

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษากลุ่มข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

ธัญบุรี



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

The Study of Determining Factors on the Decision to Change the Employment  
Status from Civil Servants to University Employees : A Case Study of Academic Line  
in the Rajamangala University of Technology Thanyaburi



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration in Public Administration

Department of Public Administration

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE

Chulalongkorn University

Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจาก  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงาน  
มหาวิทยาลัย : กรณีศึกษากลุ่มข้าราชการสายวิชาการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดย

นายสุรชัย แต่ผู้เจริญ

สาขาวิชา

รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พิสุทธิ์ บุษบาร์ตัน

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

----- ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ศิริประกอบ)

----- อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พิสุทธิ์ บุษบาร์ตัน)

----- กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.วิมลมาศ ศรีจำเริญ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สรุขัย แต่ผู้เจริญ : การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจาก  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษากลุ่ม  
ข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ( The Study of  
Determining Factors on the Decision to Change the Employment  
Status from Civil Servants to University Employees : A Case Study of  
Academic Line in the Rajamangala University of Technology Thanyaburi)  
อ.ที่ปรึกษาหลัก : ผศ. ดร.พงศ์พิสุทธิ์ บุชบารัตน์

การศึกษาครั้งนี้มี 3 วัตถุประสงค์ คือ 1) ศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ  
จากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการ  
ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และ 3) เพื่อสำรวจความ  
คิดเห็นของข้าราชการต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือ ข้าราชการ สายวิชาการ จำนวน 190 คน จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่  
ใช้ความน่าจะเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
1) สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าจำนวน ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
2) สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสำคัญของปัจจัยโดยรวม มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยน  
สถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยภายใน คือ แรงจูงใจ และปัจจัย  
แวดล้อม คือ ความมั่นคงในการทำงาน 2) ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับ  
การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05  
โดยปัจจัยแวดล้อมมีค่าความสัมพันธ์มากกว่าปัจจัยภายใน 3) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยโดยรวม  
มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยภายใน คือ ด้านเจตคติ และ  
ปัจจัยแวดล้อม คือ ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ผลตรวจสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจ  
เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย  
ปัจจัยแวดล้อมสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 0.6 ส่วนปัจจัยแวดล้อมสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 9.9

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

ลายมือชื่อนิสิต .....

ปีการศึกษา 2565

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 6480149424 : MAJOR PUBLIC ADMINISTRATION

KEYWORD: determining factors the decision making in the changing status  
university employees

Surachai Tirpucharoen : The Study of Determining Factors on the Decision to  
Change the Employment Status from Civil Servants to University Employees :  
A Case Study of Academic Line in the Rajamangala University of Technology  
Thanyaburi. Advisor: Asst. Prof. PONGPHISOOT BUSBARAT, Ph.D.

The three purposes of this study were : 1) to study determining factors related to the decision making in the changing status to university employees 2) to study correlation between determining factors related to the decision making 3) to survey opinions of the sample factors related to the decision making. The sample was 190 academic civil servants. Non probability sampling were applied for selection survey participants. The data was collected by using questionnaires. The statistical analysis methods were 1) descriptive statistics including number, percentage, mean and standard deviation, and 2) inferential statistic for a multiple regression.

The study result show that : 1) level of magnitudes of all factors related to the decision making in the changing status were in high scale which internal factors were motivation and external factors were job security 2) determining factors were not correlated to the decision making in the changing status with statistical significance level of 0.05 3) level of opinions of all factors related to the decision making in the changing status had effected in medium scale. Internal factors, attitudes was a maximum of mean and external factors, welfare and benefits was a maximum of mean. The hypothesis testing showed that all factors unaffected to the decision making in the changing status at the statistically significant level of 0.05. Internal factors could predicted value affect of 0.6% and external factors could predicted value affect of 9.9%

Field of Study: Public Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2022

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษากลุ่มข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีจากการที่ผู้วิจัยได้รับการอนุเคราะห์ และการดูแลให้คำปรึกษาเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงษ์พิสุทธิ์ บุชบาร์ตัน อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ของผู้วิจัย อีกทั้งท่านกรรมการสอบสารนิพนธ์ อีกสองท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณม์ ศิริประกอบ และอาจารย์ ดร. วิมลมาศ ศรีจำเจริญ ที่มอบโอกาสในการนำเสนอ และให้คำแนะนำงานวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ให้ความเอื้อเฟื้อตลอดการศึกษา อีกทั้งความช่วยเหลือ คำชี้แนะ และกำลังใจจากบุคลากรกองบริหารงานบุคคล คณาจารย์และเจ้าหน้าที่งานบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตลอดจนผู้มีพระคุณ ครอบครัว มิตรสหาย และเพื่อนนิสิตร่วมหลักสูตร ร.ป.ม. 55 ทุกท่าน

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กล่าวถึงอย่างจริงใจ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลจากการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่กำลังเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งนี้ หากมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นไม่ว่าประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับ ในคำติชม ข้อผิดพลาด รวมถึงคำชี้แนะต่างๆไว้ไปปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ด้วยความขอบคุณยิ่ง

สุรชัย แต่ผู้เจริญ

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 คำถามในการวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.5 สมมติฐาน.....	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง.....	18
2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ.....	18
2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	19

2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย .....	28
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	28
3.2 ขั้นตอนการวิจัย.....	28
3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	29
3.2.3 สมมติฐานการวิจัย.....	30
3.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	32
3.2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	33
4.1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	34
4.2 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	35
4.3 ผลการวิจัยระดับความสำคัญของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย.....	42
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	44
4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	52
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	52
5.2 อภิปรายผล.....	56
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	60
ภาคผนวก .....	62



บรรณานุกรม .....	107
ประวัติผู้เขียน.....	112



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ความแตกต่างระบบบริหารระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ...	2
ตารางที่ 2 ความแตกต่างระหว่างการสื่อสารที่บิดเบือนโดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ .....	10
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	34
ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในมีผล การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายปัจจัย.....	35
ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยภายในมีผลต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน .....	36
ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยภายในด้าน เจตคติโดยภาพรวมและรายข้อ.....	36
ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยภายในด้าน แรงจูงใจโดยภาพรวมและรายข้อ.....	37
ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยภายในด้าน การพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายข้อ.....	38
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อ การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน .....	39
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแวดล้อม ด้าน ความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารในองค์กรโดยภาพรวมและ รายข้อ .....	40
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อม ด้าน ค่าตอบแทนโดยภาพรวมและรายข้อ .....	41

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อม ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยภาพรวมและรายข้อ .....	41
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ.....	42
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีผลของปัจจัยภายใน และปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพโดยภาพรวมและรายปัจจัย.....	42
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีผลของปัจจัยภายใน ที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพโดยภาพรวมและรายด้าน .....	43
ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีผลของปัจจัยแวดล้อม ที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพโดยภาพรวมและรายข้อ .....	43
ตารางที่ 17 แสดงจำนวนและร้อยละ การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง .....	44
ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการถดถอยปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยน สถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.....	45
ตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจ เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี .....	45
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการถดถอยปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยน สถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.....	46
ตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการ ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	47
ตารางที่ 22 การทดสอบค่าทางสถิติ Multinomial Regression .....	48
ตารางที่ 23 การทดสอบค่าทางสถิติ Multinomial Regression (ต่อ).....	49

## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญ

ชาญวิทยายุทธ์ อินทร์แก้ว (2558) ได้อธิบายสภาพปัญหาของการศึกษา ในบริบท การทางการศึกษา ในโลกและสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารงานในลักษณะที่เป็นส่วน ราชการนั้น เกิดข้อคำถามว่า มหาวิทยาลัยจะสามารถสร้างศักยภาพและดำเนินงานบรรลุพันธกิจ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ เมื่อเทียบกับสถานการณ์ภายนอก ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาของไทยจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการปรับตัว รวมถึงมีการเปลี่ยนรูปแบบ การบริหารจัดการมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันต่อสถานการณ์ แต่ยังคงมีความเป็น เอกลักษณะและความอิสระในเชิงวิชาการ ทำให้แนวคิดการออกมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยลักษณะที่สำคัญของแนวคิดนี้ คือ เป็นการออกจากระบบระเบียบ ทางราชการที่มีความไม่เหมาะสมบางอย่างกับสถานศึกษา โดยสถาบันเป็นการสร้างและพัฒนาระบบ ระเบียบใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพสถาบันอุดมศึกษาของตนเอง ทั้งด้านระบบบริหารงานทั่วไป ระบบ บริหารงานบุคคล เงินเดือน สวัสดิการ การประเมินและบำเหน็จ จัดระบบการเงินการคลัง การจัดซื้อ จัดจ้าง และจัดระบบทางวิชาการ ปณิธานและหลักสูตรตามความเหมาะสม แต่ไม่ได้ออกจากราชการ ยังได้รับงบประมาณจากรัฐ เป็นสถาบันในกำกับของรัฐเพียงแต่ต้องพัฒนาระบบของตนเอง เรื่อง แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐนั้น สุภาพร อาจเดช (2555) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิดที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ นั้น มีมาตั้งแต่ พ.ศ.2507 โดยผู้บริหารและคณาจารย์ของ มหาวิทยาลัยได้เสนอหลักการให้รัฐบาลของจอมพลถนอม กิตติขจร และรัฐบาลได้ก่อตั้ง ทบวงมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานกำกับดูแลแทนสำนักนายกรัฐมนตรี แต่ต่อมาประเทศไทยประสบ ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ในปี พ.ศ. 2541 ซึ่งกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) ในฐานะเจ้าหนี้ ของประเทศไทย ผลักดันในการลดงบประมาณการใช้จ่าย ดังนั้น รัฐบาลจึงมีนโยบายให้มหาวิทยาลัย หรือคณะที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ในช่วงปี พ.ศ. 2542 ออกจากระบบราชการและให้หยุดรับข้าราชการพล เรือน เข้ามาในมหาวิทยาลัยของรัฐเดิมทั้งหมด และให้มีการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแทน ข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาที่เกษียณอายุราชการที่มีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจาก ข้าราชการ นอกจากนี้ วิจิตร ศรีสอาน (2559) ได้อธิบายระบบแบบนี้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ โดยสภามหาวิทยาลัยสามารถบริหารและจัดการได้เบ็ดเสร็จ และเรียก

มหาวิทยาลัยในรูปแบบนี้ว่า “Public Autonomous University” โดยผลของนโยบาย เรื่อง การพัฒนามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2533 - 2547) ทำให้มีการก่อตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรก ในปี พ.ศ. 2533 คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และภายหลังมีการจัดตั้งมหาวิทยาลัย รวมถึงมีมหาวิทยาลัยของรัฐถูกปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ในปี พ.ศ. 2541 คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และ วิจิตร ศรีสอ้าน (ม.ป.ป.) ได้มีการสรุปความแตกต่างมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ รวมถึงระบบการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

**ตารางที่ 1** ความแตกต่างระบบบริหารระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ลักษณะ	มหาวิทยาลัยส่วนราชการ	มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
1. ฐานะของมหาวิทยาลัย	เป็นส่วนราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	เป็นหน่วยงานของรัฐที่เป็นนิติบุคคลในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
2. ฐานะบุคลากร	- เป็นข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ - เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	- เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐ - เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
3. เงินเดือนและสวัสดิการ	เท่ากับข้าราชการพลเรือนสามัญ	เงินเดือนสูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ 1.5 -1.7 เท่า สวัสดิการไม่น้อยกว่าข้าราชการ
4. การอุดหนุนจากรัฐ	ได้รับงบประมาณประจำปีปกติ	ได้รับงบประมาณแบบเงินอุดหนุนทั่วไป เงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
5. ความคล่องตัว	ขั้นตอนมาก ใช้กฎระเบียบของราชการทั่วไป	ขั้นตอนน้อย ใช้กฎระเบียบของตนเอง
6. การแบ่งส่วนงาน	แบ่งเป็นส่วนราชการ: กอง แผนกหรือเทียบเท่า	แบ่งส่วนงานและจัดระบบบริหารงานเป็นของตนเอง

ที่มา : วิจิตร ศรีสอ้าน. (ม.ป.ป.).

ดังนั้น อาจอธิบายความแตกต่างระหว่างมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งจุดประสงค์โดยรวมของระบบ คือ การบริหารงานที่เน้นประสิทธิภาพ คล่องตัวและสอดคล้องต่อบริบททางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว มีความเป็นอิสระทางวิชาการ แต่ตั้งอยู่บนบรรทัดฐานของธรรมาภิบาล (Good Government) ที่มีลักษณะโปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่(New Public Management : NPM) ที่เน้นการบริหารงานมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า หรืออาจกล่าวว่าเป็น

นวัตกรรมทางการบริหารมหาวิทยาลัยในรูปแบบใหม่ ซึ่งสามารถสรุปข้อดีหรือจุดเด่นของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กองกลาง, 2558) ได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการบริหาร และพัฒนาระบบงานด้านต่างๆอย่างเหมาะสม ภายใต้การกำกับดูแลจากรัฐบาล ดังนี้

1.1 ด้านการจัดโครงสร้างองค์การ ในการกำหนดรูปแบบขององค์กรและหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัยและรวมถึงกำหนดอำนาจจัดตั้ง และขอบเขตของอำนาจหน้าที่ได้

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล กำหนดตำแหน่ง วิธีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนได้เองตามความเหมาะสม

1.3 ด้านการบริหารงานวิชาการ สามารถเปิดหลักสูตร กำหนดหลักสูตร วิธีการการสอน ฯลฯ

1.4 ด้านการบริหารเงิน กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวได้เอง

1.4.1 สภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีอำนาจสูงสุด ในการอนุมัติให้ขั้นตอนต่างๆสิ้นสุด ในมหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบเป้าหมาย ทิศทางและวิธีการดำเนินงาน เพื่อความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.4.2 เกิดการแข่งขันในการพัฒนางานทุกๆด้าน และเกิดประสิทธิภาพในการทรัพยากร

ทั้งนี้ แนวคิดการนำสถาบันอุดมศึกษาออกนอกระบบราชการมีมานานแล้ว แต่เริ่มมีการนำระบบนี้มาใช้กับหน่วยงานขนาดเล็ก เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) เป็นต้นมีผลให้หน่วยงานทั้งสองมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2533 มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งแรก คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นการจัดสร้างมหาวิทยาลัยใหม่ ต่อมาได้มีมหาวิทยาลัยสงฆ์อีก 2 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย และมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย รวมถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ที่เดิมเป็นส่วนราชการได้มีการพัฒนาและออกมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากนั้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา ได้มีมหาวิทยาลัยเดิมที่เป็นส่วนราชการหลายแห่ง เช่น มหาวิทยาลัยมหิดล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หรือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ก็ล้วนปรับเปลี่ยนมาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เช่นกัน หากนับจนถึงปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของแล้ว 29 แห่ง (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2566)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอีกแห่งหนึ่งในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญ เพื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ รวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเรื่องการพัฒนาบุคลากร โดยทางสภามหาวิทยาลัยจะมีอำนาจในการออกกฎ ระเบียบต่างๆ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการเอง รวมถึงเพิ่มบทบาทหน้าที่มากขึ้น ซึ่งแต่เดิมมีข้อจำกัดของการเป็นส่วนราชการ ที่อาจจะไม่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่จะรองรับนโยบายของประเทศได้อย่างรวดเร็ว โดยเมื่อ พ.ศ. 2562 สภามหาวิทยาลัยได้มีมติเห็นชอบร่าง พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และในปี 2564 คณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบร่าง พ.ร.บ.ดังกล่าวตามที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เสนอแล้ว และขณะนี้อยู่ระหว่างที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เพื่อพิจารณาเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเสนอต่อรัฐสภา ดังนั้น ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษากลุ่มข้าราชการสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นำจะนำมาเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อทราบถึงปัจจัยในการตัดสินใจ และปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเพื่อปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำหรับเตรียมความพร้อมในเรื่องการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน และปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
3. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

## 1.3 คำถามในการวิจัย

การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีผลต่อการทำงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการหรือไม่ อย่างไร

#### 1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และมีการกำหนดขอบเขตการวิจัย 3 ด้าน ดังนี้

**1. ขอบเขตด้านเนื้อหา** การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตัวแปรต้น 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เจตคติ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง  
2) ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจนโยบายและระเบียบหลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**2. ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาการทำวิจัยครั้งนี้ ระหว่างวันที่ 10 เมษายน ถึงวันที่ 9 พฤษภาคม 2566

**3. ขอบเขตด้านประชากร** การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายผู้สอนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากหน่วยงานระดับคณะ จำนวน 11 คณะ จำนวนรวมทั้งสิ้น 349 คน เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของยามานะ ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 187 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 คน

#### 1.5 สมมติฐาน

ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

2. นำผลวิจัยและข้อเสนอแนะ ไปเป็นข้อมูลให้มหาวิทยาลัยไปใช้ในการบริหารจัดการด้านอัตรากำลังด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และด้านงบประมาณของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อรองรับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต่อไป

3. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

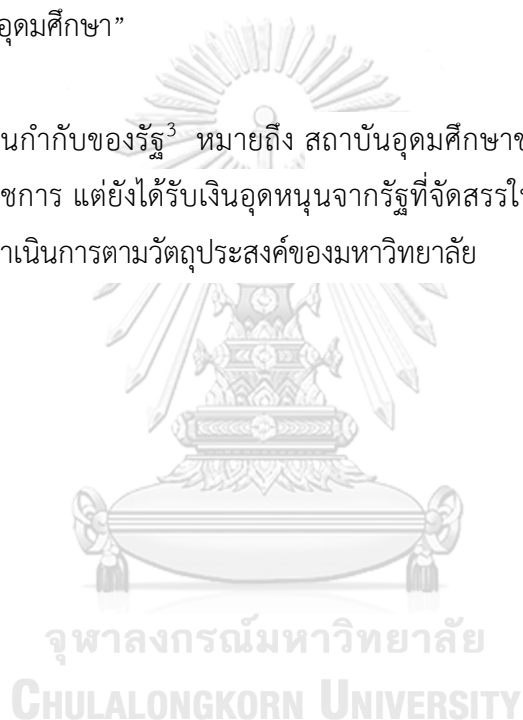


## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา<sup>1</sup> หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

2. พนักงานมหาวิทยาลัย<sup>2</sup> หมายถึง “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงาน ในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา”

3. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ<sup>3</sup> หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการบริหารโดยอิสระ แตกต่างจากระบบราชการ แต่ยังได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐที่จัดสรรให้เป็นรายปี สำหรับใช้จ่ายตามความจำเป็นเพื่อการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย



<sup>1</sup> [chrome-extension://efaidhbmnnnibpcajpcglcdefindmkaj/http://www.vru.ac.th/file\\_links/plb51-1.pdf](chrome-extension://efaidhbmnnnibpcajpcglcdefindmkaj/http://www.vru.ac.th/file_links/plb51-1.pdf)

<sup>2</sup> แหล่งเดียวกัน, 2

<sup>3</sup> <https://data.go.th/dataset/higher-education>

## บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษากลุ่มข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีที่มาข้อมูลจากค้นคว้าทฤษฎีแนวคิด และวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ตามลำดับดังนี้

- 2.1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร
- 2.2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ
- 2.3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง
- 2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร นั้น มีนักวิชาการด้านการสื่อสาร ได้นิยามและอธิบายความหมายของการสื่อสาร รวมถึงการสื่อสารในองค์กรไว้หลายท่าน เช่น

#### แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร

Kelly, Robert (1977: 9 อ้างถึงในเสนาะ ติเยาว์ (2538) กล่าวว่า “การสื่อสารเป็นการส่งและรับสัญลักษณ์เพื่อให้ได้ความหมายเข้าใจที่ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจ โดยบุคคลมีประสบการณ์ร่วมกันไปทิศทางเดียวกัน”

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547) กล่าวว่า “การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายโอน ดังนั้นความสำเร็จของการสื่อสาร จะเกิดก็ต่อเมื่อการส่งผ่านความหมายให้ผู้รับเกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง อาจเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือเครือข่ายองค์กร จึงเป็นการติดต่อสื่อสารขององค์กร”

โอบัส แก้วจำปา (2547) กล่าวว่า “การสื่อสาร คือ การเชื่อมโยงความรู้สึกร่วมกันของมนุษย์ต่อกัน เพื่อให้เกิดการพึ่งพากันและกัน”

ดังนั้น จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข้อมูลระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารผ่านการใช้ภาษา เพื่อให้ผู้รับสารเกิดความเข้าใจถึงสาระที่ได้รับ

## แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร

นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ (2564) ได้นิยามความหมายของการสื่อสารในองค์กรว่า คือ “กระบวนการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิด และเข้าใจนโยบาย เจตคติของบุคลากรในองค์กร อย่างทั่วถึง เพื่อดำเนินกิจกรรมและนโยบายต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กรที่กำหนดไว้”

พัชรี เขยจรรยา และคนอื่น ๆ (2541) กล่าวว่า องค์กรเป็นสถาบันที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ กันตามลักษณะของงาน แต่ก็มีลักษณะร่วมกัน คือ มีโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์ มีการแบ่งงานกันทำให้มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาและจำเป็นต้องรู้ข้อมูล การสื่อสารในองค์กรจึงต้องกระทำเพื่อหาข้อมูลที่จะสามารถแข่งขันกับ องค์กรอื่นได้ โดยต้องเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจของผู้บริหาร และใช้เป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลภายในองค์กรและกับบุคคล และสถาบันอื่นที่อยู่นอกองค์กรด้วย

ระวีวรรณ ประกอบผล (2540) ได้กล่าวไว้ว่า “การสื่อสารให้เกิดความรวดเร็วและเที่ยงตรง ในยุคปัจจุบัน ในบริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ กำลังพัฒนาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร มีความก้าวหน้ารวดเร็วทันสมัย ทั้งนี้เพื่อให้การสื่อสารช่วยพัฒนางาน และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ผ่านระบบสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ”

จิตติภาพ ชยธวัช (2548) กล่าวไว้ว่า “ในโลกยุคปัจจุบันการสื่อสารองค์กรต้องอาศัยความรวดเร็วในการหาข้อมูลเพื่อสื่อสารมากกว่าในอดีต เพื่อตัดสินใจและลงมือแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็วและทรงประสิทธิภาพ” ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

1. การสื่อสารจากระดับบนลงสู่ระดับล่าง ตามสายงานจากผู้บริหารลงมาถึงระดับพนักงาน และข้อสำคัญที่ระดับบริหารต้องพิจารณา คือ ความเหมาะสมของข่าวสารที่ส่งไปพนักงาน เพื่อให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

2. การสื่อสารจากระดับเบื้องล่างสู่ระดับเบื้องบน มีผลต่อองค์กรอย่างมาก เนื่องจาก

2.1 พนักงานอาจส่งข่าวสารและข้อมูลที่มีประโยชน์และมีอิทธิพลต่อระดับบริหาร เพื่อดูแลกิจการงานต่าง ๆ รวมถึงการตัดสินใจภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ให้ระดับบริหารทราบและตระหนักว่าเวลาไหนที่พนักงานมีความพร้อมที่จะรับทราบข้อมูลต่างๆ รวมถึงยอมรับกับสิ่งที่ผู้บริหารสื่อสารได้อย่างไร

2.3 ให้ผู้บริหารรู้ถึงสิ่งที่ก่อกวนพนักงานที่อยู่กับการปฏิบัติงานจริง และให้พนักงานสามารถเข้าใจข้อความที่ได้รับมาได้

2.4 ให้พนักงานเกิดความชื่นชมและความภาคภูมิใจต่อองค์กร ด้วยการให้โอกาสถามคำถาม และการให้ข้อเสนอต่อการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยพนักงานแก้ไขปัญหาจากการทำงานได้

3. การสื่อสารตามแนวนอน คือ การให้ข่าวสารและข้อมูล กับเพื่อนร่วมหน่วยงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน และมีผู้บังคับบัญชาเดียวกัน

4. การสื่อสารข้ามสายงาน อาจจะมีเหตุการณ์บางครั้งที่ต้องมีการส่งข่าวสารให้กับพนักงานนอกแผนก เช่น แผนกการเงิน แผนกการตลาด ซึ่งมีหน้าที่จัดหา จัดเตรียมแผนงาน รายงาน ประสานงานแก่ผู้บริหารขององค์กร ในแบบข้ามสายงาน โดยเฉพาะกรณีกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ และอาจถือได้ว่าเป็นความรับผิดชอบของพนักงานที่มีต่อผลการทำงาน

ในทุกองค์กรย่อมพบอุปสรรคในการสื่อสารภายในองค์กรได้ ซึ่ง นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวว่า “ปัญหาและอุปสรรคในองค์กรด้านการสื่อสารนั้น มีหลากหลาย สามารถพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น” โดยสรุปได้ ดังนี้

1. การตั้งใจหรือไม่ตั้งใจที่จะบิดเบือนการสื่อสาร ขึ้นอยู่กับผู้บิดเบือนว่ารู้หรือไม่รู้ ความหมายที่สื่อสารออกไป หรือไม่อย่างไร และถูกดัดแปลงแก้ไขไปอย่างไร ซึ่งเกิดขึ้นได้กับการสื่อสารในทุกระดับ โดยสรุปได้ ดังตารางนี้

ตารางที่ 2 ความแตกต่างระหว่างการสื่อสารที่บิดเบือนโดยตั้งใจและไม่ได้ตั้งใจ

ระดับการสื่อสาร	การตั้งใจบิดเบือน	การไม่ได้ตั้งใจบิดเบือน
1. ระดับเบื้องต้นสู่ระดับ เบื้องล่าง	ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมให้สิ่ง ย้อนกลับแก่พนักงานหรือข่าว ร้ายให้รับรู้	1. ความไม่สบายใจของ ผู้บังคับบัญชาในเรื่องขัดแย้งภายใน 2. การส่งข้อความซ้ำซากที่เนื้อหา สาระต่างไปจากเดิม
2. ระดับเบื้องต้นขึ้นสู่ ระดับเบื้องต้น	1. ประารถนาให้ทุกอย่างดู ราบรื่น 2. หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบจากความ ล้มเหลว 3. ลังเลใจที่จะแจ้งข่าวไม่ดีแก่ ผู้บังคับบัญชา 4. ระดับต่างๆ ที่เป็นทางผ่าน ของการติดต่อสื่อสารขึ้นอยู่กับ ระดับเบื้องต้น	1. ความไว้วางใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ความต้องการเรื่องความ ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน 3. โครงสร้างองค์กรอย่างเป็นทางการ
3. แนวนอน	1. ข่าวลือต่างๆ 2. ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านใน งานที่สนใจเฉพาะในบางเรื่อง	1. มีการสื่อสารในแนวนอนมากเกินไป จำเป็น 2. มีใช้การสื่อสารในแนวนอน แทนที่การสื่อสารจากระดับเบื้องต้น บนลงสู่ระดับเบื้องต้น และจาก ระดับเบื้องต้นขึ้นสู่ระดับเบื้องต้น
4. แนวทแยงมุม (แนว ขวาง)	ระดับต่างๆ ที่เป็นทางผ่านของ การสื่อสาร	-
5. ทุกระดับ	มีข้อมูลข่าวสารส่วนตัวในแต่ละ ระดับเพื่อใช้แข่งขันกับ หน่วยงานย่อยอื่นๆ	-

2. หน้าที่และความรับผิดชอบในการสื่อสาร ถือว่ามีความเกี่ยวข้องกับปริมาณของข้อมูลและความซับซ้อนที่ได้รับจากข้อมูลข่าวสาร ซึ่งตัวแปรดังกล่าวนี้จะต้องผ่านการคิดเห็นร่วมกันระหว่างบุคคล ตามความมากมายของข้อมูลจากช่องทางสื่อสาร นอกจากนี้บุคคลจะต้องบริหารข้อมูลที่ไม่ซับซ้อนดีกว่าข้อมูลที่ซับซ้อนและคาดการณ์ไม่ได้ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสาร ดังนี้

2.1 ภาวะในการสื่อสารที่น้อยเกินไป โดยการตัดผู้ปฏิบัติงานให้ออกจากการสื่อสารองค์กร และยังส่งผลเสียต่อองค์กร คือ

2.1.1 ทรัพยากรบุคคลขององค์กรเกิดความสูญเสีย

2.1.2 ผู้ทำงานที่ถูกกละเลย จะแสดงออกต่อองค์กรด้วยการจับกลุ่มพูดคุยในทางเสียหาย ทำให้เสียอำนาจในการบริหารกิจการงาน หหมดแรงจูงใจ และมีความเฉื่อยชาในการทำงาน

2.2 ภาวะในการสื่อสารที่มากเกินไป จะเกิดต่อเมื่อองค์กรไม่อาจจัดการกับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมา ปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีจำนวนและความซับซ้อนอย่างมาก

2.3 ภาวะในการสื่อสารที่เหมาะสม จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน โดยบุคคลจะรู้สึกได้ว่ารับการจูงใจและมีคุณภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากภาวะความรับผิดชอบของการสื่อสาร

นอกจากนี้ การสื่อสารที่ผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรอย่างเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การวางระบบสื่อสารขององค์กรที่เพียงและเหมาะสม จะมีความสำคัญ และหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของระดับบริหารในทุกองค์กร คือ การจัดระบบสื่อสารและการไหลของข่าวสารในองค์กร และลดอุปสรรคหรือข้อผิดพลาดได้ ซึ่งทำได้หลายวิธีสรุปได้ดังนี้ (Szilagyi & Wakkace. 1990 : 502-504. อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ (2548)

1. การติดตามผลและให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นวิธีการ ตรวจสอบข้อมูลความเข้าใจระหว่างผู้รับและผู้ส่งข้อมูล วิธีนี้ถือเป็นการสื่อสารแบบ two - way ซึ่งเกิดขึ้นจากการพูดคุยกัน หรือการใช้ข้อมูลย้อนกลับ เอกสารติดตามผล ซึ่งทดสอบได้จากการโต้ตอบ การแสดงออกของผู้รับสาร ทำให้รับรู้ว่าการสื่อสารมีความถูกต้องมากน้อยเพียงไร

2. ใช้การสื่อสารหลากหลายวิธี ซึ่งจะส่งผลต่อความถูกต้องของการสื่อสารมากขึ้น เช่น การสั่งการในรูปแบบเอกสาร การสัมมนา รวมถึงการสั่งการด้วยวาจา จะช่วยทำให้การสื่อสารเกิดความแม่นยำยิ่งขึ้น

3. ระยะเวลา เป็นปัญหาการเบี่ยงเบนทั้งในส่วนของความกดดันและความไม่ถูกต้องของการสื่อสารในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ องค์กรสามารถกำหนด มาตรฐานด้านเวลา ในการจัดการปัญหาด้านเวลาได้ เช่น ระบุล่วงหน้าว่าจะให้งานหนึ่งเสร็จช่วงใด เพื่อเป็นเกณฑ์จัดแบ่งเวลา และติดต่อกัน สำหรับรายงานและสิ่งการ โดยต้องแยกแยะงานประจำกับงานจรออกจากกัน ซึ่งจะช่วยลดความกดดัน ทำให้การสื่อสารถูกต้องมากขึ้น

4. ความสนใจในภาษา การเลือกใช้คำศัพท์ ระดับของคำ และความหมายที่เลือกใช้ เป็นอีกวิธีการที่ช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงจะทำให้เลือกระดับภาษาได้อย่างเหมาะสม

5. ศูนย์ข้อมูล ช่วยให้เกิดการให้ข้อมูลที่รวดเร็ว และถูกต้อง ซึ่งองค์กรอาจใช้เป็นแหล่งกระจายข่าว โดยไม่ผ่านการสื่อสารขององค์กรที่เป็นทางการ เพื่อความแม่นยำและคล่องตัว

6. การให้รู้เท่าที่จำเป็น คือ กำหนดระบบการสื่อสาร เฉพาะกรณีพิเศษและรับข้อมูลเท่าที่จำเป็น โดยฝ่ายบริหารจะได้รับข้อมูลที่ต้องการโดยตรง และสามารถสื่อสารไปยังพนักงานเท่าที่จำเป็น จะทำให้การสื่อสารมีข้อมูลไม่มากเกินไป ซึ่งจะเหมาะกับองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาสูง

7. มารยาทในการสื่อสาร เป็นวางระบบผ่านการใช้เทคโนโลยี เช่น โทรสาร ใช้สื่อสารในเรื่องที่จำเป็น

8. การตั้งใจฟัง ช่วยจัดข้อบกพร่องในขณะที่สื่อสาร ทำให้ผู้รับสารได้ข้อมูลครบถ้วน ในทำนองเดียวกันผู้รับสารสามารถตีตรงและคิดต่อ และอาจมีข้อสอบถาม หรือทำเข้าใจข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น นอกจากนี้จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างผู้ที่สื่อสารและเกิดการยอมรับ และพัฒนาระบบความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรอีกด้วย

ดังนั้น การจากศึกษาการสื่อสารองค์กร อาจสรุปได้ว่า การสื่อสารองค์กร หมายถึง กระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารผ่านระบบสื่อสารภายในที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องติดตามและตรวจสอบข้อมูล เพื่อลดข้อผิดพลาดหรืออุปสรรค ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ได้แก่ การติดตามผลและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเลือกใช้วิธีการสื่อสาร รวมถึงช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย ภายใต้การใช้ภาษาท่าทางและการฟังอย่างตั้งใจ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางาน สร้างบรรยากาศ และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เพื่อบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งที่มีมนุษย์ต้องใช้ในกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน ทั้งเรื่องงานและส่วนตัว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของการตัดสินใจจากนักวิชาการ ดังนี้

กรองแก้ว อยู่สุข (2537) กล่าวว่า “การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจใช้สิ่งหนึ่งหรือหลายๆสิ่ง หรือเลือกที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจากหลายๆอย่าง โดยช่องทางที่เลือกนั้นเป็นการเลือกที่ผ่านการพิจารณาอย่างรอบคอบแล้วว่าถูกต้อง เหมาะสม หรือดีที่สุด”

บำรุง สังข์ขาว (2554) กล่าวว่า “การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาโดยใช้ข้อมูล หลักการหรือเหตุผลมาวิเคราะห์เพื่อ หาทางเลือกที่ดีที่สุดจากหลาย ๆ ทางเลือกที่สามารถตอบสนองเป้าหมายของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

เยาวดี แก้วสีทอง (2557) กล่าวว่า “การตัดสินใจ หมายถึง เหตุผลที่ใช้ประกอบการตัดสินใจด้วยกิจกรรมพื้นฐานของบุคคล ที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อความมุ่งหวังที่ตั้งไว้ ซึ่งความมุ่งหวังนี้เป็นผลมาจากทัศนคติที่มีต่อสภาพแวดล้อม หรือสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ จุดมุ่งหมายของการตัดสินใจจะอยู่ที่การเลือกทางเลือกจาก หลายทางเลือกที่ได้มีการถ่วงถ่วงแล้วว่าดีที่สุด ที่ก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการมากที่สุด”

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

องค์ประกอบการตัดสินใจ

- 1) ตัวผู้ตัดสินใจ โดยผู้ตัดสินใจจะมีศักยภาพในการประเมินคุณค่า ประโยชน์ ผลลัพธ์ หรือ ความสำคัญของทางเลือกแต่ละทางที่มีอยู่
- 2) ทางเลือก ผู้ที่ทำการตัดสินใจจะต้องเผชิญกับทางเลือกจำนวนหนึ่ง ซึ่งถ้าไม่มีทางเลือกก็ไม่ จำเป็นต้องเลือก
- 3) ผลของทางเลือก จะขึ้นอยู่กับทางเลือก โดยที่การเลือกแต่ละทางนั้นจะมีความแตกต่างกันและไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและมีความแตกต่างกันในแต่ละครั้ง

ประเภทของการตัดสินใจ วิชัย โถสุวรรณ (2535) สรุปได้ว่า การตัดสินใจมีอยู่ 3 ประเภท โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้



1) การตัดสินใจในเหตุการณ์ที่มีความแน่นอนแน่นอน เป็นการตัดสินใจประเภทนี้เป็นการตัดสินใจ ที่มีพื้นฐานอยู่บนผลลัพธ์ที่ใดทำการคาดหมายไว้แล้วล่วงหน้า ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้ตัดสินใจนั้นมีข้อมูลในทางเลือกนั้นๆ อย่างเพียงพอ และทราบถึงผลของการเลือกอย่างแน่นอน โดยจะต้องเลือกทางเลือกที่ใหญ่ผลประโยชน์อัน สูงสุดกับตนเองและบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) การตัดสินใจภายใต้เหตุการณ์ที่มีความเสี่ยง เป็นการตัดสินใจในทางเลือกที่มีผลลัพธ์ที่มีความแน่นอนต่ำกว่า แต่ตัดสินใจภายใต้เหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงที่ยังสามารถคาดเดาถึงความเป็นไปได้ในบางส่วนโดยผู้ตัดสินใจจะทราบถึงผลลัพธ์ของทางเลือกต่างๆ แต่มีโอกาสเกิดทางเลือกที่แตกต่างกันที่เป้นผลมาจากปัจจัยบางอย่างที่มีความแปรปรวน

3) การตัดสินใจภายใต้เหตุการณ์ที่ไม่มีความแน่นอน เป็นการตัดสินใจในทางเลือกที่ไม่สามารถคาดคะเนถึงผลลัพธ์หรือความน่าจะเป็นที่อาจจะเกิดขึ้นได้เลย เพราะผู้ตัดสินใจจะไม่สามารถทราบถึงผลลัพธ์ของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น เนื่องจากมีปัจจัยอื่นที่ไม่สามารถควบคุมได้อยู่ ทำให้ผู้ตัดสินใจต้องใช้ดุลพินิจและวิจารณ์ญาณช่วยในการตัดสินใจอย่างมาก

นอกจากนี้ วิชัย โสสุวรรณ (2535) ได้แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกเป็น 7 ขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) การตระหนักในปัญหา (Problem Recognition) ขั้นตอนการตระหนักในปัญหาเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจเลือกทางเลือกของผู้ตัดสินใจ เพราะหากไม่มีการรับรู้ถึงปัญหาก็จะไม่สามารถเกิดการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาขึ้นได้ ซึ่งคำว่า “ปัญหา” ในที่นี้หมายถึงสถานะของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วหรืออาจจะเกิดขึ้น ซึ่งไม่ได้เกิดจากความต้องการ หรือความตั้งใจ หรือเป็นความผิดพลาด

2) การระบุปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น (Identifying and Analyzing Problem) ในการแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุดนั้น ผู้บริหารองค์การต้องทำการแยกแยะปัญหาและสืบหาสาเหตุของ ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งทำได้ด้วยการหาคำตอบให้กับปัญหาดังต่อไปนี้ ได้แก่ อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้น เป็นมาตั้งแต่เมื่อไหร่ เกิดขึ้นที่ใด ทราบถึงปัญหาได้อย่างไร มีผลกระทบในด้านลบอย่างไรมากน้อย เพียงใด รูปแบบและขอบเขตของปัญหาเป็นวงกว้างมากเพียงใด มีผลกระทบต่อ อะไรบ้าง

3) การค้นหาคำตอบ (Developing Alternative Solution) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารต้องสืบค้นหาข้อมูล ขาวสาร รวมไปถึง วิธีการต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับต้นเหตุของปัญหา มากที่สุด สามารถวิเคราะห์หาทางเลือกที่ดีในการแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดได้ แต่หากข้อมูลที่ยังไม่

ตรงประเด็นกับปัญหาที่เกิดขึ้น การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ ก็จะไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งขั้นตอนนี้ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงธรรมชาติของปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น จึงไม่ควรรีบเลือกทางเลือกในการแก้ไข ปัญหา และไม่ควรรีบตัดสินใจ ควรพิจารณาทางเลือกที่มีอย่างถี่ถ้วน ทั้งนี้แนวทางการแก้ไข ปัญหาในแต่ละทางเลือก ควรมีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเส้นทางเลือกที่สามารถปฏิบัติได้จริง ซึ่งต้องใช้ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา มีทักษะความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ และเลือกทางเลือกในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยการเลือกที่จะไม่ทำอะไรเลยก็ถือเป็นทางเลือกหนึ่งในการตัดสินใจได้เหมือนกัน

4) การประเมินทางเลือก (Evaluation of Alternatives) เป็นการพิจารณาและประเมินถึง ความสำคัญของทางเลือกโดยการจัดเรียงลำดับของสำคัญของทางเลือกที่ใดคนหา โดยพิจารณาความสามารถในการแก้ปัญหาของทางเลือกนั้น หรือจะก่อให้เกิดผลดีมากน้อยเพียงใด รวมไปถึงการก่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

5) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด (Selection the Best Solution) เมื่อมีการพิจารณาทางเลือก การระบุปัญหาและต้นเหตุของปัญหาอย่างชัดเจน และทำการจัดเรียงความสำคัญของทางเลือกที่มีจะสามารถช่วยในการตัดสินใจเลือกได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น ซึ่งควรเลือกทางเลือกที่มีผลตอบแทนสูงสุดโดยพิจารณาปัจจัยดังต่อไปนี้

5.1) ทางเลือกนั้นสามารถช่วยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่มีได้หรือไม่

5.2) การตัดสินใจในทางเลือกนั้น เป็นทางเลือกเพื่อประสิทธิผลสูงสุดและให้ผลตอบแทนสูงสุดขององค์กรได้

5.3) ทางเลือกที่ตัดสินใจเลือกไปนั้น สามารถปฏิบัติได้จริงหรือไม่ และมีความขัดแย้งกับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องจัดลำดับความสำคัญของทางเลือกตามความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร หรืออาจจะปรับปรุงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้มีความสอดคล้องเหตุการณ์ปัญหา และทางเลือกที่มีเพื่อประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาที่สูงขึ้น แต่ควรระวังเรื่องความสับสนที่อาจเกิดขึ้นได้

6) การปฏิบัติจริงตามทางเลือกที่ตัดสินใจเลือก (Implementing) เป็นการนำทางเลือกที่ตัดสินใจไว้มากปฏิบัติจริงเพื่อทดสอบประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหา แต่หากไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง หรือมีผลกระทบเป็นวงกว้างต่อสวนงานอื่นๆ ก็จะต้องพิจารณาทางเลือกอื่น เป็นทางเลือกที่ไม่มีประสิทธิภาพ

7) การติดตามผลการดำเนินงาน (Evaluation the Results) ขั้นตอนการติดตามผล คือ ขั้นตอนสุดท้ายที่จะเกิดขึ้น เพื่อตรวจสอบว่าการตัดสินใจที่ได้ออกไปนั้น สามารถแก้ไขปัญหาได้จริงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ หรือ หากมีปัญหาอื่นเกิดขึ้นในขณะที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ จะสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยเร็ว

#### วิธีการในการตัดสินใจ

##### 1) วิธีการต่าง ๆ ในการตัดสินใจ

1.1) ตัดสินใจมักอาศัยประสบการณ์ของตนเองเป็นหลัก

1.2) การตัดสินใจโดยการสังเกต นับเป็นการคนควาและเสาะหาแนวทางของแต่ละบุคคลเพื่อนำข้อมูลความรู้ที่ได้อาจสังเคราะห์และรวบรวมกันให้เกิดเป็นเหตุและผล

1.3) ตัดสินใจด้วยการทดลองทำ เนื่องจากการทดลองแม้ว่าจะเกิดความผิดพลาดขึ้นได้ แต่ก็สามารถช่วยให้สามารถจดจำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว แม้ในบางครั้งจะใช้เวลาในการค้นหาทางเลือกที่นานกว่าปกติ

1.4) ตัดสินใจด้วยหลักการทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นวิธีการตัดสินใจที่น่าเชื่อถือ เนื่องจากการตั้งสมมติฐาน มีการคนควาและทำการวิจัยอย่างมีรูปแบบที่เชื่อถือ

##### 2) วิธีการใหม่ ๆ ในการตัดสินใจ

2.1) เดลฟี เทคนิค (Delphi Technique) วิธีนี้อาจใช้เวลาและบุคลากรจำนวนมาก โดยเริ่มจากการจัดกลุ่มใหม่ผู้เชี่ยวชาญชำนาญการเฉพาะเรื่องที่เกิดขึ้น ประมาณ 5 -10 คน โดยบุคคลในกลุ่มจะได้รับปัญหาเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตัดสินใจ ในขั้นแรกจะต้องทำการเลือกทางเลือก สำหรับการแก้ไขปัญหาที่ตนเองได้รับ โดยเลือกสิ่งที่เหมาะสมกับปัญหาที่ตนได้รับมากที่สุด และส่งให้ คนกลางได้รับรู้ทางเลือกของคนใน กลุ่มแต่ละคน วามีทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง ขั้นถัดมา คือการปรับปรุงทางเลือกที่ผู้เชี่ยวชาญได้เลือกมา พรอมแจ้งให้ทราบวาท่าสมาชิกอื่นในกลุ่มมีความคิดเห็น ต่อทางเลือกสำหรับแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างไรบ้าง แลวจึงทำการเลือกทางเลือกใหม่ให้กับปัญหาที่ เกิดขึ้นและทำขั้นตอนดังกล่าวไปเรื่อย ๆ จนกว่าสมาชิกใน กลุ่มทุกคนจะมีความเห็นตรงกันว่าควรให้ ทางเลือกใดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2) ฮีริคติก เทคนิคเจอร์ (Heuristic Technique) เป็นเทคนิคที่จะทำการคัดแยกประเภทของปัญหาที่เกิดขึ้นโดยทำการแยกแยะปัญหาใหญ่ ออกเป็นปัญหาเล็ก ๆ พรอมทั้งนำเทคนิคการแก้ปัญหามาใช้ โดยในบางปัญหาอาจทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกในการแก้ไขเพียงครั้งเดียว ดวยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการคิดคำนวณ และถ้าจะทำการประเมินทางเลือกโดยไม่ใช้

คอมพิวเตอร์ จะมีความยุ่งยากและลาซา ดังนั้นในปัจจุบันจึงมีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการแก้ไขปัญหาเล็ก ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อค้นหาทางเลือกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแบบเฉพาะเจาะจง

ลักษณะของผู้ตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ

1) เป็นผู้ที่ทำการคนควาข้อมูลข่าวสาร และทำการรวบรวมข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาข้อมูลที่ถูกตองและเหมาะสมในการแก้ไขปัญหา

2) วิเคราะห์และพิจารณาข้อมูล เพื่อความเปนไปไดในการตัดสินใจ

3) ผู้นำตองมองการณ์ไกลในมุมมอง และนึกถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเป็นหลัก

4) ตองมีความกล้าใดกล้าเสีย ตามโอกาสหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น

5) เลือกเวลาในการตัดสินใจให้เหมาะสมกับโอกาส

6) การตัดสินใจสามารถเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นตามสถานการณ์

7) สามารถประสานงานกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำให้ทางเลือกในการแก้ไขปัญหา สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและประเมินผลของทางเลือกที่ได้ตัดสินใจเลือกไป เพื่อนำผลการติดตามมาบันทึกเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาต่อไปในอนาคต

### อุปสรรคในการตัดสินใจ

1) การแก้ไขปัญหาที่ไม่ตรงกับสาเหตุที่แท้จริง เนื่องจากไม่ได้ตรวจสอบสาเหตุของปัญหาอย่างรอบคอบ

2) ไขประสภารณสวนตัวมาเปนเกณฑ์ในการตัดสินใจเลือกทางเลือก ซึ่งอาจทำให้เกิดความผิดพลาดเพราะปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลตอปัญหาที่เกิดขึ้นมีความแตกต่างกัน

3) ไม่วางแผนทางเลือกอื่นไว้สำรองอื่น ๆ เพราะมักคิดเอาสิ่งที่เร็วและง่าย

4) มองแคผลดีและผลเสีย ไม่ได้มองสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว

5) วัตถุประสงค์ขององคมีหลายประการ ไม่ควรมองแค่จุดประสงค์เดียว ควรมองจุดประสงค์อื่น ๆ ด้วย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ สามารถสรุปได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึงการพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมกับการแก้ปัญหามากที่สุด ซึ่งสามารถลงมือทำในทางปฏิบัติได้จริง โดยไม่ส่งผลกระทบต่อองค์การน้อยที่สุด ทั้งนี้ ผู้บริหารต้องอาศัยข้อมูล ข่าวสาร ซึ่งผ่านการวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาและการเลือกใช้แนวทางเลือกเพื่อใช้

ตัดสินใจ อีกทั้งต้องใช้ความรู้ ประสบการณ์รวมถึงความเข้าใจในข้อจำกัดในแต่ละทางเลือกจะใช้นบนพื้นฐานของความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง

### 2.3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้นิยามของคำว่า เจตคติหรือทัศนคติ เช่น นิพัทธ์ กิติพัฒนา มนตรี (2560) ซึ่งสรุปได้ว่า เจตคติคือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม โดยเป็นผลมาจากการศึกษา เรียนรู้ จากประสบการณ์ และเป็นการกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางใด ทิศทางหนึ่ง ซึ่งส่อไปในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน และเจตคติมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความคิด (Cognitive Component) หมายถึง การรับรู้และพิจารณาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับและส่งผลในรูปแบบแนวคิดที่ว่า สิ่งใดถูกต้อง สิ่งใดไม่ถูกต้อง
2. ด้านความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง ลักษณะอารมณ์ที่สอดคล้องกับความนึกคิด เช่น ถ้าบุคคลมีความคิดในทางลบต่อสิ่งไหน ก็จะมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย
3. ด้านพฤติกรรม (Behavior Component) หมายถึง ความพร้อมที่จะกระทำซึ่งเป็นผลมาจากความคิดและความรู้สึกและจะออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธหรือไม่ปฏิบัติ

ฐิตาภา ทองไชย (2562) กล่าวว่า “ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นปฏิกริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง แสดงออกให้เห็นได้จากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ”

เจตคติแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. เจตคติในด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ เป็นการสะสมเรื่องราวของคนที่ได้รับการสร้างความพึงพอใจ จนทำให้รู้สึกดีต่อสิ่งเหล่านั้น จนถึงเรื่องในทำนองเดียวกัน
2. เจตคติทางปัญญา มีความคิดและความรู้เป็นส่วนประกอบ โดยบุคคลมีท่าทีต่อบางอย่างจากการค้นคว้า หาความรู้ จนความเข้าใจและมีผลต่อจิตใจ ได้แก่ อารมณ์ร่วม หรือความรู้สึกร่วม เช่น เจตคติที่มีต่อสถาบันกษัตริย์ เป็นต้น

3. เจตคติทางการกระทำ เป็นเจตคติที่ใช้ไปทางปฏิบัติ เพื่อตอบสนองต่อบุคคล เช่น การสนทนาด้วยสุภาพเรียบร้อยเพื่อให้คนรอบข้าง จนเกิดความนิยมชมชอบ เป็นต้น

4. เจตคติทางด้านความสมดุล เป็นความเกี่ยวข้องระหว่างอารมณ์และความรู้สึก เช่น การใช้ปัญญาและการกระทำ จะสนองตอบต่อความยินดีในการทำงาน สามารถช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ทั้งตามเป้าประสงค์ส่วนตัวและองค์กร

5. เจตคติในการป้องกันตัวเอง เป็นการป้องกันข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในใจของตัวเอง ประกอบด้วย ด้านความรู้สึก อารมณ์ ด้านปัญญาและด้านการกระทำ

องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติ ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้า เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และประเมินค่าต่อสิ่งเร้า

2. ด้านความรู้สึกและอารมณ์ เป็นองค์ประกอบเกี่ยวกับที่จะสัมพันธ์กับสิ่งเร้าที่เป็นผลต่อเนื่องจากการประเมินค่าแล้ว ดีหรือไม่ดี

3. ด้านพฤติกรรม เป็นส่วนประกอบที่จะส่งผลต่อการแสดงการกระทำโต้ตอบสิ่งเร้าที่จะสนับสนุนหรือต่อต้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการยึดถือ หรือความรู้สึกภายในของบุคคล

จากแนวคิดและทฤษฎีด้านเจตคติ จึงสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด อาจจะเป็นระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สถานการณ์ หรือสิ่งของต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยอาจจะแสดงพฤติกรรม เช่น ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เป็นต้น

### 2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง สิ่งกำหนดพฤติกรรม จากความต้องการ หรือ ความปรารถนาของมนุษย์ ที่จะต่อสู้เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ตามธรรมชาติหรือที่มาจากการเรียนรู้ก็ได้ นักวิชาการได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นที่รู้จัก ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need) Maslow (1970) (อ้างถึงใน ธีรวดี ยิงมี (2564) ได้อธิบายพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ว่าเป็นไปตามลำดับขั้น 5 ลำดับขั้นของความต้องการ หรือเรียกว่า “Hierarchy of Needs” ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น จะเห็นได้ว่าในกรณีที่มนุษย์ขาดสิ่งต่าง ๆ ทุกอย่างแล้วการตอบสนองให้กับความต้องการของร่างกายจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ใช้จูงใจมนุษย์ได้ เช่น ถ้าหากมนุษย์อยู่ในสภาพที่อดอยากแล้วความต้องการสิ่งแรกของมนุษย์คือความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการที่สูงขึ้นทางด้านที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิดก็ต่อเมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Security or Safety Needs) เป็นขั้นต่อมาที่มนุษย์จะเริ่มคิดถึง เช่น การออกจากงาน ในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ลูกจ้างไม่มีรายได้และขาดความมั่นคงหน้าที่การงาน รวมถึงสถานะในทางสังคมด้วย เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongings Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและมีส่วนร่วมกับกลุ่มคน หรืออยากจะทำความสัมพันธ์กับองค์กรหรือบุคคลอื่น ตลอดจนอยากได้มิตรภาพและความเข้าอกเข้าใจจากกลุ่มมิตรสหาย เป็นต้น

4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) เป็นความเชื่อมั่นในความรู้ และศักยภาพในตัวเอง ตลอดจนต้องการการเป็นที่ยอมรับในสังคม

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง (Self-Actualization and Self-Realization) เป็นลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ อยากสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด จะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน แต่ทุกคนก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากจะได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน เช่น ต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นคนคิดค้นทฤษฎีความรู้บางอย่างใดอย่างหนึ่ง ต้องการที่จะได้รับชื่อเสียงในฐานะที่เป็นนักกีฬาระดับโลก หรือ อยากได้รับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

โชติกา ระโส (2555) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เพื่อได้มาในสิ่งที่ต้องการ หรือการที่บุคคลมีความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

ธีรวดี ยิงมี (2565) กล่าวว่า “แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมกระทำกิจกรรมหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ”

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่ผลักดันให้บุคคลเกิดความปรารถนา และส่งผลให้ก่อพฤติกรรม จนเป็นกระทำกิจกรรมเพื่อผลให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนเองต้องการ

### ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคิลแลนด์

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1961) (อ้างอิงในฐิตาภา ทองไชย (2562) ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จของบุคคล และมีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

#### 1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for Achievement: nAch)

เป็นแรงจูงใจในการกระทำการใด ๆ เพื่อให้ก้าวสู่ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานและการมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นแรงขับที่จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานโดยจากการศึกษานั้นได้ระบุลักษณะเด่น 5 ประการของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

- 1.1 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหา
- 1.2 เป็นผู้ที่มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอ
- 1.3 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่าการกระทำของตนเองนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตนเอง
- 1.4 เป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
- 1.5 เป็นผู้ที่แข่งขันหรือการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ชอบงานท้าทายความสามารถ

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จไว้ว่าเป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดให้สำเร็จ โดยตั้งใจเอาชนะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้มีความสุขเมื่อสัมฤทธิ์ผลและมีความกังวลเมื่อพบความล้มเหลว ดังนั้น บุคคลพวกนี้ จะสนใจในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กร



ความต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. มีเป้าหมายชัดเจน และท้าทาย
2. มุ่งผลของงานมากกว่ารางวัล ผลตอบแทนเป็นเงินทอง
3. ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
4. รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

## 2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (need for Affiliation : nAff)

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้กล่าวถึงความต้องการทางด้านสังคมหรือความผูกพัน ว่าบุคคลต่างต้องการมีและผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการ การยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ต้องการผูกพัน จึงมีสิ่งสนใจด้านความเป็นมิตร มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความปรารถนาและให้ความสำคัญต่อสังคมมากกว่าความสำเร็จของงาน เอาใจใส่กับความรูสึกของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง

บุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง มี 4 ประการ ได้แก่

1. การทำงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับมิตรภาพที่ดี
2. การรักษาสัมพันธภาพระหว่างองค์การหรือกลุ่มชอบทำงานเป็นทีมกับตนเอง เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการอยู่ตามลำพัง ต้องการความใส่ใจจากผู้อื่น และหาโอกาสพบปะผู้คนเพื่อเพิ่มมิตรสหาย
3. การร่วมมือ และเลี่ยงข้อพิพาท เพื่อรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตามหลีกเลี่ยงปัญหาทางสังคม
4. มีความหวั่นเกรงต่อการถูกปฏิเสธ และกังวลใจต่อการถูกประเมินค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

## 3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (need for Power : nPow)

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1961) กล่าวว่าความต้องการทางด้านอำนาจ หมายถึง คนที่มีความต้องการอำนาจสูงก็มักจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) พวกนี้มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่นชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตัวข่มขาน มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวเฉพาะตนคนเดียว

2. บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์การที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for Institution power) ต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพ นับถือ ยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัยคิดถึงองค์การอยู่เสมอ

ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1. แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
2. ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่น
3. สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

### 2.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

มีผู้เชี่ยวชาญพยายามอธิบายและนิยามของการพัฒนาตนเองหลากหลายท่าน ดังนี้

เอกชัย บุญอาจ (2553) กล่าวว่า “การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างความสามารถของตนเองให้มีมากขึ้น รวมถึงการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเองด้วย โดยมีสาเหตุจากการที่มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตัวเองตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อตอบสนองความต้องการแรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพต่อองค์การ

ฐิตาภา ทองไชย (2562) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความสามารถและศักยภาพของตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ร่างกาย และจิตใจ มีความเจริญก้าวหน้าที่ดี เพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพในสังคม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างประสิทธิภาพที่ดีให้กับตนเองให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ทั้งในด้านความรู้ทั้งด้านสติปัญญา ด้านร่างกายและจิตใจ

ทฤษฎีการพัฒนาค้นหาตนเองของบอยเดล (Boydell, 1985 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตุ (2559) กำหนดขอบเขตเนื้อหาสาระสำคัญของทฤษฎีการพัฒนาค้นหาตนเอง ดังนี้

1) ด้านสุขภาพ สิ่งสำคัญในการพัฒนาค้นหาตนเอง บุคลากรจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดี และร่างกายจะต้องแข็งแรงแยกเป็น 3 ระดับ คือ

1.1) ระดับความคิดไม่ตื่นตระหนกแต่จะยึดมั่นและเชื่อมั่นอย่างต่อเนื่อง และในเวลาเดียวกันก็สามารถมีชีวิตอยู่กับความคลุมเครือขัดแย้งได้

1.2) ระดับความรู้สึกรับรู้และยอมรับความรู้สึก มีความสมดุลทั้งภายในและภายนอกอย่างมั่นคง

1.3) ระดับความมุ่งมั่นคุณค่าของโภชนาการในเรื่องอาหารการกิน สุขภาพกายที่แข็งแรงมีรูปแบบชีวิตที่ดี

2) ด้านทักษะจะต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมองและการสร้างสรรค์ความคิดในหลายรูปแบบรวมทั้งความทรงจำความคิดสร้างสรรค์ ความมีเหตุผล การพัฒนาทักษะประกอบด้วย 3 ระดับ คือ

2.1) ระดับความคิด ทักษะทางใจและการคิดคำนึงที่ดี เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำที่มีเหตุผลการสร้างสรรค์มีความคิดริเริ่ม

2.2) ระดับความรู้สึก ทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะและการแสดงออกต้องนำความรู้สึกของตนเข้าร่วมแต่ละสถานการณ์ และยังถ่ายทอดความรู้สึกได้

2.3) ระดับความมุ่งมั่นมีทักษะทางเทคนิค ทางกายภาพ สามารถกระทำได้อย่างศิลปะมิใช่เป็นผู้มีความชำนาญเท่านั้น

3) ด้านการกระทำให้สำเร็จ ทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยกล้ากระทำด้วยตัวเองโดยไม่ต้องรอคำสั่ง หรือไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง มี 3 ระดับ คือ

3.1) ระดับความคิดมีความสามารถที่จะเลือกและเสียสละได้

3.2) ระดับความรู้สึก สามารถจัดการแปลงสภาพจากความไม่สมหวังไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง

3.3) ระดับความมุ่งมั่น สามารถลงมือริเริ่มการกระทำที่ไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเอง

4) ด้านเอกภาพของตนเอง เป็นการยอมรับข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถและรับสิ่งที่ผิดพลาดของตนเอง และพยายามแก้ไขให้ดีที่สุด มี 3 ระดับ คือ

4.1) ระดับความคิด มีความรู้ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตัวเอง

4.2) ระดับความรู้สึกลอยมือรับตัวเองแม้แต่ความอ่อนแอและยินดี

4.3) ระดับความมุ่งมั่นมีแรงผลักดันตนเอง มีเป้าหมายภายใน มีจุดประสงค์ในชีวิต

เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทศพล กลิ่นหอม (2549) ได้ศึกษาเรื่อง การจิตสวัสดิการเพื่อการจูงใจให้ข้าราชการ และลูกจ้างประจำเข้าสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา : คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อศึกษาความรู้ การออกนอกระบบ สวัสดิการที่จำเป็นและแนวทางจิตสวัสดิการเพื่อจูงใจข้าราชการ เพื่อตัดสินใจเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการติดตามข่าวสารการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย และให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันรวมถึงอนาคต และมีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมในระดับน้อย แต่รับรู้สวัสดิการด้านการใช้บริการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ส่วนการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยง การเดินทางมีการรับรู้ที่น้อยที่สุด และมีความต้องการสวัสดิการรักษาพยาบาลบุตรหรือคู่สมรส รวมถึงบิดามารดา และการลาอุปสมบท หรือลาประกอบพิธีฮัจย์ โดยยังได้รับเงินเดือน ส่วนกิจกรรมต่างๆมีความจำเป็นน้อยที่สุด สวัสดิการเพื่อจูงใจต้องการเงินบำเหน็จบำนาญภายหลังเกษียณอยู่ในระดับมาก และเรื่องเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ถูกจัดอันดับเป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญทำให้ตัดสินใจเป็นพนักงาน

อมรรัตน์ ทองชุมสิน (2551) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสายสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ จำนวน 326 คน โดยแบบสอบถามเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 และแนวทางการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจใน พ.ร.บ.อยู่ในระดับปานกลาง และได้ตัดสินใจเลือกเป็นข้าราชการ โดยปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ 3 ลำดับแรก ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญที่ได้รับ สิทธิประโยชน์จากรักษาพยาบาล และสิทธิประโยชน์จากเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยภายนอก

เงินบำเหน็จบำนาญที่ได้รับ อายุราชการที่เหลือ หรือเงินเดือนเต็มขั้นสูงสุด มีผลต่อการตัดสินใจทั้งสิ้น และด้านความสนใจงานบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ กลุ่มตัวอย่างสนใจเรื่องโครงสร้างบัญชีเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด ส่วนสวัสดิการที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยดูแลมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านรักษาพยาบาลบุคลากรและสมาชิกในครอบครัว รวมทั้งความเห็นต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร เน้นให้มีการฝึกอบรมและดูงานเพิ่มขึ้น และให้มีการพัฒนาในทุกๆด้านครอบคลุมทุกสายงาน

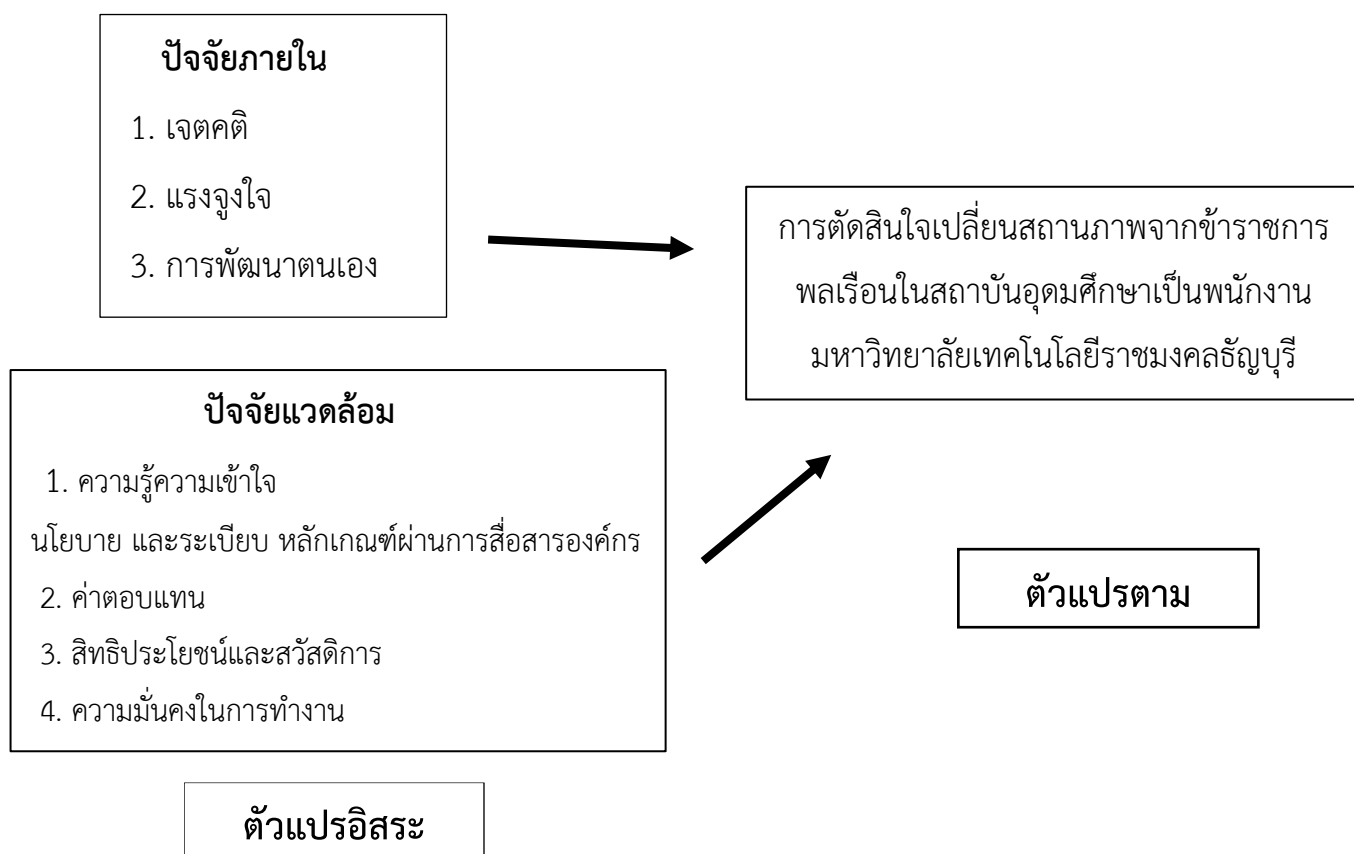
อัญญา คีร์ณะชัยติกุล และอารีวรรณ อ่วมตานี (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่ จำนวน 130 คน จากแบบสอบถามเพื่อศึกษาแนวโน้มการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจกับการตัดสินใจเลือกสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ผลวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแนวโน้มเปลี่ยนพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 47.7 ไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 40 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 12.3 ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับสูง และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นแรงจูงใจในการเลือกเปลี่ยนสถานภาพมากที่สุด ส่วนด้านสภาพการจ้างและการพัฒนาบุคคลและด้านความก้าวหน้าในอาชีพเป็นแรงจูงใจในการเลือกสถานภาพน้อยที่สุด ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ระดับการศึกษา ส่วนปัจจัยจูงใจทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพ

กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้และความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน โดยแบบสอบถามเพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ผลวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 5 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและทรัพย์สิน การบริหารงานวิชาการ และด้านสวัสดิการและความต้องการ กลุ่มตัวอย่าง รับรู้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้า ในภาพรวมมากที่สุด 89.95% เมื่อดูรายข้อพบว่าหัวข้อด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดแต่ต้องไม่ต่ำกว่าระบบเดิมถึง ร้อยละ 96.10 และผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหาร

งบประมาณและทรัพย์สิน และด้านสวัสดิการและความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวรที่มีต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในภาพรวมคิดเห็นในด้านการบริหารงานบุคคล ในระดับมากที่สุด ในรายข้อพบว่ามหาวิทยาลัยควรกำหนดค่าตอบแทนสวัสดิการผลประโยชน์อื่น ๆ ไม่น้อยกว่าเดิมในระดับมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสวัสดิการและความก้าวหน้า และด้านการบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน ตามลำดับ

### กรอบแนวคิดงานวิจัย



## บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

### 3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็น “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กรณีศึกษา : กลุ่มข้าราชการสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ หรือสายผู้สอน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถาม จากการอ้างอิงและทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับใช้เป็นแนวทางในการออกแบบและจัดทำแบบสอบถามการวิจัยนี้ ซึ่งมีขั้นตอนการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
3. สมมติฐานการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.2 ขั้นตอนการวิจัย

#### 3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ จากหน่วยงานระดับคณะ จาก 11 คณะ จำนวน 349 คน

## 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการจาก 11 คณะ โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ ใช้ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

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

โดย

$n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา<sup>3</sup>

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ในการศึกษาที่กำหนดเท่ากับ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{349}{1 + 349(0.05)^2}$$

$$N = 186.66 \approx 187$$

จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเท่ากับ 187 คน แต่ผู้วิจัยได้เก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 190 คน จากวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา(Quota Sampling)

### 3.2.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ประเภท ได้แก่ ตัวแปรอิสระ(ตัวแปรต้น) และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. ตัวแปรอิสระ

ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) ปัจจัยภายใน คือ เจตคติ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเอง
- 2) ปัจจัยแวดล้อม คือ ความรู้ความเข้าใจ นโยบายและระเบียบหลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในการทำงาน

#### 2. ตัวแปรตาม

คือ การตัดสินใจของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



### 3.2.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### 3.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สังกัด ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลารับราชการ และ อายุราชการที่เหลือก่อนการเกษียณ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ปัจจัยภายใน ปัจจัยแวดล้อม แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ ชานินทร์ ศิลป์จารุ (2552) ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.00	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 มี 2 ส่วน ดังนี้

3.1 แบบสอบถามด้านความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีผลการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน(Rating Scale) ประมาณค่า 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ท ดังนี้

5	หมายถึง	สำคัญมากที่สุด
4	หมายถึง	สำคัญมาก
3	หมายถึง	สำคัญปานกลาง
2	หมายถึง	สำคัญน้อย
1	หมายถึง	สำคัญน้อยที่สุด

โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2552) ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00	สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50	สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.00	สำคัญน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50	สำคัญน้อยที่สุด

3.2 แบบสอบถามด้านการตัดสินใจของกลุ่มตัวอย่างในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบให้เลือกตอบเป็นคำถามแบบ 3 ตัวเลือกคือ เปลี่ยน ไม่เปลี่ยน และไม่แน่ใจ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมในการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นคำถามแบบ ปลายเปิด (Open-Ended Response Question)

### 3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ไปยังต้นสังกัดของกลุ่มเป้าหมายตามหน่วยงานที่กำหนด จำนวนทั้งสิ้น 190 ชุด
- 2) ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) เพื่อขยายความให้ได้รายละเอียดที่มากขึ้นจากแบบสอบถาม เพื่อเป็นการเปรียบเทียบข้อมูลให้มีความน่าเชื่อถือ จากกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 11 คน ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มเป้าหมายแต่ละหน่วยงานที่กำหนด

### 3.2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลจากแบบสอบถามและเปรียบเทียบข้อมูลกับแบบสัมภาษณ์ ก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามระเบียบวิธีทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆของแบบสอบถาม และเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) โดยใช้ค่าร้อยละ และความถี่ อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 1 และใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายความแตกต่างระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมสำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยใช้สถิติ Multiple Regression สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 3 เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายใน และตัวแปรปัจจัยแวดล้อม ส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
3. ในแบบสอบถามส่วนที่ 4 ใช้การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจการเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา กลุ่มข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน และปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

### 4.1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

4.3 ผลการวิจัยระดับความสำคัญที่มีผลของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

### 4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### 4.1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 190)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	105	55.26
หญิง	85	44.73
<b>อายุ</b>		
ไม่เกิน 45 ปี	14	7.40
46 - 50 ปี	77	40.50
51 - 55 ปี	67	35.30
56 - 60 ปี	32	16.80
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาเอก	83	43.70
ปริญญาโท	106	55.80
ปริญญาตรี	1	0.50
<b>ตำแหน่งทางวิชาการ</b>		
ศาสตราจารย์	1	0.50
รองศาสตราจารย์	32	16.80
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	108	56.80
อาจารย์	49	25.80
<b>อายุราชการ</b>		
มากกว่า 25 ปี	100	52.60
21 - 25 ปี	57	30.00
10 - 20 ปี	32	16.80
น้อยกว่า 10 ปี	1	0.50
<b>อายุราชการที่เหลือก่อนเกษียณ</b>		
มากกว่า 15 ปี	12	6.30
11 - 15 ปี	66	34.70
5 - 10 ปี	80	42.10
น้อยกว่า 5 ปี	32	16.80

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 105 คน (ร้อยละ 55.26) มีอายุในช่วง 46 – 50 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 40.50) มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 106 คน (ร้อยละ 55.80) มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 108 คน (ร้อยละ 56.80) มีอายุราชการ มากกว่า 25 ปี จำนวน 100 คน (ร้อยละ 52.60) และมีอายุราชการที่เหลือน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 42.10)

#### 4.2 ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายปัจจัย

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยภายใน	3.09	0.69	ปานกลาง
2. ปัจจัยแวดล้อม	3.36	0.89	ปานกลาง
รวม	3.19	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในและแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.19$ ) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน ( $\bar{X} = 3.09$ ) และปัจจัยแวดล้อม ( $\bar{X} = 3.36$ )

**ตารางที่ 5** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยภายในมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านเจตคติ	3.36	0.89	ปานกลาง
2. ด้านแรงจูงใจ	2.81	0.92	น้อย
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.10	1.01	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.09</b>	<b>0.69</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 5 พบว่าระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.09$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติ ( $\bar{X} = 3.36$ ) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.10$ ) และปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.81$ )

**ตารางที่ 6** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยภายในด้านเจตคติโดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยภายใน ด้านเจตคติ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตอบโจทย์การทำงานและเชื่อมโยงกับนโยบายของมหาวิทยาลัยได้น้อยกว่าการเป็นข้าราชการ	2.91	1.19	ปานกลาง
2. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการ	3.84	1.13	มาก
3. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าข้าราชการ	3.34	1.20	ปานกลาง
4) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจน้อยกว่าข้าราชการ	3.38	1.18	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>0.89</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้านเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตอบโจทย์การทำงานและเชื่อมโยงกับนโยบายของมหาวิทยาลัยได้น้อยกว่าการเป็นข้าราชการ ( $\bar{X} = 2.91$ ) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.34$ ) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจน้อยกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.38$ ) และการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการ อยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.84$ )

**ตารางที่ 7** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจโดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการสอนวิจัยและบริการทางวิชาการมากกว่าข้าราชการ	2.82	1.16	ปานกลาง
2. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการพัฒนาร่วมกันมากกว่าข้าราชการ	2.82	1.04	ปานกลาง
3. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำกับและตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารได้มากกว่าข้าราชการ	2.69	1.04	ปานกลาง
4. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีโอกาสก้าวหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการ/งานบริหารได้มากกว่าข้าราชการ	2.90	1.13	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.80</b>	<b>0.92</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.80$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ใน



ระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการสอนวิจัยและบริการทางวิชาการมากกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 2.82$ ) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันมากกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 2.82$ ) ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากับ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการสอนวิจัยและบริการทางวิชาการมากกว่าข้าราชการ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำกับและตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารได้มากกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 2.69$ ) และการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีโอกาสก้าวหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการ/งานบริหารได้มากกว่าข้าราชการ ( $\bar{X} = 2.90$ )

**ตารางที่ 8** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยภายใน ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยช่วยกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ในงานวิชาการ	3.19	1.08	ปานกลาง
2. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มความคล่องตัว และเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินชีวิต	3.08	1.10	ปานกลาง
3. การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มความมั่นใจในตนเองในการต่อยอดความก้าวหน้าในวิชาชีพได้	3.02	1.10	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.10</b>	<b>1.01</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.10$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยช่วยกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ในงานวิชาการ ( $\bar{X} = 3.19$ ) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มความคล่องตัว และเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินชีวิต ( $\bar{X} = 3.08$ ) และการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มความมั่นใจในตนเองในการต่อยอดความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ ( $\bar{X} = 3.02$ )

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร	3.22	0.85	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	3.29	0.98	ปานกลาง
3. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	3.34	0.96	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.23	0.99	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.27</b>	<b>0.82</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.27$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.22$ ) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 3.29$ ) ปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $\bar{X} = 3.34$ ) และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.23$ )

**ตารางที่ 10** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแวดล้อม ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารในองค์กรโดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยแวดล้อม ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่าน การสื่อสารในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มหาวิทยาลัยได้เตรียมแผนงาน และจัดเตรียมทีมงาน ปรับปรุงกฎระเบียบ รองรับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ	3.28	0.99	ปานกลาง
2. มหาวิทยาลัยสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร นักศึกษาและ ศิษย์เก่าเกี่ยวกับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับอย่าง เหมาะสม เช่น การจัดให้มีเวทีเพื่อประชาพิจารณ์ รับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) พ.ร.บ. มทร.ธัญบุรี พ.ศ. ....	3.16	0.89	ปานกลาง
3. มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายของการออกเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับ โดยมุ่งเป็นองค์กรในการให้บริการสังคม การบริหารงาน บุคคล การเกื้อหนุนโอกาสทางการศึกษาแก่สังคม มากกว่า เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง หรือมุ่งแสวงหารายได้หรือจ่าย ค่าตอบแทนเท่านั้น	3.20	1.02	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>3.22</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ มหาวิทยาลัยได้เตรียมแผนงาน และจัดเตรียมทีมงานปรับปรุงกฎระเบียบ รองรับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ( $\bar{X} = 3.28$ ) มหาวิทยาลัยสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร นักศึกษาและศิษย์เก่าเกี่ยวกับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับอย่างเหมาะสม เช่น การจัดให้มีเวทีเพื่อประชาพิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) พ.ร.บ. มทร.ธัญบุรี พ.ศ. .... ( $\bar{X} = 3.20$ ) และ มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายของการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ โดยมุ่งเป็นองค์กรในการ

ให้บริการสังคม การบริหารงานบุคคล การเกื้อหนุนโอกาสทางการศึกษาแก่สังคม มากกว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง หรือมุ่งแสวงหารายได้หรือจ่ายค่าตอบแทนเท่านั้น ( $\bar{X} = 3.20$ )

**ตารางที่ 11** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยแวดล้อม ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสม	3.35	0.98	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ได้สะท้อนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.23	1.07	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.29</b>	<b>0.98</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.35$ ) และค่าตอบแทนที่ได้สะท้อนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.23$ )

**ตารางที่ 12** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อม ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยแวดล้อม ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมไม่น้อยกว่าที่ข้าราชการพึงได้รับ	3.32	1.03	ปานกลาง
2. ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่ข้าราชการพึงได้รับ	3.36	1.03	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.96</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.32$ ) และค่าตอบแทนที่ได้สะท้อนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.36$ )

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยแวดล้อม ด้านความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สภาพการจ้างงานที่มีความเหมาะสม	3.27	1.02	ปานกลาง
2. มีการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ยั่งยืน	3.18	1.05	ปานกลาง
รวม	3.22	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ สภาพการจ้างงานที่มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.27$ ) และมีการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ยั่งยืน ( $\bar{X} = 3.18$ )

**4.3 ผลการวิจัยระดับความสำคัญของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย**

**ตารางที่ 14** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีผลของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพโดยภาพรวมและรายปัจจัย

ปัจจัย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ปัจจัยภายใน	3.96	0.93	มาก
2. ปัจจัยแวดล้อม	4.04	0.98	มาก
รวม	3.96	0.80	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน ( $\bar{X} = 3.96$ ) และปัจจัยแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.04$ )

**ตารางที่ 15** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีผลของปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพโดยภาพรวมและรายด้าน

ปัจจัยภายใน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านเจตคติ	3.96	0.93	มาก
2. ด้านแรงจูงใจ	4.04	0.98	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.88	0.87	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.80</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ ( $\bar{X} = 3.96$ ) ด้านแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.04$ ) และด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.88$ )

**ตารางที่ 16** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีผลของปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพโดยภาพรวมและรายข้อ

ปัจจัยแวดล้อม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความสำคัญ
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร	3.95	0.85	มาก
2. ด้านค่าตอบแทน	4.14	0.90	มาก
3. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.11	0.94	มาก
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.15	0.95	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.09</b>	<b>0.82</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความสำคัญของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ( $\bar{X} = 3.95$ ) ด้านค่าตอบแทน ( $\bar{X} = 4.14$ ) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ( $\bar{X} = 4.11$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.15$ )

**ตารางที่ 17** แสดงจำนวนและร้อยละ การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 190)

การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน	ร้อยละ
1. เปลี่ยน	19	10.00
2. ไม่เปลี่ยน (เป็นข้าราชการเหมือนเดิม)	120	63.20
3. ไม่แน่ใจ (ยังไม่ตัดสินใจ)	51	26.80

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ตัดสินใจไม่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 120 คน (ร้อยละ 63.20) รองลงมา ไม่แน่ใจ (ยังไม่ตัดสินใจ) จำนวน 51 คน (ร้อยละ 26.80) และเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 19 คน (ร้อยละ 10.00) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการทดสอบสมมติฐาน เป็นสองส่วนตามประเภทของปัจจัย ดังนี้

##### กำหนดสมมติฐานที่ 1

$H_0$  : ปัจจัยภายในไม่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

$H_1$  : ปัจจัยภายในมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตารางที่ 18** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการถดถอยปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	0.376	3	0.125	0.363	0.780
Residual	64.234	186	0.345		
Total	64.611	189			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ค่า **Sig.** เท่ากับ 0.780 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_1$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยภายในจึงไม่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตารางที่ 19** แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Model	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.257	0.216		10.434	0.000
1. ด้านเจตคติ	0.054	0.068	0.085	0.790	0.431
2. ด้านแรงจูงใจ	- 0.055	0.063	- 0.092	- 0.869	0.386
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	- 0.020	0.062	- 0.031	- 0.327	0.744
R = 0.076    R <sup>2</sup> = 0.006    Adj.R <sup>2</sup> = - 0.10    SE <sub>est</sub> = 0.588					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ตัวแปรปัจจัยภายใน มีความสัมพันธ์โดยรวมกับการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ 7.6 % (R = 0.076) ตัวแปรปัจจัยภายใน มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ 0.6% (R<sup>2</sup> = 0.006)



## กำหนดสมมติฐานที่ 2

$H_0$  : ปัจจัยแวดล้อมไม่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

$H_2$  : ปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตารางที่ 20** ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการถดถอยปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	0.638	4	0.159	0.461	0.764
Residual	63.973	185	0.346		
Total	64.611	189			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า ค่า **Sig.** เท่ากับ 0.764 ซึ่งมากกว่า 0.05 ทำให้ยอมรับ  $H_0$  ปฏิเสธ  $H_2$  ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยภายแวดล้อมจึงไม่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ตารางที่ 21** แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Model	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.298	0.222		10.327	0.000
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร	- 0.52	0.070	-0.075	-0.741	0.460
2. ด้านค่าตอบแทน	0.056	0.102	0.087	0.553	0.581
3. ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	- 0.120	0.115	-0.193	-1.045	0.297
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.081	0.095	0.131	0.845	0.399
R = 0.099    R <sup>2</sup> = 0.010    Adj.R <sup>2</sup> = - 0.012    SE <sub>est</sub> = 0.588					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ตัวแปรปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์โดยรวมกับการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ 9.9% (R = 0.099) ตัวแปรปัจจัยแวดล้อมสามารถพยากรณ์ผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ 1.0% (R<sup>2</sup> = 0.010)

ตารางที่ 22 การทดสอบค่าทางสถิติ Multinomial Regression

Likelihood Ratio Tests				
Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	159.517 <sup>a</sup>	.000	0	.
2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯ ผ่านการสื่อสารฯ	159.933	.416	2	.812
2.2 ด้านค่าตอบแทน	160.905	1.388	2	.500
2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	160.420	.903	2	.637
2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	160.010	.493	2	.782
1.1 ด้านเจตคติ	168.234	8.717	8	.367
1.2 ด้านแรงจูงใจ	163.899	4.382	8	.821
1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง	168.774	9.257	8	.321

ตารางที่ 23 การทดสอบค่าทางสถิติ Multinomial Regression (ต่อ)

Parameter Estimates									
การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ <sup>a</sup>		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
เปลี่ยนสถานภาพ	Intercept	-2.735	3.703	.546	1	.460			
	2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายผ่านการสื่อสารฯ	.323	.582	.308	1	.579	1.381	.441	4.323
	2.2 ด้านค่าตอบแทน	.214	.809	.070	1	.792	1.238	.254	6.045
	2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	.174	.812	.046	1	.830	1.190	.243	5.842
	2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-.264	.670	.156	1	.693	.768	.206	2.855
	[1.1 ด้านเจตคติ=1]	2.257	.000	.	1	.	9.556	9.556	9.556
	[1.1 ด้านเจตคติ=2]	1.946	3293.828	.000	1	1.000	6.998	.000	. <sup>b</sup>
	[1.1 ด้านเจตคติ=3]	.745	1.395	.285	1	.593	2.106	.137	32.404
	[1.1 ด้านเจตคติ=4]	.899	.973	.855	1	.355	2.458	.365	16.537
	[1.1 ด้านเจตคติ=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=1]	-2.183	9240.801	.000	1	1.000	.113	.000	. <sup>b</sup>
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=2]	-14.071	2685.152	.000	1	.996	7.748E-7	.000	. <sup>b</sup>
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=3]	-.062	1.269	.002	1	.961	.940	.078	11.307
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=4]	-.949	.839	1.278	1	.258	.387	.075	2.006
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=1]	-.214	7048.654	.000	1	1.000	.807	.000	. <sup>b</sup>
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=2]	-15.249	3341.591	.000	1	.996	2.385E-7	.000	. <sup>b</sup>
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=3]	-1.553	1.685	.850	1	.357	.212	.008	5.748
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=4]	-.112	1.041	.012	1	.914	.894	.116	6.870
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.

	ตนเอง=5]								
ไม่เปลี่ยนแปลงสภาพ	Intercept	2.566	2.394	1.148	1	.284			
	2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายผ่านการสื่อสารฯ	-.022	.370	.003	1	.953	.978	.474	2.019
	2.2 ด้านค่าตอบแทน	-.447	.450	.984	1	.321	.640	.265	1.546
	2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	.467	.500	.872	1	.350	1.596	.598	4.255
	2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-.292	.424	.475	1	.491	.747	.325	1.714
	[1.1 ด้านเจตคติ=1]	18.10 0	8248. 472	.000	1	.998	72584151. 726	.000	. <sup>b</sup>
	[1.1 ด้านเจตคติ=2]	17.23 1	1979. 191	.000	1	.993	30432361. 174	.000	. <sup>b</sup>
	[1.1 ด้านเจตคติ=3]	-.192	.836	.053	1	.819	.826	.160	4.253
	[1.1 ด้านเจตคติ=4]	.178	.627	.081	1	.776	1.195	.349	4.088
	[1.1 ด้านเจตคติ=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=1]	- 1.253	6470. 606	.000	1	1.000	.286	.000	. <sup>b</sup>
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=2]	- 1.896	1.677	1.279	1	.258	.150	.006	4.016
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=3]	-.248	.813	.093	1	.761	.781	.159	3.840
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=4]	-.876	.600	2.132	1	.144	.416	.129	1.350
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=1]	16.71 1	3775. 801	.000	1	.996	18083732. 190	.000	. <sup>b</sup>
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=2]	.038	1.655	.001	1	.982	1.039	.041	26.597
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=3]	.242	.894	.074	1	.786	1.274	.221	7.342
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=4]	-.620	.700	.783	1	.376	.538	.136	2.124
	[1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
a. The reference category is: ไม่แน่ใจ.									
b. Floating point overflow occurred while computing this statistic. Its value is therefore set to system missing.									
c. This parameter is set to zero because it is redundant.									

จากตารางที่ 22 และ 23 เมื่อวิเคราะห์ค่าการใช้ค่าสถิติ Multinomial Regression เพื่อตรวจสอบผลของ ค่าประสิทธิผลการถดถอยของตัวแปรปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพบว่า ค่า Sig มากกว่า 0.05 ทุกค่าตัวแปรอิสระทุกด้าน จึงเป็นการยืนยันความถูกต้อง ค่าทางสถิติจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและแวดล้อม ด้วยสถิติการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

#### 4.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในส่วนท้ายของแบบสอบถามงานวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 79 คน ซึ่งผู้วิจัยแบ่งข้อคิดเห็นเป็น 3 กลุ่ม ตามการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ ดังนี้

1) กลุ่มที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (7 คน)	2) กลุ่มที่ไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (57 คน)	3) กลุ่มที่ไม่แน่ใจหรือยังไม่ตัดสินใจ (15 คน)
1) เนื่องจากมีอายุราชการก่อนเกษียณมากกว่า 10 ปี ค่าตอบแทนที่ได้หลังการเปลี่ยนสถานภาพมีความพอใจ (1 คน) 2) ต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจึงเป็นความท้าทาย (1 คน) 3) ภารกิจหลังจากเปลี่ยนสถานภาพมีความท้าทายมากขึ้น (2 คน) 4) มหาวิทยาลัยควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับโครงสร้างรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (1 คน)	1) เนื่องจากอายุราชการก่อนเกษียณเหลือน้อยกว่า 10 ปี หรือใกล้เกษียณจึงไม่พอใจ (11 คน) 2) การเปลี่ยนสถานภาพส่งผลต่อบำเหน็จบำนาญที่ได้รับ (3 คน) 3) มีความกังวลกับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล (3 คน) 4) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตอบโจทย์การดำรงชีพมากกว่า (2 คน) 5) กังวลเรื่องความไม่มั่นคงในสภาพการจ้างของพนักงาน (14 คน) 6) มีความภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ (14) 7) นโยบายของผู้บริหารบริหารมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน (2 คน) 8) ความไม่แน่นอนภายหลังจากการออกเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ (9คน)	1) ยังต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อประกอบการตัดสินใจ เช่น สิทธิประโยชน์ ความชัดเจนในระบบ (10 คน) 2) รายได้ยังไม่พอใจ (3 คน) 3) ยังมีความไม่เข้าใจในระบบและหลักเกณฑ์/ ไม่มั่นใจ (2 คน)

## บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษา กลุ่มข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุป อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา โดยนำเสนอ ดังนี้

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.2 อภิปรายผล

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษากลุ่มข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 105 คน (ร้อยละ 55.26) มีอายุระหว่าง 46 – 50 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 40.50) รองลงมา เป็น 51 – 55 ปี จำนวน 67 คน (ร้อยละ 35.30) 56 – 60 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 16.80) และไม่เกิน 45 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 7.40) ตามลำดับ มีการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 106 คน (ร้อยละ 55.80) รองลงมาเป็นปริญญาเอก จำนวน 83 คน (ร้อยละ 43.70) และระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.50) ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) จำนวน 108 คน (ร้อยละ 56.80) รองลงมาเป็นอาจารย์ (อ.) จำนวน 49 คน (ร้อยละ 25.80) ระดับรองศาสตราจารย์ (รศ.) จำนวน 32 คน (ร้อยละ 16.80) และระดับศาสตราจารย์ (ศ.) จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.50) ตามลำดับ มีอายุราชการส่วนใหญ่ มากกว่า 25 ปี จำนวน 100 คน (ร้อยละ 52.60) รองลงมา 21 - 25 ปี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 30.00) 10 – 20 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 16.80) และน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.50) ตามลำดับ และมีอายุราชการที่เหลือนก่อนเกษียณราชการระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 42.10) รองลงมาเป็นช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 66 คน (ร้อยละ

ละ 34.70) น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน (ร้อยละ 16.80) และมากกว่า 15 ปี จำนวน 12 คน (ร้อยละ 6.30) ตามลำดับ

5.1.2 สรุปผลการวิจัยปัจจัยในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยภายใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านแรงจูงใจ ด้านเจตคติ และด้านการพัฒนาตนเอง

2) ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร

5.1.3 สรุปผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายใน และปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = 0.076$ ) ซึ่งส่งผลให้ปัจจัยภายในมีความสัมพันธ์โดยรวมกับการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 7.6 % ซึ่งค่อนข้างน้อยและปัจจัยภายในมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในระดับ 0.6% ( $R^2 = 0.006$ )



2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อม ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R = 0.099$ ) ซึ่งส่งผลให้ปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์โดยรวมกับการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 9.9 % ซึ่งค่อนข้างต่ำ และสามารถพยากรณ์ผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในระดับ 1.0% ( $R^2 = 0.010$ )

ดังนั้น สรุปจากผลการวิเคราะห์ข้างต้นทำให้ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4 สรุปผลการวิจัยความคิดเห็นของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1) ด้านเจตคติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตอบโจทยการทำงาน และเชื่อมโยงกับนโยบายของมหาวิทยาลัยได้น้อยกว่าการเป็นข้าราชการ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าข้าราชการ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจน้อยกว่าข้าราชการ และการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการ อยู่ระดับมาก

1.2) ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ ได้แก่ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการสอนวิจัยและบริการทางวิชาการมากกว่าข้าราชการ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันมากกว่าข้าราชการ ซึ่งค่าเฉลี่ยเท่ากันกับการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการสอนวิจัยและบริการทางวิชาการมากกว่าข้าราชการ ส่วนข้อการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำกับและตรวจสอบการบริหารงานของ

ผู้บริหารได้มากกว่าข้าราชการ และการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีโอกาสก้าวหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการ/งานบริหารได้มากกว่าข้าราชการ

1.3) ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยช่วยกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ในงานวิชาการ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มความคล่องตัว และเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินชีวิต และการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มความมั่นใจในตนเองในการต่อยอดความก้าวหน้าในวิชาชีพได้

2) สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1) ด้านความรู้ความเข้าใจ ในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ มหาวิทยาลัยได้เตรียมแผนงาน และจัดเตรียมทีมงานปรับปรุงกฎระเบียบรองรับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ มหาวิทยาลัยสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร นักศึกษาและศิษย์เก่าเกี่ยวกับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับอย่างเหมาะสม เช่น การจัดให้มีเวทีเพื่อประชาสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) พ.ร.บ. มทร.ธัญบุรี พ.ศ. .... และมหาวิทยาลัยมีเป้าหมายของการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ โดยมุ่งเป็นองค์กรในการให้บริการสังคม การบริหารงานบุคคล การเกื้อหนุนโอกาสทางการศึกษาแก่สังคม มากกว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง หรือมุ่งแสวงหารายได้หรือจ่ายค่าตอบแทนเท่านั้น

2.2) ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสม และค่าตอบแทนที่ได้สะท้อนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

2.3) ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสม และค่าตอบแทนที่ได้สะท้อนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

2.4) ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ สภาพการจ้างงานที่มีความเหมาะสม และมีการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ยั่งยืน

5.1.5 สรุปผลการวิจัยการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่ากลุ่มประชากรส่วนใหญ่ ตัดสินใจไม่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมา ไม่แน่ใจ (ยังไม่ตัดสินใจ) จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

5.1.6 สรุปผลวิจัยตามทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแวดล้อมทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีร้อยละ 9.9 ซึ่งมากกว่าปัจจัยภายในทั้งสามด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจ ร้อยละ 0.6%

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัย และคำถามการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 ระดับความสำคัญของปัจจัยภายใน ภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในระดับสำคัญมาก และด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉางค์ ตีระณะชัยติกุล และอารีย์ วรรณ อ่วมตานี (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ซึ่งผลวิจัยดังกล่าว พบว่าระดับแรงจูงใจของตัวแปรปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้งานวิจัยดังกล่าว ยังมี ความสอดคล้องกับตัวแปรด้านการพัฒนาตนเอง จากกรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งกรณีนี้อธิบายได้ว่าการที่ข้าราชการมีอายุราชการมากจะทำให้รู้สึกพอใจในสถานะของตนเองและเมื่อเกษียณอายุก็จะเข้าระบบข้าราชการบำนาญ จึงมีผลให้ไม่ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ส่วนระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คน ที่เห็นว่าปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงสถานภาพในระดับมากเช่นกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอมรรัตน์ ทองชุมสิน (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญและส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพมากที่สุด ของกลุ่มตัวอย่าง คือ สิทธิประโยชน์จากค่ารักษาพยาบาล ซึ่งผลสรุปนี้อาจอธิบายได้ว่าด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญที่ข้าราชการจะรับสิทธิ์จากทางราชการซึ่งแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับสิทธิ์เฉพาะตนเองจากกองทุนประกันสังคมเท่านั้น ดังนั้น ปัจจัยนี้จึงส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพในระดับมาก

5.2.2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายใน ภาพรวมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากแต่ไม่สัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มข้าราชการผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เจตคติ แรงจูงใจ การพัฒนาตนเอง นั้นไม่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เนื่องจากผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ซึ่งมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.860 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อีกทั้งค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงการส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพที่ 7.6 % ( $R = 0.076$ ) และมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพที่ 0.6% ( $R^2 = 0.006$ ) ส่วนปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในการทำงานนั้น ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเช่นกัน ทั้งนี้ เนื่องจากผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การคูณ เท่ากับ 0.764 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อีกทั้งค่าสัมประสิทธิ์ซึ่งแสดงการส่งผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพที่ 9.9% ( $R = 0.99$ ) และมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพที่ 1.0% ( $R^2 = 0.010$ ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉาภาวศ์ ติรณะชัยติกุล และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2555) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจ กับการเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพยาบาลโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัย ใน กำกับรัฐ ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวพบว่าปัจจัยจูงใจทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ ทองชุมสิน (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกสถานภาพมากที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง คือ เงินบำเหน็จบำนาญ

5.2.3 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแย้งกับกับงานวิจัยของ กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2564) ศึกษาเรื่องการรับรู้ และความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่าภาพรวมรับรู้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ อยู่ในระดับดี โดยกลุ่มตัวอย่างรับรู้ด้านสวัสดิการและความก้าวหน้ามากที่สุด ร้อยละ 89.95 โดยเป็นหัวข้อเรื่อง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดต้องไม่ต่ำกว่าระบบเดิม และกลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับในด้านการบริหารงานบุคคลในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.59 โดยเป็นหัวข้อ มหาวิทยาลัยควรกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ ผลประโยชน์อื่นๆ ไม่น้อยกว่าเดิม

#### 5.2.4 สมมติฐานงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นั้น จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เมื่อวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรปัจจัยภายในที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยปัจจัยภายในมีค่าความสัมพันธ์โดยรวมกับการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ 7.6 % ( $R = 0.076$ ) และมีผลต่อการพยากรณ์การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ 0.6% ( $R^2 = 0.006$ ) ส่วนปัจจัยแวดล้อม มีค่าความสัมพันธ์โดยรวมกับการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ 9.9 % ( $R = 0.099$ ) และมีผลต่อการพยากรณ์การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ 1.0% ( $R^2 = 0.010$ )

ทำให้กล่าวได้สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมจึงไม่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

### 5.2.5 คำถามในการวิจัย

การเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีผลต่อการทำงานของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการหรือไม่ อย่างไร

ผลการศึกษา จากผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านเจตคติ ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) ส่วนปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) นอกจากนี้ ผลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม จำนวน 11 ราย ที่พบว่าความสำคัญของปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเอง มีผลการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่าเป็นการทำทนายและต้องการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อรองรับภารกิจด้านวิชาการ งานบริหาร และตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความมั่นคงในอาชีพและค่าตอบแทน ภายหลังจากการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ซึ่งผลการวิจัยข้างต้นมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย (2564) ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้และความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ด้านการบริหารงานบุคคล ระดับมากที่สุด เนื่องจากเป็นเรื่องของสถานภาพและระเบียบ การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ตามภารกิจ และระบบการประเมินที่จะมีผลต่อการทำงาน ซึ่งปัจจัยข้างต้นย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรที่เปลี่ยนสถานภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม นอกจากนี้ งานวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับ แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กร (อิติภพ ชยธวัช , 2548) ที่กล่าวว่า “การสื่อสารในองค์กรในปัจจุบันนี้จำเป็นต้องหาข้อมูลข่าวสารให้ได้รวดเร็วกว่าในอดีต สำหรับการแก้ไขปัญหาได้ทันที่และเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ดังนั้น การสื่อสารจากมหาวิทยาลัยลงสู่บุคลากร และการสื่อสารจากบุคลากรขึ้นสู่มหาวิทยาลัย เพื่อให้การสื่อสารเป็นตัวช่วยพัฒนางาน และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ผ่านระบบสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (ระวีวรรณ ประกอบผล , 2540)

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านบริหารงานบุคคลจะได้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน กำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

1.1 ผลวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มข้าราชการสายวิชาการมีความเห็นต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานอยู่ระดับปานกลาง เป็นการสะท้อนถึงการรับรู้ ความเข้าใจ การมีส่วนร่วมที่ได้รับจากการสื่อสารขององค์กร ต่อเรื่องการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไม่มากนักเมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาจากมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับก่อนหน้าแล้ว ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจและสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยมากขึ้นและต่อเนื่องมากขึ้น ได้แก่ การใช้สื่อทางโซเชียลมีเดียของมหาวิทยาลัย เว็บไซต์ บอร์ด จดหมายข่าวต่างๆ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการรับรู้ให้เกิดความสนใจ และให้ความสำคัญในเรื่องนี้อย่างแพร่หลาย อีกทั้งเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในเรื่องการตรวจสอบและการใช้งบประมาณของผู้บริหารมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผลวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงแนวโน้มการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการกลุ่มนี้ยังให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในระดับมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้พนักงานได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงบิดา มารดา สามีหรือภรรยา และบุตรที่เทียบเท่าของข้าราชการ แม้ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้จัดสวัสดิการที่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้แต่ก็ยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้ อาจจัดให้มีประกันสุขภาพแบบกลุ่มกับสถานพยาบาลในความร่วมมือ ฯลฯ รวมถึงการจัดตั้งกองทุนบำเหน็จบำนาญที่นอกเหนือจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและเงินชดเชยกรณีเกษียณอายุราชการหรือลาออกจากราชการ เพื่อให้สิทธิใกล้เคียงหรือเทียบเท่าของข้าราชการเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เปลี่ยนมาเป็นพนักงาน นอกจากนี้ ข้าราชการกลุ่มนี้ยังให้ความสำคัญปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงานในระดับมากเช่นกัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานและกำหนดรูปแบบสัญญาจ้างที่เหมาะสมกับพนักงานที่มาจากข้าราชการ รวมทั้งเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้าง รวมถึงการจ้างงานพนักงานสายวิชาการที่เกษียณอายุแล้ว แต่เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่ขาดแคลนหรือมีความสำคัญและประสงค์เข้ารับการต่ออายุงานเพื่อประโยชน์ในการสอนและวิจัย เป็นต้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

จากผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. โดยควรทำการวิจัยอีกครั้งภายหลังมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับแล้วในระยะเริ่มต้น ทั้งนี้ ควรจะนำข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยนี้โดยนำเรื่อง การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์รวมถึงเรื่องสภาพการจ้างของข้าราชการภายหลังการเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาเป็นปัจจัยเพื่อศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล
2. การวิจัยเชิงคุณภาพหรือแบบผสม อาจเป็นทางเลือกที่ดี โดยควรมีการปรับปรุงตัวแปรปัจจัยที่ใช้ศึกษาใช้กว้างขวางมากกว่าเดิม เช่น การนำปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมทำให้ผลวิจัยมีความชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพได้มากขึ้น
3. โดยควรมีการวิจัยลักษณะนี้กับบุคลากรประเภทอื่น เช่น พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ พนักงานสัญญาจ้างในรูปแบบอื่นๆ เพื่อศึกษาถึงปัญหาและความต้องการ ที่จะสื่อสารถึงผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม



## ภาคผนวก

### 1. แบบสอบถาม



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง** การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษากลุ่มข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษากลุ่มข้าราชการสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาของนิสิตปริญญาโท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน รวมถึงร่วมแสดงความคิดเห็นได้ โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน จำนวน 8 หน้า ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 2** ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

**ส่วนที่ 3** ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

**ส่วนที่ 4** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของหัวข้อวิจัยจากผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่สละเวลา สำหรับการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะนำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

นายสุรชัย แต่ผู้เจริญ

นิสิตปริญญาโท สาขา รัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ ( ) ไม่เกิน 45 ปี ( ) 46 - 50 ปี ( ) 51 - 55 ปี ( ) 56 - 60 ปี
3. สังกัด ( ) คณะการแพทย์บูรณาการ ( ) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
 ( ) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ( ) คณะวิศวกรรมศาสตร์  
 ( ) คณะเทคโนโลยีการเกษตร ( ) คณะศิลปกรรมศาสตร์  
 ( ) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ ( ) คณะศิลปศาสตร์  
 ( ) คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน ( ) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์  
 ( ) คณะบริหารธุรกิจ
4. ระดับการศึกษา ( ) ปริญญาเอก ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาตรี
5. ตำแหน่งทางวิชาการ  
 ( ) ศาสตราจารย์  
 ( ) รองศาสตราจารย์  
 ( ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
 ( ) อาจารย์
6. อายุราชการตั้งแต่ปีบรรจุถึงปีปัจจุบัน  
 ( ) มากกว่า 25 ปี  
 ( ) 21 - 25 ปี  
 ( ) 10 - 20 ปี  
 ( ) น้อยกว่า 10 ปี
7. อายุราชการที่เหลือก่อนเกษียณราชการ (นำตัวเลข 60 ลบด้วยอายุปัจจุบัน)  
 ( ) มากกว่า 15 ปี  
 ( ) 11 - 15 ปี  
 ( ) 5 - 10 ปี  
 ( ) น้อยกว่า 5 ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยมีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งค่าระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ปัจจัยภายใน</b>						
1.1	ด้านเจตคติ (เจตคติ/ทัศนคติ คือ ความรู้สึกนึกคิดเหตุผล หรือความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย หรือทำที่ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้รับทราบ)					
	1) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตอบโจทย์การทำงานและเชื่อมโยงกับนโยบายของมหาวิทยาลัยได้น้อยกว่าการเป็นข้าราชการ					
	2) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการ					
	3) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าข้าราชการ					
	4) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจน้อยกว่าข้าราชการ					
1.2	ด้านแรงจูงใจ					
	1) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการสอนวิจัยและบริการทางวิชาการมากกว่าข้าราชการ					
	2) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกันมากกว่าข้าราชการ					
	3) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการกำกับและตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารได้มากกว่าข้าราชการ					
	4) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย มีโอกาสก้าวหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการ/งานบริหารได้มากกว่าข้าราชการ					

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.3	ด้านการพัฒนาตนเอง					
	1) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยช่วยกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ในงานวิชาการ					
	2) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มความคล่องตัว และเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินชีวิต					
	3) การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มความมั่นใจในตนเองในการต่อยอดความก้าวหน้าในวิชาชีพได้					
<b>2. ปัจจัยแวดล้อม</b>						
2.1	ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร					
	1) มหาวิทยาลัยได้เตรียมแผนงาน และจัดเตรียมทีมงานปรับปรุงกฎระเบียบ รองรับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ					
	2) มหาวิทยาลัยสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากร นักศึกษาและศิษย์เก่าเกี่ยวกับการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับอย่างเหมาะสม เช่น การจัดให้มีเวทีเพื่อประชาพิจารณ์ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ (ร่าง) พ.ร.บ. มทร.ธัญบุรี พ.ศ. ....					
	3) มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายของการออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ โดยมุ่งเป็นองค์กรในการให้บริการสังคม การบริหารงานบุคคล การเกื้อหนุนโอกาสทางการศึกษาแก่สังคม มากกว่าเป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง หรือมุ่งแสวงหารายได้หรือจ่ายค่าตอบแทนเท่านั้น					
2.2	ด้านค่าตอบแทน					
	1) มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสม					
	2) ค่าตอบแทนที่ได้สะท้อนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
2.3	ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
	1) ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมไม่น้อยกว่าที่ข้าราชการพึงได้รับ					
	2) ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าที่ข้าราชการพึงได้รับ					
2.4	ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
	1) สภาพการจ้างงานที่มีความเหมาะสม					
	2) มีการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ยั่งยืน					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา  
เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย (✓) ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยแบ่งค่าระดับ  
ความสำคัญต่อเหตุผลในการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |                |
|---|---------|----------------|
| 5 | หมายถึง | สำคัญมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | สำคัญมาก       |
| 3 | หมายถึง | สำคัญปานกลาง   |
| 2 | หมายถึง | สำคัญน้อย      |
| 1 | หมายถึง | ไม่สำคัญ       |

ลำดับ	ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	ระดับความสำคัญ				
		5	4	3	2	1
<b>1. ปัจจัยภายใน</b>						
1.1	ด้านเจตคติ					
1.2	ด้านแรงจูงใจ					
1.3	ด้านการพัฒนาตนเอง					
<b>2. ปัจจัยแวดล้อม</b>						
2.1	ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ ผ่านการสื่อสารภายในองค์กร					
2.2	ด้านค่าตอบแทน					
2.3	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
2.4	ความมั่นคงในการทำงาน					

คำถาม หาก ร่างพ.ร.บ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. .... มีผลบังคับใช้แล้ว ประกอบกับระเบียบ หลักเกณฑ์เงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ มีความชัดเจนแล้ว ท่านจะตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่ ?

คำตอบ ( ) เปลี่ยน เพราะ .....

.....

.....

( ) ไม่เปลี่ยน เพราะ .....

.....

.....

( ) ไม่แน่ใจ เพราะ .....

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคำถามหัวข้อวิจัยครั้งนี้

.....

.....

.....

.....

- ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ -

ตารางเปรียบเทียบลักษณะของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากับพนักงานมหาวิทยาลัย

ลักษณะ	ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ)	พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)
1. ฐานะบุคลากร	ข้าราชการพลเรือน ตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม
2. สภาพการจ้าง	เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่มีสัญญาจ้าง เลิกจ้างเมื่อสิ้นปีงบประมาณของปีที่มีอายุครบ 60 ปี	เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีลักษณะเป็นลูกจ้างหน่วยงานของรัฐ ตามสัญญาจ้าง โดยมีระยะเวลาการจ้างตามที่กำหนด
3. การต่ออายุงาน	ต่ออายุราชการได้ จนถึงอายุ 65 ปี กรณีได้รับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป ทั้งนี้ต้องได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย	เหมือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
4. แหล่งเงินเดือน	งบประมาณแผ่นดิน	งบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
5. ตำแหน่งทางวิชาการ	ได้รับการแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่กระทรวง อว. กำหนด	เหมือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
6. โครงสร้างเงินเดือน	ตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม	ตามพ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
7. ค่าตอบแทน	ตามที่ทางราชการกำหนด	เหมือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
8. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	ตามที่ทางราชการกำหนด และสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มเติมตามที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้	ตามสำนักงานประกันสังคมกำหนด และสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มเติมตามที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้



## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ



เพศ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	105	55.3	55.3	55.3
	หญิง	85	44.7	44.7	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

อายุ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ไม่เกิน 45 ปี	14	7.4	7.4	7.4
	46 - 50 ปี	77	40.5	40.5	47.9
	51 - 55 ปี	67	35.3	35.3	83.2
	56 - 60 ปี	32	16.8	16.8	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

ระดับการศึกษา					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาเอก	83	43.7	43.7	43.7
	ปริญญาโท	106	55.8	55.8	99.5
	ปริญญาตรี	1	.5	.5	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

ตำแหน่งวิชาการ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ศาสตราจารย์	1	.5	.5	.5
	รองศาสตราจารย์	32	16.8	16.8	17.4
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	108	56.8	56.8	74.2
	อาจารย์	49	25.8	25.8	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

อายุราชการ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากกว่า 25 ปี	100	52.6	52.6	52.6
	21 - 25 ปี	57	30.0	30.0	82.6
	10 - 20 ปี	32	16.8	16.8	99.5
	น้อยกว่า 10 ปี	1	.5	.5	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

อายุราชการที่เหลือก่อนเกษียณ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	มากกว่า 15 ปี	12	6.3	6.3	6.3
	11 - 15 ปี	66	34.7	34.7	41.1
	5 - 10 ปี	80	42.1	42.1	83.2
	น้อยกว่า 5 ปี	32	16.8	16.8	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
ปัจจัยภายใน	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.1 ด้านเจตคติ	0				
1.1.1 ตอบโจทย์การทำงานฯ	190	1	5	2.91	1.191
1.1.2 มีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการ	190	1	5	3.84	1.127
1.1.3 มีความผูกพันต้ององค์กรน้อยกว่า	190	1	5	3.34	1.201
1.1.4 บุคลากรมีความภูมิใจน้อยกว่า	190	1	5	3.38	1.179
รวมด้านเจตคติ	190	1.00	5.00	3.3645	.89146
Valid N (listwise)	0				

Descriptive Statistics					
ปัจจัยภายใน	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.2 ด้านแรงจูงใจ	0				
1.2.1 ความเป็นอิสระในการสอนฯ	190	1	5	2.82	1.165
1.2.2 มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางฯ	190	1	5	2.82	1.044
1.2.3 มีส่วนร่วมในการกำกับและตรวจสอบฯ	190	1	5	2.69	1.041
1.2.4 มีโอกาสก้าวหน้าในการขอตำแหน่งฯ	190	1	5	2.90	1.125
ผลรวมด้านแรงจูงใจ	190	1.00	5.00	2.8066	.91635
Valid N (listwise)	0				

Descriptive Statistics					
ปัจจัยภายใน	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง	0				
1.3.1 ช่วยกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาฯ	190	1	5	3.19	1.077
1.3.2 เพิ่มความคล่องตัวฯ	190	1	5	3.08	1.095
1.3.3 เพิ่มความมั่นใจในตนเองฯ	190	1	5	3.02	1.096
ผลรวมด้านพัฒนาตนเอง	190	1.00	5.00	3.0965	1.01113
Valid N (listwise)	0				

1.1.1 ตอบโจทย์การทำงานฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	15.8	15.8	15.8
	2	37	19.5	19.5	35.3
	3	61	32.1	32.1	67.4
	4	45	23.7	23.7	91.1
	5	17	8.9	8.9	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.1.2 มีความมั่นคงน้อยกว่าข้าราชการ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	4.2	4.2	4.2
	2	18	9.5	9.5	13.7
	3	36	18.9	18.9	32.6
	4	63	33.2	33.2	65.8
	5	65	34.2	34.2	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.1.3 มีความผูกพันต้ององค์กรน้อยกว่า					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	6.8	6.8	6.8
	2	36	18.9	18.9	25.8
	3	55	28.9	28.9	54.7
	4	46	24.2	24.2	78.9
	5	40	21.1	21.1	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.1.4 บุคลากรมีความภูมิใจน้อยกว่า					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	15	7.9	7.9	7.9
	2	26	13.7	13.7	21.6
	3	59	31.1	31.1	52.6
	4	52	27.4	27.4	80.0
	5	38	20.0	20.0	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.2.1 มีความเป็นอิสระในการสอนฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	32	16.8	16.8	16.8
	2	39	20.5	20.5	37.4
	3	65	34.2	34.2	71.6
	4	40	21.1	21.1	92.6
	5	14	7.4	7.4	100.0
	Total	190	100.0	100.0	



1.2.2 มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	12.6	12.6	12.6
	2	41	21.6	21.6	34.2
	3	80	42.1	42.1	76.3
	4	35	18.4	18.4	94.7
	5	10	5.3	5.3	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.2.3 มีส่วนร่วมในการกำกับและตรวจสอบฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	29	15.3	15.3	15.3
	2	48	25.3	25.3	40.5
	3	72	37.9	37.9	78.4
	4	35	18.4	18.4	96.8
	5	6	3.2	3.2	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.2.4 มีโอกาสก้าวหน้าในการขอตำแหน่งฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	12.1	12.1	12.1
	2	44	23.2	23.2	35.3
	3	69	36.3	36.3	71.6
	4	37	19.5	19.5	91.1
	5	17	8.9	8.9	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.3.1 ช่วยกระตุ้นส่งเสริมการพัฒนาฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	17	8.9	8.9	8.9
	2	26	13.7	13.7	22.6
	3	69	36.3	36.3	58.9
	4	60	31.6	31.6	90.5
	5	18	9.5	9.5	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.3.2 เพิ่มความคล่องตัว					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	10.5	10.5	10.5
	2	30	15.8	15.8	26.3
	3	70	36.8	36.8	63.2
	4	54	28.4	28.4	91.6
	5	16	8.4	8.4	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.3.3 เพิ่มความมั่นใจในตนเอง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	11.6	11.6	11.6
	2	29	15.3	15.3	26.8
	3	80	42.1	42.1	68.9
	4	42	22.1	22.1	91.1
	5	17	8.9	8.9	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ฯผ่านการสื่อสารฯ	0				
2.1.1 มหาวิทยาลัยได้เตรียม แผนงานฯ	190	1	5	3.28	.994
2.1.2 มหาวิทยาลัยสร้างความเข้าใจ กับบุคลากรฯ	190	1	5	3.16	.885
2.1.3 มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายของ การออกเป็นฯ	190	1	5	3.20	1.019
ผลรวมด้านความรู้	190	1.00	5.00	3.2158	.85221
Valid N (listwise)	0				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2.2 ด้านค่าตอบแทน	0				
2.2.1 มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือน และค่าตอบแทนฯ	190	1	5	3.35	.979
2.2.2 ค่าตอบแทนที่ได้สะท้อน จากผลการปฏิบัติงานฯ	190	1	5	3.23	1.069
ผลรวมด้านค่าตอบแทน	190	1.00	5.00	3.2895	.97882
Valid N (listwise)	0				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	0				
2.3.1 ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมไม่น้อยกว่า	190	1	5	3.32	1.031
2.3.2 ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่า	190	1	5	3.36	1.033
ผลรวมด้านสวัสดิการ	190	1.00	5.00	3.3368	.96347
Valid N (listwise)	0				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0				
2.4.1 สภาพการจ้างงานที่มีความเหมาะสม	190	1	5	3.27	1.022
2.4.2 มีการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ยั่งยืน	190	1	5	3.18	1.045
ผลรวมด้านความมั่นคง	190	1.00	5.00	3.2263	.99806
Valid N (listwise)	0				

2.1.1 มหาวิทยาลัยได้เตรียมแผนงานฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	6.8	6.8	6.8
	2	19	10.0	10.0	16.8
	3	75	39.5	39.5	56.3
	4	67	35.3	35.3	91.6
	5	16	8.4	8.4	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.1.2 มหาวิทยาลัยสร้างความเข้าใจกับบุคลากรฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	4.7	4.7	4.7
	2	25	13.2	13.2	17.9
	3	91	47.9	47.9	65.8
	4	56	29.5	29.5	95.3
	5	9	4.7	4.7	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.1.3 มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายของการออกเป็นฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	8.4	8.4	8.4
	2	18	9.5	9.5	17.9
	3	85	44.7	44.7	62.6
	4	54	28.4	28.4	91.1
	5	17	8.9	8.9	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.2.1 มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	5.3	5.3	5.3
	2	18	9.5	9.5	14.7
	3	79	41.6	41.6	56.3
	4	62	32.6	32.6	88.9
	5	21	11.1	11.1	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.2.2 ค่าตอบแทนที่ได้สะท้อนจากผลการปฏิบัติงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	8.4	8.4	8.4
	2	23	12.1	12.1	20.5
	3	72	37.9	37.9	58.4
	4	59	31.1	31.1	89.5
	5	20	10.5	10.5	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.3.1 ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมไม่น้อยกว่า					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	5.3	5.3	5.3
	2	25	13.2	13.2	18.4
	3	75	39.5	39.5	57.9
	4	55	28.9	28.9	86.8
	5	25	13.2	13.2	100.0
	Total	190	100.0	100.0	



2.3.2 ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่า					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	4.7	4.7	4.7
	2	27	14.2	14.2	18.9
	3	66	34.7	34.7	53.7
	4	63	33.2	33.2	86.8
	5	25	13.2	13.2	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.4.1 สภาพการจ้างงานที่มีความเหมาะสม					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	5.8	5.8	5.8
	2	26	13.7	13.7	19.5
	3	75	39.5	39.5	58.9
	4	57	30.0	30.0	88.9
	5	21	11.1	11.1	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

มีการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ยั่งยืน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	6.8	6.8	6.8
	2	28	14.7	14.7	21.6
	3	82	43.2	43.2	64.7
	4	45	23.7	23.7	88.4
	5	22	11.6	11.6	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผลรวมคหปัจจัยภายใน	190	1.17	5.00	3.0892	.68876
Valid N (listwise)	190				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ผลรวมคหปัจจัยแวดล้อม	190	1.00	5.00	3.2671	.82336
Valid N (listwise)	190				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ปัจจัยภายใน	0				
1.1 ด้านเจตคติ	190	1	5	3.96	.931
1.2 ด้านแรงจูงใจ	190	1	5	4.04	.975
1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง	190	1	5	3.88	.886
ผลรวมคสปัจจัยภายใน	190	2.00	5.00	3.9596	.80351
Valid N (listwise)	0				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2 ปัจจัยแวดล้อม	0				
2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ	190	2	5	3.95	.847
2.2 ด้านค่าตอบแทน	190	2	5	4.14	.900
2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	190	2	5	4.11	.943
2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	190	1	5	4.15	.954
ผลรวมคสปัจจัยแวดล้อม	190	1.75	5.00	4.0855	.82431
Valid N (listwise)	0				

1.1 ด้านเจตคติ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	12	6.3	6.3	6.8
	3	44	23.2	23.2	30.0
	4	70	36.8	36.8	66.8
	5	63	33.2	33.2	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.2 ด้านแรงจูงใจ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.1	1.1	1.1
	2	10	5.3	5.3	6.3
	3	44	23.2	23.2	29.5
	4	56	29.5	29.5	58.9
	5	78	41.1	41.1	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1.6	1.6	1.6
	2	6	3.2	3.2	4.7
	3	51	26.8	26.8	31.6
	4	81	42.6	42.6	74.2
	5	49	25.8	25.8	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจนโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	4.2	4.2	4.2
	3	49	25.8	25.8	30.0
	4	78	41.1	41.1	71.1
	5	55	28.9	28.9	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.2 ด้านค่าตอบแทน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	5.3	5.3	5.3
	3	35	18.4	18.4	23.7
	4	63	33.2	33.2	56.8
	5	82	43.2	43.2	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	6.8	6.8	6.8
	3	36	18.9	18.9	25.8
	4	59	31.1	31.1	56.8
	5	82	43.2	43.2	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.5	.5	.5
	2	9	4.7	4.7	5.3
	3	41	21.6	21.6	26.8
	4	49	25.8	25.8	52.6
	5	90	47.4	47.4	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2.1ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ	0				
2.1.1 มหาวิทยาลัยได้เตรียมแผนงานฯ	190	1	5	3.28	.994
2.1.2 มหาวิทยาลัยสร้างความเข้าใจกับบุคลากรฯ	190	1	5	3.16	.885
2.1.3 มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายของการออกเป็นฯ	190	1	5	3.20	1.019
ผลรวมด้านความรู้ฯ	190	1.00	5.00	3.2158	.85221
Valid N (listwise)	0				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2.2 ด้านค่าตอบแทน	0				
2.2.1 มีโครงสร้างบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทนฯ	190	1	5	3.35	.979
2.2.2 ค่าตอบแทนที่ได้สะท้อนจากผลการปฏิบัติงานฯ	190	1	5	3.23	1.069
ผลรวมด้านค่าตอบแทน	190	1.00	5.00	3.2895	.97882
Valid N (listwise)	0				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	0				
2.3.1 ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมไม่น้อยกว่า	190	1	5	3.32	1.031
2.3.2 ได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่า	190	1	5	3.36	1.033
ผลรวมด้านสวัสดิการ	190	1.00	5.00	3.3368	.96347
Valid N (listwise)	0				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0				
2.4.1 สภาพการจ้างงานที่มีความเหมาะสม	190	1	5	3.27	1.022
2.4.2 มีการบริหารการเงินและทรัพย์สินที่ยั่งยืน	190	1	5	3.18	1.045
ผลรวมด้านความมั่นคง	190	1.00	5.00	3.2263	.99806
Valid N (listwise)	0				



Statistics		
ผลรวมคสปัจจัยภายใน+แวดล้อม		
N	Valid	190
	Missing	0
Mean		4.0316
Median		4.0714
Std. Deviation		.77739
Percentiles	25	3.4286
	50	4.0714
	75	4.7143

Statistics		
ผลรวมคสปัจจัยภายใน+แวดล้อม		
N	Valid	190
	Missing	0
Mean		3.1909
Median		3.1964
Mode		3.00
Std. Deviation		.63123
Sum		606.26
Percentiles	25	2.8661
	50	3.1964
	75	3.6190

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย CHULALONGKORN UNIVERSITY Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ	2.17	.585	190
1.1 ด้านเจตคติ	3.96	.931	190
1.2 ด้านแรงจูงใจ	4.04	.975	190
1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง	3.88	.886	190

Correlations					
		การตัดสินใจ เปลี่ยน สถานภาพ	1.1 ด้านเจตคติ	1.2 ด้าน แรงจูงใจ	1.3 ด้านการ พัฒนาตนเอง
Pearson Correlation	การตัดสินใจเปลี่ยน สถานภาพ	1.000	.003	-.050	-.032
	1.1 ด้านเจตคติ	.003	1.000	.696	.591
	1.2 ด้านแรงจูงใจ	-.050	.696	1.000	.564
	1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง	-.032	.591	.564	1.000
Sig. (1-tailed)	การตัดสินใจเปลี่ยน สถานภาพ	.	.482	.248	.331
	1.1 ด้านเจตคติ	.482	.	.000	.000
	1.2 ด้านแรงจูงใจ	.248	.000	.	.000
	1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง	.331	.000	.000	.
N	การตัดสินใจเปลี่ยน สถานภาพ	190	190	190	190
	1.1 ด้านเจตคติ	190	190	190	190
	1.2 ด้านแรงจูงใจ	190	190	190	190
	1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง	190	190	190	190

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.376	3	.125	.363	.780 <sup>b</sup>
	Residual	64.234	186	.345		
	Total	64.611	189			
a. Dependent Variable: การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ						
b. Predictors: (Constant), 1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง, 1.2 ด้านแรงจูงใจ, 1.1 ด้านเจตคติ						



Coefficients <sup>a</sup>													
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.257	.216		10.434	.000	1.830	2.684					
	1.1 ด้านเจตคติ	.054	.068	.085	.790	.431	-.080	.188	.003	.058	.058	.458	2.184
	1.2 ด้านแรงจูงใจ	-.055	.063	-.092	-.869	.386	-.180	.070	-.050	-.064	-.064	.480	2.083
	1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง	-.020	.062	-.031	-.327	.744	-.143	.102	-.032	-.024	-.024	.606	1.651
a. Dependent Variable: การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ													

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ	2.17	.585	190
2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯ ผ่านการสื่อสารฯ	3.95	.847	190
2.2 ด้านค่าตอบแทน	4.14	.900	190
2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.11	.943	190
2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.15	.954	190

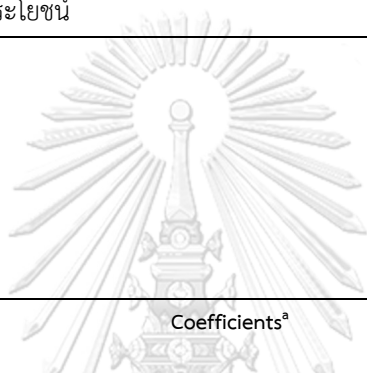
Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.076 <sup>a</sup>	.006	-.010	.588	.006	.363	3	186	.780

a. Predictors: (Constant), 1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง, 1.2 ด้านแรงจูงใจ, 1.1 ด้านเจตคติ

Correlations						
		การ ตัดสินใจ เปลี่ยน สถานภาพ	2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจใน นโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ	2.2 ด้าน ค่าตอบแทน	2.3 ด้าน สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์	2.4 ด้านความมั่นคง ในการทำงาน
Pearson Correlation	การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ	1.000	-.057	-.026	-.052	-.016
	2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจใน นโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ	-.057	1.000	.662	.650	.658
	2.2 ด้านค่าตอบแทน	-.026	.662	1.000	.874	.808
	2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	-.052	.650	.874	1.000	.872
	2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	-.016	.658	.808	.872	1.000
Sig. (1-tailed)	การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ	.	.218	.363	.240	.412
	2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจใน นโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ	.218	.	.000	.000	.000
	2.2 ด้านค่าตอบแทน	.363	.000	.	.000	.000
	2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	.240	.000	.000	.	.000
	2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.412	.000	.000	.000	.
N	การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ	190	190	190	190	190
	2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจใน นโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ	190	190	190	190	190
	2.2 ด้านค่าตอบแทน	190	190	190	190	190
	2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	190	190	190	190	190
	2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	190	190	190	190	190

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.099 <sup>a</sup>	.010	-.012	.588	.010	.461	4	185	.764

a. Predictors: (Constant), 2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน, 2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ, 2.2 ด้านค่าตอบแทน, 2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์



Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Partial
1	(Constant)	2.298	.222		10.327	.000	1.859	2.736			
	2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ	-.052	.070	-.075	-.741	.460	-.191	.087	-.057	-.054	-.054
	2.2 ด้านค่าตอบแทน	.056	.102	.087	.553	.581	-.145	.258	-.026	.041	.040
	2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	-.120	.115	-.193	-1.045	.297	-.346	.106	-.052	-.077	-.076
	2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.081	.095	.131	.845	.399	-.107	.269	-.016	.062	.062

a. Dependent Variable: การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.638	4	.159	.461	.764 <sup>b</sup>
	Residual	63.973	185	.346		
	Total	64.611	189			
a. Dependent Variable: การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ						
b. Predictors: (Constant), 2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน, 2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯผ่านการสื่อสารฯ, 2.2 ด้านค่าตอบแทน, 2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์						

Statistics		
การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ		
N	Valid	190
	Missing	0
Mean		2.17
Std. Deviation		.585
Minimum		1
Maximum		3
Percentiles	25	2.00
	50	2.00
	75	3.00

การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	เปลี่ยนสถานภาพ	19	10.0	10.0	10.0
	ไม่เปลี่ยนสถานภาพ	120	63.2	63.2	73.2
	ไม่แน่ใจ	51	26.8	26.8	100.0
	Total	190	100.0	100.0	

การทดสอบค่าทางสถิติ Multinomial Logistic Regression using SPSS Statistics

Case Processing Summary			
		N	Marginal Percentage
การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ	เปลี่ยนสถานภาพ	19	10.0%
	ไม่เปลี่ยนสถานภาพ	120	63.2%
	ไม่แน่ใจ	51	26.8%
1.1 ด้านเจตคติ	1	1	0.5%
	2	12	6.3%
	3	44	23.2%
	4	70	36.8%
	5	63	33.2%
1.2 ด้านแรงจูงใจ	1	2	1.1%
	2	10	5.3%
	3	44	23.2%
	4	56	29.5%
	5	78	41.1%
1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง	1	3	1.6%
	2	6	3.2%
	3	51	26.8%
	4	81	42.6%
	5	49	25.8%
Valid		190	100.0%
Missing		0	
Total		190	
Subpopulation		95 <sup>a</sup>	
a. The dependent variable has only one value observed in 81 (85.3%) subpopulations.			



Model Fitting Information				
Model	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
		-2 Log Likelihood	Chi-Square	df
Intercept Only	199.166			
Final	159.517	39.649	32	.166

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	133.143	156	.907
Deviance	123.535	156	.974

Likelihood Ratio Tests				
Effect	Model Fitting Criteria	Likelihood Ratio Tests		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	159.517 <sup>a</sup>	.000	0	.
2.1 ด้านความรู้ความเข้าใจในนโยบาย ผ่านการสื่อสารฯ	159.933	.416	2	.812
2.2 ด้านค่าตอบแทน	160.905	1.388	2	.500
2.3 ด้านสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	160.420	.903	2	.637
2.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน	160.010	.493	2	.782
1.1 ด้านเจตคติ	168.234	8.717	8	.367
1.2 ด้านแรงจูงใจ	163.899	4.382	8	.821
1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง	168.774	9.257	8	.321

Parameter Estimates									
การตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพ <sup>a</sup>		B	Std. Error	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% Confidence Interval for Exp(B)	
								Lower Bound	Upper Bound
เปลี่ยน สถานภาพ	Intercept	-2.735	3.703	.546	1	.460			
	2.1 ด้านความรู้ความ เข้าใจในนโยบายฯผ่าน การสื่อสารฯ	.323	.582	.308	1	.579	1.381	.441	4.323
	2.2 ด้านคำตอบแทน	.214	.809	.070	1	.792	1.238	.254	6.045
	2.3 ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	.174	.812	.046	1	.830	1.190	.243	5.842
	2.4 ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	-.264	.670	.156	1	.693	.768	.206	2.855
	[1.1 ด้านเจตคติ=1]	2.257	.000	.	1	.	9.556	9.556	9.556
	[1.1 ด้านเจตคติ=2]	1.946	3293.828	.000	1	1.000	6.998	.000	. <sup>b</sup>
	[1.1 ด้านเจตคติ=3]	.745	1.395	.285	1	.593	2.106	.137	32.404
	[1.1 ด้านเจตคติ=4]	.899	.973	.855	1	.355	2.458	.365	16.537
	[1.1 ด้านเจตคติ=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 1]	-2.183	9240.801	.000	1	1.000	.113	.000	. <sup>b</sup>
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 2]	-14.071	2685.152	.000	1	.996	7.748E -7	.000	. <sup>b</sup>
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 3]	-.062	1.269	.002	1	.961	.940	.078	11.307
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 4]	-.949	.839	1.278	1	.258	.387	.075	2.006
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=1]	-.214	7048.654	.000	1	1.000	.807	.000	. <sup>b</sup>
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=2]	-15.249	3341.591	.000	1	.996	2.385E -7	.000	. <sup>b</sup>
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=3]	-1.553	1.685	.850	1	.357	.212	.008	5.748
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=4]	-.112	1.041	.012	1	.914	.894	.116	6.870
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
ไม่	Intercept	2.566	2.394	1.148	1	.284			

เปลี่ยน สถานภาพ	2.1 ด้านความรู้ความ เข้าใจนโยบายฯผ่าน การสื่อสารฯ	-.022	.370	.003	1	.953	.978	.474	2.019
	2.2 ด้านคำตอบแทน	-.447	.450	.984	1	.321	.640	.265	1.546
	2.3 ด้านสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	.467	.500	.872	1	.350	1.596	.598	4.255
	2.4 ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	-.292	.424	.475	1	.491	.747	.325	1.714
	[1.1 ด้านเจตคติ=1]	18.100	8248.472	.000	1	.998	72584 151.7 26	.000	. <sup>b</sup>
	[1.1 ด้านเจตคติ=2]	17.231	1979.191	.000	1	.993	30432 361.1 74	.000	. <sup>b</sup>
	[1.1 ด้านเจตคติ=3]	-.192	.836	.053	1	.819	.826	.160	4.253
	[1.1 ด้านเจตคติ=4]	.178	.627	.081	1	.776	1.195	.349	4.088
	[1.1 ด้านเจตคติ=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 1]	-1.253	6470.606	.000	1	1.000	.286	.000	. <sup>b</sup>
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 2]	-1.896	1.677	1.279	1	.258	.150	.006	4.016
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 3]	-.248	.813	.093	1	.761	.781	.159	3.840
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 4]	-.876	.600	2.132	1	.144	.416	.129	1.350
	[1.2 ด้านแรงจูงใจ= 5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=1]	16.711	3775.801	.000	1	.996	18083 732.1 90	.000	. <sup>b</sup>
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=2]	.038	1.655	.001	1	.982	1.039	.041	26.597
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=3]	.242	.894	.074	1	.786	1.274	.221	7.342
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=4]	-.620	.700	.783	1	.376	.538	.136	2.124
	[1.3 ด้านการพัฒนา ตนเอง=5]	0 <sup>c</sup>	.	.	0	.	.	.	.

a. The reference category is: ไม่แน่ใจ.

b. Floating point overflow occurred while computing this statistic. Its value is therefore set to system missing.

c. This parameter is set to zero because it is redundant.



## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ วราภรณ์วิมลชัย. (2564). การรับรู้และความคิดเห็นต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครสวรรค์. วารสารวิจัย มข. สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับบัณฑิตศึกษา), 9(2), 25-36. สืบค้นจาก <https://so04.tcithaijo.org/index.php/gskkuhs/article/view/244429>
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). พฤติกรรมองค์กร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาลวาทย์ อินทร์แก้ว. (2558). การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือตอนบนในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่]. ChiangMai Rajabhat University Intellectual Repository. <http://cmuir.cmru.ac.th/handle/123456789/1562/>
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ฐิตาภา ทองไชย. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [รายงานการวิจัย].
- ทศพล กลิ่นหอม. (2549). การจัดสวัสดิการเพื่อการจูงใจให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำเข้าสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษาคณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [สารนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ตีพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่10 ed.). ปิสนิเนสอาร์ แอนด์ดี.
- ธิดิภา ชยธวัช. (2548). แม่ไม้บริหาร. สำนักพิมพ์ ซี.พี. บุ๊ค แอสตันดาร์ต.
- ธีรวดี ยิ่งมี. (2564). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [รายงานการวิจัย].
- ธีรวดี ยิ่งมี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [รายงานการวิจัย].
- นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ. (2564). ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [สารนิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chulalongkorn University Intellectual Repository. .  
<https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/80257>
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิพัทธ์ กิตติพัฒน์มนตรี. (2560). เจตคติที่มีต่อตนเองด้านวินัยในห้องเรียน ความขยันอดทน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่4/4 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ ไม่ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

- บำรุง สังข์ขาว. (2554). ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวด้านปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้ามา ท่องเที่ยวในอำเภอ  
 ปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน [ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- พัชรี เขยจรรยา และคนอื่น ๆ. (2541). แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์. สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กองกลาง. (2558). หลักการกลาง ม.ในกำกับของรัฐ และข้อดี-ข้อเสีย ของมหาวิทยาลัยในกำกับ  
 ของรัฐ. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2566, จาก [https://facsenate-  
 general.mju.ac.th/wtms\\_newsDetail.aspx?nID=13559&lang=th-TH](https://facsenate-general.mju.ac.th/wtms_newsDetail.aspx?nID=13559&lang=th-TH)
- เยาวดี แก้วสีทอง. (2557). ส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้บริการของลูกค้าในศูนย์บริการรถยนต์  
 พอร์ต สาขาสีลม กรุงเทพฯ [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสยาม].
- ระวีวรรณ ประกอบผล. (2540). องค์ประกอบและกระบวนการของการสื่อสาร ใน เอกสารการสอน ชุดวิชาหลักและ  
 ทฤษฎีการสื่อสาร หน่วยที่ 1 - 8 (พิมพ์ครั้งที่13 ed.). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมวิราช.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร สายลูกค้าบุคคล  
 ของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิกิพีเดียสารานุกรมเสรี. (2566). สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2566, จาก  
<https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%AA%E0%B8%96%E0%B8%B2%E0%B8%A%E0%B8%B1%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%B8%E0%B8%94%E0%B8%A%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8>
- วิจิตร ศรีสอาน. (2559). มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : นวัตกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ  
 2 เม.ย. 2566, จาก : [chrome-  
 extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/http://www.wichitlikhit.com/wp-  
 content/uploads/2017/11/%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A7  
 %E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%B1%  
 E0%B8%A2%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0  
 %B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A3%E0%  
 B8%B1%E0%B8%90-  
 E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%81%E0%B8%A3%E  
 0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0  
 %B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%  
 B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8](chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/http://www.wichitlikhit.com/wp-content/uploads/2017/11/%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90-E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8)

%B4%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%A2-for-reading.pdf

วิจิตร ศรีสอาน. (ม.ป.ป.). มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบนวิถีแห่งการเปลี่ยนแปลง. สืบค้นเมื่อ 2 เม.ย. 2566,

จาก : chrome-

extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.stou.ac.th/autonomous/UploadedFile/%E0%B8%A1%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%97%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B8%9A%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%96%E0%B8%B5%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%9B%E0%B8%A5%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%9B%E0%B8%A5%E0%B8%87.pdf

วิชัย โสสุวรรณ. (2535). ความลับองค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). ดีไลท์.

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2 ed.). เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

สุภาพร อาจเดช. (2555). เอกสารประกอบการพิจารณา เรื่อง มหาวิทยาลัยนอกระบบ. สืบค้นเมื่อ 2 เม.ย. 2566,

จาก : chrome-

extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.parliament.go.th/ewtcommittee/ewt/education/download/article/article\_20130320190602.pdf

เสนาะ ดีเยาว์. (2538). การสื่อสารในองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อมรรัตน์ ทองชุมสิน. (2551). กระบวนการตัดสินใจเปลี่ยนสถานภาพข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ [สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

อัษฎางค์ ตีระณะชัยดีกุล และอารีวรรณ อ่วมธานี. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มข้าราชการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาลทหารบก, 13(1), 42-49.

เอกชัย บุญอาจ. (2553). ความหมายของการพัฒนาตนเอง. Retrieved 18 มิถุนายน from [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/364938>.

โอบส์ แก้วจำปา. (2547). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารธุรกิจ. โอเดียนสโตร์.





จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายสุรชัย แต่ผู้เจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	19 สิงหาคม 2522
สถานที่เกิด	เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) แผนกความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 46/187 หมู่บ้านพรธิดา 3 ซอย 28 หมู่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอ คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120 โทร. 08 4762 8122



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY