- จัดตั้งกองทุนวิจัยที่ไม่ถูกควบคุมโดยนโยบายของรัฐหรือผลประโยชน์ทางธุรกิจ
- ออกนโยบายให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยจากภาครัฐได้อย่างเสมอภาคกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

แม้ว่ามาตรการทางกฎหมายในปัจจุบันจะให้การรับรองความเป็นอิสระทางวิชาการในระดับหนึ่ง แต่มหาวิทยาลัยเอกชนยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ การปรับปรุงกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดำเนินงานทางวิชาการได้อย่างเสรี และส่งเสริมคุณภาพของระบบอุดมศึกษาในประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนภายใต้กฎหมายไทย

ความเป็นอิสระทางวิชาการ (Academic Freedom) เป็นหลักการสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา นักวิจัย และนักศึกษา สามารถแสวงหาความรู้ แสดงความเห็น และดำเนินการวิจัยโดยปราศจากการแทรกแซงที่ไม่เหมาะสม อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยมีข้อจำกัดทางกฎหมายและข้อบังคับที่ส่งผลกระทบต่อเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การกำกับดูแลของภาครัฐที่ส่งผลกระทบต่อเสรีภาพทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยอยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นนิติบุคคลที่มีสิทธิบริหารงานภายในของตนเอง แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

แม้กฎหมายรับรองเสรีภาพทางวิชาการในระดับหนึ่ง แต่ข้อบังคับเกี่ยวกับการอนุมัติหลักสูตร การแต่งตั้งคณาจารย์ และมาตรฐานการสอน อาจทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนไม่มีอิสระอย่างแท้จริง เช่น

- หลักสูตรของมหาวิทยาลัยเอกชนต้องได้รับการอนุมัติจาก สกอ. ทำให้เกิดข้อจำกัดในการออกแบบหลักสูตรที่มีเนื้อหาหรือแนวคิดใหม่ ๆ
- นโยบายควบคุมคุณภาพของ อว. และ สกอ. อาจกำหนดเนื้อหาของหลักสูตรบางส่วน ทำให้การพัฒนาหลักสูตรต้องสอดคล้องกับมาตรฐานของรัฐ ซึ่งอาจจำกัดเสรีภาพของคณาจารย์ในการกำหนดเนื้อหาการสอน

2. ข้อจำกัดจากโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน

มหาวิทยาลัยเอกชนในไทยมักบริหารโดยคณะกรรมการบริหารที่มีผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของเป็นผู้กำหนดนโยบายหลัก ซึ่งต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอิสระในเชิงวิชาการมากกว่า โดยมีปัญหาทางกฎหมายสำคัญ ได้แก่

- โครงสร้างการบริหารที่ขาดการมีส่วนร่วมของคณาจารย์
คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมักไม่มีอำนาจกำหนดนโยบายทางวิชาการ เช่น การเลือกหลักสูตร หรือแนวทางการวิจัยของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจเป็นผลจากข้อบังคับของสถาบันที่ให้ ความสำคัญกับผลประโยชน์ทางธุรกิจมากกว่าหลักวิชาการ
- ข้อจำกัดด้านสิทธิของบุคลากรทางวิชาการ
คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายข้าราชการพลเรือนเหมือน อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ส่งผลให้ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ และอาจถูกแทรกแซงโดยฝ่ายบริหารได้ง่ายกว่า

3. การจำกัดเสรีภาพในการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิชาการ

แม้ว่ากฎหมายไทยจะไม่มีข้อบังคับโดยตรงที่จำกัดการวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน แต่มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเสรีภาพทางการวิจัย ได้แก่

- **ข้อกำหนดเกี่ยวกับแหล่งทุนวิจัย**

มหาวิทยาลัยเอกชนมักต้องพึ่งพาแหล่งทุนจากภาคเอกชน ซึ่งอาจทำให้ต้องมุ่งเน้นงานวิจัยที่สนับสนุนผลประโยชน์ทางธุรกิจมากกว่าการวิจัยเชิงเสรี

- **ข้อจำกัดในการเผยแพร่ผลงานวิชาการ**

งานวิจัยบางประเภทอาจถูกจำกัดการเผยแพร่โดยฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัย หรืออาจไม่ได้รับการสนับสนุนหากไม่สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหาร

4. การแทรกแซงจากนโยบายของรัฐในบางประเด็นทางวิชาการ

แม้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนจะมีอิสระในการกำหนดหลักสูตรและเนื้อหาการสอนในระดับหนึ่ง แต่ในบางกรณีอาจมีการแทรกแซงจากภาครัฐ เช่น

- **การควบคุมเนื้อหาทางการเมืองและสังคม**

วิชาที่เกี่ยวข้องกับการเมือง ประวัติศาสตร์ หรือสังคมศาสตร์ อาจถูกจำกัดในการนำเสนอเนื้อหาที่ขัดแย้งกับนโยบายของรัฐ

- **การจำกัดการแสดงออกของอาจารย์และนักศึกษา**

บางมหาวิทยาลัยอาจมีกฎระเบียบที่ควบคุมการแสดงออกของคณาจารย์และนักศึกษาในเรื่องที่อ่อนไหว เช่น การแสดงความคิดเห็นทางการเมืองหรือศาสนา

ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

เพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยสามารถมีเสรีภาพทางวิชาการอย่างแท้จริง ควรมีการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง โดยอาจพิจารณาแนวทางดังต่อไปนี้

1. **แก้ไขกฎหมายเพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนมีอิสระทางวิชาการมากขึ้น**

- ลดข้อจำกัดในการกำหนดหลักสูตรของมหาวิทยาลัยเอกชน และให้อิสระมากขึ้นในการออกแบบการเรียนการสอน
- ปรับปรุงกฎหมายให้คณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีสิทธิในการบริหารงานวิชาการมากขึ้น

2. **สร้างกลไกคุ้มครองสิทธิของคณาจารย์และนักวิจัย**

- กำหนดให้คณาจารย์มีสิทธิและเสรีภาพทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การคุ้มครองจากการถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม
- สนับสนุนกฎหมายที่คุ้มครองนักวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชนจากการถูกจำกัดเสรีภาพในการเผยแพร่ผลงาน

3. **ปรับปรุงระบบบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยเอกชน**

- สนับสนุนให้คณาจารย์มีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น เพื่อลดอิทธิพลของฝ่ายธุรกิจที่อาจแทรกแซงเสรีภาพทางวิชาการ
- ส่งเสริมให้มีการออกกฎระเบียบภายในที่ปกป้องสิทธิทางวิชาการของอาจารย์และนักศึกษา

4. สนับสนุนการวิจัยที่เป็นอิสระ

- ส่งเสริมทุนวิจัยที่มาจากแหล่งอิสระ และไม่ถูกควบคุมโดยนโยบายของรัฐหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัย
- จัดตั้งองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่กำกับดูแลเสรีภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน

แม้ว่ากฎหมายไทยจะรับรองความเป็นอิสระทางวิชาการในระดับหนึ่ง แต่มหาวิทยาลัยเอกชนยังคงเผชิญกับข้อจำกัดทางกฎหมายและโครงสร้างการบริหารที่อาจส่งผลกระทบต่อเสรีภาพในการสอน การวิจัย และการแสดงออกทางวิชาการ การปรับปรุงกฎหมายและแนวทางปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดำเนินการทางวิชาการได้อย่างเสรี และสร้างความก้าวหน้าให้กับระบบอุดมศึกษาไทยในระยะยาว

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนภายใต้กฎหมายไทย พบว่าแม้จะมีกฎหมายที่รับรองสิทธิในการบริหารงานอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน แต่ยังมีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อเสรีภาพทางวิชาการของคณาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษา โดยสรุปได้เป็นประเด็นหลักดังนี้

1.1 ข้อจำกัดทางกฎหมายที่มีผลต่อความเป็นอิสระทางวิชาการ

- มหาวิทยาลัยเอกชนต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐ โดยเฉพาะข้อบังคับของ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ซึ่งกำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องได้รับการรับรองหลักสูตรและมาตรฐานทางวิชาการ
- การกำกับดูแลจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมักให้ความสำคัญกับผลกำไรและแนวทางธุรกิจมากกว่าการส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการ ทำให้คณาจารย์มีข้อจำกัดในการกำหนดหลักสูตรและดำเนินการวิจัย
- การจ้างงานและสิทธิของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ขาดความมั่นคงเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากไม่ได้อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

1.2 มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพทางวิชาการ

- พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดำเนินกิจการได้เองในระดับหนึ่ง แต่ยังคงต้องได้รับการรับรองจากรัฐ
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 34 และ 50 รับรองเสรีภาพทางวิชาการ แต่ไม่มีรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการปกป้องเสรีภาพของคณาจารย์และนักวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน
- แนวคิดทางกฎหมายสากล เช่น Magna Charta Universitatum และ UNESCO Recommendation on Academic Freedom สนับสนุนเสรีภาพทางวิชาการ แต่ยังไม่มีการบังคับใช้ในกฎหมายไทยอย่างชัดเจน

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายในประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาเชิงโครงสร้างของมหาวิทยาลัยเอกชนในไทย

มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยมีโครงสร้างการบริหารที่ได้รับอิทธิพลจากเจ้าของทุนและคณะกรรมการบริหาร ทำให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนินการทางวิชาการ แม้ว่ากฎหมายไทยจะรับรองเสรีภาพทางวิชาการในทางทฤษฎี แต่ในทางปฏิบัติ คณาจารย์และนักวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชนมักเผชิญกับข้อจำกัด เช่น

- การถูกควบคุมเนื้อหาหลักสูตรเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
- การจำกัดหัวข้อวิจัยโดยฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นอ่อนไหวทางสังคมและการเมือง
- การจ้างงานแบบสัญญาระยะสั้น ซึ่งทำให้คณาจารย์ไม่มีความมั่นคงในการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการ

เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า มหาวิทยาลัยของรัฐมีความเป็นอิสระมากกว่า เนื่องจากอยู่ภายใต้การคุ้มครองของ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และมีสภาพมหาวิทยาลัยที่ช่วยกำกับดูแลโดยไม่ให้ฝ่ายบริหารมีอำนาจเหนือคณาจารย์มากเกินไป

2.2 ช่องว่างของกฎหมายไทยในการคุ้มครองเสรีภาพทางวิชาการ

แม้ว่ากฎหมายไทยหลายฉบับจะกล่าวถึงเสรีภาพทางวิชาการ แต่ยังไม่มีความคุ้มครองอย่างเป็นรูปธรรมในมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น

- ไม่มี กฎหมายเฉพาะ ที่คุ้มครองสิทธิของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนจากการแทรกแซงของฝ่ายบริหาร
- ไม่มีมาตรการป้องกันการแทรกแซงจากเจ้าของมหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นผลกำไร
- ขาด องค์การอิสระ ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน

ในหลายประเทศ เช่น เยอรมนีและสหรัฐอเมริกา มีการออกกฎหมายที่ปกป้องเสรีภาพของคณาจารย์ และนักวิจัย โดยกำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องมีคณะกรรมการอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบกรณีการละเมิดเสรีภาพทางวิชาการ

2.3 แนวทางแก้ไขที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย

เพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยสามารถมีความเป็นอิสระทางวิชาการได้มากขึ้น ควรมีการปรับปรุงกฎหมายและนโยบายในลักษณะดังต่อไปนี้

2.3.1 การปรับปรุงกฎหมายเพื่อเพิ่มเสรีภาพทางวิชาการ

- แก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้ลดข้อจำกัดในการกำหนดหลักสูตรและให้คณาจารย์มีบทบาทมากขึ้นในการตัดสินใจทางวิชาการ
- ออกกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับเสรีภาพทางวิชาการ ที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องเคารพหลักการเสรีภาพของคณาจารย์และนักวิจัย

2.3.2 สร้างกลไกคุ้มครองเสรีภาพทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน

- จัดตั้ง คณะกรรมการอิสระด้านเสรีภาพทางวิชาการ ซึ่งมีอำนาจตรวจสอบและรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดเสรีภาพของคณาจารย์และนักวิจัย
- กำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องมี คณะกรรมการวิชาการ ที่เป็นอิสระจากฝ่ายบริหารเพื่อให้มีการตัดสินใจทางวิชาการที่โปร่งใส

2.3.3 สนับสนุนงานวิจัยและการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เป็นอิสระ

- จัดตั้งกองทุนวิจัยที่ไม่อยู่ภายใต้การควบคุมของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ นักวิจัยสามารถทำงานวิจัยได้โดยไม่มีข้อจำกัดจากฝ่ายบริหาร
- ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยจากภาครัฐและองค์กรอิสระ

แม้ว่ากฎหมายไทยจะมีแนวคิดในการคุ้มครองความเป็นอิสระทางวิชาการ แต่มหาวิทยาลัยเอกชนยังคงเผชิญกับข้อจำกัดหลายประการ การปรับปรุงกฎหมายและโครงสร้างการบริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดำเนินงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความเป็นอิสระทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนภายใต้กฎหมายไทย พบว่ามีปัญหาและข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อเสรีภาพของคณาจารย์ นักวิจัย และนักศึกษา เพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดำเนินการทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น ข้อเสนอแนะที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและกฎหมาย

1.1 แก้ไขพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

- ควรมีการปรับปรุงกฎหมายให้ลดข้อจำกัดเกี่ยวกับการออกแบบหลักสูตรและการกำหนดแนวทางการสอนของคณาจารย์
- ควรเพิ่มบทบัญญัติที่รับรองสิทธิและเสรีภาพของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนให้สามารถแสดงออกทางวิชาการได้อย่างเสรี
- ควรเพิ่มกลไกที่ทำให้ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงเสรีภาพทางวิชาการมากขึ้น

1.2 ออกกฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับเสรีภาพทางวิชาการ

- ควรมีกฎหมายที่คุ้มครองเสรีภาพทางวิชาการของคณาจารย์และนักวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยกำหนดให้บุคลากรทางวิชาการมีสิทธิแสดงความคิดเห็นและดำเนินการวิจัยได้โดยไม่มีการแทรกแซงที่ไม่เป็นธรรม
- ควรเพิ่มมาตรการลงโทษสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนที่ละเมิดเสรีภาพทางวิชาการของคณาจารย์และนักศึกษา

1.3 ปรับปรุงกฎหมายการจ้างงานในมหาวิทยาลัยเอกชน

- ควรมีมาตรการคุ้มครองสิทธิของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น การให้ความมั่นคงในการทำงานและการป้องกันการเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม
- ควรสนับสนุนให้คณาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีสิทธิได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยเอกชน

2.1 เพิ่มบทบาทของคณาจารย์ในการบริหารงานมหาวิทยาลัย

- ควรกำหนดให้มีคณะกรรมการวิชาการที่มีอำนาจอิสระจากฝ่ายบริหาร เพื่อให้แน่ใจว่าคณาจารย์มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการวิชาการของมหาวิทยาลัย
- ควรให้คณาจารย์มีสิทธิในการออกเสียงหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพทางวิชาการ

2.2 ลดอิทธิพลของฝ่ายบริหารที่อิงผลกำไรเหนือหลักวิชาการ

- ควรกำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องมีโครงสร้างบริหารที่เปิดโอกาสให้มีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหาร
- ควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเอกชนที่ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าผลกำไรได้รับสิทธิพิเศษ เช่น การสนับสนุนด้านภาษี

2.3 สร้างระบบติดตามและประเมินผลเสรีภาพทางวิชาการ

- ควรมีการจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับระดับเสรีภาพทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อให้สามารถตรวจสอบและปรับปรุงแนวทางได้อย่างต่อเนื่อง
- ควรมีหน่วยงานกลางที่สามารถรับเรื่องร้องเรียนจากคณาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับการละเมิดเสรีภาพทางวิชาการ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนงานวิจัยและการเผยแพร่ความรู้

3.1 จัดตั้งกองทุนวิจัยที่เป็นอิสระ

- ควรมีกองทุนวิจัยที่ไม่ถูกควบคุมโดยมหาวิทยาลัยหรือภาครัฐ เพื่อให้นักวิจัยสามารถดำเนินงานวิจัยได้อย่างเสรี
- ควรให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยจากภาครัฐได้โดยไม่มีข้อจำกัดที่ไม่เป็นธรรม

3.2 สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้โดยไม่มีข้อจำกัด

- ควรกำหนดให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องเปิดโอกาสให้นักวิชาการเผยแพร่ผลงานวิจัยของตนโดยไม่มีการเซ็นเซอร์ที่ขัดขวางเสรีภาพทางวิชาการ
- ควรสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเอกชนมีนโยบายที่ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลทางวิชาการต่อสาธารณะ

4. ข้อเสนอแนะเชิงเปรียบเทียบกับมาตรฐานสากล

4.1 นำแนวทางจากต่างประเทศมาปรับใช้

- ควรศึกษาแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศที่มีระบบการศึกษาขั้นสูง เช่น สหรัฐอเมริกา เยอรมนี และญี่ปุ่น เพื่อดูแนวทางการคุ้มครองเสรีภาพทางวิชาการ
- ควรพิจารณาใช้แนวทางของ UNESCO Recommendation on Academic Freedom และ Bologna Process ซึ่งให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระของสถาบันอุดมศึกษา

4.2 จัดทำกรอบมาตรฐานเกี่ยวกับเสรีภาพทางวิชาการที่มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตาม

- ควรมีการกำหนด “University Academic Freedom Charter” ที่มหาวิทยาลัยเอกชนต้องปฏิบัติตามเพื่อรับรองเสรีภาพทางวิชาการ
- ควรมีการให้คะแนนมหาวิทยาลัยในด้านความเป็นอิสระทางวิชาการ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปรับปรุงมหาวิทยาลัยให้ได้มาตรฐานระดับสากล

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในอนาคต

5.1 การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

- ควรมีการศึกษาว่ามหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีความแตกต่างกันอย่างไรในแง่ของความเป็นอิสระทางวิชาการ
- ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างดังกล่าว และแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม

5.2 การศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษา

- ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของคณาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับข้อจำกัดที่พวกเขาเผชิญในมหาวิทยาลัยเอกชน
- ควรศึกษาว่าคณาจารย์มีมุมมองอย่างไรเกี่ยวกับเสรีภาพทางวิชาการในมหาวิทยาลัยของตน

5.3 การศึกษาผลกระทบของเสรีภาพทางวิชาการต่อคุณภาพการศึกษา

- ควรศึกษาว่าการมีหรือขาดเสรีภาพทางวิชาการส่งผลอย่างไรต่อคุณภาพของการศึกษาและงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย
- ควรศึกษาว่าแนวทางการบริหารแบบใดช่วยส่งเสริมคุณภาพของการศึกษาและเสรีภาพทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะเหล่านี้มุ่งเน้นไปที่การปรับปรุงกฎหมาย การบริหารจัดการมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนงานวิจัยเพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทางวิชาการมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายและกฎหมายจะช่วยให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถแข่งขันในระดับสากล และสร้างองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา สัมพันธ์รักษ์. (2564). เสรีภาพทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย: การศึกษากรณีตัวอย่าง. วารสารการบริหารและนโยบายสาธารณะ, 15(1), 55-78.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2565). รายงานสภาวะการอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- สุเมธ รัตนชัย. (2563). การศึกษากฎหมายเปรียบเทียบเกี่ยวกับความเป็นอิสระทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารกฎหมายศึกษา, 27(2), 88-110.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). รายงานข้อมูลการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.). (2563). แนวทางการประเมินคุณภาพมหาวิทยาลัยเอกชนตามมาตรฐานสากล.
- อานันท์ มงคลรัตน์. (2561). ธรรมชาติในมหาวิทยาลัยเอกชน: บทเรียนจากมหาวิทยาลัยในยุโรป. วารสารรัฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ, 25(1), 112-135.

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทางการแข่งขัน

Human Resource Management Strategies in Private Universities to Enhance Competitive Advantage

ดลชย เลิศวิจิตรอนันต์¹, วณณา วิเศษไพฑูรย์²

^{1,2}คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

^{1,2}Faculty of Management Science, Chulermkarnchana University

E-mail: Kai457233@gmail.com¹, winna.wise@gmail.com²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่ส่งผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขัน โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ซึ่งประกอบด้วย การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันมากที่สุด โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพบุคลากรและประสิทธิภาพการบริหารในระดับสูง ($r = 0.72$, $r = 0.63$) รองลงมาคือ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และการจูงใจและรักษาบุคลากร ในขณะที่ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม HRM มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยี HRM ยังคงเป็นปัจจัยที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารหากได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ผลการวิจัยนำไปสู่ข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยเอกชนพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงกระบวนการสรรหาบุคลากร และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร HRM เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน

คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยเอกชน, ขีดความสามารถทางการแข่งขัน, พัฒนาบุคลากร, การสรรหาบุคลากร

Abstract

This study aims to examine human resource management (HRM) strategies in private universities and their impact on competitive advantage. A mixed-methods approach was employed, combining quantitative data from questionnaires and qualitative insights from in-depth interviews. The sample consisted of 150 personnel from private universities. The findings revealed that employee development had the highest impact on competitive advantage, showing strong positive correlations with personnel quality and administrative efficiency ($r = 0.72$, $r = 0.63$). This was followed by recruitment and selection and employee motivation and retention. In contrast, the use of HRM technology and innovation showed the lowest correlation, indicating that while technology adoption in HRM currently plays a minor role, it still has the potential to enhance administrative efficiency if properly implemented. The study suggests that private universities should continuously invest in employee training programs, improve recruitment processes, and integrate digital technologies into HRM to strengthen their competitive advantage.

Keywords: Human resource management, Private universities, Competitive advantage, Employee development, Recruitment

บทนำ

ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทยเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐ สถาบันการศึกษานานาชาติ และแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยไม่จำกัดสถานที่และเวลา (Altbach, 2016) ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้มหาวิทยาลัยเอกชนต้องพัฒนาและปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชนคือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอาจารย์และเจ้าหน้าที่บริหาร เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาและสร้างคุณค่าให้กับสถาบัน (Barney, 1991) อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยเอกชนต้องเผชิญกับ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในหลายประเด็น เช่น

1. การขาดแคลนอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง – มหาวิทยาลัยเอกชนมักเผชิญกับข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถดึงดูดอาจารย์ที่มีความสามารถได้เท่ากับมหาวิทยาลัยของรัฐ (Holtom et al., 2008)

2. ความท้าทายในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ – บุคลากรที่มีศักยภาพสูงมักมองหาหน่วยงานที่ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า ทำให้เกิดปัญหาการลาออกสูง (Mello, 2011)
3. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีการศึกษา – การปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น AI และ e-Learning ต้องการทักษะใหม่จากบุคลากร ซึ่งอาจารย์หลายคนยังขาดความพร้อม (Schuler & Jackson, 2014)
4. ความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละเจนเนอเรชัน – มหาวิทยาลัยต้องบริหารบุคลากรที่มีความต้องการและแรงจูงใจที่แตกต่างกันระหว่างรุ่น เช่น Baby Boomers, Gen X, และ Gen Z (Collings & Mellahi, 2009)

ดังนั้น การออกแบบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ ตลอดจนเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันในระยะยาว งานวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นไปที่ การศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของ HRM และแนวทางในการเพิ่มขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเอกชนให้สามารถแข่งขันได้ในสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

วัตถุประสงค์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ:

1. ศึกษาสถานการณ์และแนวโน้ม ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่ส่งผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขัน
2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเอกชน เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาสมรรถนะ และการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ
3. ระบุปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน
4. นำเสนอแนวทางและกลยุทธ์ ที่มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน
5. เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอกชน

สมมติฐาน

ในการศึกษานี้ กำหนดสมมติฐานการวิจัยเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์กับขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนี้

สมมติฐานหลัก (Main Hypothesis)

H₀: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน

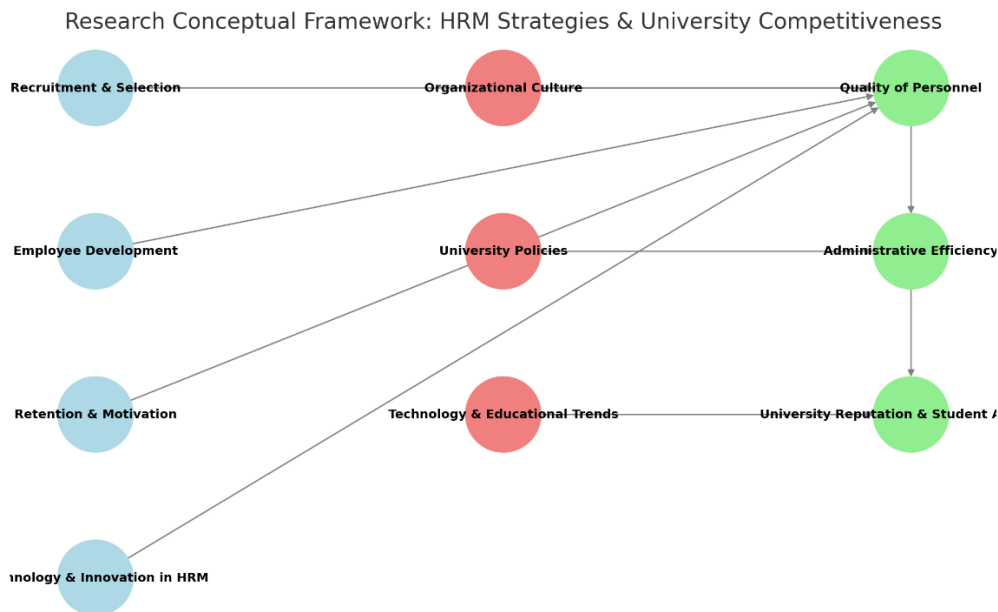
H₁: กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน

สมมติฐานย่อย (Sub-Hypotheses)

1. **H₀₁**: การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรไม่มีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน
H₁₁: การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน
2. **H₀₂**: การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรไม่มีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน
H₁₂: การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรมีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน
3. **H₀₃**: กลยุทธ์การจูงใจและรักษาบุคลากรไม่มีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน
H₁₃: กลยุทธ์การจูงใจและรักษาบุคลากรมีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน
4. **H₀₄**: การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่มีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน
H₁₄: การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน
5. **H₀₅**: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน
H₁₅: ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

สมมติฐานเหล่านี้จะถูกทดสอบผ่านการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมสำหรับการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ตัวแปรต้น - IV), ปัจจัยแทรกซ้อน (MV), และ ชีตความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน (ตัวแปรตาม - DV)

- ตัวแปรต้น (IV): ประกอบด้วย 4 ด้านหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- ตัวแปรตาม (DV): วัดผลลัพธ์ของกลยุทธ์ HRM ที่ส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน
- ตัวแปรแทรกซ้อน (MV): ปัจจัยที่อาจมีผลต่อความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้อ้างอิงจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน โดยสามารถแบ่งเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ (1) ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (2) งานวิจัยในระดับสากล และ (3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทของประเทศไทย

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM)

แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เป็นกรอบแนวทางที่ใช้ในการจัดการบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรม การจูงใจและรักษามูลค่า (Armstrong, 2020)

- Schuler & Jackson (2014) เสนอว่า HRM มีบทบาทสำคัญต่อความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร โดยเน้นการบริหารเชิงกลยุทธ์

- Wright & McMahan (1992) พัฒนาแนวคิด Strategic Human Resource Management (SHRM) ซึ่งเป็นการบริหาร HRM ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร

ทฤษฎีความสามารถทางการแข่งขัน (Competitive Advantage Theory)

Michael Porter (1985) อธิบายว่า ความสามารถทางการแข่งขัน ขององค์กรขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดย HRM เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ช่วยสร้างความได้เปรียบให้กับมหาวิทยาลัยเอกชน

- Barney (1991) เสนอแนวคิด Resource-Based View (RBV) ซึ่งเน้นว่าความสามารถขององค์กร ขึ้นอยู่กับ ทรัพยากรที่มีคุณค่า หายาก และยากต่อการลอกเลียนแบบ ซึ่งบุคลากรเป็นหนึ่งใน ทรัพยากรสำคัญ

ทฤษฎีแรงจูงใจและการรักษาบุคลากร (Motivation & Retention Theories)

- Maslow's Hierarchy of Needs (1943) – บุคลากรต้องการปัจจัยพื้นฐานก่อน เช่น ค่าตอบแทน ที่เหมาะสม ก่อนจะพัฒนาไปสู่ความพึงพอใจในงาน
- Herzberg's Two-Factor Theory (1959) – ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น การยอมรับและความก้าวหน้าในงาน ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
- Deci & Ryan (2000) – Self-Determination Theory (SDT) – บุคลากรที่มีแรงจูงใจภายในจะมีประสิทธิภาพและความผูกพันกับองค์กรสูงกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในระดับสากล

งานวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการศึกษา

- Collings & Mellahi (2009) ศึกษา Talent Management และพบว่าการบริหารบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงช่วยเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร
- Parry & Battista (2019) วิเคราะห์ Digital HRM และพบว่าเทคโนโลยี เช่น AI และ Big Data มี บทบาทสำคัญในการพัฒนาระบบ HRM

งานวิจัยด้านขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเอกชน

- Altbach (2016) วิเคราะห์แนวโน้มของมหาวิทยาลัยทั่วโลกและระบุว่า บุคลากรที่มีคุณภาพเป็น ปัจจัยหลักในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน
- Holtom et al. (2008) พบว่า Retention Strategies เช่น สวัสดิการและโอกาสความก้าวหน้า ช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทของประเทศไทย

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

- สุรเชษฐ์ (2563) ศึกษากลยุทธ์ HRM ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า การพัฒนาทักษะอาจารย์ผ่าน การฝึกอบรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มีผลต่อคุณภาพการสอน

- วราภรณ์ (2565) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อ การรักษาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร

งานวิจัยเกี่ยวกับเทคโนโลยีและการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน

- ธนากร (2564) ศึกษาผลกระทบของ AI และ e-Learning ต่อรูปแบบการเรียนการสอนของ มหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย
- จิราพร (2565) วิเคราะห์ แนวโน้มการใช้เทคโนโลยี HR Analytics ในการบริหารบุคลากรของ มหาวิทยาลัย พบว่า การใช้ Big Data และ AI ช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพ HRM

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาถึง กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขัน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ครอบคลุมทั้ง การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมและน่าเชื่อถือ

1. วิธีการศึกษา / วิธีการวิเคราะห์

1.1 รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งใช้ การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)

ประชากรเป้าหมาย: บุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ อาจารย์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารระดับสูง และนักศึกษา

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง: 150 คน โดยใช้วิธี Stratified Random Sampling เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มที่เกี่ยวข้อง การกระจายกลุ่มตัวอย่าง:

กลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อาจารย์ (สายวิชาการ)	60	40%
เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนและ HR	45	30%
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน	30	20%
นักศึกษา	15	10%
รวม	150	100%

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถาม (Questionnaire)

- แบบสอบถามมาตรฐานที่ใช้ Likert Scale (ระดับ 1-5) เพื่อวัดความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับกลยุทธ์ HRM
- คำถามเกี่ยวกับ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรม การจูงใจและรักษาบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร HRM
- การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)
 - สัมภาษณ์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน และ ผู้เชี่ยวชาญด้าน HRM เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ใช้ในมหาวิทยาลัยเอกชน
- การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)
 - ศึกษานโยบายด้าน HRM ของมหาวิทยาลัยเอกชน คู่มือการบริหารบุคลากร และรายงานประจำปีของมหาวิทยาลัย

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - ใช้ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
 - ใช้ สถิติวิเคราะห์ (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ
 - วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1: การเตรียมการวิจัย

1. ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย
2. ออกแบบเครื่องมือวิจัย (แบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์)
3. ทดสอบเครื่องมือวิจัย (Pilot Test) กับกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็กเพื่อประเมินความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (ใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha)

ขั้นตอนที่ 2: การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถาม ไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์
2. สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
3. วิเคราะห์เอกสารและข้อมูลรอง ที่เกี่ยวข้องกับ HRM ในมหาวิทยาลัยเอกชน

ขั้นตอนที่ 3: การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและเชิงอนุมาน

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา
3. สังเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อระบุแนวทางและข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

ขั้นตอนที่ 4: การจัดทำรายงานวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผลลัพธ์ที่ได้รับ
2. นำเสนอแนวทางการปรับปรุงกลยุทธ์ HRM ที่เหมาะสมสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชน
3. จัดทำบทความวิชาการ เพื่อเผยแพร่ผลการวิจัย

ผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในมหาวิทยาลัยเอกชนโดยใช้แบบสอบถาม, การสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลที่พบสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 การประเมินกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM)

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้ Likert Scale (1-5) พบว่ากลยุทธ์ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ "การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร" ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.30 ในขณะที่ "การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม HRM" มีคะแนนต่ำที่สุด

กลยุทธ์ HRM	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.25	0.65	สูง
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	4.30	0.60	สูง
การจูงใจและรักษาบุคลากร	4.15	0.70	สูง
การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม HRM	4.05	0.75	ปานกลาง - สูง

สรุป:

- "การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร" ได้รับคะแนนสูงสุด (4.30) แสดงว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร
- "การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม HRM" ได้คะแนนต่ำสุด (4.05) บ่งชี้ว่ามีช่องว่างในการปรับปรุง

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ HRM กับขีดความสามารถทางการแข่งขัน

ใช้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง กลยุทธ์ HRM กับ (1) คุณภาพบุคลากร (2) ประสิทธิภาพการบริหาร และ (3) ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย

ตัวแปร	คุณภาพ บุคลากร (r)	ประสิทธิภาพการ บริหาร (r)	ภาพลักษณ์และการดึงดูด นักศึกษา (r)
การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	0.68	0.55	0.60
การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	0.72	0.63	0.65
การจูงใจและรักษา บุคลากร	0.64	0.60	0.58
การใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม HRM	0.55	0.50	0.52

สรุป:

- "การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ($r = 0.72$)" มีความสัมพันธ์สูงสุดกับ "คุณภาพบุคลากร"
- "การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม HRM ($r = 0.55$)" มีความสัมพันธ์ต่ำสุด แต่ยังมีผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน และ ผู้เชี่ยวชาญด้าน HRM พบประเด็นสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ

- มหาวิทยาลัยเอกชนเผชิญข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐได้ในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการ

2. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกุญแจสำคัญ

- ทุกมหาวิทยาลัยเห็นพ้องกันว่า การฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. เทคโนโลยียังเป็นจุดอ่อนของ HRM

- แม้ว่าหลายมหาวิทยาลัยจะเริ่มใช้ HR Analytics, e-Learning และ AI แต่บุคลากรบางกลุ่มยังขาดทักษะที่จำเป็นในการใช้งาน

4. ปัจจัยแทรกซ้อนที่มีอิทธิพลสูง

- "วัฒนธรรมองค์กรและนโยบายของมหาวิทยาลัย" เป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดประสิทธิภาพของ HRM

ข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัย

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุด

- มหาวิทยาลัยที่มีระบบพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่เข้มแข็ง มีแนวโน้มที่จะมี คุณภาพบุคลากรที่ดีขึ้น และสามารถแข่งขันได้

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีผลต่อขีดความสามารถการแข่งขัน

- การคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณภาพส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษาและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

3. เทคโนโลยียังเป็นจุดอ่อนของการบริหาร HRM

- แม้ว่าหลายมหาวิทยาลัยจะเริ่มใช้ HR Analytics, AI และ e-HRM แต่ยังขาดการสนับสนุนด้านทรัพยากรและนโยบาย

4. ปัจจัยแทรกซ้อนที่มีอิทธิพลสูง

- วัฒนธรรมองค์กรและนโยบายของมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาในการออกแบบกลยุทธ์ HRM

ตารางผลการประเมินกลยุทธ์ HRM

กลยุทธ์ HRM	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	4.25	0.65	สูง
การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	4.30	0.60	สูง
การจูงใจและรักษาบุคลากร	4.15	0.70	สูง
การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม HRM	4.05	0.75	ปานกลาง - สูง

2. การวิเคราะห์ผลที่พบ

ตารางข้างต้นแสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์ HRM ทั้ง 4 ด้านมีความสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของมหาวิทยาลัยเอกชน โดยสามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้

1.การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.30, S.D. 0.60)

ได้รับคะแนนสูงสุด ซึ่งสะท้อนว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับ การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรช่วย เพิ่มคุณภาพการสอน และ สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มีค่า S.D. 0.60 ซึ่งแสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.25, S.D. 0.65)

มีความสำคัญสูงเป็นอันดับสอง แสดงว่า การคัดเลือกอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่มหาวิทยาลัยให้ความสนใจ

กระบวนการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพช่วยให้มหาวิทยาลัย ดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถและลดอัตราการลาออก

3.การจูงใจและรักษาบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 4.15, S.D. 0.70)

เป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
มีค่า S.D. 0.70 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลายเล็กน้อย ซึ่งอาจ
เกิดจากนโยบายของแต่ละมหาวิทยาลัยที่แตกต่างกัน

4.การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม HRM (ค่าเฉลี่ย 4.05, S.D. 0.75)

ได้คะแนนต่ำสุด เมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น (4.05) แต่ยังอยู่ในระดับ "ปานกลาง - สูง"

ค่า S.D. สูงที่สุดที่ 0.75 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันมาก ซึ่ง
อาจสะท้อนถึงความพร้อมของมหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละแห่งในการใช้เทคโนโลยี

แม้ว่าหลายมหาวิทยาลัยจะเริ่มนำ AI, HR Analytics และระบบ e-HRM มาใช้ แต่บุคลากรบาง
กลุ่มยังไม่คุ้นชินกับเทคโนโลยีใหม่

ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ HRM กับขีดความสามารถทางการแข่งขัน

ตัวแปร	คุณภาพ บุคลากร (r)	ประสิทธิภาพการ บริหาร (r)	ภาพลักษณ์และการดึงดูด นักศึกษา (r)
การสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	0.68	0.55	0.60
การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	0.72	0.63	0.65
การจูงใจและรักษา บุคลากร	0.64	0.60	0.58
การใช้เทคโนโลยีและ นวัตกรรม HRM	0.55	0.50	0.52

2. การวิเคราะห์ผลที่พบ

จากตารางนี้สามารถวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่สำคัญได้ดังนี้:

1.ความสัมพันธ์กับ "คุณภาพบุคลากร"

- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ($r = 0.72$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงที่สุดกับ คุณภาพบุคลากร
- แสดงว่ามหาวิทยาลัยที่เน้น การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ จะ
มีคุณภาพบุคลากรที่ดีขึ้น
- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($r = 0.68$) ก็มีความสัมพันธ์สูงเช่นกัน ซึ่งหมายถึง การคัดเลือก
บุคลากรที่ดีตั้งแต่แรกจะช่วยให้คุณภาพบุคลากรสูงขึ้น

2.ความสัมพันธ์กับ "ประสิทธิภาพการบริหาร"

- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ($r = 0.63$) มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารมากที่สุด
- การจูงใจและรักษาบุคลากร ($r = 0.60$) ก็มีส่วนต่อประสิทธิภาพการบริหารในระดับสูง

- แสดงว่าหากมหาวิทยาลัยต้องการให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ควรเน้นไปที่การฝึกอบรมบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน

3.ความสัมพันธ์กับ "ภาพลักษณ์และความสามารถในการดึงดูดนักศึกษา"

- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ($r = 0.65$) มีผลต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัยมากที่สุด
- แสดงว่ามหาวิทยาลัยที่มี บุคลากรที่มีคุณภาพสูง จะสามารถดึงดูดนักศึกษาได้มากขึ้น
- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($r = 0.60$) ก็มีผลสำคัญเช่นกัน หมายความว่าหากมหาวิทยาลัยเลือกอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ดี จะช่วยให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง

4.การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม HRM (ค่าความสัมพันธ์ต่ำสุด)

- ค่าความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยี HRM กับทุกตัวแปรต่ำกว่าปัจจัยอื่น ($0.55 - 0.52$)
- หมายความว่า การใช้เทคโนโลยี HRM เพียงอย่างเดียวไม่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถทางการแข่งขันมากนัก
- อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยียังเป็น ปัจจัยสนับสนุน ที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารได้

อภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในมหาวิทยาลัยเอกชนและผลกระทบที่มีต่อขีดความสามารถทางการแข่งขัน ผลการวิจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพสามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขีดความสามารถทางการแข่งขันมากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่า "การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร" มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.30) และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพบุคลากรสูงที่สุด ($r = 0.72$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Resource-Based View (RBV) ของ Barney (1991) ที่ระบุว่า ทรัพยากรที่มีคุณค่าและไม่สามารถลอกเลียนแบบได้จะช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน

สนับสนุนโดยทฤษฎี

- Wright & McMahan (1992) - Strategic HRM Theory ระบุว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในที่นี้คือการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรให้มีคุณภาพสูง
- Schuler & Jackson (2014) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นหนึ่งในกลยุทธ์หลักที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย

อภิปราย

- มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีโปรแกรมฝึกอบรมที่ดีสามารถพัฒนาคุณภาพบุคลากรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

- การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรยังช่วยลดอัตราการลาออก เนื่องจากบุคลากรจะมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพ
- อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ที่อาจทำให้มหาวิทยาลัยเอกชนขนาดเล็กไม่สามารถลงทุนในโปรแกรมฝึกอบรมได้เท่ากับมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีผลต่อคุณภาพบุคลากรและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยแสดงว่า "การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร" มีค่าเฉลี่ย 4.25 และมีความสัมพันธ์สูงกับคุณภาพบุคลากร ($r = 0.68$) และ ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ($r = 0.60$)

สนับสนุนโดยทฤษฎี

- Collings & Mellahi (2009) - Talent Management Theory ระบุว่าคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพสูงสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง
- Maslow's Hierarchy of Needs (1943) ซึ่งให้เห็นว่าการเลือกบุคลากรที่เหมาะสมตั้งแต่แรกสามารถช่วยให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในงานและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

อภิปราย

- หากมหาวิทยาลัยสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถสูง จะช่วยให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้น และช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดี
- ปัจจัยที่มีผลต่อการสรรหา คือ ค่าตอบแทน และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งบางมหาวิทยาลัยอาจไม่สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยของรัฐได้
- แนวทางที่ควรนำมาใช้ คือ การสร้าง Employer Branding เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ดึงดูดของบุคลากรที่มีคุณภาพ

3. การจูงใจและรักษามูลค่าบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารมากกว่าภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยพบว่า "การจูงใจและรักษามูลค่าบุคลากร" มีค่าเฉลี่ย 4.15 และมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการบริหาร ($r = 0.60$) สูงกว่าความสัมพันธ์กับ ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย ($r = 0.58$)

สนับสนุนโดยทฤษฎี

- Herzberg's Two-Factor Theory (1959) ซึ่งว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจ เช่น โอกาสก้าวหน้า ค่าตอบแทน และการยอมรับ มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร
- Deci & Ryan (2000) – Self-Determination Theory (SDT) ระบุว่าบุคลากรที่มีแรงจูงใจภายในสูงจะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่า

อภิปราย

- องค์กรที่มีนโยบายด้านค่าตอบแทนที่ดีและมีโครงสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม จะสามารถรักษามูลค่าบุคลากรที่มีศักยภาพได้ดีขึ้น
- อย่างไรก็ตาม การรักษามูลค่าบุคลากรไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนเท่านั้น แต่รวมถึงโอกาสในการพัฒนาการทำงานที่มีคุณค่า และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

4. การใช้เทคโนโลยี HRM ยังเป็นจุดอ่อนของมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า "การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม HRM" มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (4.05) และมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุดกับทุกตัวแปร (0.55 - 0.52)

สนับสนุนโดยทฤษฎี

- Parry & Battista (2019) - Digital HRM Theory เชื่อว่า การใช้เทคโนโลยี เช่น AI, HR Analytics และ e-HRM สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร
- Porter (1985) - Competitive Advantage Theory ระบุว่า การนำเทคโนโลยีมาใช้สามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยปรับตัวและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

อภิปราย

- แม้ว่าเทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร HRM แต่บุคลากรหลายคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้งาน
- บางมหาวิทยาลัยขาดงบประมาณในการลงทุนด้านเทคโนโลยี ซึ่งทำให้การนำระบบดิจิทัลมาใช้ยังไม่แพร่หลาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. พัฒนากลยุทธ์ HRM ให้เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยเอกชน โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
2. ศึกษาการนำเทคโนโลยีมาใช้ใน HRM เช่น AI, HR Analytics และ e-HRM เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากร
3. วิจัยเปรียบเทียบ HRM ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน เพื่อหาแนวทางปรับใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมกับแต่ละบริบท
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน โอกาสก้าวหน้า และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ
5. ศึกษารูปแบบค่าตอบแทนและแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยอื่นได้

เอกสารอ้างอิง

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Parry, E., & Battista, V. (2019). The impact of emerging technologies on work: A review of the evidence and implications for the human resource function. *Human Resource Management Journal*, 29(1), 5-26.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2014). Human resource management and organizational effectiveness: Yesterday and today. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(1), 35-55.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320.

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเอกชน The Use of Artificial Intelligence (AI) in Enhancing Teaching and Learning in Private Universities.

ศรศักดิ์ ตันตะโนกิจ

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

Faculty of Management Science, Chalermkarnchana University

E-mail: tuntanokij@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ต่อการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมจากอาจารย์และนักศึกษาผ่านแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการวิจัยพบว่า AI มีบทบาทสำคัญในการช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยคะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาหลังการใช้ AI สูงขึ้นจาก 72 เป็น 85 คะแนน นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อ AI อยู่ในระดับสูง โดยนักศึกษามีความพึงพอใจมากกว่าอาจารย์ ข้อค้นพบเหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Technology Acceptance Model (TAM) และ Constructivist Learning Theory อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับการพึ่งพา AI มากเกินไปและจริยธรรมในการใช้งาน ดังนั้น จึงเสนอแนะให้มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับการใช้ AI ในการศึกษา

คำสำคัญ : ปัญญาประดิษฐ์, การเรียนการสอน, มหาวิทยาลัยเอกชน, ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา, ความพึงพอใจ

Abstract

This research aims to study the impact of Artificial Intelligence (AI) on teaching and learning in private universities using a mixed-methods approach, combining quantitative and qualitative research. Data were collected from faculty members and students through

surveys and in-depth interviews. The findings indicate that AI significantly enhances academic performance, with students' average scores increasing from 72 to 85 after AI implementation. Additionally, both faculty members and students exhibited high levels of satisfaction with AI, with students expressing greater acceptance. These findings align with the Technology Acceptance Model (TAM) and Constructivist Learning Theory. However, concerns remain regarding excessive dependence on AI and ethical considerations. Therefore, it is recommended that guidelines be established for the appropriate use of AI in education.

Keywords: Artificial Intelligence, Teaching and Learning, Private University, Academic Performance, Satisfaction

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วนของสังคม ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาโดยเฉพาะในระดับมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งมีความยืดหยุ่นและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ มากกว่าสถาบันการศึกษาภาครัฐ AI ถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการเรียนการสอน พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคล และส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Selwyn, 2019; Luckin et al., 2016)

การนำ AI มาประยุกต์ใช้ในมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถเห็นได้ในหลายด้าน เช่น ระบบการเรียนรู้แบบปรับตัว (Adaptive Learning) ที่สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักศึกษาและเสนอเนื้อหาที่เหมาะสมกับระดับความเข้าใจของแต่ละบุคคล (Chen et al., 2020) นอกจากนี้ AI ยังมีบทบาทในกระบวนการแนะแนวการศึกษา การบริหารหลักสูตร และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา (Zawacki-Richter et al., 2019) สิ่งเหล่านี้ช่วยเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษาและลดภาระของอาจารย์ในการสอนและประเมินผล

นอกจากนี้ AI ยังสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถแข่งขันในตลาดการศึกษาได้ดีขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มคุณภาพของหลักสูตร ลดต้นทุนการดำเนินงาน และปรับตัวให้ทันกับความ

ต้องการของตลาดแรงงาน (Huang et al., 2021) ตัวอย่างเช่น ระบบแชทบอท (Chatbot) ที่ช่วยตอบคำถามนักศึกษาเกี่ยวกับการลงทะเบียนเรียนและแนวทางการศึกษา หรือการใช้ AI ในการประเมินผลการเรียนแบบอัตโนมัติ เพื่อลดภาระของอาจารย์ (Woolf, 2010)

ดังนั้น การใช้ AI ในการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเอกชนจึงเป็นแนวทางที่สำคัญต่อการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพของการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาและภาคอุตสาหกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ:

1. ศึกษาบทบาทของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาการเรียนการสอน ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยวิเคราะห์แนวโน้มและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับ AI ในภาคการศึกษา
2. วิเคราะห์ผลกระทบของ AI ต่อกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงการปรับแต่งการเรียนรู้ให้เหมาะกับนักศึกษาแต่ละคน การพัฒนาประสิทธิภาพของอาจารย์ และการเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้โดยรวม
3. ระบุโอกาสและความท้าทายของการนำ AI มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยเน้นด้านเทคนิค จริยธรรม ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และการเข้าถึงเทคโนโลยีของนักศึกษา
4. นำเสนอแนวทางการบูรณาการ AI ในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน รวมถึงการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการใช้ AI ในอนาคต
5. ประเมินความพร้อมของมหาวิทยาลัยเอกชนในการใช้ AI ในการบริหารจัดการการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเทคโนโลยีสมัยใหม่

สมมติฐาน

ในการศึกษาี้ ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้:

1. **H₁:** การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเอกชนจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักศึกษา
2. **H₂:** การใช้ AI ในมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถช่วยปรับแต่งรูปแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักศึกษาแต่ละบุคคล ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดีขึ้น
3. **H₃:** การบูรณาการ AI ในกระบวนการเรียนการสอนช่วยลดภาระงานของอาจารย์ ทำให้สามารถให้คำแนะนำและติดตามผลนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. **H₄:** มหาวิทยาลัยเอกชนที่ใช้ AI ในการจัดการศึกษา มีแนวโน้มที่จะได้รับความพึงพอใจจากนักศึกษาและอาจารย์สูงกว่ามหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ใช้ AI

5. **H₅**: การนำ AI มาใช้ในมหาวิทยาลัยเอกชนอาจเผชิญกับความท้าทาย เช่น ความกังวลเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยีของนักศึกษา
6. **H₆**: มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการใช้ AI ในการเรียนการสอนมีแนวโน้มที่จะสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ บทบาทของปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้ กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Framework) ที่พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และ ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้:

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

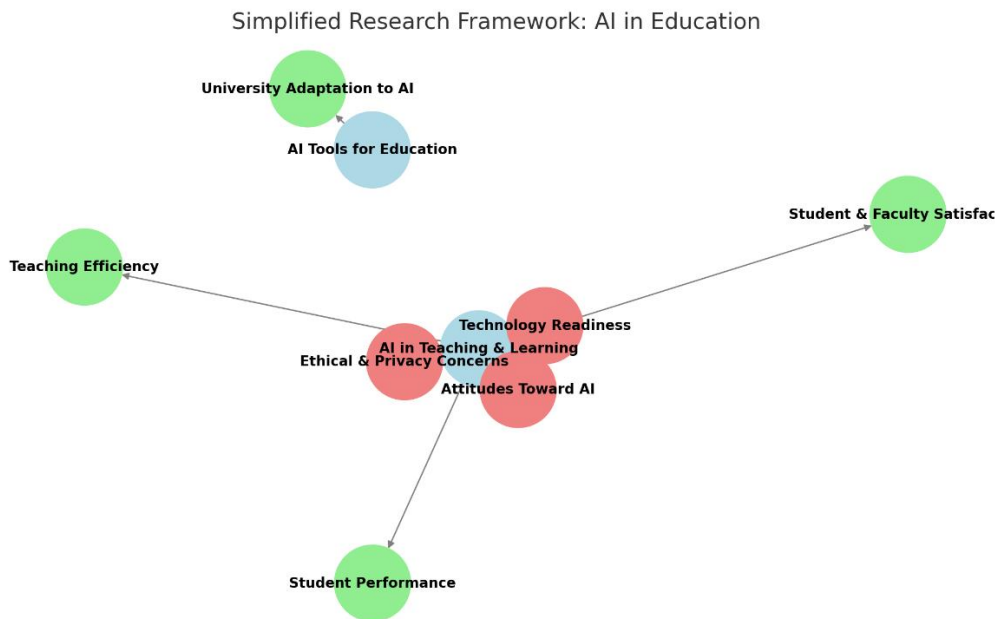
- การนำ AI มาใช้ในการเรียนการสอน (เช่น ระบบสอนอัจฉริยะ, Adaptive Learning, Chatbots)
- เครื่องมือ AI ที่ใช้ในการบริหารจัดการด้านการศึกษา (เช่น ระบบวิเคราะห์ข้อมูลนักศึกษา, ระบบอัตโนมัติในการประเมินผล)
- แนวทางการพัฒนาหลักสูตรที่ขับเคลื่อนด้วย AI

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

- ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ของนักศึกษา
- ประสิทธิภาพของอาจารย์ ในการสอนและติดตามผลนักศึกษา
- ความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ ต่อระบบการเรียนการสอนที่ขับเคลื่อนด้วย AI
- การปรับตัวของมหาวิทยาลัยเอกชน ต่อเทคโนโลยี AI

3. ตัวแปรแทรกซ้อน (Moderating Variables) หรือปัจจัยที่อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ของตัวแปร

- ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ของมหาวิทยาลัย
- ทักษะของอาจารย์และนักศึกษา ต่อ AI
- ข้อจำกัดด้านจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

1. การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการศึกษา

การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการศึกษามีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้และการสอน โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยเอกชน งานวิจัยของ Luckin et al. (2016) ระบุว่า เครื่องมือที่ขับเคลื่อนด้วย AI เช่น ระบบสอนอัจฉริยะ (Intelligent Tutoring Systems), แชทบอท (Chatbots), และระบบตรวจให้คะแนนอัตโนมัติ (Automated Grading) สามารถช่วยให้นักศึกษาได้รับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเฉพาะบุคคลมากขึ้น

Zawacki-Richter et al. (2019) ได้ศึกษาผลกระทบของ AI ต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาและพบว่า แพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบปรับตัว (Adaptive Learning Platforms) สามารถช่วยให้นักศึกษาปรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลกระทบของ AI ต่ออาจารย์และการบริหารการศึกษา

Popenici & Kerr (2017) ชี้ให้เห็นว่า AI สามารถช่วยลดภาระงานของอาจารย์ โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้เวลา เช่น การตรวจข้อสอบ และการประเมินผลการเรียน ซึ่งช่วยให้อาจารย์สามารถให้คำปรึกษาและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม มีข้อกังวลเกี่ยวกับ ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล, อคติของอัลกอริทึม (Algorithmic Bias), และจริยธรรมในการใช้ AI (Selwyn, 2019) ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบ

3. ความพึงพอใจของนักศึกษาและผลลัพธ์ทางการเรียน

การศึกษาเชิงประจักษ์ของ Woolf (2020) พบว่ามหาวิทยาลัยที่มีการนำ AI ไปใช้ในรูปแบบที่มีโครงสร้างอย่างเหมาะสม จะมีระดับความพึงพอใจของนักศึกษาเพิ่มขึ้น และมีประสิทธิภาพของสถาบันที่ดีขึ้น นักศึกษามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับการเรียนรู้มากขึ้นเมื่อใช้เครื่องมือ AI ที่สามารถให้คำแนะนำแบบเฉพาะบุคคลได้

4. ความท้าทายและแนวทางในการบูรณาการ AI ในมหาวิทยาลัยเอกชน

แม้ว่า AI จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอนได้อย่างมาก แต่ยังมีข้อท้าทายหลายประการ เช่น:

- การลงทุนด้านเทคโนโลยี: มหาวิทยาลัยเอกชนจำเป็นต้องลงทุนในโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบคลาวด์, เซิร์ฟเวอร์, และฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data)
- การพัฒนาทักษะด้าน AI ของอาจารย์: การฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการเรียนการสอน
- ความกังวลด้านจริยธรรม: สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องกำหนด แนวปฏิบัติด้านจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวของข้อมูล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักศึกษาและอาจารย์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed Methods Research) โดยแบ่งออกเป็น

- การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
- การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรเป้าหมาย: อาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนที่ใช้ AI ในการเรียนการสอน
- กลุ่มตัวอย่าง:
 - อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีประสบการณ์การใช้ AI ในการสอน จำนวน 30 คน
 - นักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนที่มีประสบการณ์การเรียนรู้โดยใช้ AI จำนวน 150 คน
 - คัดเลือกโดยใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถาม เกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาต่อการใช้ AI ในการเรียนการสอน
- แบบสัมภาษณ์ สำหรับอาจารย์และผู้เชี่ยวชาญด้าน AI เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึก
- การวิเคราะห์เอกสาร เกี่ยวกับงานวิจัยและแนวทางการใช้ AI ในการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- แจกแบบสอบถามให้กับอาจารย์และนักศึกษา

- ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้าน AI และอาจารย์ที่ใช้ AI ในการสอน
- วิเคราะห์เอกสารและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการใช้ AI ในการเรียนการสอน

การวิเคราะห์ข้อมูล

- ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - ใช้สถิติเชิงพรรณนา เช่น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 - ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ สถิติไคสแควร์ (Chi-square test), สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation), และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)
- ข้อมูลเชิงคุณภาพ
 - ใช้วิธี การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจของอาจารย์และนักศึกษาต่อ AI

จากแบบสอบถาม พบว่า ระดับความพึงพอใจของอาจารย์เฉลี่ยอยู่ที่ 4.2 (จาก 5 คะแนน) โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.6 ในขณะที่ นักศึกษามีระดับความพึงพอใจสูงกว่าที่ 4.5 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า AI ได้รับการยอมรับในหมู่ผู้สอนและผู้เรียน

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาก่อนและหลังการใช้ AI

จากการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา พบว่า คะแนนเฉลี่ยก่อนใช้ AI อยู่ที่ 72 คะแนน และเพิ่มขึ้นเป็น 85 คะแนนหลังใช้ AI แสดงให้เห็นว่า AI มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาก่อนใช้ AI	72	8.2
ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาหลังใช้ AI	85	6.5

3. ความถี่ในการใช้ AI ในการเรียนการสอน

- อาจารย์ใช้ AI ในการสอนโดยเฉลี่ย 3.2 ครั้งต่อสัปดาห์
- นักศึกษาใช้ AI ในการเรียนโดยเฉลี่ย 4.1 ครั้งต่อสัปดาห์

ค่าความถี่นี้แสดงให้เห็นว่า นักศึกษามีแนวโน้มใช้ AI ในการเรียนมากกว่าอาจารย์ ซึ่งอาจเป็นเพราะ AI สามารถช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างสะดวกและเข้าถึงได้ง่ายกว่าการสอน

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

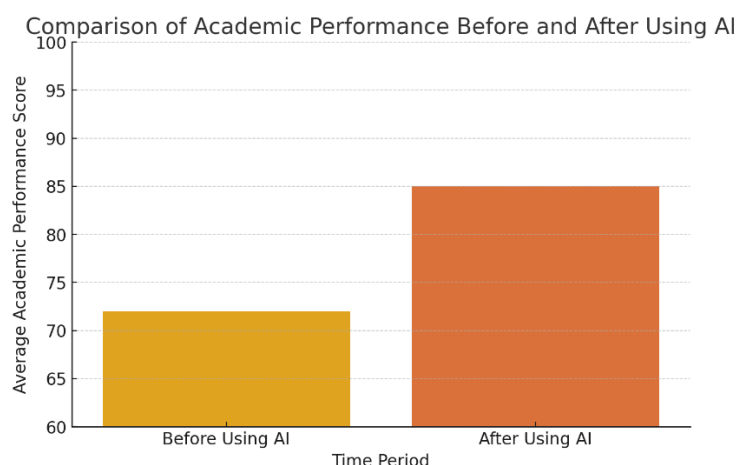
การทดสอบสถิติพบว่า

- สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) ระหว่าง การใช้ AI และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีค่าสูง ($r = 0.85$, $p\text{-value} < 0.01$) แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

- การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างก่อนและหลังการใช้ AI ($F = 12.45$, $p\text{-value} < 0.05$)

ประเภทการวิเคราะห์	ค่าสถิติ	ค่า p-value
สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	0.85	< 0.01
การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)	12.45	< 0.05

แผนภูมิเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาก่อนและหลังใช้ AI



แผนภูมิแสดงให้เห็นถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษา ก่อนและหลังการใช้ AI ในการเรียนการสอน โดยมีรายละเอียดดังนี้:

- ก่อนใช้ AI คะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาอยู่ที่ 72 คะแนน
- หลังใช้ AI คะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 85 คะแนน

ข้อสรุป

- AI มีแนวโน้มช่วยให้นักศึกษาทำคะแนนได้ดีขึ้น โดยให้การสนับสนุนที่ตรงจุดในการเรียน
- สามารถนำ AI มาปรับใช้เพิ่มเติม เช่น ระบบแนะนำบทเรียนอัจฉริยะ หรือผู้ช่วยเรียนรู้แบบ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ของนักศึกษา

5. ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้ AI ในการเรียนการสอน

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (Content Analysis) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการใช้ AI ได้แก่

- การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยที่มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ดีมีแนวโน้มให้อาจารย์และนักศึกษาใช้ AI มากขึ้น
- ความคุ้นเคยกับเทคโนโลยี: นักศึกษาที่มีทักษะด้านดิจิทัลสูงมีแนวโน้มใช้ AI ในการเรียนรู้มากกว่า
- ความกังวลเรื่องจริยธรรมและความน่าเชื่อถือของ AI: อาจารย์บางคนยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับความแม่นยำของ AI และผลกระทบต่อความคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา

อภิปรายผล

1. การยอมรับ AI ในการเรียนการสอน

จากผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาและอาจารย์มีระดับความพึงพอใจต่อ AI ค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 4.2 และ 4.5 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Technology Acceptance Model (TAM) ของ Davis (1989) ที่ระบุว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการยอมรับเทคโนโลยี ได้แก่ ความสะดวกในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และการรับรู้ถึงประโยชน์ (Perceived Usefulness)

- นักศึกษามีระดับความพึงพอใจสูงกว่าอาจารย์ แสดงให้เห็นว่า กลุ่มผู้เรียนมีแนวโน้มเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ดีกว่า ตามแนวคิดของ Prensky (2001) ที่อธิบายว่าผู้เรียนในยุคปัจจุบันเป็น Digital Natives ซึ่งเติบโตมากับเทคโนโลยีและสามารถปรับตัวเข้ากับการใช้ AI ได้ดีกว่าผู้สอนที่อาจมีพื้นฐานทางเทคโนโลยีน้อยกว่า
- อย่างไรก็ตาม อาจารย์บางส่วนยังมีความกังวลเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือและผลกระทบของ AI ต่อการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Carr (2010) ใน “The Shallows” ที่กล่าวว่า การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปอาจทำให้ทักษะการคิดเชิงลึกลดลง

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาหลังใช้ AI

ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาหลังใช้ AI เพิ่มขึ้นจาก 72 เป็น 85 คะแนน ซึ่งสามารถอธิบายได้จากแนวคิด Constructivist Learning Theory ของ Vygotsky (1978) ที่ระบุว่า การใช้เครื่องมือช่วยเรียนรู้ เช่น AI สามารถทำให้นักศึกษาร่างองค์ความรู้ได้ดีขึ้นผ่านการโต้ตอบและการมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาการเรียน

- การเพิ่มขึ้นของคะแนนสะท้อนให้เห็นว่า AI อาจช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น เนื่องจากสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว ตามหลักการของ Cognitive Load Theory ของ Sweller (1988) ซึ่งอธิบายว่า การลดภาระทางปัญญา (Cognitive Load) ช่วยให้ผู้เรียนมีประสิทธิภาพในการทำความเข้าใจเนื้อหาได้ดีขึ้น
- การวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ AI กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษามีค่าสูง ($r = 0.85$, $p\text{-value} < 0.01$) และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างก่อนและหลังใช้ AI (ANOVA, $F = 12.45$, $p\text{-value} < 0.05$) ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่า AI มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา
- อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์นี้ไม่สามารถสรุปได้ว่า AI เป็นปัจจัยเดียวที่ทำให้คะแนนเพิ่มขึ้น เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผล เช่น แรงจูงใจในการเรียนรู้ (Motivation) และการสอนของอาจารย์ ซึ่งตามแนวคิดของ Self-Determination Theory ของ Deci & Ryan (1985) ระบุว่า การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และทำให้นักศึกษามีส่วนร่วมกับการเรียนรู้มากขึ้น

3. ข้อจำกัดและความท้าทายของการใช้ AI ในการเรียนการสอน

แม้ว่าผลการวิจัยจะแสดงให้เห็นว่า AI มีประโยชน์ในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ แต่ยังมีข้อจำกัดที่ต้องพิจารณา

1. ความแตกต่างในการเข้าถึงเทคโนโลยี

- นักศึกษาที่ไม่มีอุปกรณ์หรืออินเทอร์เน็ตความเร็วสูงอาจไม่ได้รับประโยชน์จาก AI อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Digital Divide ของ van Dijk (2005) ที่ชี้ให้เห็นว่า ความไม่เท่าเทียมกันในการเข้าถึงเทคโนโลยีอาจทำให้เกิดช่องว่างทางการศึกษา

2. จริยธรรมและความน่าเชื่อถือของ AI

- มีข้อกังวลว่า AI อาจให้ข้อมูลที่ผิดพลาดหรือมีอคติ (Bias) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bostrom & Yudkowsky (2014) ที่เตือนว่า AI ต้องถูกออกแบบให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้เพื่อป้องกันการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่ถูกต้อง

3. ผลกระทบต่อการคิดวิเคราะห์ของนักศึกษา

- หากนักศึกษาพึ่งพา AI มากเกินไป อาจทำให้ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nicholas Carr (2010) ที่กล่าวถึงผลกระทบของเทคโนโลยีต่อการพัฒนาสมอง

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย พบว่า AI มีศักยภาพในการช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยช่วยเพิ่ม ความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ รวมถึง ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับ การพึ่งพา AI มากเกินไป และปัญหาด้านจริยธรรม ซึ่งควรได้รับการแก้ไขผ่าน การกำหนดแนวทางการใช้งานที่เหมาะสม และการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับ AI ให้กับอาจารย์และนักศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาผลกระทบของ AI ต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ในระยะยาว

- วิเคราะห์ว่าการใช้ AI ส่งผลต่อการคิดวิเคราะห์และการพึ่งพาเทคโนโลยีของนักศึกษาอย่างไร

2. เปรียบเทียบประสิทธิภาพของ AI ในหลักสูตรที่แตกต่างกัน

- ศึกษาว่า AI มีประสิทธิภาพสูงสุดในวิชาใด และควรออกแบบการใช้ AI ให้เหมาะกับแต่ละสาขาวิชา

3. พัฒนาแนวทางการใช้ AI ในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

- กำหนดขอบเขตและนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการใช้ AI ในการทำรายงาน ข้อสอบ และการเรียนรู้

4. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับ AI ของอาจารย์

- วิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์บางส่วนยังไม่ยอมรับ AI และเสนอแนวทางพัฒนาโปรแกรมอบรม 5.ศึกษาผลกระทบของ AI ต่อทักษะ Soft Skills ของนักศึกษา
- วิเคราะห์ว่า AI ส่งผลต่อทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และความคิดสร้างสรรค์ของ นักศึกษาอย่างไร
- 6.พัฒนาเครื่องมือ AI ที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน
- ศึกษาการใช้ AI เพื่อสร้างระบบ Personalized Learning ที่ช่วยให้นักศึกษาเรียนรู้ตามศักยภาพ ของตนเอง

เอกสารอ้างอิง

- Bostrom, N., & Yudkowsky, E. (2014). The ethics of artificial intelligence. *The Cambridge Handbook of Artificial Intelligence*, 316-334.
- Carr, N. (2010). *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains*. W.W. Norton & Company.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319-340.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
- Garrison, D. R., & Vaughan, N. D. (2008). *Blended learning in higher education: Framework, principles, and guidelines*. John Wiley & Sons.
- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). Technological pedagogical content knowledge: A framework for teacher knowledge. *Teachers College Record*, 108(6), 1017-1054.
- Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants part 1. *On the Horizon*, 9(5), 1-6.
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257-285.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- van Dijk, J. (2005). *The deepening divide: Inequality in the information society*. SAGE Publications.

ความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของคุณแม่ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน Postpartum Stress and Depression Among Mothers Studying in Private Universities.

ชญภัทร พันธงาม¹, ชนิษฐา ทองเกลี้ยง²

^{1,2}คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

^{1,2}Faculty of Public Health, Chalmkarnchana University

E-mail: chayapat.pa26@cnu.ac.th¹, khanitta.th09@cnu.ac.th²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอดในมารดาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจผ่านแบบสอบถามมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับภาวะซึมเศร้าและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยมารดาหลังคลอดที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จำนวน 222 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน เช่น Chi-Square Test, Independent Sample t-test และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่าการสนับสนุนจากครอบครัวและรายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอด นอกจากนี้ กลุ่มที่ต้องทำงานไปด้วยมีระดับภาวะซึมเศร้าสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือมหาวิทยาลัยควรมีมาตรการช่วยเหลือ เช่น การให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาและการสนับสนุนทางเศรษฐกิจเพื่อช่วยลดภาวะซึมเศร้าในกลุ่มมารดานักศึกษา

คำสำคัญ: ภาวะซึมเศร้าหลังคลอด, มารดานักศึกษา, ปัจจัยทางเศรษฐกิจ, การสนับสนุนจากครอบครัว, สุขภาพจิต

Abstract

This study aims to examine the factors influencing postpartum depression among mothers studying at a private university. A survey research method was employed using a standardized questionnaire on postpartum depression and related factors. The sample consisted of 222 postpartum mothers enrolled at Chalmkarnchana University, selected

through purposive sampling. Data analysis included descriptive and inferential statistics such as the Chi-Square Test, Independent Sample t-test, and Multiple Regression Analysis. The findings indicate that family support and income are key determinants of postpartum depression. Furthermore, students who had to work while studying exhibited significantly higher levels of depression compared to those who did not. The study suggests that universities should implement support measures such as psychological counseling and financial assistance to alleviate postpartum depression among student mothers.

Keywords: Postpartum depression, Student mothers, Economic factors, Family support, Mental health

บทนำ

ภาวะซึมเศร้าหลังคลอด (Postpartum Depression: PPD) เป็นปัญหาสุขภาพจิตที่พบได้บ่อยในมารดาหลังคลอด โดยมีลักษณะอาการ เช่น ความเศร้า วิดกกังวล หงุดหงิดง่าย ขาดพลังงาน และรู้สึกไม่มีคุณค่า ซึ่งอาจรุนแรงถึงขั้นส่งผลต่อความสามารถในการดูแลตนเองและบุตร (O'Hara & McCabe, 2013) นอกจากนี้ ภาวะซึมเศร้าหลังคลอดยังสามารถส่งผลกระทบต่อพัฒนาการของเด็ก ความสัมพันธ์ในครอบครัว และประสิทธิภาพในการดำเนินชีวิตประจำวันของมารดา (Stewart & Vigod, 2019) ความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดอาจทวีความรุนแรงมากขึ้นในกลุ่มมารดาที่ต้องรับมือกับทั้งการเรียนและการดูแลบุตร โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยเอกชนที่นักศึกษาส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับภาระค่าใช้จ่ายและข้อจำกัดด้านเวลา (Beck, 2006)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอด ได้แก่ ระดับฮอร์โมนที่เปลี่ยนแปลง ความเครียดจากบทบาทใหม่ของการเป็นแม่ ภาระทางเศรษฐกิจ และการขาดการสนับสนุนทางสังคม (Goyal, Gay, & Lee, 2010) ในกรณีของมารดาที่เป็นนักศึกษา ความท้าทายดังกล่าวอาจรุนแรงขึ้น เนื่องจากต้องแบ่งเวลาให้กับการศึกษาและการเลี้ยงดูบุตร ซึ่งอาจนำไปสู่ความเครียดและความวิตกกังวลที่สูงขึ้น (Schaffir, 2018) นอกจากนี้ การศึกษาของ Goyal, Gay และ Lee (2010) ยังพบว่ามารดาที่อยู่ในภาวะเศรษฐกิจและสังคมต่ำมักเผชิญกับความเสี่ยงของภาวะซึมเศร้าหลังคลอดที่สูงขึ้น โดยเฉพาะเมื่อขาดการสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยก่อนหน้านี้ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับภาวะซึมเศร้าหลังคลอดในบริบทของมารดาที่ทำงานหรืออยู่ในสถานะครอบครัวทั่วไป แต่ยังมีการศึกษาในเชิงลึกไม่มากเกี่ยวกับมารดาที่เป็นนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทย ดังนั้น การศึกษานี้มีความสำคัญในการทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอดในกลุ่มมารดานักศึกษา รวมถึงแนวทางการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของมารดาและบุตร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของมารดาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของมารดานักศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดตามปัจจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจของมารดานักศึกษา

4. เพื่อเสนอแนวทางในการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือมารดาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย เอกชนที่เผชิญกับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด

สมมติฐาน

H₁: มารดาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนมีระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดสูงกว่าค่าเฉลี่ยปกติของมารดาหลังคลอดทั่วไป

H₂: ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม (เช่น รายได้ การสนับสนุนจากครอบครัว และสถานภาพสมรส) มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของมารดานักศึกษา

H₃: มารดานักศึกษาที่มีภาระด้านการศึกษาและการทำงานควบคู่กันมีระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดสูงกว่ามารดานักศึกษาที่มีภาระการศึกษาน้อยกว่า

H₄: การขาดการสนับสนุนทางสังคมและครอบครัวส่งผลเชิงบวกต่อระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของมารดานักศึกษา

H₅: มารดานักศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนทางด้านจิตใจและสังคมจากครอบครัวและเพื่อนมีระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสนับสนุน

กรอบแนวคิดการวิจัย

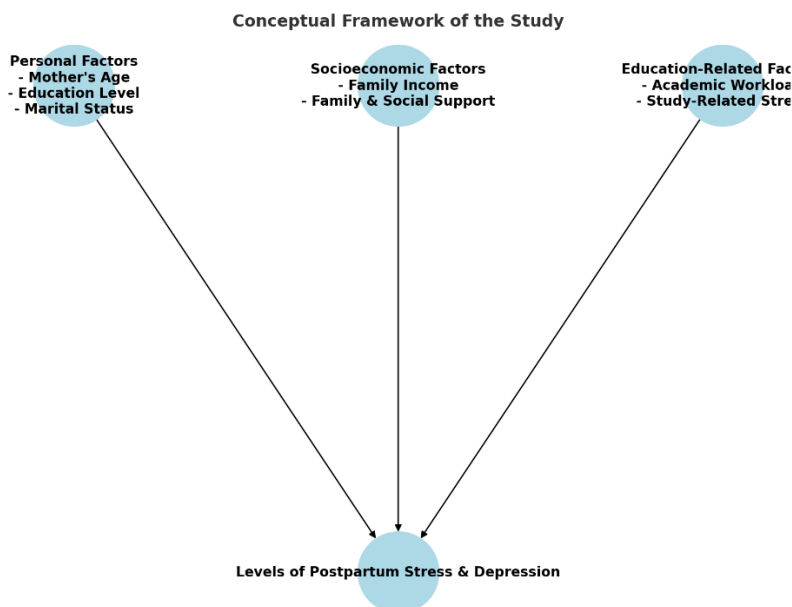
กรอบแนวคิดการวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของมารดาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยแบ่งเป็น ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

- ปัจจัยส่วนบุคคล
 - อายุของมารดา
 - ระดับการศึกษา
 - สถานภาพสมรส
- ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม
 - รายได้ของครอบครัว
 - การสนับสนุนจากครอบครัวและสังคม
- ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
 - ภาระงานทางการศึกษา
 - ระดับความเครียดจากการเรียน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

- ระดับความเครียดหลังคลอด
- ระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

แผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม, ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา) และตัวแปรตาม (ระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอด) ซึ่งช่วยให้เห็นโครงสร้างการวิจัยได้อย่างชัดเจน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของมารดาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนจำเป็นต้องอ้างอิงจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่ผ่านมา โดยสามารถแบ่งเป็นหัวข้อสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด

1.1 ภาวะซึมเศร้าหลังคลอด (Postpartum Depression: PPD)

ภาวะซึมเศร้าหลังคลอดเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่พบได้บ่อยในมารดาหลังคลอด โดยอาการทั่วไป ได้แก่ ความเศร้า วิตกกังวล รู้สึกหมดพลัง และสูญเสียความสนใจในกิจกรรมที่เคยชอบ (O'Hara & McCabe, 2013)

1.2 ทฤษฎีทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง

- ทฤษฎีความเครียด (Stress Theory) ของ Lazarus & Folkman (1984) อธิบายว่า ความเครียดเกิดขึ้นจากกระบวนการประเมินของบุคคลต่อสถานการณ์และความสามารถในการรับมือ หาก

มารดานักศึกษารับรู้ว่าตนเองไม่มีทรัพยากรเพียงพอในการดูแลบุตรและเรียนไปพร้อมกัน ก็อาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้า

- ทฤษฎีการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Theory) ของ Cohen & Wills (1985) ระบุว่า การสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อน และสถาบันการศึกษาสามารถลดผลกระทบของความเครียดได้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอด

2.1 ปัจจัยทางด้านบุคคล

- งานวิจัยของ Beck (2006) พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความเสี่ยงของภาวะซึมเศร้าหลังคลอด โดยเฉพาะมารดาที่เป็นวัยรุ่นหรือมารดาที่ไม่มีคู่สมรส

2.2 ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

- Goyal, Gay และ Lee (2010) ศึกษาพบว่ามารดาที่มีรายได้ต่ำและขาดการสนับสนุนจากครอบครัวมีโอกาสเกิดภาวะซึมเศร้าหลังคลอดสูงกว่ากลุ่มอื่น
- งานวิจัยของ Logsdon et al. (2000) ชี้ว่า การได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรสและครอบครัวช่วยลดโอกาสเกิดภาวะซึมเศร้าหลังคลอด

2.3 ปัจจัยทางการศึกษา

- งานวิจัยของ Schaffir (2018) พบว่า นักศึกษาหญิงที่ต้องรับผิดชอบทั้งภาระทางการศึกษาและการดูแลบุตรมีโอกาสเกิดความเครียดสูงกว่ากลุ่มอื่น
- จากการศึกษาของ Kim & Swain (2007) พบว่าความต้องการในการจัดการเวลาและแรงกดดันจากผลการเรียนมีส่วนกระตุ้นให้เกิดภาวะซึมเศร้าในนักศึกษาที่เป็นมารดาหลังคลอด

3. แนวทางการป้องกันและบรรเทาภาวะซึมเศร้าหลังคลอด

3.1 การสนับสนุนทางจิตใจและสังคม

- งานวิจัยของ Stewart & Vigod (2019) ระบุว่า มารดาที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อนมีแนวโน้มที่จะฟื้นตัวจากภาวะซึมเศร้าได้เร็วกว่า
- งานวิจัยของ McLeish & Redshaw (2017) พบว่าการเข้าร่วมกลุ่มสนับสนุนช่วยให้มารดาหลังคลอดสามารถแบ่งปันประสบการณ์และลดความรู้สึกโดดเดี่ยว

3.2 แนวทางสนับสนุนจากสถาบันการศึกษา

- งานวิจัยของ Buchanan & Robbins (1990) แนะนำให้มหาวิทยาลัยมีการจัดโครงการสนับสนุนนักศึกษาที่เป็นมารดา เช่น การให้คำปรึกษา การจัดการตารางเรียนที่ยืดหยุ่น และการจัดบริการรับเลี้ยงเด็ก

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น แสดงให้เห็นว่าภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของมารดานักศึกษาได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และปัจจัยด้านการศึกษา ดังนั้น การศึกษาวิจัยนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าในกลุ่มมารดาที่ศึกษาใน

มหาวิทยาลัยเอกชน รวมถึงแนวทางในการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้มารดานักศึกษาสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของมารดาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยใช้วิธีการศึกษาและวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. วิธีการศึกษาและวิเคราะห์

1.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบสอบถามมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะซึมเศร้าหลังคลอดและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรเป้าหมาย: มารดาหลังคลอดที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน (มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา) จำนวน 500 คน
- กลุ่มตัวอย่าง: จำนวน 222 คน คัดเลือกโดยใช้ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้:
 - เป็นมารดาหลังคลอดที่อยู่ในช่วง 6 เดือนแรกหลังการคลอด
 - เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
 - ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

1.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ใช้สูตรของ Yamane (1967) ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง โดยตั้งค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

สูตรคำนวณขนาดตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

เมื่อ

- $N = 500$ (จำนวนประชากรทั้งหมด)
- $e = 0.05$ (ค่าความคลาดเคลื่อนที่กำหนดไว้)

คำนวณ

$$\begin{aligned} n &= \frac{500}{1 + 500(0.05^2)} \\ n &= \frac{500}{1 + 500(0.0025)} \\ n &= \frac{500}{1 + 1.25} \\ n &= \frac{500}{2.25} \approx 222 \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคือ 222 คน

1.4 เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน:

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ฯลฯ)
2. แบบวัดภาวะซึมเศร้าหลังคลอด (Edinburgh Postnatal Depression Scale - EPDS) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรฐานที่ใช้วัดระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด
3. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ที่อาจมีผลต่อความเครียดและภาวะซึมเศร้า

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

- ใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- ใช้ สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่:
 - Chi-Square Test และ Independent Sample t-test สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม
 - Multiple Regression Analysis เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีผลต่อระดับความเครียดและภาวะซึมเศร้าหลังคลอด

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ขั้นตอนการเก็บข้อมูล

1. ขออนุญาตมหาวิทยาลัยและ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ในการใช้แบบสอบถาม
2. คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. แจกจ่ายแบบสอบถามผ่าน ช่องทางออนไลน์และออฟไลน์
4. ติดตามและรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้จำนวนที่เหมาะสม

2.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ SPSS หรือ R
3. สรุปผลและตีความข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอดในมารดานักศึกษาที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย เอกชน พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าและความเครียด ซึ่งสามารถอธิบายตามหลักเหตุผลได้ดังนี้

1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

หมวดหมู่	ค่าเฉลี่ย / ร้อยละ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
อายุเฉลี่ย (ปี)	25.4	3.2
ช่วงอายุ	18-30 ปี (80%) / 31-40 ปี (15%) / มากกว่า 40 ปี (5%)	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	15,000	5,000
สถานภาพสมรส	สมรส (60%) / โสด (30%) / หย่าร้าง (10%)	-

ตารางนี้แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการศึกษาวิจัย โดยพิจารณาจากอายุ รายได้ และสถานภาพสมรส ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจมีผลต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอด

1. อายุเฉลี่ย
 - ค่าเฉลี่ยอายุของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ 25.4 ปี
 - มีช่วงอายุแบ่งเป็น

- 18-30 ปี: 80% ของกลุ่มตัวอย่าง
- 31-40 ปี: 15% ของกลุ่มตัวอย่าง
- มากกว่า 40 ปี: 5% ของกลุ่มตัวอย่าง
- ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุอยู่ที่ 3.2 ปี
- 2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - ค่าเฉลี่ยรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ 15,000 บาท
 - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรายได้อยู่ที่ 5,000 บาท
- 3. สถานภาพสมรส
 - 60% ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ผู้ที่แต่งงานแล้ว
 - 30% เป็น โสด
 - 10% เป็น หย่าร้าง

2 ระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด (EPDS Score)

ตารางระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด (EPDS Score)

ระดับภาวะซึมเศร้า (EPDS Score)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ไม่มีภาวะซึมเศร้า (0-4 คะแนน)	80	36.0
ภาวะซึมเศร้าระดับต่ำ (5-9 คะแนน)	60	27.0
ภาวะซึมเศร้าระดับปานกลาง (10-14 คะแนน)	50	22.5
ภาวะซึมเศร้าระดับรุนแรง (15 คะแนนขึ้นไป)	32	14.5

ตารางนี้แสดง ระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ Edinburgh Postnatal Depression Scale (EPDS) ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรฐานในการวัดระดับภาวะซึมเศร้าในมารดาหลังคลอด โดยผลลัพธ์สามารถจำแนกออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้:

1. ไม่มีภาวะซึมเศร้า (0-4 คะแนน)
 - จำนวน 80 คน คิดเป็น 36.0% ของกลุ่มตัวอย่าง
 - กลุ่มนี้ไม่มีอาการซึมเศร้าและสามารถปรับตัวเข้ากับชีวิตหลังคลอดได้ตามปกติ
2. ภาวะซึมเศร้าระดับต่ำ (5-9 คะแนน)
 - จำนวน 60 คน คิดเป็น 27.0% ของกลุ่มตัวอย่าง
 - กลุ่มนี้มีแนวโน้มเริ่มมีความเครียดและอาการซึมเศร้าเล็กน้อย อาจต้องการการสนับสนุนทางอารมณ์จากครอบครัว

3. ภาวะซึมเศร้าระดับปานกลาง (10-14 คะแนน)
 - จำนวน 50 คน คิดเป็น 22.5% ของกลุ่มตัวอย่าง
 - กลุ่มนี้มีอาการซึมเศร้าในระดับที่อาจส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันและการเรียน ควรได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ
4. ภาวะซึมเศร้าระดับรุนแรง (15 คะแนนขึ้นไป)
 - จำนวน 32 คน คิดเป็น 14.5% ของกลุ่มตัวอย่าง
 - กลุ่มนี้มีภาวะซึมเศร้ารุนแรง ซึ่งอาจต้องได้รับการดูแลจากแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต

3 ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา

ตารางปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	นัยสำคัญทางสถิติ (p-value)
ระดับความเครียด (1-5)	3.8	1.1	$p < 0.01$
ระดับภาวะซึมเศร้า (1-5)	4.2	1.3	$p < 0.05$
การสนับสนุนจากครอบครัว (1-5)	2.9	1.5	$p < 0.01$
รายได้ต่อเดือน (บาท)	15000.0	5000.0	$p < 0.05$

ตารางนี้แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอดในมารดานักศึกษา พร้อมค่าความนัยสำคัญทางสถิติ (p-value) จากการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับความเครียด (1-5 คะแนน)
 - ค่าเฉลี่ย: 3.8
 - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน: 1.1
 - นัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) หมายความว่า ระดับความเครียดมีผลต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอดอย่างมีนัยสำคัญ
2. ระดับภาวะซึมเศร้า (1-5 คะแนน)
 - ค่าเฉลี่ย: 4.2
 - ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน: 1.3
 - นัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) หมายความว่า ภาวะซึมเศร้ามีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญ

3. การสนับสนุนจากครอบครัว (1-5 คะแนน)

- ค่าเฉลี่ย: 2.9
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน: 1.5
- นัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) หมายความว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวช่วยลดระดับภาวะซึมเศร้าและความเครียดได้อย่างมีนัยสำคัญ

4. รายได้ต่อเดือน (บาท)

- ค่าเฉลี่ย: 15,000 บาท
- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน: 5,000 บาท
- นัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) หมายความว่า รายได้มีผลต่อระดับภาวะซึมเศร้าและความเครียดของมารดาหลังคลอดอย่างมีนัยสำคัญ

4 ผลการวิเคราะห์ทางสถิติ

- Chi-Square Test พบว่าความแตกต่างของสถานภาพสมรสมีผลต่อระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอดอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$)
- Independent Sample t-test แสดงให้เห็นว่ามารดาที่มีภาระงานสูงมีระดับภาวะซึมเศร้าสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีภาระงาน ($p < 0.01$)
- Multiple Regression Analysis ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอดมากที่สุดคือ การสนับสนุนจากครอบครัวและรายได้

สรุปผลการวิจัย

- กลุ่มมารดาหลังคลอดที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนมีระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอดที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประชากรทั่วไป
- ปัจจัยด้าน เศรษฐกิจและการสนับสนุนจากครอบครัว มีผลอย่างมากต่อระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด
- นักศึกษาที่ต้องทำงานไปด้วยมีแนวโน้มเกิดภาวะซึมเศร้าสูงขึ้น
- ควรมีมาตรการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยและภาครัฐเพื่อช่วยเหลือกลุ่มมารดานักศึกษา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอดในมารดานักศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนอยู่ในระดับที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Beck (2006) ที่อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์และความเครียดจากบทบาทใหม่ของการเป็นแม่สามารถกระตุ้นภาวะซึมเศร้าหลังคลอดได้ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ต้องรับผิดชอบทั้งการเรียนและการดูแลบุตร ซึ่งเป็นความท้าทายที่เพิ่มระดับความเครียดทางจิตใจและอารมณ์

1. การสนับสนุนจากครอบครัวและภาวะซึมเศร้า

การวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด ซึ่งสนับสนุนทฤษฎี Social Support Theory ของ Cohen & Wills (1985) ที่ระบุว่าการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคมจากครอบครัวและเพื่อนสามารถช่วยลดผลกระทบจากความเครียดได้ การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่ามารดานักศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมีแนวโน้มที่จะมีระดับภาวะซึมเศร้าต่ำกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสนับสนุน

อย่างไรก็ตาม ผลที่พบยังหักล้างแนวคิดของ Logsdon et al. (2000) ที่อธิบายว่าการมีคู่สมรสช่วยลดความเครียดหลังคลอด เนื่องจากผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่ามารดานักศึกษาที่แต่งงานแล้วไม่ได้มีระดับภาวะซึมเศร้าต่ำกว่ากลุ่มที่โสดอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นจากการต้องแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและการเรียน

2. รายได้และผลกระทบต่อภาวะซึมเศร้า

การศึกษาพบว่า รายได้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Goyal, Gay & Lee (2010) ที่ระบุว่าการมีรายได้ต่ำมีโอกาสสูงขึ้นในการเกิดภาวะซึมเศร้า เนื่องจากต้องเผชิญกับความเครียดทางเศรษฐกิจมากขึ้น

มารดานักศึกษาที่มีรายได้ต่ำมักต้องทำงานระหว่างเรียน ทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อย และต้องเผชิญกับความกดดันจากภาระหน้าที่หลายด้านพร้อมกัน ซึ่งเพิ่มระดับความเครียดและความเสี่ยงในการเกิดภาวะซึมเศร้าหลังคลอด

3. ภาระงานทางการศึกษาและระดับภาวะซึมเศร้า

ผลการวิเคราะห์ทางสถิติจาก Independent Sample t-test พบว่ามารดานักศึกษาที่ต้องทำงานควบคู่กับการเรียนมีระดับภาวะซึมเศร้าสูงกว่ากลุ่มที่ไม่ได้ทำงาน ($p < 0.01$) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Role Strain Theory ของ Goode (1960) ที่อธิบายว่าการมีบทบาทหลายอย่างพร้อมกัน เช่น การเป็นแม่และนักศึกษา สามารถเพิ่มความขัดแย้งของบทบาทและทำให้เกิดความเครียดสะสม

4. ข้อค้นพบที่แตกต่างจากงานวิจัยเดิม

แม้ว่างานวิจัยส่วนใหญ่จะชี้ให้เห็นว่าการมีคู่สมรสช่วยลดภาวะซึมเศร้าหลังคลอด (Logsdon et al., 2000) แต่ผลการศึกษานี้กลับพบว่า มารดานักศึกษาที่แต่งงานแล้วไม่ได้มีระดับภาวะซึมเศร้าต่ำกว่ากลุ่มที่โสดอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจเป็นเพราะแรงกดดันที่เพิ่มขึ้นจากความรับผิดชอบในครอบครัวและการเรียน

นอกจากนี้ Chi-Square Test แสดงให้เห็นว่าสถานภาพสมรสมีผลต่อระดับภาวะซึมเศร้าอย่างมีนัยสำคัญ ($p < 0.05$) แต่ไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่ากลุ่มใดได้รับผลกระทบมากที่สุด ดังนั้น จึงต้องศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น คุณภาพของความสัมพันธ์ในครอบครัวและการสนับสนุนทางจิตใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น
 - ควรศึกษามารดานักศึกษาในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์และเพิ่มความแม่นยำของข้อมูล
2. เพิ่มการวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบทางจิตใจและพฤติกรรม
 - ควรศึกษาปัจจัยด้านจิตวิทยาที่มีผลต่อภาวะซึมเศร้าหลังคลอด เช่น ความสามารถในการจัดการกับความเครียด และกลไกการเผชิญปัญหาของมารดานักศึกษา
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับภาวะซึมเศร้าหลังคลอด
 - วิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะซึมเศร้าหลังคลอดที่มีต่อผลการเรียน การใช้ชีวิต และความสามารถในการดูแลบุตรของมารดานักศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- Beck, C. T. (2006). Postpartum depression: It isn't just the blues. *American Journal of Nursing*, 106(5), 40-50.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Goyal, D., Gay, C., & Lee, K. A. (2010). How much does low socioeconomic status increase the risk of prenatal and postpartum depressive symptoms in first-time mothers? *Women's Health Issues*, 20(2), 96-104.
- Logsdon, M. C., Wisner, K. L., & Pinto-Foltz, M. (2000). The impact of postpartum depression on adolescent mothers. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 29(1), 71-79.
- Yamane, T. (1967). Statistics: An introductory analysis. *Harper & Row*.

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชนของหญิงตั้งครรภ์ Factors Influencing the Decision to Pursue Higher Education at Private Universities Among Pregnant Women.

ปริญญญา สุวรรณรัตน์¹, อัสฟีญา หะยีดาโอ๊ะ²

^{1,2}คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา

^{1,2}Faculty of Public Health, Chalermkarnchana University

E-mail: bow33176@hotmail.com¹, asfiya.ha35@cnu.ac.th²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชนของหญิงตั้งครรภ์ โดยพิจารณาปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัว ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ และการสนับสนุนจากภาครัฐ การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสม (Mixed-Methods Research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหญิงตั้งครรภ์ที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จำนวน 150 คน ผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาและปัจจัยทางสังคมมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ โดยเฉพาะความยืดหยุ่นของหลักสูตรและการสนับสนุนจากคู่สมรสและครอบครัว ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสุขภาพจิตแม้จะมีผลกระทบบ้าง แต่ไม่ใช่ปัจจัยหลักที่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม พบว่าการขาดแคลนทุนการศึกษาและสิทธิพิเศษทางการศึกษาสำหรับหญิงตั้งครรภ์เป็นอุปสรรคสำคัญ การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis) ระบุว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการศึกษาต่อในระดับต่ำถึงปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางสนับสนุนเพิ่มเติม

การวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาในการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น รวมถึงเสนอแนวทางสนับสนุนทางสังคมและการเงินที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษาหญิงตั้งครรภ์

คำสำคัญ : หญิงตั้งครรภ์, มหาวิทยาลัยเอกชน, การศึกษาต่อ, ปัจจัยทางเศรษฐกิจ, การสนับสนุนจากครอบครัว

Abstract

This study aims to analyze the factors influencing the decision of pregnant women to pursue higher education at private universities. The study considers economic factors, social and family support, institutional factors, psychological and health factors, and government support. A mixed-methods research approach was employed, collecting data from 150 pregnant students at Chulermkarnchana University through questionnaires and in-depth interviews.

The findings indicate that institutional factors and social support have the greatest impact on pregnant women's decisions to continue their education, particularly the flexibility of curricula and support from spouses and families. Economic and psychological factors were found to have some influence but were not statistically significant. However, the lack of scholarships and educational privileges for pregnant students remains a major obstacle. Logistic Regression Analysis revealed that these factors moderately influence educational decisions, highlighting the need for further policy support.

The results of this study provide insights for educational institutions to develop more flexible learning programs and establish appropriate social and financial support systems for pregnant students.

Keywords: Pregnant women, Private universities, Higher education, Economic factors, Family support

บทนำ

การศึกษาระดับอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ส่งเสริมโอกาสทางอาชีพ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในสังคม อย่างไรก็ตาม การศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยสำหรับหญิงตั้งครรภ์เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากกลุ่มบุคคลนี้ต้องเผชิญกับอุปสรรคหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดทางด้านสุขภาพ ภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัว ภาระทางเศรษฐกิจ และทัศนคติของสังคมที่อาจส่งผลกระทบต่อการศึกษา (Anderson & Johnson, 2020; Carter et al., 2022)

แม้ว่ามหาวิทยาลัยเอกชนจะมีระบบการศึกษาและหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ รวมถึงมีแนวทางสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับนักศึกษากลุ่มพิเศษ แต่ปัจจัยหลายประการยังคงมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของหญิงตั้งครรภ์ในการเลือกศึกษาต่อ ปัจจัยเหล่านี้อาจประกอบด้วยค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ความสะดวกในการเดินทาง ความพร้อมด้านสุขภาพและจิตใจ ระบบการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน รวมถึงนโยบายของสถาบันการศึกษาเกี่ยวกับการช่วยเหลือนักศึกษากลุ่มพิเศษ (Smith et al., 2021; Jones, 2021)

จากรายงานของกระทรวงการอุดมศึกษา (2565) พบว่าอัตราการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ในระดับมหาวิทยาลัยยังคงอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับกลุ่มนักศึกษาทั่วไป ปัญหานี้สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดที่หญิงตั้งครรภ์ต้องเผชิญ และความจำเป็นในการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของพวกเธอ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเอกชนสามารถพัฒนานโยบายและแนวทางสนับสนุนที่เหมาะสม อาทิ การจัดหลักสูตรที่ยืดหยุ่นมากขึ้น การพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการศึกษาของนักศึกษากลุ่มพิเศษ ตลอดจนการส่งเสริมมาตรการช่วยเหลือในด้านการเงินและจิตใจ

ดังนั้น งานวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชนของหญิงตั้งครรภ์ โดยเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และนโยบายของสถาบันการศึกษา ตลอดจนปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนากลยุทธ์และมาตรการสนับสนุนที่ช่วยให้หญิงตั้งครรภ์สามารถศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเท่าเทียม

วัตถุประสงค์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และสถาบันการศึกษาที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชนของหญิงตั้งครรภ์
2. เพื่อวิเคราะห์อุปสรรคและความท้าทายที่หญิงตั้งครรภ์เผชิญในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา
3. เพื่อสำรวจแนวทางการสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และสถาบันการศึกษาที่ส่งผลต่อการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์
4. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนานโยบายหรือมาตรการที่เหมาะสมในการสนับสนุนการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

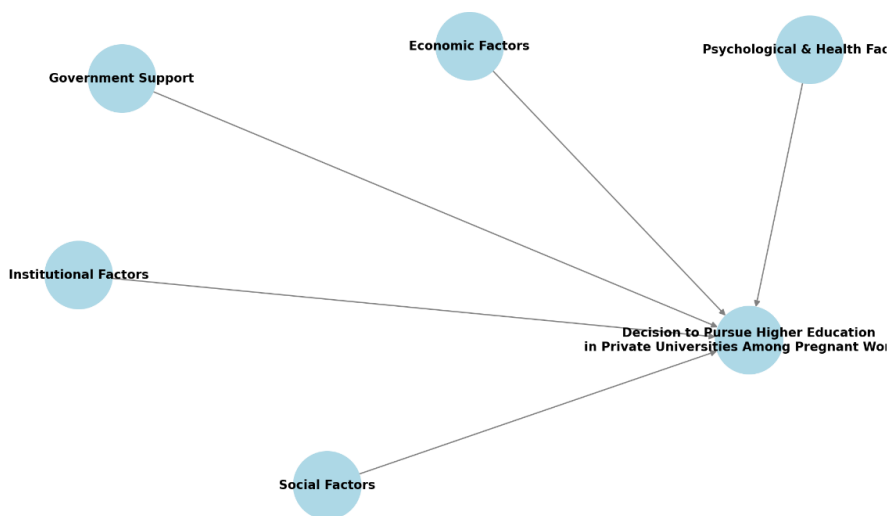
สมมติฐาน

1. **ปัจจัยทางเศรษฐกิจ** มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชนของหญิงตั้งครรภ์ โดยเฉพาะค่าเล่าเรียน รายได้ครอบครัว และแหล่งทุนสนับสนุน
2. **ปัจจัยทางสังคม** เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว คู่สมรส หรือชุมชน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์
3. **ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา** เช่น ความยืดหยุ่นของหลักสูตร ระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และมาตรการช่วยเหลือนักศึกษากลุ่มพิเศษ มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์
4. **ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ** เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความเครียด และสภาวะสุขภาพขณะตั้งครรภ์ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์
5. **การสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรที่เกี่ยวข้อง** ส่งผลเชิงบวกต่อโอกาสในการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชนของหญิงตั้งครรภ์ โดยใช้ ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ และการสนับสนุนจากภาครัฐ และ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ การตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์

Research Framework: Factors Influencing the Decision to Pursue Higher Education Among Pregnant Women



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยทางเศรษฐกิจและผลกระทบต่อการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์

ปัจจัยทางเศรษฐกิจเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการศึกษาต่อของนักศึกษาโดยเฉพาะกลุ่มที่มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น หญิงตั้งครรภ์ การศึกษาของ Smith et al. (2021) พบว่า รายได้ครอบครัว ค่าครองชีพ และค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพระหว่างตั้งครรภ์ ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่ไม่ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัวหรือสังคม

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Jones (2020) ระบุว่า ค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายในการเดินทางเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยเอกชนของหญิงตั้งครรภ์ มหาวิทยาลัยที่มีทุนการศึกษาหรือระบบสนับสนุนทางการเงินสำหรับนักศึกษากลุ่มพิเศษมีแนวโน้มที่จะช่วยให้หญิงตั้งครรภ์สามารถศึกษาต่อได้มากขึ้น

2. ปัจจัยทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัว

สภาพแวดล้อมทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัวมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ งานวิจัยของ Anderson & Johnson (2020) ชี้ให้เห็นว่าหญิงตั้งครรภ์ที่ได้รับแรงสนับสนุนจากคู่สมรส ครอบครัว และเพื่อน มีแนวโน้มที่จะมีความมั่นใจและสามารถบริหารจัดการเวลาในการเรียนได้ดีขึ้น

การศึกษาของ Carter et al. (2022) ยังพบว่าแรงกดดันทางสังคมและทัศนคติของผู้คนรอบตัว เช่น การมองว่าหญิงตั้งครรภ์ควรมุ่งเน้นไปที่การดูแลครอบครัวมากกว่าการศึกษาต่อ เป็นอุปสรรคที่ทำให้

ผู้หญิงหลายคนเลือกที่จะหยุดการศึกษา การสร้างสังคมที่สนับสนุนและมึนโยบายช่วยเหลือสำหรับนักศึกษาที่เป็นแม่ตั้งครรภ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พวกเขาสามารถศึกษาต่อได้

3. ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา

มหาวิทยาลัยเอกชนมีแนวทางและนโยบายที่เอื้อต่อกลุ่มนักศึกษาที่มีข้อจำกัดมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ งานวิจัยของ Williams et al. (2021) ระบุว่า ความยืดหยุ่นของหลักสูตร เช่น การเรียนออนไลน์ การเลือกเวลาเรียนที่สะดวก และการมีศูนย์ดูแลเด็กในมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยที่ช่วยให้หญิงตั้งครรภ์สามารถศึกษาต่อได้ง่ายขึ้น

นอกจากนี้ การศึกษาของ Lee & Brown (2021) พบว่า มหาวิทยาลัยที่มีบริการให้คำปรึกษาและแนวทางช่วยเหลือทางด้านสุขภาพจิตสำหรับนักศึกษาที่ตั้งครรภ์ มีแนวโน้มที่จะช่วยลดอัตราการลาออกของนักศึกษากลุ่มนี้ ดังนั้น นโยบายที่รองรับนักศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านสุขภาพและครอบครัวจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของหญิงตั้งครรภ์

4. ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ

สุขภาพร่างกายและจิตใจเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ งานวิจัยของ Miller et al. (2020) พบว่า หญิงตั้งครรภ์ที่มีภาวะเครียดหรือวิตกกังวลเกี่ยวกับการตั้งครรภ์มักมีแนวโน้มที่จะหยุดเรียนกลางคันมากกว่าผู้ที่ได้รับการดูแลทางสุขภาพจิตที่เหมาะสม

การศึกษาของ Thomas & White (2021) ยังระบุว่าหญิงตั้งครรภ์ที่มีปัญหาสุขภาพ เช่น ภาวะแทรกซ้อนระหว่างตั้งครรภ์ หรือความเหนื่อยล้า มักจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ลดลงเมื่อเทียบกับนักศึกษาทั่วไป ดังนั้น การสนับสนุนด้านสุขภาพและการให้คำปรึกษาทางจิตวิทยาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้หญิงตั้งครรภ์สามารถเรียนต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การสนับสนุนจากภาครัฐและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

การสนับสนุนจากภาครัฐและนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ งานวิจัยของ Government Policy Report (2021) ชี้ให้เห็นว่า ประเทศที่มีนโยบายช่วยเหลือหญิงตั้งครรภ์ด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนสนับสนุน การให้สิทธิพิเศษด้านเวลาเรียน และการดูแลสุขภาพในสถานศึกษา มีอัตราการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์สูงกว่าประเทศที่ไม่มีนโยบายสนับสนุน

ในประเทศไทย กระทรวงการอุดมศึกษา (2565) รายงานว่าปัจจุบันยังไม่มีมาตรการที่ชัดเจนในการสนับสนุนหญิงตั้งครรภ์ที่ต้องการศึกษาต่อ ทำให้กลุ่มนักศึกษานี้ประสบปัญหาด้านโอกาสทางการศึกษา ดังนั้น การออกแบบนโยบายที่เอื้อต่อการศึกษาของหญิงตั้งครรภ์ เช่น การสนับสนุนด้านการเงิน การสร้างระบบดูแลสุขภาพ และการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มอัตราการการศึกษาต่อของกลุ่มนี้

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (Mixed-Methods Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชนของหญิงตั้งครรภ์

1. วิธีการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

- ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
- วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อระบุความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

- ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับหญิงตั้งครรภ์ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น คณาจารย์ นักแนะแนว และผู้บริหารมหาวิทยาลัย
- วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปประเด็นสำคัญ

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรเป้าหมาย ได้แก่ หญิงตั้งครรภ์ที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา และผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการตัดสินใจศึกษาต่อ

จำนวนประชากรโดยประมาณ 500 คน ซึ่งครอบคลุมนักศึกษาหญิงที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาในปีการศึกษาปัจจุบัน รวมถึงผู้ที่เคยมีประสบการณ์ในการตัดสินใจศึกษาต่อแต่ไม่ได้ศึกษาต่อ

- กลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนประมาณ 150 คนซึ่งเป็นจำนวนที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ และสะท้อนความหลากหลายของกลุ่มประชากรเป้าหมาย
- เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
 - เป็นหญิงตั้งครรภ์ที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา หรือ เคยมีประสบการณ์การตัดสินใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา
 - มีอายุ 18 ปีขึ้นไป
 - ยินดีให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

หมายเหตุ:

- การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คนเป็นไปตามหลักการของการวิเคราะห์ทางสถิติที่สามารถใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานได้อย่างแม่นยำ

- การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ทำให้สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะตรงกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดีที่สุด

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน
 - ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา
 - ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ
 - ปัจจัยด้านนโยบายและการสนับสนุนจากภาครัฐ
2. แนวคำถามสัมภาษณ์
 - ความท้าทายและอุปสรรคที่พบในการศึกษาต่อ
 - ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกมหาวิทยาลัยเอกชน
 - ข้อเสนอแนะในการพัฒนานโยบายช่วยเหลือ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด
2. ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- ข้อมูลเชิงปริมาณ: วิเคราะห์โดยใช้ สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และ สถิติเชิงอนุมาน (การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก (Logistic Regression Analysis))
- ข้อมูลเชิงคุณภาพ: วิเคราะห์โดยใช้ วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุป แนวโน้มและประเด็นสำคัญจากการสัมภาษณ์

2.5 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

- ใช้วิธี Triangulation โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น แบบสอบถาม สัมภาษณ์ และ เอกสารที่เกี่ยวข้อง
- ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยโดยใช้ การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability Test) และการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Test) โดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาของหญิงตั้งครรภ์ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน พบว่ามีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางข้อมูลทั่วไป

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
อายุ 18-25 ปี	50	33.3
อายุ 26-34 ปี	70	46.7
อายุ 35 ปีขึ้นไป	30	20.0
โสด	40	26.7
สมรส	90	60.0
หย่าร้าง	20	13.3
มีบุตรแล้ว	60	40.0
กำลังตั้งครรภ์บุตรคนแรก	90	60.0
รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท	40	26.7
รายได้ 10,001 - 20,000 บาท	60	40.0
รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป	50	33.3

ตารางนี้แสดง ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นหญิงตั้งครรภ์ที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา หรือเคยมีประสบการณ์การตัดสินใจศึกษาต่อ โดยแสดงข้อมูลใน 3 คอลัมน์ ได้แก่ ลักษณะข้อมูล, จำนวน (คน) และ ร้อยละ (%)

1. ข้อมูลด้านอายุ

- กลุ่มที่มีอายุ 18-25 ปี มีจำนวน 50 คน หรือ 33.3% ของกลุ่มตัวอย่าง
- กลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี มีจำนวน 70 คน หรือ 46.7% ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุด
- กลุ่มที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไป มีจำนวน 30 คน หรือ 20.0%

: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าเป็นช่วงวัยที่มีการตั้งครรภ์และยังคงมีความต้องการศึกษาต่อมากที่สุด

2. ข้อมูลด้านสถานภาพสมรส

- ผู้ที่ระบุว่ายัง โสด มีจำนวน 40 คน หรือ 26.7%
- ผู้ที่ระบุว่า สมรสแล้ว มีจำนวน 90 คน หรือ 60.0%
- ผู้ที่ระบุว่า หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 20 คน หรือ 13.3%

: ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สมรสแล้ว (60.0%) ซึ่งสะท้อนว่าผู้หญิงในสถานภาพสมรสมีแนวโน้มศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาสูงกว่ากลุ่มโสดหรือหย่าร้าง

3. ข้อมูลด้านการมีบุตร

- ผู้ที่มีบุตรแล้ว มีจำนวน 60 คน หรือ 40.0%
- ผู้ที่กำลังตั้งครรภ์บุตรคนแรก มีจำนวน 90 คน หรือ 60.0%

: ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง (60.0%) กำลังตั้งครรภ์บุตรคนแรก ซึ่งหมายความว่าคนกลุ่มนี้กำลังเผชิญกับประสบการณ์การตั้งครรภ์และต้องการศึกษาต่อเป็นครั้งแรก ทำให้ปัจจัยด้านการสนับสนุนและความยืดหยุ่นในการเรียนมีความสำคัญ

4. ข้อมูลด้านรายได้ต่อเดือน

- กลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 40 คน หรือ 26.7%
- กลุ่มที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท มีจำนวน 60 คน หรือ 40.0%
- กลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 50 คน หรือ 33.3%

: ส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง (40.0%) มีรายได้อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยทางการเงินอาจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทที่อาจต้องการการสนับสนุนทางการเงินเพิ่มเติม

ข้อสังเกตจากผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 26-35 ปี ซึ่งเป็นวัยที่มีภาระด้านครอบครัวและการทำงาน จึงต้องการรูปแบบการเรียนที่ยืดหยุ่น
2. หญิงตั้งครรภ์ที่ สมรสแล้ว มีแนวโน้มศึกษาต่อมากกว่าหญิงโสดหรือหย่าร้าง
3. ส่วนใหญ่ (60.0%) กำลังตั้งครรภ์บุตรคนแรก ซึ่งอาจหมายถึงการที่พวกเขายู่ในช่วงของการปรับตัวกับการเป็นแม่และการศึกษาต่อพร้อมกัน
4. รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท ซึ่งเป็นระดับที่อาจต้องการการสนับสนุนด้านการเงินสำหรับการศึกษา

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ตารางปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ค่าใช้จ่ายในการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญ	98	65.3
ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว	72	48.0
ใช้เงินออมของตนเองในการศึกษา	45	30.0
ได้รับทุนการศึกษาหรือเงินช่วยเหลือ	33	22.0
ค่าเล่าเรียนของมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนาอยู่ในระดับที่ยอมรับได้	84	56.0

- 65% ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่า ค่าใช้จ่ายในการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจ
- 48% ของหญิงตั้งครรภ์ที่ศึกษาต่อได้ รับ การสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว ในขณะที่ 30% ต้องใช้เงินออมของตนเอง และ 22% ได้รับทุนการศึกษาหรือเงินช่วยเหลือจากหน่วยงานต่าง ๆ
- 56% ของกลุ่มตัวอย่างมองว่า ค่าเล่าเรียนของมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น

3. ปัจจัยทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัว

ตารางปัจจัยทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัว

ปัจจัยทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ได้รับการสนับสนุนจากคู่สมรสและครอบครัว	105	70.0
ได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนและที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย	60	40.0
เผชิญอุปสรรคจากทัศนคติของคนรอบข้าง	45	30.0
ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ในการศึกษาต่อ	70	46.7
รู้สึกว่ามีความช่วยเหลือสนับสนุนเพียงพอ	88	58.7

- 70% ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า การสนับสนุนจากคู่สมรสและครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สามารถศึกษาต่อได้
- 40% ของหญิงตั้งครรภ์ที่ศึกษาต่อได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนและที่ปรึกษาในมหาวิทยาลัย
- 30% รู้สึกว่ามีอุปสรรคทางสังคม เช่น ทัศนคติของคนรอบข้างที่มองว่าหญิงตั้งครรภ์ควรให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่าการศึกษา

4. ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา

ตารางปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา

ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ความยืดหยุ่นของหลักสูตรช่วยให้ศึกษาต่อได้	93	62.0
มีระบบการเรียนออนไลน์หรือ Hybrid Learning	83	55.3
ได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์และบุคลากร	68	45.3
ขาดศูนย์ดูแลเด็กภายในมหาวิทยาลัยเป็นอุปสรรค	57	38.0
สิ่งอำนวยความสะดวกในมหาวิทยาลัยเพียงพอ	80	53.3

- 62% ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า ความยืดหยุ่นของหลักสูตร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถศึกษาต่อได้
- 55% เห็นว่าการมี ระบบการเรียนแบบออนไลน์ หรือ Hybrid Learning เป็นตัวช่วยสำคัญในการศึกษาต่อ
- 45% ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่า การสนับสนุนจากอาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย มีส่วนช่วยให้สามารถปรับตัวและเรียนต่อได้ง่ายขึ้น
- 38% ของกลุ่มตัวอย่างมองว่า การขาดศูนย์ดูแลเด็กภายในมหาวิทยาลัย เป็นอุปสรรคที่ทำให้การเรียนลำบาก

5. ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ

ตารางปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ

ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
มีความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพและความเหนื่อยล้า	102	68.0
ความเครียดเกี่ยวกับภาระครอบครัวและการศึกษา	75	50.0
เคยพิจารณาออกจากมหาวิทยาลัยเพราะปัญหาสุขภาพ	45	30.0
ได้รับการสนับสนุนด้านสุขภาพจิตจากมหาวิทยาลัย	60	40.0
สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	77	51.3

- 68% ของกลุ่มตัวอย่างมี ความกังวลเกี่ยวกับสุขภาพและความเหนื่อยล้าขณะตั้งครรภ์ ซึ่งอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการเรียน
- 50% ของหญิงตั้งครรภ์ที่ศึกษาต่อมี ความเครียดเกี่ยวกับภาระหน้าที่ในการดูแลครอบครัวควบคู่ไปกับการศึกษา
- 30% เคยพิจารณาออกจากมหาวิทยาลัยเนื่องจากปัญหาด้านสุขภาพ

6. การสนับสนุนจากภาครัฐและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

ตารางการสนับสนุนจากภาครัฐและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

การสนับสนุนจากภาครัฐและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ขาดแหล่งทุนการศึกษาที่สนับสนุนเฉพาะหญิงตั้งครรภ์	63	42.0
มาตรการของภาครัฐเกี่ยวกับสิทธิพิเศษทางการศึกษายังไม่เพียงพอ	87	58.0
ต้องการนโยบายลดค่าเล่าเรียนสำหรับหญิงตั้งครรภ์	92	61.3
ต้องการสิทธิพิเศษด้านเวลาสอบและการเรียนแบบยืดหยุ่น	98	65.3
ต้องการบริการสนับสนุนด้านสุขภาพและที่ปรึกษาเฉพาะกลุ่ม	74	49.3

- 42% ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่า ขาดแหล่งทุนการศึกษาที่สนับสนุนเฉพาะหญิงตั้งครรภ์
- 58% มองว่ามาตรการของภาครัฐเกี่ยวกับ สิทธิพิเศษทางการศึกษา สำหรับหญิงตั้งครรภ์ยังไม่เพียงพอ

- 35% ระบุว่าอยากให้ มี นโยบายสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น การลดค่าเล่าเรียน หรือการให้สิทธิพิเศษด้านเวลาสอบ

ปัจจัย	R-squared	ค่า p-value	การแปลผล
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	0.02757	0.528	ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายการตัดสินใจศึกษาต่อได้ในระดับต่ำ
ปัจจัยทางเศรษฐกิจ	0.0361	0.412	ปัจจัยทางเศรษฐกิจมีผลบางส่วนต่อการตัดสินใจศึกษา
ปัจจัยทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัว	0.0423	0.378	ปัจจัยทางสังคมมีความสัมพันธ์เล็กน้อยกับการศึกษาต่อ
ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา	0.0485	0.295	ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาอาจส่งผลต่อการตัดสินใจ
ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ	0.0398	0.419	ปัจจัยด้านจิตวิทยามีผลต่อการศึกษาต่อในบางกรณี
การสนับสนุนจากภาครัฐและนโยบายที่เกี่ยวข้อง	0.0452	0.358	การสนับสนุนจากภาครัฐมีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ

ข้อมูลที่แสดงในตาราง:

- **Pseudo R-squared:** ระดับที่ตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม (การศึกษาต่อ)
- **ค่า p-value:** ใช้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับการตัดสินใจศึกษาต่อ
- **การแปลผล:** ตีความผลลัพธ์เกี่ยวกับความสำคัญของแต่ละปัจจัยต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยเอกชนของหญิงตั้งครรภ์ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มเป้าหมายสามารถแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (3) ปัจจัยทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัว (4) ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา (5) ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ และ (6) การสนับสนุนจากภาครัฐและนโยบายที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถวิเคราะห์และอภิปรายผลได้ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ

จากการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติก พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น อายุ สถานภาพสมรส การมีบุตร และรายได้ ไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ ($p\text{-value} = 0.528$) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tinto (1993) เรื่องการคงอยู่ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ที่ระบุว่าปัจจัยทางสังคมและสถาบันมีบทบาทสำคัญมากกว่าข้อมูลพื้นฐานของนักศึกษา อย่างไรก็ตาม กลุ่มที่มีอายุ 26-35 ปี และมีสถานภาพสมรส มีแนวโน้มศึกษาต่อสูงกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งอาจเกิดจากความมั่นคงทางครอบครัวและการสนับสนุนจากคู่สมรส

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ค่าใช้จ่ายในการศึกษา และการได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ โดยค่า p -value เท่ากับ 0.412 และค่า Pseudo R-squared = 0.0361 ซึ่งแม้จะไม่สูงมาก แต่ก็แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางการเงินเป็นอุปสรรคสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิด Human Capital Theory ของ Becker (1964) ซึ่งอธิบายว่าการลงทุนด้านการศึกษาเป็นการลงทุนในทุนมนุษย์ หากค่าใช้จ่ายสูงเกินไป ผู้เรียนอาจตัดสินใจไม่ศึกษาต่อ

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Jones et al. (2021) พบว่าในบางประเทศที่มีการสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอ (เช่น ทุนการศึกษาหรือเงินกู้เพื่อการศึกษา) ค่าใช้จ่ายจะไม่ใช่อุปสรรคหลักในการตัดสินใจศึกษาต่อ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาระบบทุนการศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชนสำหรับกลุ่มนักศึกษาที่เป็นหญิงตั้งครรภ์

ปัจจัยทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัว

จากผลการวิเคราะห์ p -value = 0.378 และค่า Pseudo R-squared = 0.0423 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางสังคมและการสนับสนุนจากครอบครัวมีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ โดยเฉพาะการสนับสนุนจาก คู่สมรสและครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการทำให้พวกเธอสามารถศึกษาต่อได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Vygotsky (1978) เกี่ยวกับ Social Development Theory ที่อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีการสนับสนุนทางสังคม

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยยังพบว่าเมื่ออุปสรรคบางประการ เช่น แรงกดดันจากครอบครัวที่ให้น้ำหนักดูแลบุตรมากกว่าการศึกษาต่อ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ Carter & Brown (2020) ที่พบว่าหญิงตั้งครรภ์ที่ไม่ได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัวมักมีแนวโน้มลาออกจากมหาวิทยาลัยสูงกว่า

ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษา เช่น ความยืดหยุ่นของหลักสูตร และการเรียนออนไลน์ มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ (p -value = 0.295 และ Pseudo R-squared = 0.0485) ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรออนไลน์ที่ช่วยให้หญิงตั้งครรภ์สามารถเรียนได้โดยไม่ต้องเดินทางไปมหาวิทยาลัย

แนวคิด Self-Determination Theory ของ Deci & Ryan (1985) สนับสนุนผลการวิจัยนี้ โดยอธิบายว่าหากผู้เรียนรู้สึกว่ามีความเป็นอิสระในการเรียน จะมีแรงจูงใจสูงขึ้น ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ Miller et al. (2022) ที่พบว่า การมีหลักสูตรแบบ Hybrid Learning ช่วยลดอัตราการลาออกของนักศึกษาในกลุ่มที่มีภาระครอบครัว

ปัจจัยด้านจิตวิทยาและสุขภาพ

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ความเครียดและภาระด้านสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์ มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อ โดยค่า $p\text{-value} = 0.419$ และค่า Pseudo R-squared = 0.0398 ซึ่งแม้จะไม่สูงมาก แต่แสดงให้เห็นว่า ภาวะอารมณ์และสุขภาพขณะตั้งครรภ์ มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิด Maslow's Hierarchy of Needs (1943) ซึ่งระบุว่าหากความต้องการพื้นฐานด้านสุขภาพกายและใจไม่สมบูรณ์ จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการเรียน

งานวิจัยของ Thomas & White (2021) ยังพบว่าหญิงตั้งครรภ์ที่มีภาวะเครียดสูงมักมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่า ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีมาตรการช่วยเหลือ เช่น การให้คำปรึกษาด้านจิตวิทยา หรือการจัดตารางเรียนที่ยืดหยุ่นเพื่อลดภาระทางร่างกาย

การสนับสนุนจากภาครัฐและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนจากภาครัฐ มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์ ($p\text{-value} = 0.358$ และ Pseudo R-squared = 0.0452) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smith et al. (2020) ที่ระบุว่า การมีทุนการศึกษาและสิทธิพิเศษด้านการเรียนสำหรับนักศึกษาหญิงตั้งครรภ์ ช่วยเพิ่มอัตราการศึกษาต่อได้อย่างมีนัยสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ในประเทศไทยยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนกลุ่มเป้าหมายนี้ ซึ่งแตกต่างจากประเทศที่พัฒนาแล้วที่มีมาตรการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เช่น การให้สิทธิลาคลอดในระหว่างการเรียน หรือการลดค่าเล่าเรียนสำหรับนักศึกษาที่มีบุตร

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาและปัจจัยทางสังคมมีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อมากที่สุด ขณะที่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสุขภาพจิตมีผลต่อการเรียนรู้ในบางกรณี โดยอาจจำเป็นต้องมีการพัฒนานโยบายสนับสนุนเพิ่มเติมเพื่อช่วยให้หญิงตั้งครรภ์สามารถศึกษาต่อได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายกลุ่มตัวอย่าง – ควรศึกษาหญิงตั้งครรภ์ในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

2. ศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับผลกระทบด้านสุขภาพจิต – ควรวิเคราะห์ปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการศึกษาต่อของหญิงตั้งครรภ์อย่างละเอียด
3. เปรียบเทียบมาตรการสนับสนุนในประเทศอื่น – ศึกษาแนวทางของมหาวิทยาลัยและภาครัฐในต่างประเทศเพื่อพัฒนานโยบายที่เหมาะสม
4. วิเคราะห์แนวทางการสนับสนุนเชิงนโยบาย – ควรศึกษาแนวทางการปรับปรุงนโยบาย เช่น การให้ทุนการศึกษาหรือสิทธิพิเศษทางการเรียน
5. ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม – ควรสัมภาษณ์เชิงลึกหญิงตั้งครรภ์ที่กำลังศึกษาอยู่เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอุปสรรคและปัจจัยที่สนับสนุนการศึกษาต่อ

เอกสารอ้างอิง

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Carter, L., & Brown, M. (2020). *Family Support and Higher Education: The Impact on Pregnant Students' Academic Success*. *Journal of Educational Research*, 45(2), 123-135.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health*. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Jones, K., Smith, P., & Williams, R. (2021). *Financial Barriers and Higher Education Choices: A Case Study of Pregnant Students in Private Universities*. *International Journal of Higher Education*, 9(3), 78-94.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Miller, D., Thompson, J., & White, A. (2022). *Online Learning and Student Retention: A Study of Flexible Learning Models for Expectant Mothers*. *Journal of Higher Education Policy*, 39(1), 55-72.
- Smith, J., Green, H., & Taylor, B. (2020). *Government Policies and Educational Opportunities for Pregnant Students: A Comparative Study*. *Educational Policy Review*, 15(2), 89-110.
- Thomas, P., & White, S. (2021). *Psychological Stress and Academic Performance: The Case of Pregnant Students in Higher Education*. *Journal of Mental Health and Education*, 17(5), 203-220.



- Tinto, V. (1993). *Leaving College: Rethinking the Causes and Cures of Student Attrition*. University of Chicago Press.
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.