

ปัจจัยที่ส่งต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
ในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คมกริช พุ่มเกิด¹ ณัฐกิตติ์ เอี่ยมสมบุญ^{2*}

Factors Affecting the Acceptance of Change Status from Civil Servant to
State-Controlled University Employee: A Case Study of
Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Komkrit Poomkerd¹ Nuttakit Iamsomboon^{2*}

Received 27/10/2025 Revised 08/06/2026 Accepted 15/06/2026

<https://doi.org/10.60101/jla.2026.7.1.9425>

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการจำนวน 196 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ 163 คน และสายสนับสนุน 33 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วย ได้แก่ ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยภายนอกและปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติฯ สามารถพยากรณ์การยอมรับได้ร้อยละ 62.60 ($R^2 = .626$) ได้แก่ ปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ($\beta = 0.605$) และปัจจัยภายนอก ($\beta = 0.230$) ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับร่างพระราชบัญญัติฯ มีความสำคัญต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคลากร

คำสำคัญ: การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนสถานภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

Abstract

This research aimed to study the level of opinions regarding the factors influencing the acceptance of the status transition from civil servant to university employee under the autonomy of the state. It also aimed to examine the factors affecting this acceptance among personnel at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The sample group consisted of 196 civil servants, including 163 academic staff and 33 support staff. The research instrument used was a questionnaire, and data were analyzed using descriptive statistics, correlation coefficients, and multiple regression analysis. The findings revealed that

¹ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Human Resource Management Division, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

² คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

E-mail: ¹komkrit_p@rmutt.ac.th ²nuttakit_i@rmutt.ac.th

* Corresponding author. e-mail address: nuttakit_i@rmutt.ac.th



respondents generally agreed with the factors influencing the acceptance of the status transition, which included internal factors, external factors, and awareness of the draft Rajamangala University of Technology Thanyaburi Act. Hypothesis testing showed that external factors and awareness of the draft Act could predict the acceptance of the status change at a rate of 62.60% ($R^2 = .626$). The predictors were awareness of the draft Act ($\beta = 0.605$) and external factors ($\beta = 0.230$). The results indicate that building understanding about the external organizational environment and communicating information about the draft Act are crucial for personnel accepting the status change.

Keywords: Acceptance of change, Status transition, State-controlled university

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งของไทยยังคงอยู่ในระบบราชการที่มีข้อจำกัดด้านความคล่องตัว กฎระเบียบ และโครงสร้างองค์กร ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที่ (บรรจบ ภิรมย์คำ และคณะ, 2560) สถานการณ์นี้ส่งผลให้มีการโยกย้ายบุคลากรที่มีคุณภาพจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัญหาค่าตอบแทนที่ต่ำและการขาดโอกาสในความก้าวหน้าทางอาชีพ การเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจึงเป็นทางเลือกที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเป็นรูปแบบการบริหารที่มีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน ไม่อยู่ภายใต้ระบบราชการแต่ยังคงได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558) ระบุว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความเป็นอิสระในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน และการบริหารวิชาการ ซึ่งสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงไปสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด อมรรัตน์ ทองชุมสิน (2561) ชี้ให้เห็นว่าข้อดีสำคัญคือความสามารถในการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรและการจ่ายค่าตอบแทนที่เน้นคุณภาพและปริมาณงานเป็นหลัก แต่ในขณะเดียวกัน กัลยณัฐ พรหมนอก (2556, อ้างถึงใน บรรจบ ภิรมย์คำ และคณะ, 2560) ระบุว่าข้อจำกัดที่สำคัญคือการขาดมาตรฐานการคุ้มครองการทำงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากแต่ละมหาวิทยาลัยมีอิสระในการออกข้อบังคับการคุ้มครองการทำงานได้เอง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นหนึ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่กำลังอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยได้เริ่มดำเนินการร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2565 ซึ่งมาตรา 4 ของร่างพระราชบัญญัติกำหนดให้มหาวิทยาลัยมีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการเปลี่ยนสถานภาพในเดือนพฤษภาคม 2562 พบประเด็นสำคัญหลายประการที่เป็นข้อกังวลของบุคลากร ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพที่ลดลง ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งหรือเงินชดเชยหลังเกษียณที่อาจไม่เหมาะสม และสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างจากสถานภาพข้าราชการ โดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2562) ข้อกังวลเหล่านี้สะท้อนถึงความซับซ้อนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ไม่ได้เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและความมั่นคงของบุคลากรด้วย

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ศึกษาผลกระทบของการเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยในระดับองค์กรและนโยบาย เช่นงานวิจัยของศักดิ์ดา นาสองสี และศรดา สมพอง (2565) พบว่า โครงสร้างมหาวิทยาลัยในกำกับของไทยมีโครงสร้างการบริหารใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลที่ยังคงใช้ระเบียบที่ใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัยรัฐและการบริหารงบประมาณ ที่มีรายได้หลักมาจากการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาล และไม่มีข้อมูลชี้ชัดว่าการออกนอกระบบจะให้การศึกษานำไปพัฒนาเพิ่มขึ้น งานวิจัยของสุรชัย แต่ผู้เจริญ (2565) พบว่า ปัจจัยภายในคือ ด้านเจตคติ และปัจจัยแวดล้อม คือด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีผลต่อการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงาน

มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของ กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2564) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีการรับรู้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าและด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไปและด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน งานวิจัยของ บรรจบ ภิรมย์คำ และคณะ (2560) พบว่า การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ควรมีบุคลากรประเภทเดียว คือ พนักงานมหาวิทยาลัย การมหาวิทยาลัยที่จะเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ควรมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน และต้องคิดให้เหมาะกับบริบทของตนเอง แต่งานวิจัยที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับของบุคลากรในระดับบุคคลยังมีจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่มีภารกิจเฉพาะด้านการผลิตบุคลากรสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งอาจมีความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป (นิศา เขียวพุ่มพวง, 2565; นกสร อินสมตัว, 2560) ช่องว่างทางความรู้ดังกล่าวนำไปสู่การวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมุ่งศึกษาปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ส่งผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากร ผลการวิจัยจะเป็นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหารในการวางแผนการเปลี่ยนผ่านสถาบัน และช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลรองรับ

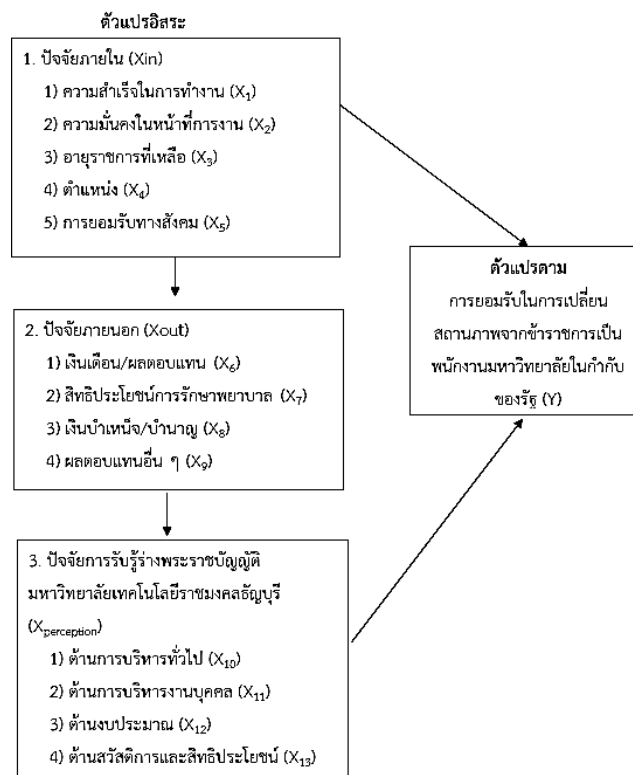
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย





การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการยอมรับมีความสำคัญต่อการศึกษาการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากร โดยเฉพาะทฤษฎีการกระทำทางสังคมของรีเตอร์ที่ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับออกเป็น 3 ประเภทหลัก ได้แก่ ปัจจัยดึง ปัจจัยผลัก และปัจจัยความสามารถ (นุชนาถ พันธราษฎร์ และคณะ, 2565) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ที่แบ่งการศึกษาปัจจัยออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom อธิบายว่าการตัดสินใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะได้รับ โดยแรงจูงใจจะเกิดจากผลคูณระหว่างคุณค่าของผลลัพธ์ ความคาดหวัง และความสัมพันธะระหว่างการกระทำกับผลลัพธ์ (สุพจน์ ศรีสว, 2562) นอกจากนี้ Herzberg ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยที่อธิบายว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565)

ปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคล ช่วยสร้างพลังภายในให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานและคุณภาพชีวิต (ณัฐกฤตา นันตา, 2567) การทำงานซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจในการทำงาน ความสำเร็จในงาน ความมั่นคงในการทำงาน และอายุราชการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษญา หอมหวล (2561) พบว่า การจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมีการจูงใจมาก และยังพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ งานวิจัยของนฤมล เตียวไพบลูย์ (2564) พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คุณภาพชีวิตการทำงาน และแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจในด้านต่างๆ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในงาน และความมั่นคงในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพอย่างมาก และงานวิจัยของวิลาลักษณ์ ดุจแสงทอง (2565) พบว่า พบว่าในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุงานสูง ความมั่นคงในอาชีพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าผลการศึกษาส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันว่าปัจจัยภายในมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร แต่ยังมีข้อค้นพบที่แตกต่างกันเกี่ยวกับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัยตามช่วงอายุและประสบการณ์การทำงาน นอกจากนี้ งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาบุคลากรในภาคเอกชนหรือหน่วยงานภาครัฐทั่วไป ขณะที่การศึกษาในบริบทมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐยังมีจำนวนจำกัด

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วยสวัสดิการ ผลตอบแทน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์หลังเกษียณอายุราชการ เช่น เงินบำนาญ ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์กรใช้ในการจูงใจและรักษามูลค่าบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ ทองชุมสิน (2561) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญที่ได้รับและสิทธิประโยชน์จากกองทุนบำเหน็จข้าราชการ ทั้ง 3 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจ งานวิจัยของ ไพลิน เจาะขาว (2565) พบว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ ชารินทร์ เกษร (2566) พบว่าว่าบุคลากรสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในสายงานมากกว่าผลตอบแทนทางการเงิน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า แม้งานวิจัยส่วนใหญ่จะยืนยันความสำคัญของผลตอบแทนและสวัสดิการ แต่ยังคงมีความแตกต่างตามบริบทองค์กรและลักษณะบุคลากร โดยเฉพาะประเด็นเงินบำนาญซึ่งยังมีการศึกษาค่อนข้างจำกัดในบริบทการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจในสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ และทัศนคติต่อระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจของบุคลากร งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าการรับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องช่วยลดความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร และส่งผลต่อการยอมรับนโยบายใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2564) พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยมีการรับรู้ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้ามากที่สุด คือ ร้อยละ 89.95 และที่มีการรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับการตัดสินใจคงอยู่ในระบบราชการยังมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้น จึงยังมีช่องว่างองค์ความรู้

เกี่ยวกับอิทธิพลของการรับรู้ต่อร่างพระราชบัญญัติและการเปลี่ยนแปลงสถานภาพมหาวิทยาลัยที่มีต่อการตัดสินใจของบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการศึกษาเพิ่มเติม

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความพึงพอใจสูงกว่าในหลายด้าน (นิศา เขียวพุ่มพวง, 2565) สอดคล้องกับการศึกษาของ กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2564) ที่พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้าในระดับสูง ส่วนพิชญา หอมหวล (2561) พบว่าการมุ่งใจในด้านการได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขณะที่อมรรัตน์ ทองชุมสิน (2561) ชี้ว่าเงินบำเหน็จบำนาญเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ ส่วนสุรัชย์ แต่ผู้เจริญ (2565) พบว่าปัจจัยแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากกว่าปัจจัยภายใน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีการแพร่กระจายของนวัตกรรมของ Rogers ที่อธิบายว่าการยอมรับสิ่งใหม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมและการสื่อสารข้อมูล (กนกกาญจน์ เสน่ห์นมะหุต, 2561) โดยนภสร อินสมตัว (2560) พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland ที่เน้นความต้องการความสำเร็จ อำนาจ และความผูกพัน (ธนภรณ์ พรณราย, 2565)

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่า การยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและมีปัจจัยเกี่ยวข้องหลายด้าน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ และปัจจัยด้านการมุ่งใจ โดยการตัดสินใจเลือกสถานภาพขึ้นอยู่กับพิจารณาองค์ประกอบทั้งสามภายใต้สถานการณ์ที่กำหนด มนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความคาดหวังเสมอ ความคาดหวังจึงเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดความต้องการซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์ งานวิจัยส่วนใหญ่ศึกษาในบริบทองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนทั่วไป มากกว่าบริบทมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ยังไม่มีการบูรณาการปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และการรับรู้ต่อร่างพระราชบัญญัติไว้ในกรอบการวิเคราะห์เดียวกัน ยังมีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาการตัดสินใจของบุคลากรเกี่ยวกับการคงอยู่ในระบบราชการภายใต้การเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การศึกษานี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และการรับรู้ต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยที่มีต่อการยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพ เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในบริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้บูรณาการทฤษฎีการยอมรับ ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีแรงจูงใจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และการรับรู้ต่อร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยที่มีต่อการยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยคาดว่าผลการวิจัยจะช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนแปลงในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ยังคงสถานะเป็นข้าราชการรวมทั้งสิ้น 387 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 322 คน และสายสนับสนุน 65 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการจำนวน 196 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ได้แก่ ข้าราชการสายวิชาการ 163 คน และข้าราชการสายสนับสนุน 33 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ประกอบด้วย 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร



ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อายุราชการที่เหลือ ตำแหน่ง และการยอมรับทางสังคม ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน/ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ/บำนาญ และผลตอบแทนอื่น ๆ

ตอนที่ 3 การรับรู้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพ และคำถามปลายเปิด

แบบสอบถามตอนที่ 2-4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบของ Likert ประกอบด้วย 5 มากที่สุด 4 มาก 3 ปานกลาง 2 น้อย 1 น้อยที่สุด ใช้การประเมินผลโดยการหาค่าเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับชั้น (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วเลือกข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.976 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 จึงถือว่า แบบสอบถามมีความเหมาะสมสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้ (Hair et al., 2006)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2567 โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด เพื่อป้องกันการสูญหายและคัดแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบก่อนการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา และประเภทบุคลากร ใช้สถิติคำนวณค่าความถี่หรือจำนวน (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยการรับรู้ รวมถึงระดับการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Analysis) ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อให้ทราบทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพ (อานันท์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 204-206)

4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยใช้สถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิค Enter (ชินนันท พงษ์ประมูล และคณะ, 2563, หน้า 2-3) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 94 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 84 คน และสายสนับสนุน 10 คน รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 68 คน และสายสนับสนุน 23 คน มีอายุราชการมากกว่า

20 ปีขึ้นไป จำนวน 161 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 134 คน และสายสนับสนุน 27 คน รองลงมาคืออายุราชการ 10-20 ปี จำนวน 31 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 25 คน และสายสนับสนุน 6 คน มีระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 106 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 105 คน และสายสนับสนุน จำนวน 1 คน รองลงมาคือระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 71 คน เป็นบุคลากรสายวิชาการ 54 คน และสายสนับสนุน 17 คน

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ที่ 1 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำแนกเป็นรายปัจจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพ	ระดับความคิดเห็น/การรับรู้		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยภายใน	4.26	0.55	เห็นด้วย
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.43	0.53	เห็นด้วย
2. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.11	0.69	เห็นด้วย
3. อายุราชการที่เหลือ	4.36	0.81	เห็นด้วย
4. ตำแหน่ง	4.17	0.84	เห็นด้วย
5. การยอมรับทางสังคม	4.25	0.74	เห็นด้วย
ปัจจัยภายนอก	4.23	0.68	เห็นด้วย
1. เงินเดือน/ผลตอบแทน	4.21	0.73	เห็นด้วย
2. สิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล	4.31	0.77	เห็นด้วย
3. เงินบำเหน็จ/บำนาญ	4.24	0.78	เห็นด้วย
4. ผลตอบแทนอื่น ๆ	4.18	0.81	เห็นด้วย
ปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติ มทร. ธัญบุรี	4.03	1.00	รับรู้เรื่องนี้มาก
1. ด้านการบริหารทั่วไป	4.11	0.95	รับรู้เรื่องนี้มาก
2. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.05	1.01	รับรู้เรื่องนี้มาก
3. ด้านงบประมาณ	3.94	1.06	รับรู้เรื่องนี้มาก
4. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.05	1.01	รับรู้เรื่องนี้มาก
การยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	3.77	1.31	เห็นด้วย

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยภายในเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพมากที่สุดเป็นลำดับแรก อยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.55) โดยปัจจัยภายในด้านความสำเร็จในการทำงานที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.53) เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านอายุราชการที่เหลือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.81) การยอมรับทางสังคม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) ตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.84) และด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) เป็นลำดับสุดท้าย

ปัจจัยภายนอก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.68) โดยปัจจัยภายนอกด้านสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.77) เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านเงินบำเหน็จ/บำนาญ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.78) เงินเดือน/ผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.73) และด้านผลตอบแทนอื่น ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.81) เป็นลำดับสุดท้าย



ปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติ มทร. ธัญบุรี มีระดับการรับรู้เรื่องนี้มาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 1.00) เป็นลำดับสุดท้าย โดยปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติด้านการบริหารทั่วไปที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพ มีระดับการรับรู้เรื่องนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.95) เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีระดับการรับรู้เรื่องนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 1.01) และด้านงบประมาณมีระดับการรับรู้เรื่องนี้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 1.06) เป็นลำดับสุดท้าย

วัตถุประสงค์ที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ

ตาราง 2

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพกับปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก และปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติ

ตัวแปร	การยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพ	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก	ปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติ
การยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพ	1			
ปัจจัยภายใน	.529*	1		
ปัจจัยภายนอก	.633*	-	1	
ปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติ	.724*	.-	-	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์กับการยอมรับ ($r = 0.529$) ปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์กับการยอมรับ ($r = 0.633$) ปัจจัยการรับรู้ร่าง พ.ร.บ. มีความสัมพันธ์กับการยอมรับสูงสุด ($r = 0.724$)

ตาราง 3

ผลการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ปัจจัย	b	SE	Beta	t	Sig.
(Constant)	1.142	.458		2.491*	.014
ปัจจัยภายใน (Xin)	.015	.154	.007	.098	.922
ปัจจัยภายนอก (Xout)	.426	.144	.230	2.958*	.003
ปัจจัยการรับรู้พระราชบัญญัติ มทร. ธัญบุรี ($X_{\text{perception}}$)	.800	.096	.605	8.291*	.000

$R = .791$, $R^2 = .626$, SEE = .783, F = 104.697, Sig. of F = .000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยภายนอกและปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติ มทร. ธัญบุรี ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) = 0.626 หรือสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.60

สมการพยากรณ์

$$\hat{Y} = 1.142 + 0.015(X_{in}) + 0.426(X_{out}) + 0.800(X_{\text{perception}})$$

การสรุปผลและการอภิปรายผล

การศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า

ปัจจัยภายใน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมากที่สุด โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นลำดับแรก อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยทั้งที่มีความเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ทางสังคมทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเมื่อต้องเกษียณอายุราชการ เมื่อบุคลากรยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพ บทบาทหน้าที่ ตำแหน่งงาน อำนาจการบริหาร อาจมีการเปลี่ยนแปลงไป ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน อาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเอง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจส่งผลต่อการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน หรืออาจมีผลต่ออายุราชการที่เหลือของตนเอง ซึ่งความกังวลต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นนี้เป็นผลให้การยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น ซึ่งโดยปกติแล้วมนุษย์เรามีแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว โดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตวนเวียนหาสิ่งต่าง ๆ มา ซึ่งต่างมีประสบการณ์เรียนรู้มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันเฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้ จึงสรุปว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ทั้งความต้องการความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงานมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการยอมรับ และมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล (McClelland, 1961, อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรหมฉาย, 2565) ความต้องการในการได้รับการยอมรับในความสามารถ การได้รับยกย่องชมเชย การได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมนั้น เป็นองค์ประกอบที่มนุษย์ทุกคนต้องการได้รับการตอบสนองอยู่เสมอ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959 อ้างถึงใน ธนภรณ์ พรหมฉาย, 2565) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิษญา หอมหวล (2561) พบว่า การมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมีการมุ่งใจมาก และยิ่งพบว่าการมุ่งใจในการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หากการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้นส่งผลให้การตอบสนองความต้องการเหล่านี้เป็นไปได้ยากขึ้น การยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพ ก็คงเป็นไปได้ยากเช่นกัน

รองลงมาเป็นปัจจัยด้านอายุราชการที่เหลือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาลักษณ์ ดุจแสงทอง (2565) พบว่าในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุงานสูง ความมั่นคงในอาชีพมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าบุคลากรในช่วงปลายของเส้นทางอาชีพมักคำนึงถึงความมั่นคงและสิทธิประโยชน์ระยะยาวเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวแตกต่างจากงานวิจัยบางส่วนที่พบว่าความก้าวหน้าในสายอาชีพและความสำเร็จในการทำงานยังคงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร จึงสะท้อนให้เห็นว่าระดับอายุราชการอาจเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำคัญของปัจจัยในการตัดสินใจแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคลากร

สำหรับ**ปัจจัยภายนอก**ที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นลำดับแรก เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรเป็นข้าราชการเป็นอย่างมาก เพราะสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลนั้นไม่ใช่มูลค่าเงินตราที่ได้รับ แต่เป็นเครื่องการันตีถึงความปลอดภัยของชีวิตตนเอง และการที่บุคคลรอบข้างได้รับสิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาลร่วมด้วย นอกจากนี้เงินบำเหน็จ/บำนาญที่จะได้รับทั้งในตอนนี้และอนาคต ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์เหล่านี้แม้จะเป็นข้าราชการเหมือนกันแต่แต่ละคนจะได้รับสิทธิประโยชน์จากราชการไม่เหมือนกัน ด้วยความแตกต่างด้านระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน มีผลให้แต่ละบุคคลได้รับสิทธิประโยชน์เหล่านี้ต่างกัน ด้วยเหตุของบุคคลตัดสินใจที่จะทำพฤติกรรมโดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่าง สิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือก ได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่ได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว ความคาดหวังจึงเป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผล ในแนวทางที่เป็นไปได้ หรือเป็นความคาดหวังที่คาดการณ์ว่าต้องการจะได้ในอนาคตของบุคคล ความคาดหวังจึงเป็นสภาวะทางจิตที่บุคคลคาดคะเนล่วงหน้ากับบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะเป็นหรือควรจะเป็นเกิดขึ้นตามความเหมาะสม (สุพจน์ ศรีสวอย, 2562) รองลงมาคือ ด้านเงินบำเหน็จ/บำนาญ โดยปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้ ดังผลการวิจัยของ อมรรัตน์ ทองชุมสิน (2561) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย



พบว่าผู้ที่ตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยภายใต้เงื่อนไขและกรอบระยะเวลา 3 ปี ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญที่ได้รับและสิทธิประโยชน์จากกองทุนบำเหน็จข้าราชการ ทั้ง 3 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ดา นาสองสี และศรดา สมพอง (2565) กล่าวว่า การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยในกำกับตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา พบว่ามหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ บุคลากรเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการขึ้นอยู่กับความสมัครใจ เจ้าหน้าที่หรืออาจารย์มีโอกาสเปลี่ยนสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีสวัสดิการได้รับการคุ้มครองและประโยชน์ตอบแทนที่เป็นมาตรฐานตามกฎหมาย

ผลการศึกษาปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ส่งผลต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป มีระดับการรับรู้เรื่องนี้อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ลำดับสุดท้ายคือด้านงบประมาณ เนื่องจากบุคลากรยังมองไม่เห็นภาพของการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ชัดเจน เพราะมหาวิทยาลัยต้องดูแล ช่วยเหลือ จัดสรรและจัดหารายได้ด้วยตนเอง ซึ่งส่งผลกระทบต่อรายได้ของบุคลากรแต่ละคนด้วยเช่นกัน และยังมีผลทางอ้อมต่อการประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจัดซื้อจัดจ้าง และสิทธิประโยชน์ที่ทางมหาวิทยาลัยเป็นผู้ดูแล เป็นผลกระทบจากความไม่ชัดเจนในการบริหารงบประมาณ มุมมองที่คิดว่าไม่มีปัจจัยสนับสนุนจากรัฐเหมือนแต่เดิม ทำให้บุคลากรยังเกิดความกังวลใจ ไม่เชื่อมั่นรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวสามารถยืนยันได้จากข้อมูลการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยถามว่า "ท่านมีข้อกังวลหรือข้อสงสัยที่ยังไม่ได้การตอบสนองในประเด็นใดเพิ่มเติม" พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามยังมีความกังวลกลในประเด็นรายได้ของมหาวิทยาลัย "ไม่ยากให้ออกนอกกรอบ อยากให้ดูความจำเป็นส่วนรวม คิดว่ารายได้ของมหาวิทยาลัยยังไม่เพียงพอที่จะออกนอกกรอบ และคงอยู่ในสภาพของการออกนอกกรอบโดยไม่เกิดปัญหาทางสภาพทางการเงินได้", "เท่าที่ทราบ คือไม่น่าจะได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าในการเปลี่ยนสถานะ ซึ่งต่างจากของมหาวิทยาลัยอื่น", "การหารายได้เพื่อเลี้ยงองค์กร", "ในสถานการณ์ของ มทร.ธัญบุรี ด้านงบประมาณ/ประเมิน ITA/การบริหารมีความคลุมเครือ ไม่โปร่งใส ตามสถานการณ์ปัจจุบัน ควรจัดการให้แล้วเสร็จแล้วดำเนินการเป็น ม.ในกำกับฯ", "จะหาเงินที่ไหนมาจ่ายเงินเดือนครับ เพราะรายได้มหาวิทยาลัยก็ลดลง เพราะนักศึกษาลดลง", "ไม่ต่อสัญญาหรือไม่ขึ้นเงินเดือนเนื่องจากไม่ผ่านการประเมิน ค่าใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอนไม่เพียงพอเนื่องจากเด็กน้อยลง" และ "งบประมาณมีเพียงพอ หรือในการรองรับข้าราชการที่เปลี่ยนสภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยฯ" ผลการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้พบว่า มหาวิทยาลัยบางแห่งยังไม่ประสบความสำเร็จในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยพยายามดึงคนเก่งคนดีเข้าร่วมงาน แต่ก็ยังเกิดปัญหาการไม่ได้คุณภาพระดับสูงเข้ามาเป็นอาจารย์ ทำให้การบริหารด้านบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพพอ ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากการสร้างแรงจูงใจที่ยังไม่เพียงพอ การเกิดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลสองระบบ คือ พนักงานมหาวิทยาลัย และข้าราชการ โดยเฉพาะความเชื่อมั่นในระบบการประเมินผลงานต่าง ๆ ว่ามีความยุติธรรมหรือไม่ ประเด็นสำคัญของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแล้วจะมีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับคนได้ คนที่เหมาะสม และมีความเข้าใจในเรื่องมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง และความต้องการขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น โดยผลการวิจัยดังกล่าวขัดแย้งกับผลการวิจัยของ กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2564) พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยมีการรับรู้ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้ามากที่สุด คือ ร้อยละ 89.95 และที่มีการรับรู้ที่น้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน ร้อยละ 84.30 เนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรให้ความสำคัญในเรื่องของสวัสดิการและความก้าวหน้า เนื่องจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยนเรศวร ยังไม่ทราบแนวทางการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือนและผลประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้เป็นอย่างไร อีกทั้งบุคลากรยังต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องดังกล่าวด้วย ซึ่งถือเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่ใกล้ตัวที่สุด เป็นการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานในเรื่องของการประเมินผลงาน อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในอนาคต รวมทั้งมหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลจะเป็นสิ่งกระตุ้นในการทำงานหรือสิ่งสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ให้มีความรู้สึกสมหวังในสิ่งที่ต้องการที่ดีให้กับชีวิต และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในอนาคตได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและเป็นไปตามสมรรถนะของบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

ปัจจัยที่ส่งต่อการยอมรับ

ผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยภายนอกและปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติ ส่งต่อการยอมรับ โดยปัจจัยภายนอกนั้น บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล ซึ่งมีผลการยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับนั้นอาจไม่เป็นไปตามความต้องการ หรืออาจไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานหรือภาระหน้าที่ รวมทั้งประเด็นของเงินบำเหน็จ/บำนาญที่ส่งต่อการยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพของบุคลากรด้วยเช่นกัน ทั้งในเรื่องของจำนวนเงินบำเหน็จ/บำนาญ เกณฑ์การพิจารณาเงินบำเหน็จ/บำนาญ การคำนวณเงินบำเหน็จ/บำนาญที่อาจมีผลต่ออนาคตเมื่อต้องเกษียณอายุ ส่วนปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป โดยเฉพาะเป้าหมายของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้มหาวิทยาลัยกำกับดูแลตนเองโดยอิสระมากขึ้น มีลักษณะการดำเนินการจะเป็นนิติบุคคลภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ มีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ สภามหาวิทยาลัยสามารถกำหนดระเบียบข้อบังคับในการบริหารจัดการภายใต้ พรบ. ของมหาวิทยาลัยได้ เป็นประเด็นที่บุคลากรมีระดับการรับรู้อยู่ในระดับมาก แต่ยังคงมีข้อกังวลจากมุมมองส่วนตัวที่เห็นว่ามหาวิทยาลัยยังไม่มีความพร้อมในการบริหารจัดการด้วยตนเอง การสรรหารายได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับสุรชัย แต่ผู้เจริญ (2565) ที่พบว่าปัจจัยภายนอกด้านเงินเดือน/ผลตอบแทน ด้านสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล ด้านเงินบำเหน็จ/บำนาญ ส่งต่อการยอมรับในการเปลี่ยนสถานภาพ ส่วนอมรรรัตน์ ทองชุมสิน (2561) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ สิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ/บำนาญที่ได้รับ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการตัดสินใจ สำหรับปัจจัยการรับรู้ร่างพระราชบัญญัติ ซึ่งกนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2564) พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยมีการรับรู้ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้ามากที่สุด

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

- 1) ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณ และจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ไม่ซับซ้อน สามารถดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่งเสริมการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจจากสิทธิประโยชน์อื่น ๆ และผลตอบแทนอื่น ๆ อย่างเหมาะสม
- 2) ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและยกระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรอย่างจริงจัง โดยการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินอันเป็นที่ยอมรับ จัดให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่ช่วยเหลือ ดูแล ให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง การขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่าง ๆ รวมถึงการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้จูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถ มีความชำนาญคงอยู่กับมหาวิทยาลัยต่อไป
- 3) ควรมีการประชาสัมพันธ์ชี้แจง ความคืบหน้าและรายละเอียดสิทธิประโยชน์ที่จะได้รับแก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ เพื่อแสดงให้เห็นว่าแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้มีผลไปในทางบวก และช่วยจูงใจให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนสถานภาพของตนได้ง่ายยิ่งขึ้น
- 4) ควรมีการวางระบบติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปรับโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ทุกหน่วยงานหรือฝ่ายงานมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานภายในหน่วยงานของตน และสามารถประเมินผลแบบข้ามหน่วยงานหรือการประเมินผลอย่างหลากหลาย เพื่อช่วยพิจารณาถึงข้อเด่นและข้อด้อยจากหน่วยงานอื่น ที่ไม่ได้มีส่วนได้เสียกับโครงสร้างการบริหารงานดังกล่าว
- 5) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละส่วนงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดตำแหน่งงาน อำนาจหน้าที่ ผลตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 6) ควรมีการตราข้อบังคับที่ชัดเจน โดยมีองค์กรบริหารงานบุคคลที่มีบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม มีกลไกการพิจารณาต่าง ๆ อย่างยุติธรรม มีช่องทางการร้องทุกข์ อุทธรณ์ ยึดหลักการบริหารในระบบคุณธรรม มีที่พึ่งได้รับ



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1) ขยายขอบเขตการศึกษา ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลแห่งอื่น ๆ หรือมหาวิทยาลัยที่อยู่ในกระบวนการเปลี่ยนผ่านไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปใช้อ้างอิงได้กว้างขวางขึ้น

2) เชิงคุณภาพ ควรนำปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง โดยเฉพาะปัจจัยการรับรู้ร่าง พ.ร.บ. ไปศึกษาเชิงลึกด้วยวิธีการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับอุปสรรคและแนวทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

รายการอ้างอิง

- กนกกาญจน์ เสน่ห์นมะหุต. (2561). การวิเคราะห์การยอมรับการใช้บริการธนาคารดิจิทัลโดยใช้ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรม. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 24(2), 44-64.
- กนกวรรณ วราภรณ์วิลชัย. (2564). การรับรู้และความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร. *วารสารวิจัย มช. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา)*, 9(2), 25-36.
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2562). *รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นประกอบการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2562*. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2567). *จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. <https://www.ped.rmUTT.ac.th/>
- ชนินันท์ พงษ์ประมุข, นฤธิศา เจริญตะคุ และสวีสวดี ศรีสุทธียาก. (2563). ประสิทธิภาพของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สเปียร์แมน และเคนดอลล์ เมื่อข้อมูลแจกแจงแบบไม่ปกติ. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 15(2), 1-16.
- ชารินทร์ เกษร. (2566). *ความก้าวหน้าในอาชีพของสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐกฤตา นันดา. (2567). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดนนทบุรี*. [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนภรณ์ พรหมฉาย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS: เล่มเดียวที่รวมตั้งแต่พื้นฐานไปจนถึงขั้นสูงสุด* (พิมพ์ครั้งที่ 18). สำนักพิมพ์บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นภสร อินสมตัว. (2560). ความคาดหวังในคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี*, 28(3), 136-147.
- นฤมล เตียวไพบูลย์. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 19(1), 124-137.
- นิตา เขียวพุ่มพวง. (2565). *ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหลังออกนอกระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- นุชนาถ พันธราษฎร์, จุไรรัตน์ ศิริมั่งมุล, ณัฐณา ขำศิริ และภารดี อนุสุเรนทร์. (2565). **การศึกษาปัจจัยและแนวทางการประชาสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระดับปริญญาตรีรอบ 2 (โควตาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) ปีการศึกษา 2565**. สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรจบ ภิรมย์คำ, สุมิตร สุวรรณ, จริญญา มาติลโกวิท, พิษญาภา ยืนยาว, วิไลลักษณ์ สร้อยศิริ, กุลธิดา นกุลธรรม, อีรศักดิ์ สร้อยศิริ และสุธารัตน์ ขาวนาฟาง. (2560). **แนวทางปฏิบัติที่ดีและข้อเสนอเชิงนโยบายระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พิชญา หอมหวล. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. **วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร**, 38(5), 80-98.
- ไพลิน เจาะขาว. (2565). **ความตั้งใจของผู้ของข้าราชการเจเนอเรชันวายกรมสรรพากร: บทบาทของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในฐานะตัวแปรส่งผ่าน**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิลาลักษณ์ ดุจแสงทอง. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักการสาธารณสุขเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศักดิ์ดา นาสองสี และศรดา สมพอง. (2565). การปรับโครงสร้างมหาวิทยาลัยภาครัฐกับความเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิตพ.ศ. 2558. **วารสารชุมชนวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**, 16(4), 176-186.
- สุพจน์ ศรีสว. (2562). **ความคาดหวังของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในเขตตำบลปากกรรณ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุรัชย์ แต่ผู้เจริญ. (2565). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษากลุ่มข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: อดีตถึงปัจจุบัน**. <http://www.mua.go.th/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **ประสิทธิภาพและการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ**. บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- อมรรัตน์ ทองชุมสิน. (2561). **กระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). **Multivariate Data Analysis** (6th Edition). Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.