PANYAPAT
ปัญญาพัฒน์

JSDP
Journal of Spatial Development and Policy
https://so16.tci-thaijo.org/index.php/JSDP/index

Research Article

The Causal Influence of Rule of Law-Based Administration and Legal Rights Protection Behavior on the Acceptance of Authority and Organizational Image among Personnel in Technological Universities

Premsri Janmanee[1] Choopak Pangtaisong[2] Rapeephat Srisilaruk[1] Natratanon Kanraweekultana[3] and Krisana Kimlengchiu[1*]

[1] *Modern Business Management Program, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand*

[2] *Marketing Program, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand*

[3] *Information Technology and Digital Business Program, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Krungthep, Thailand*

[*] *Corresponding author. E-mail: krisana.k@mail.rmutk.ac.th*

ABSTRACT

This research aimed to investigate the causal influence between rule of law administration and legal rights protection behaviors, and their subsequent impact on the acceptance of administrative authority and corporate image among personnel in a technology university network. A quantitative research methodology was employed in this study. The research population consisted of academic university personnel. The sample consisted of 195 academic staff members, selected through purposive sampling and stratified sampling. The research instrument utilized was a 5-point rating scale questionnaire with a reliability coefficient exceeding 0.7. The data were analyzed using Exploratory Factor Analysis (EFA) and Structural Equation Modeling (SEM). The findings indicated that rule of law administration comprising the exercise of authority within legal frameworks, the protection of procedural justice, transparency, and rights protection-had a statistically significant positive direct effect on all three dimensions of legal rights protection behaviors (the right to appeal and file grievances, the right to contest and present evidence, and the pursuit of information for rights protection) at the .001 significance level. Moreover, legal rights protection behaviors functioned as a significant mediating variable influencing the voluntary acceptance of administrative authority and the rule of law corporate image. In conclusion, transparent and legally compliant university administration instills confidence in personnel to rightfully protect their own rights, which consequently leads to the willing acceptance of managerial authority and the reinforcement of a sustainable good governance corporate image.

Keywords: Rule of Law-Based Administration, Legal Rights Protection Behavior, Acceptance of Authority, Organizational Image, Technological University

Received: 16 April 2026;
Revised: 11 July 2026;
Accepted: 21 July 2026

© 2026 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy
ISSN: 2985-220X (Online)

อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างการบริหารงานตามหลักนิติรัฐ พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมาย ที่ส่งผลต่อการยอมรับอำนาจปกครองและภาพลักษณ์องค์กร ของบุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

เปรมศรี จันทร์มณี[1] ชูพรรค แพงไธสง[2] รพีพัฒน์ ศรีศิลารักษ์[1] ณัฐรฐนนท์ กานต์รวีกุลธนา[3] และ กฤษณา กิมเล่งจิว[1*]

[1] *สาขาวิชาการจัดการธุรกิจสมัยใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประเทศไทย*

[2] *สาขาวิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประเทศไทย*

[3] *สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศและธุรกิจดิจิทัล คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ประเทศไทย*

[*] *Corresponding author. E-mail: krisana.k@mail.rmutk.ac.th*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างการบริหารงานตามหลักนิติรัฐและพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมาย ที่ส่งผลต่อการยอมรับอำนาจปกครองและภาพลักษณ์องค์กรของบุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ผ่านการสุ่มแบบเจาะจง และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ จำนวน 195 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า 0.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักนิติรัฐ ซึ่งประกอบด้วยการใช้อำนาจตามขอบเขตกฎหมาย การคุ้มครองความยุติธรรมทางวิธีพิจารณา ความโปร่งใส และการคุ้มครองสิทธิ ส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมายทั้ง 3 มิติ คือ การใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์ การใช้สิทธิโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐาน และการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อปกป้องสิทธิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิยังทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านที่สำคัญซึ่งส่งอิทธิพลต่อไปยังการยอมรับอำนาจทางปกครองโดยสมัครใจและภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ สรุปได้ว่าเมื่อมหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและชอบด้วยกฎหมาย จะสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรกล้าพิทักษ์สิทธิของตนเองอย่างถูกต้อง นำไปสู่การยอมรับในอำนาจบริหารจัดการด้วยความเต็มใจและเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรธรรมาภิบาลที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหารงานตามหลักนิติรัฐ, พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมาย, การยอมรับอำนาจปกครอง, ภาพลักษณ์องค์กร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

© 2026 JSDP: Journal of Spatial Development and Policy

บทนำ

การบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษายุคปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายในการกำกับดูแลบุคลากรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ โดยเฉพาะในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีที่มีพันธกิจสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและเทคโนโลยีของประเทศ ฟันเฟืองสำคัญที่จะทำให้สถาบันบรรลุเป้าหมายได้คือ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล จำเป็นต้องอาศัยรากฐานของการบริหารงานตามหลักนิติรัฐในการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับปฏิบัติการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (วรพจน์ วิศรุตพิชญ์, 2562) อีกทั้งภายใต้บริบทการทำงานเชิงวิชาการบุคลากรต้องเกี่ยวข้องกับระเบียบที่ซับซ้อนที่อาจกระทบต่อสิทธิส่วนบุคคล อาจเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุสำคัญที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมายที่เหมาะสมและเป็นระบบ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนผ่านการใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์ การใช้สิทธิโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐาน รวมถึงการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อปกป้องสิทธิของตนเองตามกระบวนการที่ถูกต้อง ย่อมส่งผลลัพธ์เชิงบวกอย่างลึกซึ้งต่อการยอมรับอำนาจทางปกครองโดยสมัครใจ (ชาญชัย แสวงศักดิ์, 2568) ดังนั้น

การบริหารงานตามหลักนิติรัฐในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเป็นการใช้อำนาจปกครองบนรากฐานของความชอบด้วยกฎหมาย เพื่อสร้างวิธีพิจารณาที่ยุติธรรม ความโปร่งใส และคุ้มครองความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสียจากการใช้อำนาจตามอำเภอใจ (ปุญญาดา จงละเอียด และคณะ, 2564) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ (สุเทพ พรพา และ ธนชาติ ประทุมสวัสดิ์, 2568) รวมถึงงานวิจัยของ ปุญญาดา จงละเอียด และคณะ (2564) และ Assefa et al. (2026) ที่ต่างพบปัญหาความไม่ยุติธรรมในองค์การทั้ง 3 มิติซึ่งบั่นทอนความไว้วางใจอย่างรุนแรง ในขณะที่ความยุติธรรมด้านการกระจายและกระบวนการสามารถช่วยยกระดับผลการดำเนินงานและความพึงพอใจได้ (Kim, 2025) สอดคล้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (OCB) ที่ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Das & Mohanty, 2026) ตรงกันข้ามกับการรับรู้ความไม่ยุติธรรมที่ก่อให้เกิดความเครียดและลดความมุ่งมั่นในการทำงาน (Zhang et al., 2024) นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้หลักความโปร่งใสและสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารยังช่วยลดการรับรู้การทุจริตและเพิ่มประสิทธิภาพองค์กรได้ (AlNajdawi et al., 2025) ซึ่งหากสถาบันขาดมาตรการคุ้มครองพนักงานผู้ยื่นคำร้องเรียนในกระบวนการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ย่อมทำให้คำสั่งทางบริหารก่อความเสียหายร้ายแรงแก่ผู้ร้องเรียนได้ (ชวลิต สีหลิ่ง, 2560)

จากโครงสร้างการบริหารดังกล่าวจะส่งผลกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมายของบุคลากรในการปกป้องสิทธิและผลประโยชน์อันชอบธรรมของตน (Nyitse & Zamani, 2024; Shen & Shen, 2025) โดยกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นระบบ รวดเร็ว และเป็นธรรม จะช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มขวัญกำลังใจ (Nyitse & Zamani, 2024) ซึ่งภายใต้ทฤษฎีการสร้างความหมาย (Sense-making Theory) พบว่าบรรยากาศองค์การที่เปิดรับความแตกต่างและความพึงพอใจต่อช่องทางการแสดงความคิดเห็นที่เป็นทางการ จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรกล้าแสดงออกเพื่อปกป้องสิทธิและพัฒนาองค์การเชิงรุก (Shen & Shen, 2025) อีกทั้งการเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี (Employee Voice) ยังเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการความขัดแย้งและรักษาบุคลากรสายวิชาการไว้กับองค์กร (Sajuyigbe et al., 2024) ท้ายที่สุด เมื่อกลไกโครงสร้างและพฤติกรรมระดับบุคคลทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการย่อมนำไปสู่ การยอมรับอำนาจปกครองโดยสมัครใจและภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ โดยมีทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) และความไว้วางใจในสถาบัน (Institutional Trust) เป็นพื้นฐานสำคัญ (Lo Iacono, 2019; Osman et al., 2024) ซึ่งสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม และภาพลักษณ์องค์กรเชิงบวกจะมีอิทธิพลต่อการสร้างความไว้วางใจและหล่อหลอมความผูกพันของบุคลากร (Osman et al., 2024) ขณะที่ความไม่เป็นธรรมและไร้ประสิทธิภาพของสถาบันจะบั่นทอนความไว้วางใจและลดการยอมรับอำนาจปกครองลง (Lo Iacono, 2019) สอดคล้องกับปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ ความโปร่งใส และชื่อเสียงที่เป็นองค์ประกอบชี้ขาดในการสร้างความภักดีและรักษาความยั่งยืนของสถาบันอุดมศึกษา (Jinathong & Lekcharoen, 2025)

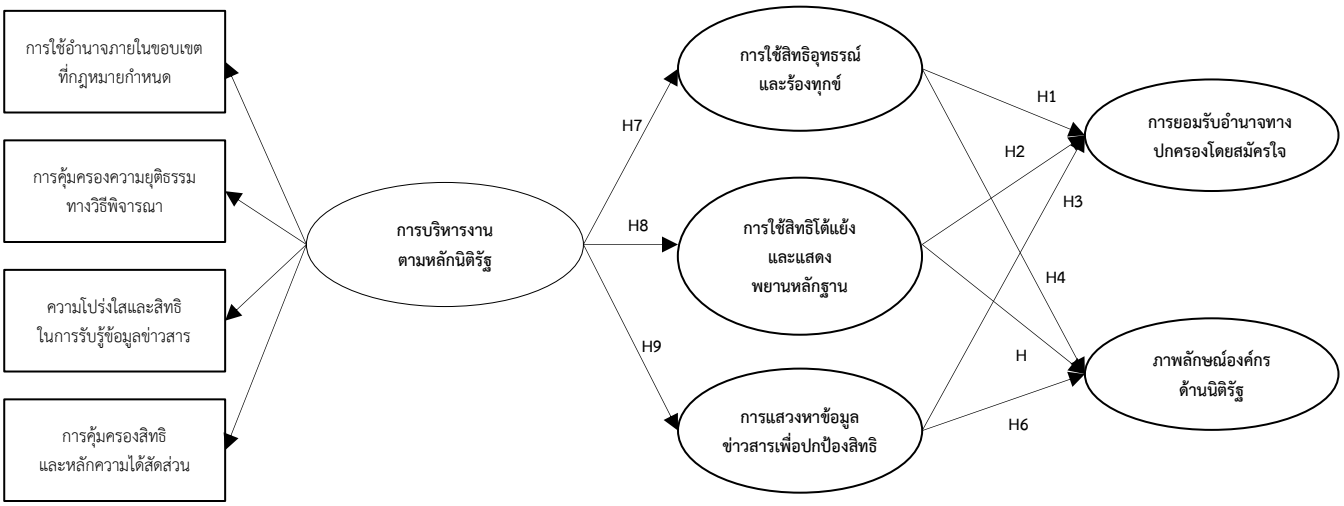
ทั้งนี้ แม้จะมีความสำคัญดังกล่าวแต่งานวิจัยที่ผ่านมายังคงมีลักษณะแยกส่วน (Fragmented) และขาดการศึกษาในบริบทเฉพาะ ผู้วิจัยจึงมุ่งเติมเต็ม ช่องว่างการวิจัย (Research Gap) โดยบูรณาการความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและพฤติกรรมระดับบุคคลในบริบทของ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ที่มีโครงสร้างเฉพาะตัวและความเสี่ยงต่อข้อพิพาททางกฎหมายในยุคดิจิทัล โดยกำหนดให้พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมายเป็นตัวส่งผ่าน เพื่อตอบคำถามวิจัยที่ว่าอะไรคืออิทธิพลเชิงสาเหตุในการบริหารงานตามหลักนิติรัฐ พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมาย ที่ส่งผลต่อการยอมรับอำนาจปกครองและภาพลักษณ์องค์กรของบุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี เพื่อสร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการยกระดับธรรมาภิบาลและการบริหารงานบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างการบริหารงานตามหลักนิติรัฐ พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมาย ที่ส่งมีต่อการยอมรับอำนาจปกครองและภาพลักษณ์องค์กรของบุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษายุคใหม่ โดยเฉพาะในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี จำเป็นต้องอาศัยหลักนิติรัฐและธรรมาภิบาลเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและสร้างความเป็นธรรม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการมุ่งเน้นการใช้หลักความชอบด้วยกฎหมายเพื่ออุดช่องว่างทางบริหาร สอดประสานกับมิติด้านความยุติธรรมทางวิธีพิจารณาและการคุ้มครองสิทธิของ Assefa et al. (2026) และ Das & Mohanty (2026) ในส่วนของตัวแปรพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมาย ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดเรื่องพฤติกรรมการแสดงความคิดเห็น (Voice Behavior) และการจัดการข้อร้องเรียนของ Nyitse & Zamani (2024) และ Shen & Shen (2025) ในฐานะกลไกส่งผ่าน (Mediator) ที่จะนำไปสู่การยอมรับในอำนาจปกครองและภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ ตามแนวทางของ Lo Iacono (2019), Osman et al. (2024) และ Jinathong & Lekcharoen (2025) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความไว้วางใจในระบบการบริหารที่โปร่งใสและมีหลักประกันทางกฎหมายเป็นปัจจัยชี้ขาดต่อความยั่งยืนและการยอมรับในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้บูรณาการแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด เพื่อสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) สำหรับศึกษาและทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีในประเทศไทย โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบประชากรเป้าหมายให้เฉพาะเจาะจงไปยังสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและบริบทของการศึกษา จำนวน 4,773 คน (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2568)

1.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยเริ่มจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อคัดเลือกมหาวิทยาลัยเป้าหมายในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จากนั้นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) เพื่อกำหนดสัดส่วนจำนวนให้สอดคล้องกับขนาดประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเป็นตัวแทนของประชากรในแต่ละสถาบันอย่างเหมาะสม และได้ดำเนินการเข้าถึงพื้นที่และเก็บข้อมูลด้วย การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จากบุคลากรสายวิชาการที่ยินดีและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวนโควตาที่กำหนดไว้เพื่อคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการตามสัดส่วนที่กำหนด ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาประเภทพหุตัวแปรโดยมีตัวแปรแฝง

6 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวแปร จากนั้นนำมาคูณด้วย 20 เท่าของตัวแปร ดังนั้นการกำหนดตัวอย่างครั้งนี้ควรมีไม่ต่ำกว่า 200 ตัวอย่าง (Hair et al., 2019)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนกรอบแนวคิดและทฤษฎี วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการสอบถามผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนาเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามงานวิจัย (Questionnaire) ในลักษณะของคำถามปลายปิด (Close-ended Question) ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัยและตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผ่านแบบสอบถามประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) โดยผลทดสอบพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าระหว่าง 0.6 – 1.00 จากนั้นนำเครื่องมือไปทดสอบหาความเชื่อมั่นของเนื้อหา (Reliability) โดยการนำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Pilot Test) กับกลุ่มใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดค่าความสอดคล้องด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยผลการทดสอบความเชื่อมั่น พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นกว่า 0.7 ซึ่งผ่านเกณฑ์การทดสอบเครื่องมือสามารถนำไปใช้งานได้ (ณัฐรฐนนท์ กานต์รวีกุลธนา, 2565)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการแจกแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ โดยอาศัยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างและเพิ่มอัตราการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้วิจัยตระหนักถึงข้อจำกัดของวิธีการดังกล่าวที่อาจส่งผลต่อความเป็นตัวแทนของข้อมูล จึงได้พิจารณาควบคุมสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับโครงสร้างของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ โดยงานวิจัยนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 200 ตัวอย่างโดยแบบสอบถามที่สมบูรณ์และเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนสามารถนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติได้จำนวน 195 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 97.50

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาโดยการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อจัดกลุ่มตัวแปรให้มีความเหมาะสมกับบริบทงานวิจัย จากนั้นนำปัจจัยจากการทำ EFA เข้าสู่ขั้นตอนและการวิเคราะห์แบบจำลองด้วยสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ที่บูรณาการเทคนิคการวิเคราะห์หลายเทคนิคเข้าด้วยกันประกอบด้วย การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) การวิเคราะห์ถดถอย (Regression) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อร่วมกันเพื่อให้เห็นอิทธิพลร่วมกันของปัจจัย ที่สามารถนำไปสู่อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ แบ่งขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยของตัวแปรแฝงภายนอก (exogenous variable) คือ การบริหารงานตามหลักนิติรัฐและตัวแปรแฝงภายใน (endogenous variable) ซึ่งประกอบด้วย 1) การใช้อำนาจภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด 2) การคุ้มครองความยุติธรรมทางวิธีพิจารณา 3) ความโปร่งใสและสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และ 4) การคุ้มครองสิทธิและหลักความได้สัดส่วน โดยทั้งหมดเป็นตัวแปรอิสระ (Independent Variable) พร้อมด้วยตัวแปรผ่านกลาง (Mediator Variable) ประกอบด้วย 1) การใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์ 2) การใช้สิทธิโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐาน และ 3) การแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อปกป้องสิทธิ สุดท้ายคือ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย 1) การยอมรับอำนาจทางปกครองโดยสมัครใจ และ 2) ภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยด้วยวิธีการหมุนแกนด้วยวิธี Varimax พบว่าผลทางสถิติที่ได้ คือ ค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) ต้องมีค่ามากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 มากแสดงให้เห็นว่าในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจนั้นมีความเหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ประกอบ

กับผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นสารตรวจสอบสมมติฐานเมตริกสหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างว่าตัวแปรในแต่ละตัวนั้นมีความเป็นอิสระต่อกันอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น การทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ควรมีค่าทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ (Sig.<0.05) ซึ่งผลการทดสอบพบว่าในทุกปัจจัยต้องมีค่า Significant น้อยกว่า 0.05 แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสามารถสรุปได้ว่า ข้อมูลที่มีอยู่นั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis) (กริช แรงสูงเนิน, 2554) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ

ปัจจัย	KMO (> .50)	Approx. Chi-Square	Total Variance Explained (>65)	df	Sig. (< .05)
ปัจจัยด้านการบริหารงานตามหลักนิติรัฐ	.960	6742.338	66.665	253	.000
ปัจจัยด้านการใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์	.745	720.908	81.999	3	.000
ปัจจัยด้านการใช้สิทธิโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐาน	.726	744.927	82.073	3	.000
ปัจจัยด้านการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อปกป้องสิทธิ	.643	709.921	80.543	3	.000
ปัจจัยด้านการยอมรับอำนาจทางปกครองโดยสมัครใจ	.861	2060.778	66.726	21	.000
ปัจจัยด้านภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ	.928	2348.526	66.162	28	.000

จากตารางที่ 1 พบว่าทุกปัจจัยมีค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure (KMO) อยู่ระหว่าง .643 - .960 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 มาก แสดงให้เห็นว่าในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจนั้นมีความเหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่ อีกทั้งผลการทดสอบ Total Variance Explained พบว่า ทุกปัจจัยทีค่าอยู่ระหว่าง 66.162 – 82.073 แสดงให้เห็นว่าค่าที่ใช้ยืนยันว่าองค์ประกอบนั้นสามารถอธิบายข้อมูลได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า Significant เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยเป็นไปตามเกณฑ์สถิติ แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติจึงสามารถสรุปได้ว่าข้อมูลที่มีอยู่นั้นมีความเหมาะสมที่จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจและนำไปสู่การวิเคราะห์สถิติในขั้นตอนถัดไป

การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (structural equation model: SEM) แสดงให้เห็นถึงการพัฒนากรอบแนวคิดและแบบจำลองในขั้นสุดท้ายที่ใช้ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างนี้จะถูกยอมรับได้เมื่อโมเดลนั้นมีค่าความเหมาะสมของโมเดล (goodness-of-fit) ซึ่งดัชนีชี้วัดโมเดลที่จะทำให้เกิดความสอดคล้องพอเหมาะพอดี (fit) ต้องประกอบด้วยดัชนีชี้วัดจากค่าทางสถิติ ได้แก่ CMIN/DF < 3, GFI > 0.90, AGFI > 0.90 และ RMSEA < 0.05 (Hair et al., 2019; Hair et al., 2021; Fatehpanah et al., 2025; Yi & Park, 2022) และพิจารณาจากผลที่ได้จาการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพิจารณาค่า regression weight ในส่วนของค่าทางสถิติ p-value ตามเกณฑ์ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ ***p<0.001, **p<0.01, *p<0.05 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ทางสถิติค่าความสอดคล้อง

สถิติ	เกณฑ์มาตรฐาน	ผลการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้อง (Model Fit)				เอกสารอ้างอิงเกณฑ์สถิติ
		ก่อนปรับโมเดล		หลังปรับโมเดล		
CMIN/df	น้อยกว่า < 3	19.189	ไม่ผ่าน	1.655	ผ่าน	Hair et al., 2019; Hair et al., 2021; Fatehpanah et al., 2025; Yi & Park, 2022
GFI	มากกว่า > 0.9	.870	ไม่ผ่าน	.995	ผ่าน	
AGFI	มากกว่า > 0.9	.746	ไม่ผ่าน	.976	ผ่าน	
RMSEA	น้อยกว่า < 0.05	.164	ไม่ผ่าน	.031	ผ่าน	
P-value (Sig.)	น้อยกว่า < 0.05	.000	ผ่าน	.000	ผ่าน	

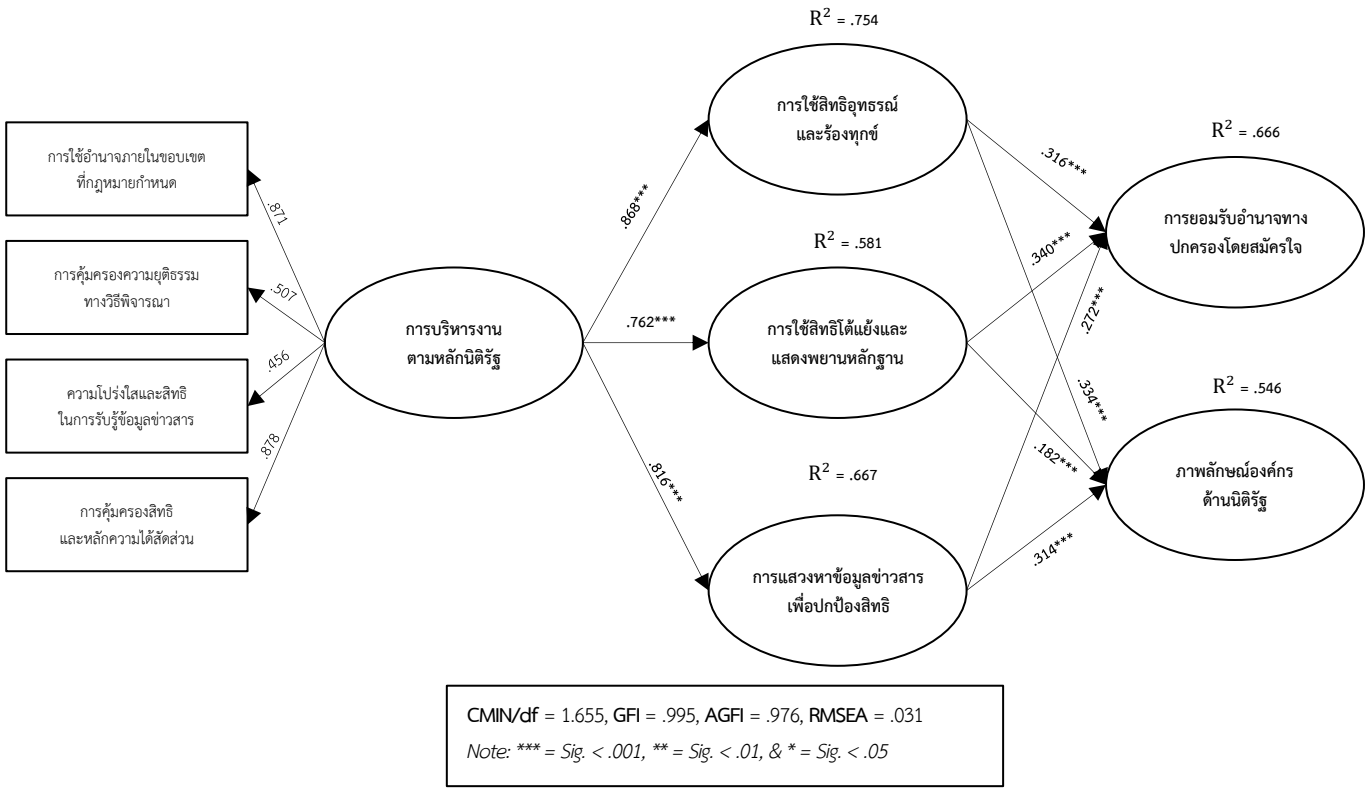
เมื่อนำแบบจำลองที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis: EFA) ตามสมมติฐานงานวิจัยและตามผลทางสถิติแล้วนั้น เพื่อให้ทราบถึงอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างการบริหารงานตามหลักนิติรัฐ พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมาย ที่ส่งมีต่อการยอมรับอำนาจปกครองและภาพลักษณ์องค์กรของบุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ด้วยวิธีการทางสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม/ตัวแปรแฝง ตัวแปรสังเกตได้ โดยวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) อีกทั้งยังเป็นการยืนยันว่าแบบจำลอง (research model) โดยการเพิ่มเส้น correlation ระหว่างคู่ปัจจัยที่มีค่า correlation สูง สามารถแสดงแบบจำลองความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างตัวแปรที่ได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Parameters)

สมมติฐานที่	สมมติฐานการการวิจัย			β	P-Value	R^2
H1	การใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์	ส่งผลต่อ	การยอมรับอำนาจทางปกครองโดยสมัครใจ	.316***	.001	.666
H2	การใช้สิทธิโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐาน	ส่งผลต่อ	การยอมรับอำนาจทางปกครองโดยสมัครใจ	.340***	.001	
H3	การแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อปกป้องสิทธิ	ส่งผลต่อ	การยอมรับอำนาจทางปกครองโดยสมัครใจ	.272***	.001	
H4	การใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์	ส่งผลต่อ	ภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ	.334***	.001	.546
H5	การใช้สิทธิโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐาน	ส่งผลต่อ	ภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ	.182***	.001	
H6	การแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อปกป้องสิทธิ	ส่งผลต่อ	ภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ	.314***	.001	
H7	การบริหารงานตามหลักนิติรัฐ	ส่งผลต่อ	การใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์	.868***	.001	.754
H8	การบริหารงานตามหลักนิติรัฐ	ส่งผลต่อ	การใช้สิทธิโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐาน	.762***	.001	.581
H9	การบริหารงานตามหลักนิติรัฐ	ส่งผลต่อ	การแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อปกป้องสิทธิ	.816***	.001	.667

หมายเหตุ: *** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

จากผลการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) แสดงให้เห็นตัวแปรในงานวิจัย ที่ชี้ให้เห็นว่า การบริหารงานตามหลักนิติรัฐ ส่งผลอิทธิพลทางตรงเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ต่อพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทั้ง 3 มิติ ได้แก่ การใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์ ($\beta = .868$) การใช้สิทธิโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐาน ($\beta = .762$) และการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อปกป้องสิทธิ ($\beta = .816$) ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ทำหน้าที่เป็นตัวแปรคั่นกลางที่ส่งผ่านอิทธิพลเชิงบวกต่อไปยังผลลัพธ์ปลายทาง คือ การยอมรับอำนาจทางปกครองโดยสมัครใจ ($R^2 = .666$) และภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ ($R^2 = .546$) นอกจากนี้ ภายในภาพยังระบุค่าสถิติความกลมกลืนของแบบจำลอง (Model Fit Indices) ที่อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม เช่น CMIN/df = 1.655 GFI = .995 AGFI = .976 และ RMSEA = .031 ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

จากภาพที่ 2 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยการบริหารงานตามหลักนิติรัฐ ที่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมายของบุคลากรในทุกมิติ ทั้งด้านการใช้สิทธิอุทธรณ์และร้องทุกข์ การใช้สิทธิโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐาน และการแสวงหาข้อมูลข่าวสารเพื่อปกป้องสิทธิ ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมีการบริหารจัดการที่โปร่งใสและชอบด้วยกฎหมาย จะสร้างความมั่นใจและกระตุ้นให้บุคลากรกล้าแสดงพฤติกรรมเพื่อรักษาสิทธิของตนเองอย่างถูกต้อง ในขณะเดียวกัน พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิเหล่านี้ยังทำหน้าที่เป็นกลไกส่งผ่านที่สำคัญ ซึ่งส่งผลกระทบเชิงบวกต่อไปยังผลลัพธ์ปลายทาง (ตัวแปรตาม) ได้แก่ การยอมรับอำนาจทางปกครองโดยสมัครใจ และภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ พบว่า เมื่อบุคลากรได้ผ่านกระบวนการรักษาสิทธิและเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมขององค์กร จะช่วยลดความเคลือบแคลงใจ นำไปสู่ความไว้วางใจและยินยอมปฏิบัติตามอำนาจการบริหารด้วยความเต็มใจโดยไม่รู้สึกถูกบังคับ ควบคู่ไปกับการมองเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์ของการเป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่เคารพหลักนิติรัฐอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นการยืนยันสมมติฐานว่าการบริหารที่ยุติธรรมจะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรต่อไป

อภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างการบริหารงานตามหลักนิติรัฐ พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมายที่ส่งมีต่อการยอมรับอำนาจปกครองและภาพลักษณ์องค์กรของบุคลากรในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี โดยปัจจัยด้านอิทธิพลของหลักนิติรัฐต่อพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักนิติรัฐ (Rule of Law) เป็นปัจจัยต้นน้ำที่สำคัญที่สุด โดยส่งอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมายของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ โดยในปัจจัยด้านการคุ้มครองสิทธิและหลักความได้สัดส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Assefa et al. (2026) ที่ชี้ให้เห็นว่า หากกระบวนการทางกฎหมายในสถาบันอุดมศึกษาขาดความโปร่งใส (Transparency) จะส่งผลให้บุคลากรเพิกเฉยต่อการรักษาสิทธิ ดังนั้น การที่องค์กรยึดหลักความชอบด้วยกฎหมาย จึงเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรกล้าที่จะตรวจสอบและพิทักษ์สิทธิของตนเอง อีกทั้งบทบาทของพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิในฐานะตัวแปรส่งผ่าน ผลการวิจัย

พบว่า พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิ ประกอบด้วย การใช้สิทธิอุทธรณ์/ร้องทุกข์, การโต้แย้ง/แสดงหลักฐาน และการแสวงหาข้อมูลกฎหมาย ไม่ได้เป็นเพียงผลลัพธ์ แต่ยังเป็นตัวกลาง (Mediator) ที่ส่งผลต่อไปยังการยอมรับอำนาจ โดยมีปัจจัยด้านความโปร่งใสและสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Shen & Shen (2025) ที่ได้ศึกษาไว้ว่า บรรยากาศองค์กรที่เอื้อให้เกิดการแสดงความคิดเห็น (Employee Voice) และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร จะช่วยลดความรู้สึกไม่เป็นธรรม สอดคล้องกับ Nyitse & Zamani (2024) ที่ระบุว่า การมีระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นการพัฒนา และ Sajuyigbe et al. (2024) ที่เน้นย้ำว่า การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบมติหรือคำสั่งที่กระทบสิทธิ จะช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน และสุดท้ายปัจจัยด้านการสร้างการยอมรับอำนาจปกครองและภาพลักษณ์องค์กร ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานที่ถูกต้องตามกฎหมายประกอบกับพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิที่เข้มแข็ง นำไปสู่การยอมรับอำนาจทางปกครองและภาพลักษณ์องค์กรที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lo Iacono (2019) ที่ได้ศึกษาไว้ว่า ความชอบธรรม (Legitimacy) ของสถาบันไม่ได้เกิดจากการบังคับ แต่เกิดจากกระบวนการที่ยุติธรรม สอดคล้องกับ Osman et al. (2024) ที่พบว่าภาพลักษณ์องค์กรที่น่าเชื่อถือจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรสัมผัสได้ถึงความยุติธรรมในเชิงโครงสร้าง และ Jinathong & Lekcharoen (2025) ที่ยืนยันว่าการที่บุคลากรยอมรับในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารอย่างเต็มใจ (Voluntary Compliance) นั้น มีรากฐานมาจากความโปร่งใสและการบริหารจัดการที่ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล

ผลการอภิปรายแสดงให้เห็นว่า หลักนิติรัฐมิได้เป็นเพียงหลักการทางทฤษฎีเท่านั้น แต่เป็นเครื่องมือเชิงประจักษ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมหาวิทยาลัย ความสอดคล้องของผลการวิจัยกับวรรณกรรมต่างๆ ชี้ให้เห็นว่าเมื่อองค์กรมีกฎหมายที่เข้มแข็งและบุคลากรมีความตื่นรู้ทางกฎหมาย (Legal Literacy) จะเกิดสภาวะที่เรียกว่า ดุลยภาพแห่งอำนาจ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการที่พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิส่งอิทธิพลต่อการยอมรับอำนาจปกครองนั้น สะท้อนให้เห็นว่าอำนาจปกครองที่ปราศจากการตรวจสอบย่อมนำไปสู่ความเสื่อมถอยของศรัทธา ในทางนิติศาสตร์ การพิทักษ์สิทธิของบุคลากรไม่ใช่การต่อต้านอำนาจบริหาร แต่เป็นการยืนยันถึงหลักความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำทางปกครอง (Principle of Legality) ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของนิติรัฐ มหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัลจึงควรแปรเปลี่ยนสถานะจากองค์กรที่ใช้อำนาจสั่งการ (Command and Control) ไปสู่องค์กรแห่งนิติธรรม (Rule of Law Organization) ที่ซึ่งภาพลักษณ์ความเชื่อมั่นไม่ได้เกิดจากการประชาสัมพันธ์ แต่เกิดจากการที่บุคลากรเชื่อมั่นว่าพวกเขาจะได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ซึ่งจะเป็นรากฐานที่ยั่งยืนที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษา พบว่า ดุลยภาพแห่งอำนาจในมหาวิทยาลัยจะเกิดขึ้นได้เมื่อองค์กรใช้หลักนิติรัฐอย่างเข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลทางตรงให้บุคลากรกล้าพิทักษ์สิทธิของตนเองอย่างถูกต้อง และพฤติกรรมนี้เองที่เป็นตัวแปรสำคัญที่เปลี่ยนอำนาจสั่งการให้กลายเป็นการยอมรับด้วยความเต็มใจ สามารถสรุปได้ว่า “การบริหารที่ยุติธรรมไม่ใช่การลดอำนาจ แต่คือการสร้างฐานอำนาจที่ยั่งยืนผ่านความไว้วางใจ” ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี โดยค่าดัชนีทางสถิติทั้งจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) และแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทั้งหมด สะท้อนถึงความน่าเชื่อถือของโครงสร้างตัวแปรที่ศึกษา เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship Model) พบว่า สามารถสรุปผลเชิงประจักษ์ที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการระดับมหาวิทยาลัยได้ว่า การสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ที่ดีนั้นมีจุดเริ่มต้นจากการวางรากฐานโครงสร้าง การบริหารงานตามหลักนิติรัฐ โดยเฉพาะในมิติของ ความยุติธรรมทางวิธีพิจารณา และ ความโปร่งใส ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงสถาบันที่ส่งอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยเหล่านี้มิได้ส่งผลกระทบไปยังผลลัพธ์ปลายทางในทันที แต่ทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิด พฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมาย ในที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) ที่สำคัญในเชิงพฤติกรรมศาสตร์ เมื่อบุคลากรสายวิชาการรับรู้ถึงมาตรการคุ้มครองความปลอดภัยและความชอบด้วยกฎหมายที่ชัดเจน จะนำไปสู่ความกล้าในการแสดงออกเชิงพฤติกรรม ทั้งการใช้สิทธิอุทธรณ์ร้องทุกข์ การโต้แย้งอย่างสร้างสรรค์ด้วยพยานหลักฐาน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อรักษาสิทธิของตนเองโดยปราศจากความหวาดกลัว ปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลไกเชิงสถาบันที่ยุติธรรมและพฤติกรรมการรักษาสิทธิที่กระตือรือร้นนี้จะหลอมรวมกันเพื่อก่อให้เกิด ความไว้วางใจในสถาบัน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่แปรเปลี่ยนรูปแบบการใช้อำนาจปกครองจากการบังคับตามลำดับชั้นไปสู่ การยอมรับอำนาจปกครองโดยสมัครท้ายที่สุด กระบวนการบูรณาการดังกล่าวจะส่งผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมต่อการยกระดับ ภาพลักษณ์องค์กรด้านนิติรัฐ โดยสะท้อนผ่านชื่อเสียงด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระของกระบวนการยุติธรรมภายใน และความซื่อสัตย์สุจริตของสถาบัน ซึ่งปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งหมดนี้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและความน่าเชื่อถือให้แก่กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีในบริบทของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นธรรมาภิบาลและการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคลากรอย่างแท้จริง ที่จะนำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น กล้าแสดงออกถึงสิทธิที่พึงมีภายใต้กฎหมาย และส่งผลให้โครงสร้างอำนาจการบริหารงานได้รับการยอมรับอย่างยั่งยืนพร้อมกับยกระดับภาพลักษณ์ความเป็นสถาบันที่มีมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารตามหลักนิติรัฐโดยพัฒนาระบบการตัดสินใจและการใช้อำนาจของผู้บริหารให้มีขั้นตอนที่เป็นมาตรฐาน ลดการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล และเปิดโอกาสให้บุคลากรผู้มีส่วนได้เสียสามารถตรวจสอบเหตุผลทางกฎหมายในทุกคำสั่งทางปกครอง

1.2 ด้านการส่งเสริมพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิทางกฎหมายโดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรเข้าใจสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบของมหาวิทยาลัย เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการพิทักษ์สิทธิอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยลดข้อพิพาททางปกครองที่บานปลายในระยะยาว

1.3 ด้านการยกระดับภาพลักษณ์และการยอมรับ โดยการสื่อสารความสำเร็จในการจัดการข้อพิพาทอย่างเป็นธรรมและความโปร่งใสของสถาบันสู่สาธารณะ เพื่อสร้างภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีที่มีมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Governance) ในระดับสากล

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่าง ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีกับมหาวิทยาลัยในกลุ่มอื่น (เช่น กลุ่มราชภัฏ หรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ) เพื่อดูความแตกต่างของอิทธิพลเชิงสาเหตุในบริบทองค์กรที่ต่างกัน

2.2 ควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่เคยใช้สิทธิพิทักษ์ทางกฎหมาย เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคและปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการยอมรับอำนาจปกครองในระดับรายบุคคล

2.3 การเพิ่มตัวแปรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องด้วยเป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับอิทธิพลของระบบธรรมาภิบาลดิจิทัล (Digital Governance) หรือการใช้ AI ในการตัดสินใจทางปกครองที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กริช แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ชวลิต สีหลิ่ง. (2560). *การระงับข้อพิพาทการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. (นิติศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2568). คำอธิบายกฎหมายปกครอง (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ณัฐรฐนนท์ กานต์รวีกุลธนา. (2565). *สถิติการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

ปุญญาดา จงละเอียด, ธวัชชัย สมอเนื้อ, ชวนะ ทองนุ่น, เจียร ชูหนู และ จรวยพร เหมรังสี. (2564). ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์กรบริหารงานบุคคล และระบบพิทักษ์คุณธรรมในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6*(1), 455–471.

วรพจน์ วิศรุตพิชญ์. (2562). *ข้อความคิดและหลักการพื้นฐานบางประการของกฎหมายปกครอง*. (พิมพ์ครั้งที่ 3 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2568). *ข้อมูลสถิติบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา. ระบบสารสนเทศการอุดมศึกษา*. สืบค้นจาก https://info.mhesi.go.th/homestat_stf.php.

สุเทพ พรพา และ ธนชาติ ประทุมสวัสดิ์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับความยุติธรรมในองค์การยุคใหม่ของมหาวิทยาลัยสงฆ์. *วารสารธรรมเพื่อชีวิต, 31*(1), 218-234.

AlNajdawi, M. H., AlDabbagh, T., Raafat, R., & Aburayya, A. (2025). The role of administrative governance in enhancing integrity and transparency and reducing administrative corruption in public institutions: An analytical study. *International Journal of Industrial Engineering, 36*(3), 93-106.

Assefa, Y., Tilwani, S. A., Alhur, A. A., Spahiu, I., Abera, W. G., & Majeed, H. (2026). Organizational Justice in Higher Education: A Qualitative Inquiry into Faculty Perspectives on Issues of Distributive, Procedural, and Interactional Justice. *Sage Open, 16*(1), 21582440251415068.

Das, L., & Mohanty, S. (2026). Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior Mediated by Organizational Commitment. *Organization Development Journal, 44*(1), 28-44

Fatehpanah, A., Maraghi, E., Coetzer-Liversage, A., Karimy, M., Pakpour, A. H., Maripour, M., Jaafarzadeh Haghighi Fard, N., & Araban, M. (2025). Modeling factors related to earthquake preparedness: a structural equation modeling approach. *BMC Public Health, 25*(1), 431.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis*. (8th Ed.). Boston: Cengage Learning.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. (3rd ed.). California: SAGE Publications.

Jinathong, W., & Lekcharoen, S. (2025). Factors influencing student loyalty in Thai Higher education service quality, reputation, And social media marketing. *Scientific Culture, 11*(4), 162-176.

KIM, J. H. (2025). Organizational Justice and Performance in Distribution Perspectives: Job Satisfaction, Commitment, and Empowerment among Millennials and Gen Z. *The Journal of Distribution Science, 23*(11), 139-148.

Lo Iacono, S. (2019). Law-breaking, fairness, and generalized trust: The mediating role of trust in institutions. *Plos one, 14*(8), e0220160.

Nyitse, G. T., & Zamani, Y. (2024). Impact of Employee Grievance Management on Organizational Performance. *Journal of Communication, 5*(3), 59–72.

Osman, Z., Kasbun, N., & Mohamad, R. K. (2024). Trust as a mediator in employee retention: Exploring organizational culture, work environment and corporate image in open, online, flexible & distance learning institutions. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 14*(9), 2338-2354.

Sajuyigbe, A. S., Eniola, A. A., Ayeni, A. W., & Ineba, H. L. (2024). Organizational Citizenship Behavior, Employee Voice and Academic Staff Retention in Nigerian Universities: Mediating Role of Conflict Resolution. *Revista Colombiana de Psicología, 33*(1), 87-105.

Shen, W., & Shen, L. (2025). Inclusive climates and employee voice behavior: the roles of voice efficacy and voice channel design. *Frontiers in Psychology, 16*, 1681910.

Yi, Y., & Park, Y. H. (2022). Structural equation model of the relationship between functional ability, mental health, and quality of life in older adults living alone. *PLoS One, 17*(8), e0269003.

Zhang, W., Yan, W., Jin, P., & Wei, Y. (2024). Unveiling the impact of school organizational justice on students' professional commitment through academic stress mediation. *Scientific Reports, 14*(1), 23704.