

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์ ศึกษาระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายจากมหาวิทยาลัย รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์
2. วิธีดำเนินการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี โครงการจัดตั้งวิทยาลัยเขตคูเก็ด และโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเขตสุราษฎร์ธานี ที่อยู่ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัย ระหว่างเดือนกันยายน 2535 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2535 โดยศึกษาความคิดเห็นในเรื่อง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้าย ระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้าย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของคณาจารย์ โดยสร้างแบบสำรวจความคิดเห็นจากเอกสารและแบบสอบถามอื่น ๆ และนำไปทดสอบในทุกคณะ คณะละ 5 ชุด แล้วจึงนำมาปรับปรุงเป็นเครื่องมือในการสำรวจความคิดเห็นในการวิจัยนี้
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้แจ้งให้ที่ประชุมคณบดีทราบว่าจะมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ และส่งแบบสอบถามให้หัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชาในวิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี โครงการจัดตั้งวิทยาเขตคูเก็ด และโครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ช่วยประสานงานในการแจก และเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วส่งแบบสอบถามคืนให้คณะผู้วิจัย
4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ โดยการทำค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดอันดับความสำคัญของความคิดเห็น และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง และการบรรยายความ
5. ผลการวิจัยโดยสรุป
  - 5.1 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของอาจารย์  
ในการศึกษาสาเหตุการคงอยู่ของอาจารย์จากปัจจัยต่าง ๆ 40 ปัจจัยใน 6 ด้าน ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ และการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ รองลงมา คือ การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ การได้อยู่กับครอบครัว สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย และการมีพันธะสัญญาการใช้ทุนตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยของการคงอยู่ 5 อันดับแรก จำนวนเป็นรายวิทยาเขตพบว่าทุกวิทยา-  
เขต ยกเว้นวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี มีความคิดเห็นคล้ายๆ กันคือทั้ง 3 วิทยาเขตเลือก 4 ปัจจัยเหมือน  
กัน คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความ  
สามารถอย่างเต็มที่ การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ ส่วนที่ต่างกัน คือ  
วิทยาเขตหาดใหญ่เลือก การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน สำหรับวิทยาเขตปัตตานีและวิทยาเขตภูเก็ตเลือก  
การได้อยู่กับครอบครัว ส่วนวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีเลือก ปัจจัยที่ต่างจากวิทยาเขตอื่น ๆ คือ การมี  
โอกาสได้ทำงานวิชาการที่ทำหายความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหาร และ  
สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายคณะ พบว่าแต่ละคณะมีความคิดในการเลือกปัจจัยการคงอยู่คล้ายกัน  
คือใน 3 อันดับแรก เกือบทุกคณะจะเลือก ความมีอิสระในการทำงาน ความชอบในอาชีพอาจารย์ และ  
การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ยกเว้นคณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์  
เลือก การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน เป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณาทั้ง 5 อันดับแรก จะพบปัจจัยที่เลือก  
เฉพาะบางคณะคือ คณะวิทยาการจัดการเลือกการมีโอกาสได้ดูแลผู้มีอุปการะคุณ วิทยาลัยชุมชนสุราษฎร์-  
ธานีเลือกการมีโอกาสได้ทำงานวิชาการที่ทำหายความสามารถ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วม  
งาน/ผู้บริหาร ส่วนคณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โรงเรียนสาธิต และวิทยาลัย  
อิสลามศึกษา เลือกความรู้ลึกเป็นเกียรติและมีศักดิ์ศรีในอาชีพอาจารย์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระสรุป  
ได้ว่า

(1) เพศชายและหญิงเลือกสาเหตุของการคงอยู่ 3 อันดับแรกคล้ายกัน ในส่วนที่มีความ  
แตกต่างกัน คือ ในอันดับ 4 และ 5 เพศชายเลือกการมีพันธะสัญญาการใช้ทุน ขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญ  
สำคัญในเรื่องของการได้อยู่กับครอบครัว

(2) อาจารย์ที่อายุน้อยกว่า 34 ปีเลือก การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน และการมีโอกาส  
ได้พัฒนาความรู้ ขณะที่อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 35 - 44 ปีจะเลือกการได้อยู่กับครอบครัว และสวัสดิ-  
การเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ส่วนอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 45 - 54 ปีจะเลือก ความรู้ลึกเป็นเกียรติและมี  
ศักดิ์ศรีของอาชีพ และการได้อยู่กับครอบครัว

(3) อาจารย์แต่ละภูมิภาคมีความคิดในส่วนที่ต่างหากคือ ภาคตะวันออกให้ความสำคัญ  
ในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาคกลาง และกรุงเทพฯ ให้ความสำคัญในเรื่องการได้อยู่กับ  
ครอบครัว ส่วนภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญเรื่องการมีพันธะสัญญาการใช้ทุน

(4) สถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดที่ต่างกันคือ สถานภาพโสดให้ความสำคัญในเรื่อง  
การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน ขณะที่ผู้สมรสแล้วให้ความสำคัญในเรื่องการได้อยู่กับครอบครัว

(5) วุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดต่างกันคือ บริญาเอกให้ความสำคัญในเรื่อง การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน ขณะที่บริญาตรีและบริญาโทให้ความสำคัญในเรื่องการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ

(6) ตำแหน่งอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ขณะที่รองศาสตราจารย์ให้ความสำคัญในเรื่องการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามต้องการ

(7) ตำแหน่งบริหารที่ต่างกันมีความคิดต่างกัน คือ ผู้บริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัยเลือกสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับภาควิชาเลือกการมีพันธะสัญญาการใช้ทุน ผู้ที่ไม่มีตำแหน่งบริหารและผู้บริหารระดับคณะเลือกการได้อยู่กับครอบครัว

(8) อาจารย์ที่มีระดับต่ำกว่าระดับ 5 ให้ความสำคัญในเรื่อง การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน ส่วนอาจารย์ระดับ 5 ขึ้นไปให้ความสำคัญในเรื่องการได้อยู่กับครอบครัวและสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย

(9) อาจารย์ที่มีอายุราชการน้อยให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าลักษณะงานอาจารย์ ส่วนอาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปจะให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย

## 5.2 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย

ความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย ผลการวิจัยโดยภาพรวมบ่งชี้ว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ คือ การมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม ปัจจัยที่มีความสำคัญรองลงมาก็คือ ความต้องการอยู่กับครอบครัว การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความไม่มีอิสระในการทำงาน แนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา การไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการมีโอกาสดูแลผู้มีอุปการะคุณ แนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชา

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับตัวแปรอิสระ เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญของการลาออกหรือโอนย้ายที่สัมพันธ์กับตัวแปรอิสระแต่ละตัว สรุปได้ดังนี้

(1) เพศชายเลือกปัจจัยเกี่ยวกับการมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความไม่มีอิสระในการทำงาน และแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา ส่วนเพศหญิงเลือกปัจจัยเกี่ยวกับความต้องการอยู่กับครอบครัว การไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การดูแลผู้มีอุปการะคุณ และความปลอดภัย

(2) ผู้มีอายุต่ำกว่า 50 ปีเลือกปัจจัยเกี่ยวกับเงินเดือน ช่วงอายุ 30 - 50 ปีเลือกการได้อยู่กับครอบครัว เฉพาะอายุต่ำกว่า 30 ปี เลือกการดูแลผู้มีอุปการะคุณ

(3) ผู้ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกันเลือกปัจจัยที่สำคัญคล้าย ๆ กันเป็นส่วนใหญ่

(4) ผู้มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกลงมาเลือก บัณฑิตเกี่ยวกับการไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และระดับปริญญาเอกเลือกบัณฑิตการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา

(5) ผู้มีตำแหน่งอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์เลือกบัณฑิตเกี่ยวกับการมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม ในส่วนที่ต่างกันคืออาจารย์เลือกบัณฑิตการไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ขณะที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์เลือกความไม่มีอิสระในการทำงาน และการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา เฉพาะรองศาสตราจารย์เลือกการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชาด้วย

(6) ผู้เป็นโสดเลือกบัณฑิตการดูแลผู้มีอุปการะคุณ การพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่วนผู้สมรสแล้วเลือกการได้อยู่กับครอบครัว

(7) ผู้บริหารระดับภาควิชาและผู้ไม่มีตำแหน่งบริหารเลือกบัณฑิตเกี่ยวกับเงินเดือน ผู้บริหารระดับภาควิชา และผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย เลือกบัณฑิตการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา ในขณะที่ผู้บริหารระดับคณะเลือกบัณฑิตการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชา

(8) ผู้มีระดับ 6 ลงไปเลือกบัณฑิตการไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่วนระดับ 6 ขึ้นไปเลือกการกระทำของผู้บริหาร และระดับ 4 ลงไปเลือกการดูแลผู้มีอุปการะคุณ

(9) ผู้มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปีเลือกบัณฑิตการไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ผู้มีอายุราชการ 6 ปีขึ้นไปเลือกการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา แต่ผู้มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไปเลือกบัณฑิตการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชาด้วย และผู้มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีเลือกการดูแลผู้มีอุปการะคุณ

(10) ทุกคณะในวิทยาเขตปัตตานียกเว้นวิทยาลัยอิสลามเลือกบัณฑิตความปลอดภัย คณะเภสัชศาสตร์เป็นคณะเดียวในวิทยาเขตภาคใหญ่ที่เลือกบัณฑิตดังกล่าว ทั้ง 3 คณะในวิทยาเขตปัตตานี 3 คณะในวิทยาเขตภาคใหญ่ และสุราษฎร์ธานี เลือกบัณฑิตความไม่มีอิสระในการทำงาน เฉพาะคณะแพทยศาสตร์เลือกบัณฑิตการกระทำของผู้บริหารทุกระดับ ในขณะที่อีก 4 คณะคือ คณะวิทยาการจัดการ คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์เลือกการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา

### 5.3 ระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายจากมหาวิทยาลัย ได้ศึกษาระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายจากมหาวิทยาลัยเป็นเบอร์เซ็นต์ สรุปได้ดังนี้

(1) โดยภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ที่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัย มีร้อยละ 44.27 โดยมีระดับความคิดที่จะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไปร้อยละ 29.80

(2) เมื่อพิจารณาเฉพาะวิทยาเขตภาคใหญ่ และวิทยาเขตปัตตานี พบว่าระดับความคิดที่จะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไป ในวิทยาเขตภาคใหญ่มีร้อยละ 29.04 และวิทยาเขตปัตตานีมีร้อยละ

(3) เมื่อจำแนกตามคณะเฉพาะในวิทยาเขตภาคใต้และวิทยาเขตปัตตานีแล้วพบว่า คณะที่มีความคิดที่จะไปจากมหาวิทยาลัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป มี 3 คณะคือ คณะเภสัชศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ และโรงเรียนสาธิต เมื่อพิจารณาระดับความคิดที่จะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไปของทั้ง 3 คณะ พบว่า คณะเภสัชศาสตร์ต้องการไปร้อยละ 35.71 คณะทันตแพทยศาสตร์ร้อยละ 29.16 โรงเรียนสาธิตร้อยละ 50.00

(4) เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระ พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งบริหาร อาจารย์ในแต่ละกลุ่มมีความคิดที่จะไปไม่ถึงร้อยละ 50 แต่เมื่อจำแนกตามภูมิลำเนา อายุ และระดับ อาจารย์บางกลุ่มมีความคิดที่จะไปจากมหาวิทยาลัยมากกว่าร้อยละ 50 โดยมีระดับความคิดที่จะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไปดังนี้

1. กลุ่มภูมิลำเนาของผู้ที่มีระดับความคิดที่จะไป 50 % ขึ้นไป ได้แก่ กรุงเทพมหานครและภาคตะวันออกเฉียงเหนือคิดจะไปร้อยละ 37.50 ส่วนภาคกลางคิดจะไปร้อยละ 41.67

2. สำหรับอาจารย์ในกลุ่มอายุที่มีความคิดที่จะไปจากมหาวิทยาลัย 50% ขึ้นไป คือกลุ่มอายุระหว่าง 30-34 ปีมีร้อยละ 38.21

3. สำหรับอาจารย์ในกลุ่มที่ดำรงตำแหน่งตามระดับต่าง ๆ พบว่า ระดับของความคิดที่จะไป 50% ขึ้นไปมีดังนี้ กลุ่มระดับ 5 ร้อยละ 33.99 และระดับ 7 ร้อยละ 40.52

#### 5.4 ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์

ในการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ เมื่อพิจารณาในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย พบว่าส่วนใหญ่อาจารย์ได้รับในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยที่อาจารย์ได้รับในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับภาควิชา

ส่วนปัจจัยที่อาจารย์ได้รับในระดับค่อนข้างต่ำได้แก่ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย การได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระทำการกิจกรรมต่างๆ ในระดับสูงกว่าภาควิชา การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างที่ได้รับกับการะงานในหน่วยงาน การมีทุนให้ทำการวิจัย การมีเวลาเพียงพอในการค้นคว้าวิจัยและ/หรือทำผลงานทางวิชาการ และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกพร้อม

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขตพบว่า ปัจจัยเอื้อที่อาจารย์ได้รับในระดับค่อนข้างสูงมีลักษณะใกล้เคียงกันมากในแต่ละวิทยาเขต ได้แก่ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือทำกิจกรรมต่างๆ ในระดับภาควิชา เป็นต้น ส่วนปัจจัยที่อาจารย์ได้รับค่อนข้างต่ำสำหรับวิทยาเขตภาคใหญ่ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในระดับสูงกว่าภาควิชา การได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม และการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย เป็นต้น ผลการค้นพบใกล้เคียงกับวิทยุเขตปัตตานี เพียงแต่มีการสลัดลำดับที่ในบางปัจจัยเท่านั้น สำหรับวิทยาเขตภูเก็ตพบว่า ปัจจัยที่อาจารย์ได้รับในระดับต่ำได้แก่ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย และการมีทุนให้ทำการวิจัย เป็นต้น ส่วนโครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี ปัจจัยที่อาจารย์ได้รับในระดับต่ำ ได้แก่ ความเหมาะสมของอัตรากำลังที่ได้รับกับภาระงานในหน่วยงาน การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย และการได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม

จากการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ในแต่ละคณะ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ในคณะต่างๆ ได้รับในระดับค่อนข้างสูงได้แก่ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับภาควิชา เป็นต้น และเป็นสิ่งที่น่าสังเกตว่าวิทยาลัยอิสลามศึกษาได้รับปัจจัยเอื้อในระดับค่อนข้างสูงทุกข้อ

ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์คณะต่างๆ ซึ่งอาจารย์ได้รับในระดับค่อนข้างต่ำคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับสูงกว่าภาควิชา และการได้รับทุนสนับสนุนในการไปศึกษาต่อและฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ได้รับปัจจัยที่เอื้อ ด้านการมีเวลาเพียงพอในการค้นคว้าวิจัยและ/หรือทำผลงานวิชาการในระดับต่ำ แตกต่างจากคณะอื่นอย่างเด่นชัด

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ในทุกด้านเปรียบเทียบระหว่างคณะต่างๆ พบว่า คณะที่ได้รับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ วิทยาลัยอิสลามศึกษา คณะแพทยศาสตร์ และโรงเรียนสาธิต ตามลำดับ นอกนั้นได้รับค่อนข้างต่ำ

อภิปรายผล

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีปัจจัยเด่นตามความคิดเห็นของอาจารย์เรียงตามลำดับความสำคัญ 7 ปัจจัยด้วยกันดังนี้

1. ความมีอิสระในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เด่นชัดที่สุดของอาจารย์ในการคงอยู่ ทั้งนี้เพราะบุคลากรในสายอาจารย์จะมีลักษณะงานของอาจารย์ที่ทำให้อาจารย์มีอิสระอย่างเต็มที่ทั้งความคิดและการกระทำ และมีความยืดหยุ่นในการทำงานสูงมาก ไม่มีการบังคับบัญชาหรือปกครองโดยผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเช่นเดียวกับบุคลากรในสายอื่น ทั้งนี้เพราะโดยปกติแล้ว จากผลการวิจัยของฝ่ายส่งเสริมงานวิจัย กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. (2532 : 20) ได้กล่าวถึงระบบราชการว่า "เป็นระบบที่เน้นเรื่องพิธีการ ยึดในกฎระเบียบประเพณีเป็นหลักตามที่เคยปฏิบัติกันมา ไม่ได้ยึดผลงานเป็นหลัก เช่นมาถึงที่ทำงานเช้าทุกวันถือว่าดี แต่ไม่ได้ดูผลผลิตว่าเป็นอย่างไรบ้าง" แต่ในสายวิชาการจะผลิตผลผลิตเป็นสำคัญ

จากการที่ลักษณะงานของอาจารย์เอื้อต่อการให้เวลาเพื่อศึกษาในสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ค้นคว้า ได้วิจัยและทำงานตามถนัดหรือที่ท้าทาย ความมีอิสระในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการคงอยู่ที่มีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ตามความคิดเห็นของอาจารย์จากวิทยาเขตหาดใหญ่และวิทยาลัยชุมชนสุราษฎร์ธานี และระดับคณะ 3 คณะ คือ คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ นอกจากนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า อาจารย์ที่ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 มีทั้งเพศหญิงและเพศชาย และที่เป็นโสดและสมรสแล้ว มีอายุระหว่าง 30-44 ปี และ 50-54 ปี และเมื่อศึกษาความคิดเห็นโดยแยกอาจารย์ตามภูมิภาคแล้ว มีอาจารย์จาก 4 ภูมิภาคใน 6 ภูมิภาค คือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ที่ยังคงอยู่ในมหาวิทยาลัยด้วยเหตุผล "ความมีอิสระในการทำงาน" บุคลากรในสายวิชาการในระดับอาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 4, 6 และ 7 ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีอายุราชการ 6-10 ปี, 16-20 ปี และมีตำแหน่งทางบริหารหรือไม่ก็ตาม ส่วนใหญ่ต่างให้ความสำคัญในปัจจัยนี้ตรงกัน

อาจารย์ที่มีความเห็นว่า "ความมีอิสระในการทำงาน" เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ อาจารย์จาก 6 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ โรงเรียนสาธิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และวิทยาลัยอิสลามศึกษา นอกจากนี้อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 45-49 ปี อาจารย์ระดับรองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี และ 21-25 ปี ตลอดจนอาจารย์ที่เป็นผู้บริหารระดับคณะ และอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพและภาคเหนือให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เหมือนกัน

สำหรับอาจารย์ที่ให้ความสำคัญในปัจจุบันนี้เป็นอันดับที่ 3 ได้แก่ อาจารย์ในวิทยาเขต บัตตานี คณะแพทยศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์ อาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 - 5 ปี และอายุระหว่าง 25-29 ปี และมากกว่า 54 ปี ตลอดจนอาจารย์ระดับ 8 ให้ความสำคัญในปัจจุบันนี้เหมือนกัน อาจารย์ ที่ให้ความสำคัญปัจจุบันนี้เป็นอันดับที่ 4 ได้แก่อาจารย์จาก 2 คณะคือ คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งอาจารย์ในระดับ 3, 5 และ 9 ส่วนอาจารย์จากวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต ให้ปัจจัยเรื่อง "ความมีอิสระในการทำงาน" เป็นความสำคัญอันดับที่ 5 ซึ่งมีความเห็นตรงกับอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 25 ปี

2. ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ จากการสัมภาษณ์อาจารย์หลายท่านอย่างไม่เป็นทางการพบว่า อาจารย์ชอบอาชีพการเป็นอาจารย์ เพราะชอบสอน มีความชอบในการถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้อื่น และบุคลิกของผู้ที่จะมาเป็นอาจารย์ส่วนมากจะเป็นผู้ที่รักความสงบ ชอบความเรียบง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสวง (แสวง รัตนงคผลมาศและคณะ, 2528) ให้เหตุผลที่ชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์

- (1) มีโอกาสได้ใช้ความรู้ที่ได้เรียนมาอย่างเต็มที่
- (2) ชอบงานศึกษา ค้นคว้า วิจัย สอน และอบรม
- (3) มีอิสระมากกว่างานอาชีพอื่น และมีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติม
- (4) มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้นมากกว่างานอาชีพอื่น
- (5) ชอบงานบริการด้านวิชาการ
- (6) มีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ
- (7) และมีโอกาสได้รับเกียรติในตำแหน่งทางวิชาการที่มีเฉพาะในระบบราชการ มหาวิทยาลัยเท่านั้น

ปัจจัยความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์นี้ เมื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โดยจำแนกตามคณะ มีอาจารย์จาก 5 คณะที่ให้ปัจจัยนี้เป็นความสำคัญอันดับที่ 1 ของการคงอยู่ ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะทันตแพทยศาสตร์ โรงเรียนสาธิต และวิทยาลัยอิสลามศึกษา เช่นเดียวกับอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25 - 29 ปี, 45 - 49 ปีและมากกว่า 54 ปีตลอดจนอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ทางภาคเหนือ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี อาจารย์ในระดับ 5 และ 8 และอาจารย์ที่มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี ตลอดจนอาจารย์ที่มีอายุราชการ 21 - 25 ปี

อาจารย์ที่ให้ความสำคัญในปัจจุบันเรื่อง "ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์" เป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ อาจารย์จาก 2 วิทยาเขตคือ วิทยาเขตหาดใหญ่และวิทยาเขตบัตตานี เมื่อจำแนกตามคณะ ได้แก่ อาจารย์จาก 2 คณะคือ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นอาจารย์เพศหญิง และเป็นอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30-34 ปี และ 35-39 ปี มีตำแหน่งวิชาการเป็นอาจารย์และ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการศึกษาระดับปริญญาโท และมีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี ระดับ 4, 6, 7 และ 9 มีสถานภาพสมรส และเป็นอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาในภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ที่น่าสนใจ คือ อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และอาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหาร ระดับภาควิชาคิดเหมือนกัน

ส่วนอาจารย์ที่มีความคิดในเรื่องนี้เป็นอันดับที่ 3 ได้แก่ อาจารย์จากวิทยาลัย-ชุมชนภูเก็ต และเมื่อจำแนกตามคณะได้แก่ อาจารย์จาก 3 คณะ คือคณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ อาจารย์ชาย อาจารย์ที่มีสถานภาพโสด อาจารย์ระดับ 3 และอาจารย์อายุน้อยกว่า 25 ปี และระหว่าง 40-44 ปี, 50-54 ปี ตลอดจนอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์จะคิดเหมือนกัน ที่น่าสนใจ คือ อาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยจะคิดเหมือนกัน อาจารย์ที่มีความคิดเห็นในเรื่องนี้เป็นความสำคัญอันดับที่ 4 ได้แก่ อาจารย์จากวิทยาลัย-ชุมชนสุราษฎร์ธานี และอาจารย์จากคณะเภสัชศาสตร์ ส่วนอาจารย์ที่ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 5 คืออาจารย์จากคณะพยาบาลศาสตร์

สิ่งที่น่าสังเกตอีกประการหนึ่ง ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการทำงาน คือ ความมีศรัทธาในอาชีพ และความรู้สึกว่ามีค่ามีศักดิ์มีศรี ซึ่งเป็นแนวความคิดของการแก้ปัญหาสมองไหล ดังที่เสนาะ (เสนาะ อุณาภูล, 2532 : 17) และสาราญ (สาราญ ถาวรยศม์, 2532 : 48) ได้กล่าวไว้ และอาจารย์ในวิทยาเขตปัตตานีทุกคณะได้เลือก ปัจจัย ความรู้สึกเป็นเกียรติ และเป็นศักดิ์ศรีของอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 3, 4 และ 5 ยกเว้นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นไปได้ว่าอาจารย์ในวิทยาเขตปัตตานีส่วนมากเป็นผู้ที่ศึกษามาในสายอาชีพของความเป็นครูมาโดยตรง จึงย่อมมีความรู้สึกภูมิใจในอาชีพ "ครู" ที่ตนได้ดำรงอยู่

3. การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จากการที่มหาวิทยาลัยมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้านนี้เอง ทำให้เป็นแรงดึงดูดใจ เป็นความพึงพอใจในการคงอยู่ของอาจารย์ กู๊ด (Carter V Good, 1973) ได้กล่าวว่า "คุณภาพ สภาพ หรือระดับของความพอใจเป็นผลมาจากความสนใจต่าง ๆ และทัศนคติของบุคลากรที่มีต่องานของบุคคลนั้น" ทั้งนี้เพราะอาจารย์นอกจากจะทาหน้าที่ทางด้านการสอนแล้ว ยังมีหน้าที่ทางด้านการทำวิจัย การบริการชุมชน ตลอดจนการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และในสถาบันการศึกษาในทุกระดับ กล่าวได้ว่า ไม่มีสถาบันการศึกษาในระดับใดที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับข้าราชการในการปฏิบัติในสายวิชาการได้มากเท่ากับข้าราชการอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย

เฮอร์สเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่นำบุคลากรของหน่วยงานไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดย ปัจจัยความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของ ปัจจัยพอใจประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่พอใจปฏิบัติ

การ ได้มีส่วนในความรับผิดชอบและการมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มหาวิทยาลัย ได้มีความพร้อม เพื่อสนับสนุน เป็นปัจจัยจูงใจค่อนข้างโดดเด่น

การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่นี้ อาจารย์จากวิทยาเขตปัตตานี และวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต ได้ให้ความสำคัญของการคงอยู่เป็นอันดับแรก ในขณะที่อาจารย์จากวิทยาเขตหาดใหญ่ให้เป็นอันดับที่ 3 แต่มีคณะในมหาวิทยาลัยที่อาจารย์ให้ความสำคัญในปัจจัยข้อนี้เป็นอันดับแรก 3 คณะ คือ คณะแพทยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ ตลอดจนอาจารย์ระดับ 9 และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ ในส่วนของอาจารย์ที่ทำงานในตำแหน่งบริหารที่ให้อำนาจเรื่องนี้มีความสำคัญอันดับแรกมีเพียงกลุ่มเดียว คือ อาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารระดับคณะ

อาจารย์ที่มีความคิดเห็นว่าการได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยของการคงอยู่ในอันดับที่ 2 ได้แก่ อาจารย์ชาย อาจารย์ที่มีสภาวะโสด อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ตลอดจนอาจารย์ที่มีอายุในช่วง 25-29 ปี, 40-44 ปี และ 50-54 ปี นอกจากนี้ยังมีอาจารย์ที่มีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่ อาจารย์ในระดับ 3, 5 และ 8 และอาจารย์ที่มีอายุการทำงาน 1-10 ปี ส่วนอาจารย์ที่ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 3 ได้แก่ อาจารย์หญิง อาจารย์ที่สมรสแล้ว อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือและภาคใต้ และอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30 - 34 ปี, 35 - 39 ปี และ 45 - 49 ปี อาจารย์ระดับ 4, 6 และ 7 และยังมีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร อาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารระดับภาควิชา ตลอดจนอาจารย์ที่มีอายุราชการในช่วง 11 - 25 ปี ที่มีความคิดเห็นตรงกัน

4. การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ ตามความคิดของเฮอรัแมน คือการให้โอกาสบุคลากรเติบโตทางความคิด ไม่ว่าจะเป็นการอบรมภายในองค์กรหรือการยินยอมให้บุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และจากความคิดเห็นของ ทองจันทร์ (ทองจันทร์ หงส์ถาวรหมัก, 2523) อดีตอธิการบดีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กล่าวว่า "มหาวิทยาลัยได้พยายามหามาตรการจูงใจ เช่น การให้โอกาสอาจารย์ศึกษาต่อต่างประเทศเพิ่มขึ้น การจัดทุนส่งเสริมอาจารย์ การจัดอำนวยความสะดวกในการทำงานทางด้านวิชาการและวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสนำก้าวหน้าทางวิชาการ รวมทั้งจัดบรรยากาศในการทำงานเพื่อส่งเสริมผู้ที่รักงานวิชาการอย่างเต็มที่ " แสดงให้เห็นว่า ตลอดเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้สนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการอย่างเต็มที่ มีทุนให้ใบดูงาน และทุนสำหรับการศึกษาดูงาน เช่น ทุนของ World Bank ทุนของประเทศออสเตรเลีย ทุนของประเทศสวีเดน ทุน IDP ซึ่งเป็นเรื่องที่ข้าราชการสายอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มที่มากกว่าข้าราชการในสายอื่น ๆ

เมื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โดยจำแนกตามวิทยาเขต อาจารย์จากวิทยาเขตภาคใหญ่ วิทยาเขต บัณฑิตานี้ และวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต ได้เลือก การได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ เป็นปัจจัยสำคัญของการคงอยู่อันดับที่ 4 จากการสำรวจข้อมูล มีข้อมูลที่น่าสนใจ คือ อาจารย์ที่มีอายุ น้อยกว่า 25 ปี และอาจารย์ระดับ 3 เลือกปัจจัยนี้เป็นปัจจัยของการคงอยู่ในอันดับที่ 1 และอาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นปัจจัยของการคงอยู่เป็นอันดับที่ 2 ซึ่ง ประเด็นนี้ จะเป็นประเด็นที่สำคัญมากสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่จะใช้ในการสรรหาและจูงใจบัณฑิตที่มี ความรู้ความสามารถดีเด่น ให้เข้ารับราชการในสายอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

ในการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น การศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โดยจำแนกตามคณะ อาจารย์ในคณะที่ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 3 มี 3 คณะ ได้แก่คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะ- วิทยาศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับอาจารย์ที่มีสภาวะโสด และอาจารย์ ระดับ 5 และระดับ 9 ส่วนอาจารย์ที่มีความเห็นว่าการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยของการคงอยู่อันดับที่ 4 ได้แก่ อาจารย์จากคณะแพทยศาสตร์ และทรัพยากรธรรมชาติ อาจารย์ระดับ 4 อาจารย์เพศชาย อาจารย์ที่ทำงานมาแล้ว 1-10 ปี และอาจารย์ที่มีอายุช่วง 25 - 34 ปี นอกจากนี้อาจารย์ระดับปริญญาโท อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์ และรอง- ศาสตราจารย์ มีความคิดเห็นเช่นเดียวกับอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและภาคกลาง ตลอดจน อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร และมีตำแหน่งบริหารในระดับภาควิชาและระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งต่างให้อันดับความสำคัญในปัจจัยนี้เหมือนกัน

เมื่อศึกษาการให้ความสำคัญในปัจจัยนี้ของอาจารย์เป็นอันดับที่ 5 ได้แก่ อาจารย์ที่มี ภูมิลำเนาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ส่วนกลาง อาจารย์ที่สมรสแล้ว อาจารย์ที่มีอายุราชการ 16-20 ปี ข้อสังเกต ที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 54 ปีขึ้นไปต้องการโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถตามความต้องการ โดยให้ความสำคัญในปัจจัยข้อนี้เป็นอันดับที่ 2 อาจเป็นเพราะ เมื่อ อาจารย์อยู่ในวัยนี้ภาระหน้าที่ทางครอบครัว หรือภาระงานที่จำเป็นต่อชีวิตในด้านอื่น ๆ ได้เบาบางลง ไปมากแล้ว ทำให้มีเวลาต้องการพัฒนาตนเองยิ่งขึ้น รวมทั้งเป็นวัยที่สามารถตัดสินใจได้แล้วว่าจะตั้ง ถิ่นฐานที่แน่นอนแล้วในบริเวณที่มีมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ จึงได้เลือกปัจจัยการได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความ สามารถตามความต้องการเป็นปัจจัยของการคงอยู่ที่ 4

5. การได้อยู่กับครอบครัว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ให้ความสำคัญ เรื่องความ สัมพันธ์ของอาจารย์กับครอบครัวเป็นอย่างมาก ซึ่งมักจะเป็นการพยายามช่วยเหลือให้ครอบครัวของ อาจารย์ได้อยู่ร่วมกัน โดยพยายามจัดหางานที่ตรงกับความสามารถให้ภรรยาหรือสามีได้ทำในมหาวิท- าลัย นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังได้พยายามจัดหาที่พักให้อาจารย์ได้พักอย่างเพียงพอและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไปด้วย

เมื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ในระดับวิทยาเขตพบว่า วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต ได้ให้ความสำคัญของการได้อยู่กับครอบครัวเป็นปัจจัยของการคงอยู่เป็นอันดับที่ 2 ในขณะที่วิทยาเขตปัตตานี ได้ให้ความสำคัญเป็นอันดับที่ 5 และเมื่อศึกษาเป็นรายคณะ มี 2 คณะที่ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 3 ได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ และโรงเรียนสาธิต และอาจารย์ที่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอันดับที่ 4 ได้แก่ อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ นอกจากนี้ ได้แก่ อาจารย์เพศหญิง อาจารย์ที่แต่งงานแล้ว และที่มีอายุระหว่าง 35 - 39 ปี และ 45 - 49 ปี อาจารย์ในระดับ 6-8 ตลอดจนอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ทางภาคเหนือและภาคใต้ นอกจากนี้อาจารย์ทุกวุฒิการศึกษา ทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีความคิดเห็นในปัจจัยนี้โดยให้เป็นอันดับความสำคัญที่ 4 ตรงกัน และตรงกับอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ สิ่งที่น่าสังเกตคือผู้บริหารระดับคณะให้ความสำคัญของปัจจัย การได้อยู่กับครอบครัว เป็นปัจจัยสำคัญอันดับ 4 เช่นกัน

เมื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 5 ได้แก่อาจารย์จากวิทยาเขตปัตตานี แต่เมื่อศึกษาเป็นรายคณะพบว่า มีอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพียงคณะเดียวที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ในอันดับที่ 5 และเมื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โดยคู่ตัวแปรอื่น ๆ พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์รองศาสตราจารย์ รวมทั้งอาจารย์ระดับ 5 และ 9 มีความคิดเห็นในการจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยนี้เหมือนกัน และเมื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โดยคู่อายุราชการเป็นหลัก พบว่า อาจารย์ทุกกลุ่มให้ความสำคัญปัจจัยการได้อยู่กับครอบครัวเป็นความสำคัญอันดับที่ 5 ยกเว้น อาจารย์ที่มีอายุราชการอยู่ในช่วง 16-20 ปีที่ไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการได้อยู่กับครอบครัวเป็นความสำคัญใน 5 อันดับแรกของ 40 ปัจจัยที่สอบถามในการคงอยู่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

6. สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยไม่ได้จัดเฉพาะที่อยู่อาศัยหรือการให้ความปลอดภัยเท่านั้น ในมหาวิทยาลัยยังมีสิ่งที่น่าสนใจและเป็นสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยด้วย ได้แก่ สถานที่จำหน่ายอาหาร สหกรณ์ ร้านค้าขายของกิน ของใช้ สถาบันการเงิน เช่น ธนาคาร สหกรณ์ออมทรัพย์ ไปรษณีย์โทรเลข สถานที่ออกกำลังกาย สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สโมสร มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ล้วนจัดอยู่ในสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย และมหาวิทยาลัยได้จัดไว้เป็นสวัสดิการอย่างดียิ่ง ทำให้อาจารย์เลือกปัจจัย เรื่อง สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้อาจารย์คงอยู่ในมหาวิทยาลัยเป็นความสำคัญอันดับที่ 6

เมื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์โดยคู่อายุราชการให้อันดับความสำคัญ อาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 11- 25 ปี ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 4 เช่นเดียวกับอาจารย์จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ อาจารย์ที่ให้ความสำคัญในปัจจัย เรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัยเป็นอันดับที่ 5 ได้แก่ อาจารย์จากวิทยาลัยชุมชนสุราษฎร์ธานี และอาจารย์จาก 3 คณะ คือ คณะวิทยาการจัดการ

คณะเภสัชศาสตร์ และโรงเรียนสาธิต เช่นเดียวกับอาจารย์ในช่วงอายุ 35-44 ปี อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ และภาคกลาง อาจารย์ระดับ 6-8 และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ สิ่งที่น่าสนใจคือ อาจารย์ที่เป็นผู้บริหารระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยต่างตระหนักในความสำคัญเรื่องนี้ตรงกัน

7. การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน ปัจจุบันนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้อาจารย์บางส่วนยังคงอยู่ในมหาวิทยาลัย ทั้ง ๆ ที่ผลตอบแทนในภาคเอกชนสูงกว่าในระบบราชการมาก ในเรื่องนี้วิจิตร ศรีสะอ้าน (อ้างตามพิมพ์วรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2534 : 39) ได้ให้สัมภาษณ์ในหัวข้อ "เสนอระบบจ้างงานแข่งขันกับเอกชนหวังดึงตัวอาจารย์ให้อยู่กับมหาวิทยาลัย" ในหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ฉบับวันที่ 8 ธันวาคม 2533 ว่า "ได้เสนอให้รัฐบาลในขณะนั้นพิจารณาด้วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยในระบบใหม่เป็นรายบุคคล ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัยสุรนารีได้ใช้ระบบนี้ทำให้สามารถจ้างบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนหรือสาขาที่จำเป็นในการพัฒนาประเทศ มาเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้" และนอกจากการสัมภาษณ์อาจารย์ของมหาวิทยาลัยสุรนารีอย่างไม่เป็นทางการ ทราบว่าอัตราเงินเดือนของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสุรนารีจะประมาณ 2 เท่าของอัตราเงินเดือนปกติของอาจารย์ในระบบราชการ

จากผลการวิจัย ของเฉลิม ศรีผดุง และคณะ ได้สำรวจความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาปีสุดท้ายของมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 2,186 คน และผลงานวิจัยได้ลงในหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ฉบับวันที่ 26 พฤษภาคม 2536 ได้ข้อมูลว่านิสิตนักศึกษามีทัศนคติในทางลบกับการรับราชการ และในขณะนี้รัฐบาลได้รับเงินเดือนครั้งสุดท้ายให้กับข้าราชการเมื่อ 1 เมษายน 2535 โดยให้ข้าราชการในระดับ 3 รับเงินเดือน 5,260 บาท แต่จากการสำรวจภาวะการหางานทำของบัณฑิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รุ่นปีการศึกษา 2534 ที่กองแผนงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ศึกษา พบว่ามีบัณฑิตที่จบจากวิทยาลัยอิสลามศึกษาเท่านั้นที่ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 4,320 บาท ซึ่งต่ำกว่าเงินเดือนของข้าราชการ นอกจากนี้บัณฑิตที่จบในสายการศึกษา และสายมนุษยศาสตร์ได้เงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่ทางราชการกำหนดคือ 5,990 บาท และ 6,750 บาทตามลำดับ นักศึกษาวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 13,280 บาท และ 9,400 บาทตามลำดับ จะเห็นได้ว่าเงินเดือนที่บัณฑิตได้รับสูงกว่าในระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเงินเดือนเปรียบเทียบกับเงินเดือนของบัณฑิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ และจากการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์ ต่างให้ความสำคัญของการคงอยู่ในการเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพราะการมีพันธะสัญญาการใช้ทุนเป็นปัจจัยสำคัญอันดับที่ 1 ข้อยื่น่าสังเกตเป็นอย่างยิ่งคือ อาจารย์คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยไม่ได้จัดสรรเงินพิเศษให้แต่อย่างใด ทั้งที่ผลการวิจัยของ ก.พ. ปรากฏว่านักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์เป็นนักศึกษาที่มีการขอขอใช้ทุนคืนสูงสุด เมื่อเทียบกับนักศึกษาคณะแพทยศาสตร์และคณะทันตแพทยศาสตร์ซึ่งอยู่ในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพด้วยกัน

เมื่อศึกษาปัจจัยการคงอยู่เพราะ "การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน" อาจารย์ที่ให้ปัจจัยนี้เป็นความสำคัญอันดับที่ 4 ได้แก่ อาจารย์ในระดับปริญญาเอกและอาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนอาจารย์ที่ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 5 ได้แก่ อาจารย์จาก 4 คณะคือ อาจารย์จากคณะวิทยาศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะทรัพยากรธรรมชาติและคณะทันตแพทยศาสตร์ เช่นเดียวกับอาจารย์เพศชาย และอาจารย์ที่เป็นโสด ให้ความสำคัญในปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 5 เช่นกัน และส่วนมากอาจารย์จะมีอายุระหว่าง 25-34 ปี และเป็นอาจารย์ในกลุ่มอาจารย์ระดับ 3 และระดับ 4 เมื่อศึกษาอาจารย์ตามตำแหน่งบริหาร อาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารในระดับภาควิชาเพียงตำแหน่งเดียวเท่านั้นที่ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 5

### **ปัจจัยสำคัญที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายของอาจารย์มี 9 ปัจจัย คือ**

1. การมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม ปัจจัยนี้มีความสำคัญมากอย่างยิ่ง นับเป็นอันดับที่ 1 ที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญของแทบทุกกลุ่มของทุกตัวแปร กลุ่มไม่เลือก ได้แก่ ผู้บริหารระดับคณะขึ้นไป ผู้มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป ผู้มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของรัฐกับของเอกชนมาก ค่าครองชีพไม่สอดคล้องกับเงินเดือนที่ได้รับ สำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่มีอายุมากได้รับเงินสูงเพราะรับราชการมานาน หรือมีค่าตอบแทนพิเศษเพียงพอ จึงไม่เห็นว่าเป็นเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิมเป็นปัจจัยสำคัญ ถ้าพิจารณาเป็นรายคณะ จะเห็นว่าคณะที่เลือกปัจจัยนี้เป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะทรัพยากรธรรมชาติและคณะเภสัชศาสตร์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่กลุ่มนี้ได้รับมีความแตกต่างจากภาคเอกชนมาก และแม้ว่าคณะที่เหลือจะไม่ได้เลือกปัจจัยนี้เป็นอันดับแรก แต่ปัจจัยนี้ก็ถูกเลือกเป็นอันดับที่ 2-5

นอกจากนี้ ความต้องการในเรื่องเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม เกิดขึ้นเมื่อมีทางเลือกที่ดีกว่า ซึ่งกลุ่มนี้จะถือว่าปัจจัยนี้มีความสำคัญสูงกว่าปัจจัยอื่น การปรับอัตราเงินเดือนของรัฐบาล การให้เงินค่าตอบแทนพิเศษแก่กลุ่มสาขาขาดแคลน หรือกลุ่มผู้มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นเพียงการลดความได้เปรียบบางทางเลือกที่ดีกว่าลงได้ระดับหนึ่งเท่านั้น เมื่อใดที่อัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นทางเลือกที่เท่าเทียมหรือดีกว่าภาคเอกชน เมื่อนั้นการลาออกหรือโอนย้ายก็ไม่เกิดขึ้นเพราะสาเหตุนี้

2. ความต้องการอยู่กับครอบครัว ปัจจัยนี้มีความสำคัญมาก ผู้เลือกปัจจัยนี้เป็นสาเหตุสำคัญของ การลาออกหรือโอนย้าย เป็นหญิงมากกว่าชาย และเป็นกลุ่มอายุตั้งแต่เริ่มมีครอบครัวถึงอายุ

49 ปี อาจารย์ทุกภาคเลือกบัจจัยนี้ ยกเว้นภาคใต้และภาคเหนือ ทั้งนี้เป็นเพราะธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความอบอุ่นของครอบครัว และหญิงจะเห็นความสำคัญของสิ่งนี้มากกว่าชาย ผู้ที่มีภุมิลาเนาอยู่ในภาคใต้ส่วนมากคงอยู่ร่วมหรือใกล้ชิดกับครอบครัวเป็นส่วนใหญ่จึงไม่เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญ

บัจจัยนี้เป็นบัจจัยความต้องการพื้นฐานทางครอบครัว ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนแสวงหาตราบไคที่ครอบครัวแยกกันอยู่ตราบนั้นความต้องการลาออกหรือโอนย้าย เพื่อให้ได้อยู่ร่วมกับครอบครัวก็ยังคงอยู่

3. การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ บัจจัยนี้มีความสำคัญมากต่อการลาออกหรือโอนย้าย ซึ่งพบโดยทั่วไปในแทบทุกกลุ่มของทุกตัวแปร ยกเว้นบางคณะและเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหลักสูตรหรือลักษณะงานที่รับผิดชอบของบางคณะ ไม่ให้โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สำหรับเพศหญิงอาจจะมองเรื่องของครอบครัวมากกว่าบัจจัยนี้ โดยทั่วไปเล็งเห็นว่าบัจจัยนี้มีความสำคัญ เพราะลักษณะของอาชีพอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องการใช้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาอย่างเต็มที่ สำหรับคณะที่เลือกบัจจัยนี้เป็นอันดับ 1 ได้แก่ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาลัยอิสลามศึกษา ซึ่งเป็นคณะที่มีหลักสูตรปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ มีโอกาสทางการวิจัยน้อย จึงเลือกบัจจัยนี้เป็นบัจจัยสำคัญ เพราะ ไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการสอนหรือวิจัยอย่างเต็มที่

บัจจัยนี้สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะที่ดีของอาจารย์ผู้ทำการสอนในสถาบันอุดมศึกษา จะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) ให้กับสถาบัน ซึ่งเป็นเป้าหมายอันสูงสุดทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา โดยทั่วไปในปัจจุบันรวมทั้งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้วย นอกจากนั้น บัจจัยนี้ยังเป็นแนวทางไปสู่ความต้องการความมีชื่อเสียง (Esteem Needs) และความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของตนเอง (Self-Actualization) ของแต่ละบุคคลตามทฤษฎีของมาสโลว์ และเป็นบัจจัยที่สำคัญของการคงอยู่เป็นอันดับแรกเช่นกัน ดังนั้นถ้าหากว่า ไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ก็อาจจะเป็นสาเหตุทำให้ต้องลาออกหรือโอนย้าย

4. ความไม่มีอิสระในการทำงาน บัจจัยนี้มีความสำคัญค่อนข้างมากต่อการลาออกหรือโอนย้าย มีบางคณะ เช่น คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ เลือกบัจจัยนี้ เฉพาะชาย ผู้มีอายุ 35 ปีขึ้นไป ผู้มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และกลุ่มโสดเลือกบัจจัยนี้เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของคณะต่าง ๆ แตกต่างกัน ในเรื่องของการให้อิสระในการทำงาน ลักษณะของงานของอาจารย์ที่ต้องการความเป็นอิสระ ธรรมชาติของผู้ที่มีวุฒิภาวะทางวิชาการ ธรรมชาติของเพศชายและผู้เป็นโสดอาจต้องการมีอิสระสูงกว่า

ความสำคัญของบัจจัยนี้ที่ปรากฏแสดงให้เห็นถึงลักษณะของเอกลักษณ์ที่สำคัญของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงปรารถนา ซึ่งจะเป็นเครื่องส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ความหลากหลาย ความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นผู้นำสังคม รวมทั้งความเป็นเลิศทางวิชาการ

5. แนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา บัณฑิตมีความสำคัญค่อนข้างมาก แต่ไม่ถือว่าเป็นบัณฑิตสำคัญของวิทยาเขตใดวิทยาเขตหนึ่ง เป็นบัณฑิตสำคัญของคณะวิทยาการจัดการ และคณะทันตแพทยศาสตร์ และเป็นของกลุ่มอายุ 35 ปีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ เป็นของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา และเป็นของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือระดับ 6 ขึ้นไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มดังกล่าว เป็นผู้ที่มึบทบาทในการบริหารเป็นจำนวนมาก และได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา มาก จึงเห็นว่าบัณฑิตนี้เป็นสิ่งสำคัญของการลาออกหรือโอนย้าย

บัณฑิตนี้สามารถเกิดขึ้นในทางบวกและลบได้ สามารถเกิดขึ้นได้ง่าย แต่อาจจะขจัดได้ยาก ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงผลกระทบในทางลบที่เกิดจากความคิด หรือการกระทำของตนเองต่อคณาจารย์ การรับฟังความคิดเห็น การรับฟังเสียงสะท้อน เพื่อการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแม้กระทั่งตัวบุคคลก็น่าจะทำได้ ถ้าพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารกระทำมีผลทางลบอย่างแรง และไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ จะมีผลต่อการลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์เพิ่มขึ้น

6. การไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น บัณฑิตเกี่ยวกับการไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีความสำคัญต่อการลาออกหรือโอนย้ายค่อนข้างมาก ผู้ที่เลือกบัณฑิตนี้ส่วนมากเป็นกลุ่มที่เริ่มรับราชการระยะต้น ๆ ในช่วงอายุไม่เกิน 35 ปี หรือกลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรีเป็นสำคัญ หรือกลุ่มโสด หรือกลุ่มที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้เป็นเพราะกลุ่มที่กล่าวเป็นกลุ่มที่กำลังพัฒนาความรู้ความสามารถให้สูงขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนเองและสถาบัน

บัณฑิตนี้เกิดขึ้นกับอาจารย์ที่เพิ่งรับราชการใหม่ ที่มีวุฒิปริญญาโทหรือต่ำกว่า เพื่อการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความสำเร็จในชีวิต เป็นระยะเริ่มต้นของการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความมีชื่อเสียงและความสำเร็จตามเจตนารมณ์ ซึ่งเป็นการพัฒนาการของสถาบันไปสู่ความสมบูรณ์ของสถาบัน และช่วยสนับสนุนความแข็งแกร่งทางวิชาการ ซึ่งไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในที่สุด

7. บัณฑิตความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน บัณฑิตเกี่ยวกับความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ถึงแม้ว่าเป็นบัณฑิตที่มีความสำคัญต่อการลาออกหรือโอนย้ายค่อนข้างมาก แต่ก็ เป็นบัณฑิตที่พบในวิทยาเขตปัตตานีเป็นส่วนใหญ่ และเมื่อพิจารณาหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาเขตปัตตานี พบว่าเป็นบัณฑิตสำคัญของทุกคณะ ยกเว้นวิทยาลัยอิสลามศึกษา การที่คณาจารย์ในวิทยาเขตปัตตานีเลือกบัณฑิตนี้น่าจะเป็นเพราะว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่รู้สึกไม่ปลอดภัยต่อสภาพแวดล้อมในจังหวัดปัตตานี ในลักษณะหวาดกลัวไม่ปลอดภัย และมีเหตุการณ์ในพื้นที่ใกล้เคียงที่มีผลต่อความรู้สึกปลอดภัยอยู่เป็นระยะ ๆ นอกจากนี้ การฆาตกรรมอาจารย์ในแฟลตอาจารย์ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาเกือบข้อมูล ยิ่งทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยยิ่งขึ้น สำหรับวิทยาลัยอิสลามศึกษาซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ไม่เลือกบัณฑิตนี้ จึงเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อม เป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้คณาจารย์ส่วนใหญ่เลือกบัณฑิตนี้ เพราะคณาจารย์ส่วนมากไม่ได้มีภูมิลำเนาในจังหวัดปัตตานี



ปัจจัยนี้ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานค่อยลงไประดับหนึ่ง และเป็นปัจจัยที่มีความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ถ้ามีมากถึงระดับหนึ่ง ความต้องการลาออกหรือโอนย้ายจะเกิดขึ้น โชคดีที่ระดับความรู้สึกต่อความไม่ปลอดภัยของแต่ละคนแตกต่างกัน มิฉะนั้นเมื่อปัจจัยนี้เกิดขึ้นถึงระดับหนึ่ง ทุกคนก็จะลาออกหรือโอนย้ายหมด

8. ปัจจัยความต้องการมีโอกาสและผู้มีอุปการะคุณ ปัจจัยนี้มีความสำคัญค่อนข้างมาก กลุ่มที่เลือกปัจจัยนี้เป็นกลุ่มไฮสโคป และเป็นกลุ่มที่เริ่มรับราชการในระยะต้น ๆ และเป็นกลุ่มผู้หญิงเป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มไฮสโคปไม่มีภาระทางครอบครัว และเพราะวัฒนธรรมที่ส่านึกว่าจะต้องตอบแทนผู้มีอุปการะคุณ โดยเฉพาะผู้หญิงมักจะใกล้ชิดและดูแลผู้มีอุปการะคุณมากกว่าผู้ชาย

ปัจจัยนี้จัดอยู่ในความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับครอบครัว ถ้ามีความต้องการจริง ๆ ในเรื่องนี้ ความต้องการลาออกหรือโอนย้ายก็จะเกิดขึ้น ถึงแม้ว่าปัจจัยอื่น ๆ จะไม่มีผลกระทบก็ตาม

9. ปัจจัยแนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับภาควิชา ปัจจัยนี้ นับว่าเป็นปัจจัยที่อยู่ในกลุ่มของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการลาออกหรือโอนย้าย คณะแพทยศาสตร์เลือกปัจจัยนี้เป็นอันดับหนึ่ง ในขณะที่คณะอื่น ๆ ไม่ได้เลือกปัจจัยนี้ใน 5 อันดับแรกเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะแพทยศาสตร์มีการกระจายอำนาจบริหารไปสู่ระดับภาควิชามาก แนวคิดหรือการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชาจึงมีผลต่อคณาจารย์ทุกคน ผลกระทบทางลบของพฤติกรรมต่างๆ ของผู้บริหารระดับภาควิชาจะมีผลเสียต่อคณาจารย์เป็นจำนวนมาก สำหรับผู้ที่มิตำแหน่งวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ ผู้ที่มีระดับ 6, 7 และ 9 และผู้ที่มีอายุราชการ 21-25 ปี เลือกปัจจัยนี้ใน 5 อันดับแรก ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างอาวุโสทั้งวิชาการและอายุราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหัวหน้าภาควิชาสัมพันธ์การทำงานของคณาจารย์กลุ่มนี้มาก หัวหน้าภาควิชาที่มีอาวุโสทางวิชาการ และอายุราชการน้อยกว่าหรือใกล้เคียงกันเป็นส่วนใหญ่ ถ้าการกระทำของหัวหน้าภาควิชาส่งผลทางลบ เขาก็อาจหาทางออกโดยการลาออกหรือโอนย้าย นอกจากนี้กลุ่มดังกล่าวข้างต้นยังเป็นกลุ่มที่มีความรู้ความชำนาญสูง ซึ่งหาที่ทำงานใหม่ได้ไม่ยากนัก เมื่อได้รับการกระทบกระเทือนจากการบริหารของหัวหน้าภาควิชาที่หาทางออกดังกล่าว

สำหรับกลุ่มผู้บริหารระดับคณะเลือกปัจจัยนี้เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารระดับคณะต้องการความร่วมมือจากผู้บริหารระดับภาควิชาเป็นอย่างยิ่ง ถ้าขาดความร่วมมือการบริหารของคณะก็จะไม่ประสบความสำเร็จผู้บริหารระดับคณะจึงเลือกปัจจัยนี้เป็นปัจจัยสำคัญ

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายของอาจารย์ทั้ง 9 ปัจจัยมีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจทั่วไปของมาสโลว์ และจัดอยู่ในระดับต่าง ๆ ของทฤษฎีแรงจูงใจทั่วไปของมนุษย์ครบทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

1. ปัจจัยการมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าจัดอยู่ในระดับที่ 1 ของทฤษฎีซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด

2. ปัจจัยความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน จัดอยู่ในระดับที่ 2 ของทฤษฎี ซึ่งเป็นความต้องการความปลอดภัย

3. ปัจจัยการได้มีโอกาสอยู่กับครอบครัว และปัจจัยการได้มีโอกาสดูแลผู้มีอุปการะคุณ จัดอยู่ในระดับที่ 3 ของทฤษฎี คือ ความต้องการทางสังคม

4. ปัจจัยการไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ความไม่มีอิสระในการทำงาน และการไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ จัดอยู่ในระดับที่ 4 และ 5 คือความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการได้รับความสำเร็จตามเจตนาธรรมซึ่งเป็นระดับสูงสุด

5. ปัจจัยแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าหัวหน้าภาควิชา และแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา ปัจจัยทั้งสองนี้มีลักษณะพิเศษไม่ได้อยู่ในระดับใดระดับหนึ่งของทฤษฎีของมาสโลว์โดยเฉพาะ เมื่อปัจจัยนี้มีผลทางลบกับผู้ใดจะทำให้รู้สึกขาดความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดขวัญและกำลังใจและขาดความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งทำให้รู้สึกอยากจะลาออกหรือโอนย้ายได้ ถึงแม้ว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายจะยังไม่แสดงผลก็ตาม หรืออีกนัยหนึ่ง ถึงแม้ว่าสถาบันจะได้พยายามส่งเสริมปัจจัยอื่น ๆ อย่างเต็มที่แล้วก็ตาม ถ้าปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารเป็นทางลบก็จะเป็นตัวอุปสรรคขัดขวางความพยายามที่จะแก้ปัญหาลาออกหรือโอนย้าย ซึ่งอาจทำให้การแก้ปัญหานั้นไม่ประสบความสำเร็จได้ด้วยดี

ส่วนปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายที่ค้นพบทั้ง 9 ปัจจัย ตามทฤษฎีแรงจูงใจ-ค้ำจุนของเฮอर्सเบิร์ก (Herzberg, 1959) จัดอยู่ในปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนดังนี้

1. ปัจจัยที่จัดเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) มี 3 ปัจจัย คือ การไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การไม่มีอิสระในการทำงาน และการไม่ได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามทฤษฎีของเฮอर्सเบิร์ก ถือว่าปัจจัยกลุ่มนี้ไม่เป็นสาเหตุของความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน แต่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าการที่อาจารย์จะลาออกหรือโอนย้ายไม่ได้มีสาเหตุจากความไม่พึงพอใจเท่านั้น

2. ปัจจัยที่จัดเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene) มี 6 ปัจจัย คือ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม การได้อยู่กับครอบครัว แนวคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การได้มีโอกาสดูแลผู้มีอุปการะคุณ และแนวคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา ตามทฤษฎีของเฮอर्सเบิร์กถือว่า ปัจจัยนี้จะเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ควรรักษาระดับให้เหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่นเดียวกับการรักษาสภาพแวดล้อมให้ดีเพื่อไม่ให้เกิดโรคภัยไข้เจ็บ แต่เมื่อพิจารณาถึงการลาออกหรือโอนย้าย การรักษาระดับปัจจัยทั้ง 6 ไว้ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมก็จะเป็นการป้องกันการลาออกหรือโอนย้ายได้ทำนองเดียวกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 9 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย ตามทฤษฎีแรงจูงใจทั่วไปของมาสโลว์ และทฤษฎีแรงจูงใจ-ค้ำจุนของเฮร์สเบอร์ก แล้วสามารถอธิบายปัจจัยทั้งหมดได้ และชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายนั้นมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีทั้งสอง

เพื่อการอธิบายปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายที่ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวความคิดใหม่ ที่ชื่อว่า ความต้องการ แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมทางการบริหาร (The Theory of Needs, Motivators and Administrative Environment) ซึ่งอธิบายว่า การลาออกหรือโอนย้ายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 อย่างคือ ความต้องการพื้นฐาน (Fundamental Needs) แรงจูงใจ (Motivators) และสภาพแวดล้อมทางการบริหาร (Administrative Environment) โดยที่ปัจจัยความต้องการพื้นฐานเป็นความสัมพันธ์แรกที่จะต้องได้รับอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้าย ปัจจัยแรงจูงใจเป็นตัวเสริมให้ปัจจัยแรกมีผลสูงขึ้นและเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายด้วยเช่นกัน ที่ไม่ได้ช่วยยับยั้งการลาออกหรือโอนย้าย แต่เป็นตัวทำให้เกิดความต้องการลาออกหรือโอนย้ายได้ เมื่อสภาพแวดล้อมทางการบริหารไม่เหมาะสม รายละเอียดของปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวมีดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐาน (Fundamental Needs) ปัจจัยที่เป็นความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยเงินเดือนที่เหมาะสม และปัจจัยครอบครัว ได้แก่ การได้อยู่ร่วมกับครอบครัว การได้ดูแลผู้มีอุปการะคุณ และปัจจัยความปลอดภัย ปัจจัยดังกล่าวเป็นความต้องการอันดับแรก ถ้ายังไม่ได้รับการตอบสนองที่เหมาะสม ความคิดจะโอนย้ายหรือลาออกก็จะเกิดขึ้น

2. แรงจูงใจ (Motivators) คือปัจจัยที่เป็นความต้องการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จในอนาคต ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่และการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ปัจจัยนี้ช่วยเสริมความแข็งแกร่งของปัจจัยความต้องการพื้นฐาน และเป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายได้เช่นกัน ถึงแม้ว่าปัจจัยความต้องการพื้นฐานจะได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมแล้วก็ตาม ปัจจัยทั้งสองดังกล่าวอาจมีความคาบเกี่ยวกัน คือ อาจเกิดขึ้นพร้อมกันในบางโอกาส

3. สภาพแวดล้อมทางการบริหาร (Administrative Environment) คือ ปัจจัยที่การบริหารขององค์กรโดยทั่วไปในทุก ๆ ระดับ ซึ่งได้แก่ ตัวผู้บริหาร แนวความคิด ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความชอบธรรม ความจริงใจ ความรู้ความสามารถ วิธีการทำงาน การยอมรับความคิดเห็น การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และจริยธรรมของผู้บริหาร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมไม่สามารถหยุดยั้งการลาออกหรือโอนย้ายได้ แต่สภาพแวดล้อมทางการบริหารที่ไม่เหมาะสมจะเป็นสาเหตุให้เกิดการลาออกหรือโอนย้าย ถึงแม้ว่าจะมีปัจจัยอื่นอย่างดีแล้วก็ตาม สภาพแวดล้อมทางการบริหารที่เหมาะสม-

สมสามารถช่วยเสริมความแข็งแกร่งของปัจจัยความต้องการพื้นฐาน และปัจจัยแรงจูงใจได้ แต่ถือว่าเป็นปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารหรือผู้บริหาร

### ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

จากการศึกษาระดับความคิดที่จะไปจากมหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ที่มีความคิดจะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีร้อยละ 44.27 โดยมีระดับของความคิดที่จะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไป ร้อยละ 29.80 ซึ่งหากแยกในแต่ละวิทยาเขต ก็พบว่า วิทยาเขตหาดใหญ่ร้อยละ 29.40 และวิทยาเขตปัตตานีมีร้อยละ 33.33 ซึ่งนับว่าเป็นตัวเลขที่น่าเป็นห่วง และหากพิจารณาตามรายละเอียด พบว่า คณะที่มีความต้องการไปร้อยละ 50 ขึ้นไปมี 3 คณะ คือ คณะเภสัชศาสตร์ โรงเรียนสาธิต และคณะทันตแพทยศาสตร์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณาจารย์ในคณะเภสัชศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ เป็นผู้ที่ต้องชดใช้ทุนเป็นส่วนใหญ่ จึงมีความคิดที่จะไปเมื่อใช้ทุนหมด

ส่วนโรงเรียนสาธิตนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับคณาจารย์คณะต่าง ๆ โดยเฉพาะคณะศึกษาศาสตร์ ส่วนใหญ่คณาจารย์ในโรงเรียนสาธิตมีการสอนมากกว่า แต่มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการน้อยกว่าจึงทำให้มีความคิดที่จะไปสูงหากมีโอกาส

เมื่อพิจารณาตามตัวแปรอิสระ พบว่า อาจารย์ที่มีความคิดจะไปจากมหาวิทยาลัยสูงเป็นเพศชาย สถานะภาพโสด มีภูมิลำเนาอยู่ทุกแห่งยกเว้นภาคเหนือและภาคใต้ อายุระหว่าง 30-34 ปี วุฒิปริญญาเอก ตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทั้งนี้เพราะกลุ่มนี้ยังไม่มีพันธะผูกพันทางครอบครัว และยังอยู่ในวัยที่พร้อมจะไปสู่งานใหม่ ๆ ที่พอใจกว่า

### ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์

เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย หรือจะพิจารณาเป็นรายวิทยาเขต หรือพิจารณาเป็นรายคณะ พบว่าปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่อาจารย์ได้รับสูงได้แก่ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับภาควิชา ตามลำดับ ทั้งนี้ในด้านการได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกต่อหน่วยงานและมีผลโดยตรงต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของงาน ซึ่งเฮอริสเบอร์กเรียกว่าปัจจัยจูงใจ และเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับมากยิ่งขึ้น

ในส่วนการได้ทำงานตามความรู้ความสามารถนั้น นับว่าเป็นอีกระดับหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะส่วนใหญ่บุคคลที่สมัครเข้ามาเป็นอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย มักจะมีระดับการศึกษาสูง และบุคคลเหล่านี้จะแสวงหาหน่วยงานที่เปิดโอกาสให้เขาได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ตอบสนองความต้องการของเขาได้ ดังนั้น การมีโอกาสได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ นอกจากจะเป็นปัจจัยเอื้อต่อการทำงานแล้ว ยังเป็นปัจจัยที่ช่วยให้อาจารย์คงอยู่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอีกด้วย (แสง รัตนมงคลมาศ และคณะ, 2528)

ปัจจัยเอื้อที่อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้รับค่อนข้างสูงอีกประการหนึ่ง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับภาควิชา เรื่องการมีส่วนร่วมเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจ เพราะการรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมจะนำไปสู่ความรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบในสิ่งที่ได้ร่วมตัดสินใจและกระทำลงไป ซึ่งความรับผิดชอบนี้เป็นปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของงานโดยตรง ตามทฤษฎีของเฮอर्सเบอร์ก มีข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับประการ กล่าวคือในขณะที่อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ ในระดับภาควิชาค่อนข้างสูง แต่หากพิจารณาตามปัจจัยเอื้อที่อาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้รับในระดับค่อนข้างต่ำ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าภาควิชาค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระบบของมหาวิทยาลัยนั้นได้ใช้หัวหน้าภาควิชาเป็นผู้นัดตัดสินใจในระดับสูง เช่นระดับคณะแทนอาจารย์ในภาควิชาอยู่แล้ว

ส่วนปัจจัยเอื้อที่ได้รับค่อนข้างต่ำอีก 2 ด้าน ได้แก่ การได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม และการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย การที่อาจารย์ได้รับปัจจัยเอื้อสองด้านดังกล่าวค่อนข้างต่ำ เป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจแก้ไขอย่างรีบด่วน เพราะปัจจัยทั้งสองเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และผลการปฏิบัติงานโดยตรง ตามทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮอर्सเบอร์ก ซึ่งกล่าวว่า การได้รับทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งหน่วยงานใดก็ตามที่พนักงานรู้สึกว่าจะงานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้า จะทำให้มีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติงาน และจะมีผลต่อผลผลิตและประสิทธิภาพของงานโดยตรง สำหรับการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย แม้จะไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของงาน แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจต่อหน่วยงานได้

เมื่อพิจารณาปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์แยกตามคณะ พบว่าคณะต่าง ๆ ได้รับปัจจัยเอื้อบางปัจจัยค่อนข้างสูงถึงสูงคล้ายคลึงกัน ได้แก่ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ เป็นต้น ส่วนปัจจัยเอื้อที่ได้รับค่อนข้างต่ำถึงต่ำ แม้จะมีแนวโน้มว่าบางปัจจัยได้รับคล้ายคลึงกันในแต่ละคณะ แต่ก็มีบางปัจจัยได้รับแตกต่างกัน ดังรายละเอียดที่จะอภิปรายดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาคณะที่ได้รับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ วิทยาลัยอิสลามศึกษา คณะแพทยศาสตร์ และโรงเรียนสาธิต ตามลำดับ มีเพียงบางปัจจัยที่เฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระทำการกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าภาควิชา และการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย

สำหรับปัจจัยเอื้อที่อาจารย์ของวิทยาลัยอิสลามศึกษาได้รับในระดับสูงและสูงกว่าคณะอื่นอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น สาเหตุอาจจะเป็นเพราะว่าจำนวนอาจารย์ในวิทยาลัยอิสลามศึกษายังมีน้อย ทำให้สะดวกต่อการร่วมพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกันได้มากกว่า

สำหรับคณะแพทยศาสตร์ เมื่อพิจารณาในภาพรวมได้รับปัจจัยเอื้อในระดับค่อนข้างสูง แต่เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ได้รับในระดับค่อนข้างสูง 6 ปัจจัย อีก 5 ปัจจัยได้รับในระดับค่อนข้างต่ำ ปัจจัยที่ได้รับค่อนข้างสูงและสูงกว่าบางคณะอย่างเด่นชัดได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกพร้อม ซึ่งคณะที่ได้รับปัจจัยนี้ในระดับค่อนข้างสูง เช่นเดียวกัน ได้แก่ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และโรงเรียนสาธิต ในขณะที่คณะทรัพยากรธรรมชาติและคณะวิทยาการจัดการ ได้รับปัจจัยด้านนี้ค่อนข้างต่ำกว่าคณะอื่น ทั้งนี้อาจจะเป็นเนื่องจากคณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนั้น ได้รับงบประมาณสนับสนุนค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับคณะอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย ราคาแพง และมีลักษณะพิเศษตามสาขาวิชาของตน ส่วนโรงเรียนสาธิตนั้นรู้สึกว่าได้ปัจจัยนี้ค่อนข้างสูง เนื่องจากทางโรงเรียนมีอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนมัธยมอื่น ๆ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์บางปัจจัยที่คณะต่าง ๆ ได้รับแตกต่างกันอย่างเด่นชัด กล่าวคือ ในบางคณะได้รับในลำดับต้น ๆ หรือค่อนข้างสูง ในขณะที่บางคณะได้รับในลำดับสุดท้ายหรือต่ำถึงค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ปัจจัยนี้ได้แก่ การมีเวลาเพียงพอในการค้นคว้าวิจัยและ/หรือทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งพบว่าคณะที่ได้รับค่อนข้างสูงเรียงตามลำดับ ได้แก่ วิทยาลัยอิสลามศึกษา คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะวิทยาการจัดการ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนคณะที่ได้รับในระดับต่ำและต่ำกว่าคณะอื่นอย่างชัดเจนได้แก่ คณะพยาบาลศาสตร์ และระดับค่อนข้างต่ำได้แก่ คณะทันตแพทยศาสตร์ ทั้งนี้เนื่องจากภาระงานในคณะพยาบาลศาสตร์และคณะทันตแพทยศาสตร์ เป็นภาระงานซึ่งต้องนิเทศนักศึกษาอย่างใกล้ชิด ในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงบนหอผู้ป่วยและ/หรือปฏิบัติในคลินิกทันตกรรม ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะมาค้นคว้าวิจัยและ/หรือทำผลงานทางวิชาการ

อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่า ปัญหาปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ เป็นปัญหาที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพราะปัจจัยเอื้อต่อการทำงาน มีผลเกี่ยวข้องโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจจะลาออกหรือโอนย้าย และ/หรือคงอยู่ของอาจารย์ เพราะถ้าปัญหานี้ไม่ได้รับการแก้ไข วิกฤติการณ์ขาดบุคลากรอาจารย์ก็จะเป็นปัญหาต่อไปไม่มีที่สิ้นสุด

### ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ โดยนำเอาปัจจัยที่ส่งเสริมการคงอยู่ ปัจจัยที่ส่งผลให้อาจารย์ลาออกหรือโอนย้าย และปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ มาพิจารณาหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อรักษาอาจารย์ที่มีอยู่และดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถมาทำงานในมหาวิทยาลัย
2. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์วิทยาเขตปัตตานีคงอยู่ ลาออกหรือโอนย้าย เป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นทั้งปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรสนับสนุนให้วิทยาเขตปัตตานี ได้ปรับปรุง และพัฒนาระบบงานให้คณาจารย์ได้ใช้ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น
3. วิทยาเขตหาดใหญ่เลือกปัจจัยคงอยู่ และปัจจัยที่ทำให้ลาออกหรือโอนย้ายเป็นดับ 1 คือ การมีอิสระในการทำงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรจะได้สนับสนุนให้อาจารย์มีอิสระในการทำงานมากขึ้น
4. ปัจจัยที่ทุกวิทยาเขตเลือกเป็นปัจจัยที่ทำให้ลาออกหรือโอนย้ายตรงกัน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ดังนั้นจึงควรหาทางเพิ่มรายได้ให้อาจารย์ โดยการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์
5. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงวิธีการที่ได้มาซึ่งผู้บริหารระดับภาควิชาและสูงกว่า เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น