

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ ลาออกหรือโอนย้าย รวมถึงระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของคณาจารย์ โดยใช้การสอบถามจากคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัยระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ.2535 ถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2535 จำนวน 1,242 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 567 คน คิดเป็นร้อยละ 45.65 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา คือ วิทยาเขต คณะ เพศ อายุ ภูมิภาค สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร ระดับ และอายุราชการ ส่วนตัวแปรตามได้แก่ ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ สาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย ระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้าย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของคณาจารย์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของอาจารย์ จากปัจจัยต่าง ๆ 40 ปัจจัยใน 6 ด้าน ปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ และการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ การได้อยู่กับครอบครัว สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย และการมีพันธะสัญญาการใช้ทุนตามลำดับ
2. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย จากปัจจัยต่างๆ 38 ปัจจัยใน 6 ด้าน พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ คือ การมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม รองลงมาคือ ความต้องการอยู่กับครอบครัว การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความไม่มีอิสระในการทำงาน แนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา การไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการมีโอกาสดูแลผู้มีอุปการะคุณ และแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชา
3. ระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย อาจารย์มีความคิดจะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ร้อยละ 44.27 และคิดจะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไปมีร้อยละ 29.80 ในส่วนของวิทยาเขตภาคใหญ่ อาจารย์มีความคิดจะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ร้อยละ 44.95 และคิดจะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไปมีร้อยละ 29.04 สำหรับวิทยาเขตปัตตานี อาจารย์มีความคิดจะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ร้อยละ 44.90 และคิดจะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไปมีร้อยละ 33.33

4. บัณฑิตที่เฝ้าต่อการทำงานของอาจารย์จาก 11 บัณฑิต พบว่า เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย บัณฑิตที่อาจารย์ได้รับในระดับค่อนข้างสูงมี 3 บัณฑิต ได้แก่ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับภาควิชา บัณฑิตที่เหลือได้รับอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ได้แก่ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย การได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าภาควิชา การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างที่ได้รับกับภาระงานในหน่วยงาน การมีทุนให้ทำการวิจัย การมีเวลาเพียงพอในการค้นคว้าวิจัยและ/หรือทำผลงานวิชาการ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกพร้อม

Abstract

This research was designed to study the various factors affecting PSU's teaching staff's decision to remain, or leave their employment with the university. It also aimed to quantify the level of intention of these staff who want to leave the university and the factors which facilitate them to remain and work. The study was carried out by means of questionnaires sent to 1,242 teaching staff on duty between September and November 1992. Out of 1,242 questionnaires sent, 567 were returned for a percentage of 45.65. Independent variables in this study are campus, faculty, sex, age, hometown, marital status, education, academic rank, administrative title, position classification and years of work. Dependent variables are the attitudes of teaching staff towards the factors which influence them to stay or leave the university, their level of intention toward leaving the university, indicated in percentage, and their opinions on the available facilitating factors received. Data analysis was carried out using SPSS/PC+. Statistics used included percentage, arithmetic mean, standard deviation and ranking of the factors studied.

The study showed that :

1. Out of 40 factors, grouped in 6 areas, which influence the staff's decision to remain with the university, the most important factors are: autonomy in work, affection toward the teaching profession and the opportunity to exercise one's abilities to the fullest. Factors which ranked next are the opportunity for professional growth, the opportunity to be with one's family, housing and living facilities in the university and contractual commitment with the university.
2. Out of 38 factors, grouped in 6 areas, which influence the staff's decision to leave the university, the most important factor is the opportunity to earn more salary, followed by the need to stay with one's family, lack of opportunity to

perform to one's potential, lack of autonomy in work, attitudes and behavior of high-level administrators, lack of opportunity for professional growth, unsafe working environment, the need to take care of one's parents and the attitudes and behavior of the department head.

3. Of all the staff who returned the questionnaires, 44.27% indicated some degree of intention to leave the university and 29.80% indicated the chance of leaving is better than 50%. For the Hat Yai campus, the figures were 44.95% and 29.04% respectively and for the Pattani campus, the figures were 44.90% and 33.33% respectively.

4. Out of the 11 facilitating factors, 3 were rated relatively high by the staff when asked to evaluate them in terms what they feel they have received. They feel they are loved and accepted by their colleagues, they have the opportunity to work up to their level of competency and participate in departmental decision making. The other 8 factors were rated relatively low. In order from the bottom are: availability of nice and varied relaxing places, availability of scholarships for further study or training, participation in decision making beyond the departmental level, opportunities for meeting and exchanging ideas with colleagues, a reasonable workload in the department, sufficient research funding, adequate time to do research or academic work and finally, a good working environment and well-equipped offices.