

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออก หรือโอนย้ายของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของอาจารย์ การลาออกหรือการโอนย้าย ระดับความคิดที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของคณาจารย์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์ทุกคนในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 1,242 คน ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 567 คน หรือร้อยละ 45.65 ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามหน่วยงาน

คณะ	จำนวน อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม				ร้อยละของผู้ตอบ แบบสอบถาม
		ชาย	หญิง	ไม่ระบุ	รวม	
วิศวกรรมศาสตร์	105	34	4		38	36.19
วิทยาศาสตร์	227	33	44		77	33.92
แพทยศาสตร์	186	57	31		88	47.31
วิทยาการจัดการ	64	15	7		22	34.38
ทรัพยากรธรรมชาติ	99	27	11		38	38.88
เภสัชศาสตร์	61	15	13		28	45.90
พยาบาลศาสตร์	107	1	80		81	75.70
ทันตแพทยศาสตร์	84	11	13		24	28.57
ศึกษาศาสตร์&โรงเรียนสาธิต	109	36	17		53	48.62
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	98	19	25	2	46	46.94
วิทยาศาสตร์&เทคโนโลยี	71	21	22	1	44	61.97
วิทยาลัยอิสลามศึกษา	9	3	1		4	44.44
วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต	17	7	7		14	82.35
วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี	5	4	1		5	100.00
ไม่ระบุ		3	2		5	
รวม	1,242	286	278	3	567	45.65

ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แยกเป็น 4 ส่วนคือ

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของคณาจารย์
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์
- × ส่วนที่ 3 ระดับความคิดที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของคณาจารย์

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของอาจารย์

ผลการศึกษาสาเหตุของการคงอยู่ของอาจารย์จากปัจจัยต่าง ๆ 40 ปัจจัยใน 6 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ลักษณะงานของอาจารย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว สวัสดิการที่อยู่อาศัยและเศรษฐกิจ พบว่า แต่ละปัจจัยมีความสำคัญต่อการคงอยู่ของอาจารย์เรียงตามลำดับ ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่

คะแนน	อันดับที่	ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ	ด้าน
395	1	13. ความมีอิสระในการทำงาน	ลักษณะงานของอาจารย์
363	2	12. ความชอบในอาชีพการงาน เป็นอาจารย์	ลักษณะงานของอาจารย์
334	3	1. การมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
194	4	2. การมีโอกาสดำเนินการหาความรู้ความสามารถตามความต้องการ	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
180	5	30. การได้อยู่กับครอบครัว	ด้านครอบครัว
146	6	34. สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
138	7	25. การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
88	8	29. การมีโอกาสดำเนินการมีอุปการะคุณ	ด้านครอบครัว
87	9	14. ความรู้สึกเป็นเกียรติและมีศักดิ์ศรีของอาชีพ	ลักษณะงานของอาจารย์
73	10	27. การได้อยู่ใกล้ชิดกับญาติพี่น้อง	ด้านครอบครัว
72	11	15. การมีโอกาสดำเนินการวิชาการที่ท้าทายความสามารถ	ลักษณะงานของอาจารย์

ตาราง 4.2 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ (ต่อ)

คะแนน	อันดับ ที่	ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ	ด้าน
71	12	6. การมีโอกาสดูแลศึกษาค้นคว้าหรือวิจัยอย่างเต็มที่	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
68	13	21. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
62	14	3. การได้รับงานและหน้าที่ที่เหมาะสม	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
51	15	20. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหาร	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
44	16	42. ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
42	17	41. สภาพแวดล้อมในท้องถิ่น (ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น)	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
40	18	31. การมีโอกาสดูแลบุตรที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน	ด้านครอบครัว
33	19	17. แนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับภาควิชา	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
33	20	9. การมีโอกาสดูแลสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการพัฒนาทางวิชาการ	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
32	21	10. การมีโอกาสรสร้างความสำเร็จและชื่อเสียงทางวิชาการ	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
31	22	45. การมีโอกาสดูแลประกอบอาชีพเสริม	ด้านเศรษฐกิจ
30	23	19. ระเบียบราชการ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
27	24	28. การมีโอกาสดูแลช่วยเหลือกิจการของตัวเอง บิดา/มารดาหรือญาติพี่น้อง	ด้านครอบครัว
26	25	4. การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
25	26	35. การอำนวยความสะดวกต่างๆในการอยู่อาศัย ที่มอ. จัตุให้	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
25	27	44. ค่าตอบแทนพิเศษที่มหาวิทยาลัยจัตุให้	ด้านเศรษฐกิจ
15	28	7. การมีโอกาสดูแลรับทุนสนับสนุนงานทางวิชาการ	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
14	29	22. ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 4.2 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ (ต่อ)

คะแนน	อันดับที่	ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ	ด้าน
12	30	18. แนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
12	31	24. การะงานที่ได้รับมอบหมาย	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
12	32	8. การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับภาคเอกชน	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
10	33	32. การมีโอกาสให้บุตรได้เรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง	ด้านครอบครัว
10	34	23. เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วไปในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
9	35	36. สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
4	36	5. การมีโอกาสได้มีกิจกรรมร่วมกับนักวิชาการที่มีชื่อเสียง	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3	37	40. สวัสดิการเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
3	38	37. สวัสดิการเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียน	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
2	39	38. สวัสดิการด้านการเงิน (เช่น เงินยืม เงินกู้)	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
0	40	39. สวัสดิการด้านนันทนาการ	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ แสดงว่าความมีอิสระในการทำงาน (ข้อ 13) ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ (ข้อ 12) และการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการคงอยู่ของอาจารย์มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ รองลงมาคือ การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ (ข้อ 2) การได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย (ข้อ 34) และการมีพันธะสัญญาการใช้ทุน (ข้อ 25) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยดังกล่าว

เมื่อพิจารณาปัจจัยตามด้านต่าง ๆ พบว่า ด้านลักษณะงานของอาจารย์ และด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ

จากการศึกษาปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุของการคงอยู่ที่มีความสำคัญ 5 อันดับแรก จำแนกตามตัวแปรอิสระต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ วิทยาเขต คณะ เพศ อายุ ภูมิลาเนา สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร ระดับ และอายุราชการ จะได้ผลสรุปดังตาราง 4.3-4.13 ดังนี้

ตาราง 4.3 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ จำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
หาดใหญ่	13	12	1	2	25
ปัตตานี	1	12	13	2	30
ภูเก็ต	1	30	12	2	13
สุราษฎร์ธานี	13	15	20	12	34
รวมทั้งมหาวิทยาลัย	13	12	1	2	30

จากตาราง 4.3 แสดงว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหาดใหญ่ มีความคิดเห็นเหมือนอาจารย์ภาพรวมของมหาวิทยาลัยใน 4 อันดับแรก มีเฉพาะอันดับ 5 เท่านั้นที่วิทยาเขตหาดใหญ่เลือก การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน (ข้อ 25) สำหรับวิทยาเขตปัตตานีให้อันดับความสำคัญในปัจจัย การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) ตามด้วยความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ (ข้อ 12) ความมีอิสระในการทำงาน (ข้อ 13) การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามต้องการ (ข้อ 2) และการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) ส่วนโครงการจัดตั้งวิทยาเขตภูเก็ตให้อันดับความสำคัญในเรื่องการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) ตามด้วยการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) ความชอบในอาชีพอาจารย์ (ข้อ 12) การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามต้องการ (ข้อ 2) และความมีอิสระในการทำงาน (ข้อ 13) โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีให้อันดับความสำคัญในเรื่องความมีอิสระในการทำงาน (ข้อ 13) ตามด้วยการมีโอกาสได้ทำงานวิชาการที่ทำหาความสามารถ (ข้อ 15) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหาร (ข้อ 20) ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ (ข้อ 12) และสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (ข้อ 34) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ จำแนกตามคณะ

คณะ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
วิศวกรรมศาสตร์	25	13	2	30	1
วิทยาศาสตร์	12	13	2	1	25
แพทยศาสตร์	1	12	13	2	25
วิทยาการจัดการ	12	13	1	29	34
ทรัพยากรธรรมชาติ	13	1	12	2	25
เภสัชศาสตร์	25	1	13	12	34
พยาบาลศาสตร์	13	1	30	34	12
ทันตแพทยศาสตร์	12	2	1	13	25
ศึกษาศาสตร์	13	1	12	30	14
โรงเรียนสาธิต	12	13	30	14	34
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	13	12	34	14
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	12	2	13	30
วิทยาลัยอิสลามศึกษา	12	13	14		
วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต	1	30	12	2	13
โครงการจัดตั้งวิทยาเขต- สุราษฎร์ธานี	13	15	20	12	34

จากตาราง 4.4 แสดงว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกมี 4 ปัจจัย ซึ่งได้จากการเลือกของอาจารย์ในคณะต่าง ๆ ดังนี้ ความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ (ข้อ 12) เป็นปัจจัยที่มีคณะให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก 5 คณะ คือ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะทันตแพทยศาสตร์ โรงเรียนสาธิต และวิทยาลัยอิสลามศึกษา สำหรับความมีอิสระในการทำงาน (ข้อ 13) มีคณะให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก 4 คณะ คือ คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) มีคณะต่าง ๆ ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก 4 คณะคือคณะแพทยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาลัยชุมชนภูเก็ต ส่วนการมีพันธะสัญญาใช้ทุน (ข้อ 25) เป็นปัจจัยที่มีคณะให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก 2 คณะ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะเภสัชศาสตร์

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ที่ได้รับการเลือกจากคณะต่าง ๆ เป็นอันดับที่ 1-5 พบว่า ปัจจัยที่มีการเลือกเฉพาะบางคณะ คือ คณะวิทยาการจัดการเลือกการมีโอกาสได้ดูแลผู้มีอุปการะคุณ (ข้อ 29) โครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีเลือกการมีโอกาสได้ทำงานวิชาการที่ทำหายความสามารถ(ข้อ 15) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหาร (ข้อ 20) นอกจากนี้ยังพบว่าทุกคณะในวิทยาเขตปัตตานี (ยกเว้นคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี) เลือกความรู้สึกเป็นเกียรติและมีศักดิ์ศรีในอาชีพอาจารย์ (ข้อ 14)

ตาราง 4.5 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่จำแนกตามเพศ

เพศ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
ชาย	13	1	12	2	25
หญิง	13	12	1	30	2

จากตาราง 4.5 แสดงว่าเพศชายและหญิงเลือกปัจจัยของการคงอยู่ 3 อันดับแรกคล้ายกัน ในส่วนที่มีความแตกต่างกัน คือ ในอันดับ 4 และ 5 โดยเพศชายเลือกการมีทักษะสัญญาการใช้ทุน (ข้อ 25) ขณะที่เพศหญิงให้ความสำคัญในเรื่องของการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30)

ตาราง 4.6 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
น้อยกว่า 25 ปี	2	25	12	1	13
25-29 ปี	12	1	13	2	25
30-34 ปี	13	12	1	2	25
35-39 ปี	13	12	1	30	34
40-44 ปี	13	1	12	34	30
45-49 ปี	12	13	1	30	14
50-54 ปี	13	1	12	14	30
มากกว่า 54 ปี	12	2	13	1	30

จากตาราง 4.6 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 25 - 54 ปี เลือกปัจจัยของการคงอยู่ 3 อันดับแรกคล้ายกัน ในขณะที่อาจารย์ที่อายุน้อยกว่า 25 ปี เลือกการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ (ข้อ 2) การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน (ข้อ 25) และความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ (ข้อ 12) เป็นปัจจัยของการคงอยู่ 3 อันดับแรก ส่วนที่มีอายุ 54 ปีขึ้นไปเลือกความชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ (ข้อ 12) การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ (ข้อ 2) และความมีอิสระในการทำงาน (ข้อ 13) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่จำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
กรุงเทพฯ	1	13	12	2	34
ภาคกลาง	13	12	1	2	34
ภาคตะวันออก	13	12	21	1	2
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	13	12	1	25	2
ภาคเหนือ	12	13	1	30	2
ภาคใต้	13	12	1	30	2

จากตาราง 4.7 แสดงว่า อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาในภูมิภาคต่าง ๆ มีความคิดคล้ายกันใน 5 อันดับแรก ในส่วนที่แตกต่างกัน คือ ภาคตะวันออกให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 21) ภาคกลางและกรุงเทพฯ ให้ความสำคัญในเรื่องสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย (ข้อ 34) ภาคเหนือและภาคใต้ให้ความสำคัญในเรื่องการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) ในขณะที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้ความสำคัญในเรื่องการมีพันธะสัญญาการใช้ทุน (ข้อ 25)

ตาราง 4.8 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
โสด	13	1	12	2	25
สมรส	13	12	1	30	2

จากตาราง 4.8 แสดงว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดคล้ายกันใน 3 อันดับแรก แต่ที่ต่างกันคือในอันดับ 4 และ 5 โดยผู้ที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญในเรื่อง การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน (ข้อ 25) ขณะที่ผู้สมรสแล้วให้ความสำคัญในเรื่องการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30)

ตาราง 4.9 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่จนแก่ตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
ปริญญาตรี	12	2	1	13	30
ปริญญาโท	13	12	1	2	30
ปริญญาเอก	13	1	12	25	30

จากตาราง 4.9 แสดงว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาทุกระดับเลือกเหมือนกัน 4 ปัจจัยใน 5 อันดับแรก สำหรับปัจจัยที่เลือกต่างกันคือ ปริญญาเอก เลือกการมีพันธะสัญญาการใช้ทุน (ข้อ 25) ขณะที่ปริญญาตรี และปริญญาโท เลือกการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ (ข้อ 2)

ตาราง 4.10 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่จนแก่ตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
อาจารย์	13	12	1	2	30
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	13	12	1	30	34
รองศาสตราจารย์	1	13	12	2	30

จากตาราง 4.10 แสดงว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันเลือกเหมือนกัน 4 ปัจจัยใน 5 อันดับแรก ส่วนที่ต่างกันคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์เลือกสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (ข้อ 34) ขณะที่อาจารย์และรองศาสตราจารย์เลือกการมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ (ข้อ 2)

ตาราง 4.11 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่จำแนกตามตำแหน่งบริหาร

ตำแหน่งบริหาร	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
ผู้ไม่มีตำแหน่งบริหาร	13	12	1	2	30
ผู้บริหารระดับภาควิชา	13	12	1	2	25
ผู้บริหารระดับคณะ	1	13	12	30	34
ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย	13	1	12	2	34

จากตาราง 4.11 แสดงว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหารทุกระดับเลือกปัจจัยคล้ายกันใน 5 อันดับแรก ส่วนที่ต่างกันคือ ผู้บริหารระดับภาควิชาเลือกการมีพันธะสัญญาการใช้ทุน (ข้อ 25) ผู้บริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัยเลือกสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย (ข้อ 34) และผู้บริหารระดับคณะและผู้ไม่มีตำแหน่งบริหารเลือกการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30)

ตาราง 4.12 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่จำแนกตามระดับ

ระดับ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
ระดับ 3	2	1	12	13	25
ระดับ 4	13	12	1	2	25
ระดับ 5	12	1	2	13	30
ระดับ 6	13	12	1	30	34
ระดับ 7	13	12	1	30	34
ระดับ 8	12	1	13	30	34
ระดับ 9	1	12	2	13	30

จากตาราง 4.12 แสดงว่าอาจารย์ที่มีระดับต่างๆ เลือกปัจจัยเหมือนกันทั้ง 5 ปัจจัยเป็นกลุ่มๆ โดยในแต่ละกลุ่มเลือกปัจจัยที่ต่างกับกลุ่มอื่น ๆ คือ ระดับ 3, 4 เลือกการมีพันธะสัญญาการใช้ทุน (ข้อ 25) ระดับ 5, 9 เลือกการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) และระดับ 6-8 เลือกสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย (ข้อ 34)

ตาราง 4.13 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
1 - 5 ปี	12	1	13	2	30
6 -10 ปี	13	1	12	2	30
11 -15 ปี	12	13	1	34	30
16 -20 ปี	13	12	1	34	2
21 -25 ปี	12	13	1	34	30

จากตาราง 4.13 แสดงว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีความคิดคล้ายกันใน 3 อันดับแรก แต่ที่ต่างกัน คือ ในอันดับ 4 และ 5 พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี ให้ความสำคัญในเรื่องการมีโอกาสดำเนินการตามความรู้ความสามารถตามความต้องการ (ข้อ 2) และการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) ขณะที่ผู้ที่มีอายุราชการ 11-25 ปี เลือกสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัย (ข้อ 34) เป็นอันดับที่ 4 โดยผู้ที่มีอายุราชการ 11-15 และ 21-25 ปี เลือกการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) เป็นอันดับที่ 5 ขณะที่ผู้ที่มีอายุราชการ 16-20 ปี เลือกการมีโอกาสดำเนินการตามความรู้ความสามารถตามต้องการ (ข้อ 2) เป็นอันดับที่ 5

ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย

ผลการศึกษา อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายของ
อาจารย์ จากปัจจัยต่าง ๆ 38 ปัจจัย แสดงไว้ในตาราง 4.14 ดังนี้

ตาราง 4.14 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย

คะแนน	อันดับ ที่	ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ	ด้าน
223	1	40. การมีโอกาสจะได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม	เศรษฐกิจ
164	2	30. ความต้องการอยู่กับครอบครัว	ครอบครัว
154	3	1. การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
125	4	14. ความไม่มีอิสระในการทำงาน	ลักษณะงานของอาจารย์
125	5	19. แนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหาร ระดับสูงกว่าภาควิชา	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
119	6	2. การไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
115	7	37. ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
110	8	29. ความต้องการมีโอกาสดูแลผู้มีอุปการะคุณ	ครอบครัว
100	9	18. แนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหาร ระดับภาควิชา	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
77	10	20. ระบบราชการ	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
66	11	27. ความต้องการได้อยู่ใกล้ชิดกับญาติพี่น้อง	ครอบครัว
61	12	6. การไม่มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหรือวิจัยอย่างเต็มที่	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
58	13	3. การไม่มีโอกาสได้รับงานและหน้าที่ที่เหมาะสม	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
57	14	41. การไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่มหาวิทยาลัยจัดให้	เศรษฐกิจ
55	15	34. สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัยไม่ เหมาะสม	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
52	16	4. การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งทางวิชาการ	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
51	17	21. การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้บริหาร	สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตาราง 4.14 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย (ต่อ)

คะแนน	อันดับ ที่	ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ	ด้าน
48	18	31. ความต้องการมีโอกาสดูแลบุตรที่อยู่ในวัยศึกษาแล้ว เรียนอย่างใกล้ชิด	ครอบครัว
47	19	42. การไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่รัฐบาลจัดให้	เศรษฐกิจ
46	20	32. ความต้องการให้บุตรได้เรียนในสถานศึกษาที่มี คุณภาพสูง	ครอบครัว
44	21	43. การไม่มีโอกาสได้ประกอบอาชีพเสริม	เศรษฐกิจ
41	22	28. ความต้องการช่วยเหลือดูแลกิจการของตัวเอง บิดา/มารดาหรือญาติพี่น้อง	ครอบครัว
39	23	13. ความไม่ชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์	ลักษณะงานของอาจารย์
38	24	38. ความห่างไกลจากศูนย์กลางวิชาการในส่วนกลาง	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
29	25	9. การไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการ พัฒนาทางวิชาการ	ความก้าวหน้าในอาชีพ
27	26	15. การไม่มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ อย่างเต็มที่	ลักษณะงานของอาจารย์
24	27	23. ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
22	28	35. ขาดการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการอยู่อาศัย ที่มอ. จัดให้	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
20	29	10. การไม่มีโอกาสสร้างความสำเร็จและชื่อเสียงทาง วิชาการ	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
14	30	24. เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วไปในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
13	31	36. สภาพแวดล้อมในท้องถิ่น (ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น)	สวัสดิการและที่อยู่อาศัย
13	32	5. การไม่มีโอกาสที่จะได้มีกิจกรรมร่วมกับนักวิชาการ ที่มีชื่อเสียง	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ตาราง 4.14 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย (ต่อ)

คะแนน	อันดับ ที่	ปัจจัยที่เป็นสาเหตุ	ด้าน
11	33	22. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
11	34	7. การไม่มีโอกาสได้รับทุนสนับสนุนงานทางวิชาการ	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
9	35	16. การไม่มีเวลาว่างพอที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ตาม ต้องการ	ลักษณะงานของอาจารย์
9	36	25. ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3	37	8. การไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน กับภาคเอกชน/ชุมชน	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
3	38	11. ความต้องการที่จะได้อยู่ในสถาบันที่มีชื่อเสียงกว่า เดิม	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ตาราง 4.14 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายที่มีความสำคัญจำนวน 9 ปัจจัย จาก 38 ปัจจัย ปัจจัยที่มีความสำคัญสูงสุด คือ การมีโอกาสดำเนินงานที่
เหมาะสมกว่าเดิม (ข้อ 40) รองลงไปได้แก่ ความต้องการอยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) และการไม่มี
โอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) และรองลงไปอีกคือ ความไม่มีอิสระในการทำงาน
(ข้อ 14) แนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา (ข้อ 19) การไม่มีโอกาสได้
พัฒนาความรู้ความสามารถ (ข้อ 2) ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน (ข้อ 37) ความต้องการ
ดูแลผู้มีอุปการะคุณ (ข้อ 29) และแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชา (ข้อ 18)
ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่เหลือมีความสำคัญน้อยกว่าปัจจัยดังกล่าว

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านต่าง ๆ พบว่า ทั้ง 9 ปัจจัยข้างต้นที่เป็นสาเหตุของการลาออก-
หรือโอนย้ายเป็นปัจจัยด้านครอบครัว ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านละ 2 ปัจจัย และเป็นปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ลักษณะงานของอาจารย์ และสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่
ด้านละ 1 ปัจจัย

จากการศึกษาปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายที่มีความสำคัญ 5 อันดับ
แรก จำแนกตามตัวแปรอิสระต่าง ๆ ดังเสนอในตาราง 4.15 - 4.25 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.15 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย
งานเนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
หาดใหญ่	40	30	14	2	1
ปัตตานี	1	37	40	29	30
ภูเก็ต	29	43	41	40	42
สุราษฎร์ธานี	14	21	40	1	2
รวมทั้งมหาวิทยาลัย	40	30	1	14	19

ตาราง 4.15 แสดงว่าอาจารย์ทั้ง 4 วิทยาเขตเลือกปัจจัยที่เป็นอันดับที่ 1 ไม่เหมือนกันคือวิทยาเขตหาดใหญ่เลือกการมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่า (ข้อ 40) วิทยาเขตปัตตานีเลือกการไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) วิทยาเขตภูเก็ตเลือกความต้องการมีโอกาสได้ดูแลผู้อุปการะคุณ (ข้อ 29) วิทยาเขตสุราษฎร์ธานีเลือกความไม่มีอิสระในการทำงาน (ข้อ 14)

เมื่อเปรียบเทียบกับภาพรวมของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัย พบว่า คณาจารย์ในวิทยาเขตหาดใหญ่มีความคิดเห็นเหมือนภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัยใน 5 อันดับแรก มีเฉพาะอันดับ 4 เท่านั้นที่วิทยาเขตหาดใหญ่ เลือก การไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (ข้อ 2) สำหรับวิทยาเขตปัตตานีเลือกไม่เหมือนภาพรวมของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยในอันดับที่ 2 และ 4 โดยเลือกความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน (ข้อ 37) และความต้องการมีโอกาสดูแลผู้อุปการะคุณ (ข้อ 29) แทน

ตาราง 4.16 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย
จำแนกตามคณะ

คณะ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
วิศวกรรมศาสตร์	40	30	14	1	29
วิทยาศาสตร์	2	40	6	30	21
แพทยศาสตร์	18	1	40	32	19
วิทยาการจัดการ	19	40	30	20	6
ทรัพยากรธรรมชาติ	40	20	19	42	14
เภสัชศาสตร์	40	6	20	37	41
พยาบาลศาสตร์	30	14	40	1	19
ทันตแพทยศาสตร์	19	40	20	1	2
ศึกษาศาสตร์	37	40	38	14	1
โรงเรียนสาธิต	37	40	30	1	3
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	29	37	34	40
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	37	29	14	30
วิทยาลัยอิสลามศึกษา	1	40	43		

ตาราง 4.16 แสดงว่าปัจจัยที่อาจารย์ในคณะต่าง ๆ เลือกเป็นอันดับที่ 1 แตกต่างกัน ดังนี้ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติ และเภสัชศาสตร์เลือกการมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม (ข้อ 40) ส่วนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาลัยอิสลามศึกษาเลือกการไม่มีโอกาสใช้ความรู้อย่างเต็มที่ (ข้อ 1) คณะศึกษาศาสตร์และโรงเรียนสาธิตเลือกความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน (ข้อ 37) สำหรับคณะวิทยาการจัดการ และคณะทันตแพทยศาสตร์ เลือกแนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา (ข้อ 19) ขณะที่คณะวิทยาศาสตร์เลือกการไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น (ข้อ 2)

ปัจจัยที่มีการเลือกเฉพาะบางคณะ คือ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์เลือกการไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น (ข้อ 2) วิทยาลัยอิสลามศึกษาเลือกการไม่มีโอกาส

ประกอบอาชีพเสริม (ข้อ 43) คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะเภสัชศาสตร์
เลือกการไม่มีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าหรือวิจัยอย่างเต็มที่ (ข้อ 6) คณะวิทยาศาสตร์เลือกการไม่
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร (ข้อ 21) คณะแพทยศาสตร์เลือกแนวความคิด
และการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชา (ข้อ 18) และความต้องการให้บุตรได้เรียนในสถาน-
ศึกษาที่มีคุณภาพสูง (ข้อ 32) คณะวิทยาการจัดการ คณะทรัพยากรธรรมชาติและคณะพยาบาลศาสตร์
และคณะทันตแพทยศาสตร์ เลือกปัจจัยแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิ-
ชา (ข้อ 19) คณะวิทยาการจัดการ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ เลือกปัจจัย
ระบบราชการ (ข้อ 20) โรงเรียนสาธิตเลือกปัจจัยการไม่มีโอกาสได้รับงานและหน้าที่ที่เหมาะสม
(ข้อ 3) สำหรับปัจจัย ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินมีเลือกทุกคณะในวิทยาเขตปัตตานี
ยกเว้นวิทยาลัยอิสลามศึกษา และมีคณะเภสัชศาสตร์ วิทยาเขตหาดใหญ่เลือกอีกหนึ่งคณะ คณะ
ที่เลือกปัจจัยความไม่มีอิสระในการทำงาน (ข้อ 14) ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะทรัพยากร-
ธรรมชาติและคณะพยาบาลศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ส่วนคณะ
เภสัชศาสตร์เลือกปัจจัยการไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่มหาวิทยาลัยจัดให้ (ข้อ 41) คณะที่เลือก
ปัจจัยการมีโอกาสได้ดูแลผู้มีอุปการะคุณ (ข้อ 29) คือคณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เลือก
ปัจจัยสวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยในมหาวิทยาลัยไม่เหมาะสม (ข้อ 34)

ตาราง 4.17 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการโอนย้ายหรือลาออก จำแนกตามเพศ

เพศ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
ชาย	40	1	14	30	19
หญิง	30	2	40	29	37

ตาราง 4.17 แสดงว่า ปัจจัยที่เลือกเป็นอันดับ 1 ของเพศชายและเพศหญิงไม่เหมือน
กัน คือ เพศชายเลือกการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม (ข้อ 40) ในขณะที่เพศหญิงเห็นว่าความ
ต้องการได้อยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) เป็นความสำคัญอันดับ 1 สำหรับปัจจัยที่เหลือเพศชายและหญิง
เลือกแตกต่างกัน คือ เพศชายเลือกการไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) ความ
ไม่มีอิสระในการทำงาน (ข้อ 14) และแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา

(ข้อ 19) ขณะที่เพศหญิง เลือกการไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น (ข้อ 2) ความต้องการมีโอกาสดูแลผู้ถือภาระคุณ (ข้อ 29) และความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ข้อ 37)

ตาราง 4.18 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย จำนวนตามอายุ

อายุ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
น้อยกว่า 25 ปี	40	2	29	1	19
25-29 ปี	40	30	2	1	29
30-34 ปี	40	2	30	37	1
35-39 ปี	40	14	30	19	1
40-44 ปี	1	14	30	40	37
45-49 ปี	40	30	1	37	19
50-54 ปี	1	2	37	19	40
มากกว่า 54 ปี	37	19	18	1	14

ตาราง 4.18 แสดงว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี และระหว่าง 45 - 49 ปี เลือกการมีโอกาสดำเนินงานที่ใหม่ดีกว่าเดิม (ข้อ 40) เป็นอันดับ 1 อาจารย์ที่มีอายุ 40-44 ปี และ 50-54 ปี เลือกการไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) เป็นอันดับ 1 ส่วนที่อายุ 54 ปีขึ้นไปเลือกความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน (ข้อ 37) และทุกระดับอายุเลือกการมีโอกาสดำเนินงานที่ใหม่ดีกว่าเดิม (ข้อ 40) ยกเว้นระดับอายุสูงกว่า 54 ปี ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ 25 - 49 ปี เลือกปัจจัยความต้องการอยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) ขณะที่ระดับอายุต่ำกว่า 25 ปีและสูงกว่า 54 ปีไม่เลือกปัจจัยนี้

ตาราง 4.19 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายงานแก่ตามภูมิภาค

ภูมิภาค	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
กรุงเทพฯ	29	40	30	19	1
ภาคกลาง	19	37	30	14	29
ภาคตะวันออก	37	30	19	29	40
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	14	19	29	30
ภาคเหนือ	37	40	1	14	18
ภาคใต้	40	1	29	14	2

ตาราง 4.19 แสดงว่าการเลือกในอันดับ 1 นั้นมีความแตกต่างกันดังนี้ อาจารย์ที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเลือกการมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม (ข้อ 40) ส่วนภาคตะวันออกกับภาคเหนือเลือกความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน (ข้อ 37) สำหรับกรุงเทพฯ เลือกความต้องการมีโอกาสดูแลผู้มีอุปการะคุณ (ข้อ 29) และภาคกลางเลือกแนวคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา (ข้อ 19) ปัจจัยที่มีการเลือกเฉพาะบางภาค คือ ภาคใต้เลือกการไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น (ข้อ 2) ภาคใต้ ภาคเหนือ และภาคกลางเลือกการไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) นอกจากนี้ภาคกลาง ภาคตะวันออก และภาคเหนือยังเลือกความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน (ข้อ 37) อีกด้วย

ตาราง 4.20 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย งานแก่ตามวุฒิการศึกษา

วุฒิ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
ปริญญาตรี	2	37	1	30	29
ปริญญาโท	40	1	30	14	2
ปริญญาเอก	30	19	40	1	29

ตาราง 4.20 แสดงว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีเลือกการไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น (ข้อ 2) ปริญญาโทเลือกการมีโอกาสดำเนินงานที่เงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม (ข้อ 40) และปริญญาเอกเลือกความต้องการอยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) เป็นอันดับ 1

ตาราง 4.21 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายงานตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
อาจารย์	40	2	30	1	29
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	40	19	30	1	14
รองศาสตราจารย์	1	19	27	14	18

ตาราง 4.21 แสดงว่า อาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์เลือกปัจจัยการมีโอกาสดำเนินงานที่เงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม (ข้อ 40) เป็นอันดับ 1 ส่วนรองศาสตราจารย์เลือกปัจจัยการไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) เป็นอันดับ 1 ปัจจัยที่ทุกกลุ่มเลือกคือการไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1)

ตาราง 4.22 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายงานตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
โสด	1	40	29	2	14
สมรส	40	30	19	37	1

ตาราง 4.22 แสดงว่า ปัจจัยที่ทั้งอาจารย์ที่เป็นโสดและสมรสเลือกเหมือนกัน คือ การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) และการมีโอกาสดำเนินงานที่เงินเดือนที่สูงกว่าเดิม (ข้อ 40) โดยที่ผู้เป็นโสดเลือกการไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) เป็นอันดับ 1 ขณะที่ผู้สมรสแล้วเลือกการมีโอกาสดำเนินงานที่เงินเดือนที่สูงกว่าเดิม (ข้อ 40) เป็นอันดับ 1

ตาราง 4.23 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายงานแก่ตามตำแหน่งบริหาร

ตำแหน่งบริหาร	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
ผู้ไม่มีตำแหน่งบริหาร	40	30	2	14	1
ผู้บริหารระดับภาควิชา	40	19	1	29	30
ผู้บริหารระดับคณะ	1	14	37	18	29
ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย	1	19	14	-	-

ตาราง 4.23 แสดงว่า ปัจจัยที่มีการเลือกจากอาจารย์ทุกกลุ่ม คือ การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) โดยผู้บริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัยเลือกเป็นอันดับ 1 ส่วนผู้บริหารระดับภาควิชาและผู้ไม่มีตำแหน่งบริหารเลือกการมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม (ข้อ 40) เป็นอันดับ 1

ตาราง 4.24 อันดับความสำคัญของปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายงานแก่ตามระดับ

ระดับ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
ระดับ 3	2	40	1	29	30
ระดับ 4	40	29	30	37	1
ระดับ 5	2	30	1	14	40
ระดับ 6	40	2	1	18	19
ระดับ 7	30	19	40	14	18
ระดับ 8	19	1	30	14	37
ระดับ 9	1	37	14	18	40

ตาราง 4.24 แสดงว่า บัณฑิตที่มีการเลือกเป็นอันดับ 1 แตกต่างกันดังนี้อาจารย์ในกลุ่มระดับ 3 และ 5 เลือกการไม่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น (ข้อ 2) ระดับ 4 และ 6 เลือกการมีโอกาสได้เงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม (ข้อ 40) ระดับ 7 เลือกความต้องการการอยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) ระดับ 8 เลือกแนวคิดและการกระทำของผู้บริหารที่สูงกว่าภาควิชา (ข้อ 19) และระดับ 9 เลือกการไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) เกือบทุกระดับเลือกบัณฑิตการมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม(ข้อ 40)ใน 5 อันดับแรก ยกเว้นระดับ 8 ที่ไม่ได้เลือก และเกือบทุกระดับเลือกบัณฑิตการไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) ยกเว้นระดับ 7 ที่ไม่ได้เลือก

ตาราง 4.25 อันดับความสำคัญของบัณฑิตที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย จำนวนตามอายุราชการ

อายุราชการ	อันดับที่ 1 ข้อที่	อันดับที่ 2 ข้อที่	อันดับที่ 3 ข้อที่	อันดับที่ 4 ข้อที่	อันดับที่ 5 ข้อที่
1-5 ปี	40	2	30	1	29
6-10 ปี	40	30	29	19	1
11-15 ปี	1	19	40	14	30
16-20 ปี	30	37	1	14	19
21-25 ปี	40	1	30	19	18

ตาราง 4.25 แสดงว่า บัณฑิตที่อาจารย์ทุกอายุราชการเลือกใน 5 อันดับแรกได้แก่การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ข้อ 1) และความต้องการการอยู่กับครอบครัว (ข้อ 30) นอกจากนี้ บัณฑิตที่เกี่ยวกับการมีโอกาสได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม (ข้อ 40) เป็นบัณฑิตที่เกือบทุกกลุ่มอายุราชการเลือก เว้นแต่กลุ่มที่มีอายุราชการ 16-20 ปีเท่านั้นที่ไม่เลือก และในกลุ่มที่มีอายุราชการ 6 ปีขึ้นไปเลือกบัณฑิตที่เกี่ยวกับแนวความคิดและการกระทำของผู้บริหารระดับภาควิชา (ข้อ 19) อีกด้วย

ระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผลการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับระดับความคิดของอาจารย์ที่จะลาออกหรือโอนย้ายจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สรุปได้ดังนี้

3.1 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมและจำแนกตามวิทยาเขต (แสดงในตาราง 4.26)

ตาราง 4.26 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยภาพรวมและจำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	จำนวน ผู้ตอบแบบ สอบถาม	ยัง ไม่คิดไป	คิดจะ ไป	ระดับความคิดที่จะไป					ไม่ระบุ
				จากมอ. :	จากมอ. :	10-20%	30-40%	50-60%	
หาดใหญ่	396	49.24%	44.95%	5.05%	10.86%	14.65%	8.08%	6.31%	5.81%
ปัตตานี	147	4.22%	44.90%	5.44%	6.12%	17.69%	8.84%	6.80%	10.88%
ภูเก็ต	14	64.29%	28.57%		7.14%	21.43%			7.14%
สุราษฎร์ธานี	5	80.00%	20.00%		20.00%				
ไม่ระบุ	5	40.00%	40.00%				20.00%	20.00%	20.00%
รวม	567	48.50%	44.27%	4.94%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.23%

จากตาราง 4.26 จะเห็นว่าโดยภาพรวมอาจารย์ยังไม่คิดไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ร้อยละ 48.50 และคิดที่จะไปจากมหาวิทยาลัยร้อยละ 44.27 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาเขต จะเห็นว่า วิทยาเขตหาดใหญ่และวิทยาเขตปัตตานีมีความคิดที่จะไปหรือคิดที่จะอยู่ก้ำกึ่งกัน โดยที่ วิทยาเขตหาดใหญ่คิดที่จะไปร้อยละ 44.95 และคิดจะอยู่ร้อยละ 49.24 ขณะที่วิทยาเขตปัตตานีคิดจะไปร้อยละ 44.90 และคิดที่จะอยู่ร้อยละ 44.22

สำหรับวิทยาเขตภูเก็ต และวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีนั้นยังไม่คิดไปจากมหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 64.29 และร้อยละ 80 ตามลำดับ

ขณะเดียวกันเมื่อพิจารณาถึง ระดับความคิดของกลุ่มอาจารย์ที่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์นั้น จะเห็นว่าถ้าใช้ระดับความคิดที่จะ ไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไปมีถึงร้อยละ 29.80 ขณะที่ มีผู้คิดจะไปต่ำกว่าระดับ 50% มีเพียงร้อยละ 14.46

เมื่อพิจารณาเฉพาะวิทยาเขตที่ใหญ่ อันได้แก่ วิทยาเขตหาดใหญ่ และวิทยาเขตปัตตานี นั้น พบว่า ระดับความคิดของอาจารย์ที่คิดจะไปในระดับ 50% ขึ้นไปในวิทยาเขตหาดใหญ่นั้น มีร้อยละ 29.04 และในวิทยาเขตปัตตานีร้อยละ 33.33

3.2 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตาม คณะ (ดังรายละเอียดในตาราง 4.27)

ตาราง 4.27 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามคณะ

คณะ	จำนวน ผตอบแบบ สอบถาม	ยัง ไม่คิดไป : จากผอ.	คิดจะ ไป : จากผอ.	ระดับความคิดที่จะ ไป					ไม่ระบุ
				10-20%	30-40%	50-60%	70-80%	90-100%	
วิศวกรรมศาสตร์	38	47.37%	44.74%		7.89%	23.68%	2.63%	10.53%	7.89%
วิทยาศาสตร์	77	51.95%	40.26%	3.90%	12.99%	12.99%	7.79%	2.60%	7.79%
แพทยศาสตร์	88	51.14%	40.91%	2.27%	10.23%	14.77%	6.82%	6.82%	7.95%
วิทยาการจัดการ	22	54.55%	45.45%	4.55%	4.55%	27.27%			9.09%
ทรัพยากรธรรมชาติ	38	65.79%	34.21%	7.89%	7.89%	5.26%	7.89%	5.26%	
เกษตรศาสตร์	28	32.14%	67.86%	10.71%	21.43%	10.71%	25.00%		
พยาบาลศาสตร์	81	45.68%	49.38%	6.17%	11.11%	12.35%	11.11%	8.64%	4.94%
ทันตแพทยศาสตร์	24	37.50%	50.00%	12.50%	8.33%	20.83%		8.33%	12.50%
ศึกษาศาสตร์	33	51.52%	39.39%	6.06%	15.15%	12.12%	3.03%	3.03%	9.09%
โรงเรียนสาธิต	20	25.00%	60.00%	5.00%	5.00%	25.00%	10.00%	15.00%	15.00%
มนุษยศาสตร์&สังคมศาสตร์	46	41.30%	47.83%	8.70%		15.22%	13.04%	10.87%	10.87%
วิทยาศาสตร์&เทคโนโลยี	44	47.73%	43.18%	2.27	6.82%	22.73%	9.09%	2.27%	9.09%
วิทยาลัยอิสลามศึกษา	4	75.00%							25.00%
วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต	14	64.29%	28.57%		7.14%	21.43%			7.14%
สภามหาวิทยาลัย	5	80.00%	20.00%		20.00%				
ไม่ระบุ	5	40.00%	40.00%				20.00%	20.00%	20.00%
รวม	567	48.50%	44.27%	4.94%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.23%

จากตาราง 4.27 พบว่า อาจารย์ในคณะที่คิดจะไปในระดับร้อยละ 50 ขึ้นไปมี 3 คณะ คือ คณะเภสัชศาสตร์ (ร้อยละ 67.86) โรงเรียนสาธิต (ร้อยละ 60) และคณะทันตแพทยศาสตร์ (ร้อยละ 50) ส่วนอาจารย์ในคณะที่คิดเห็นว่ายังไม่คิดไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ร้อยละ 50 ขึ้นไปมี 4 คณะ คือ คณะทรัพยากรธรรมชาติ (ร้อยละ 65.79) คณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 51.95) คณะศึกษาศาสตร์ (ร้อยละ 51.52) และคณะแพทยศาสตร์ (ร้อยละ 51.14)

เมื่อพิจารณาเฉพาะอาจารย์ในคณะที่มีระดับความคิดที่จะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไป พบว่า คณะเภสัชศาสตร์อยากไปร้อยละ 35.71 โรงเรียนสาธิตอยากไปร้อยละ 50 และคณะทันตแพทยศาสตร์อยากไปร้อยละ 29.16

3.3 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ และตำแหน่งบริหาร (ดังรายละเอียดในตาราง 4.28-4.35)

ตาราง 4.28 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน : ยัง ไม่คิดไป : คิดจะ ไป.		ระดับความคิดที่จะ ไป					ไม่ระบุ	
	ผดอบแบบ : จากมอ.	: จากมอ.	-----:-----:-----:-----:-----						
	สอบถาม :	:	10-20%	30-40%	50-60%	70-80%	90-100%		
ชาย	286	: 47.55%	: 44.41%	3.85%	9.44%	16.78%	9.09%	5.24%	8.04%
หญิง	278	: 49.64%	: 44.80%	6.12%	9.71%	14.03%	7.19%	7.55%	5.76%
ไม่ระบุ	3	: 33.33%	:	:	:	:	:	:	66.67%
รวม	567	: 48.50%	: 44.27%	4.94%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.23%

จากตาราง 4.28 พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ทั้ง 2 เพศไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ทั้งที่คิดจะ ไปจากมหาวิทยาลัยและยังไม่คิดจะ ไปจากมหาวิทยาลัย โดยมีระดับความคิดที่จะ ไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไป ในเพศชายร้อยละ 31.11 และเพศหญิงร้อยละ 29.77

ตาราง 4.29 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวนตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน : ยัง ไม่คิดไป : คิดจะ ไป		ระดับความคิดที่จะ ไป					ไม่ระบุ	
	ตอบแบบ : จากมอ. : จากมอ.		-----:-----:-----:-----:-----						
	สอบถาม :		10-20%	30-40%	50-60%	70-80%	90-100%		
โสด	227	: 49.78%	: 46.26%	3.96%	11.89%	16.30%	7.93%	6.17%	3.96%
สมรส	329	: 48.02%	: 42.55%	5.47%	7.90%	14.59%	7.90%	6.69%	9.42%
อื่น ๆ	9	: 44.44%	: 44.44%		11.11%	22.22%	11.11%		11.11%
ไม่ระบุ	2	:	: 50.00%					50.00%	50.00%
รวม	567	: 48.50%	: 44.09%	4.76%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.41%

จากตาราง 4.29 เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่าอาจารย์ที่อยู่ในสถานภาพโสด มีความคิดที่จะไปจากมหาวิทยาลัยมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรสอื่น ๆ คือร้อยละ 46.26 และระดับความคิดที่จะไปตั้งแต่ 50% ขึ้นไปในกลุ่มนี้เป็นร้อยละ 30.40

ตาราง 4.30 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวนตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน : ยัง ไม่คิดไป : คิดจะ ไป		ระดับความคิดที่จะ ไป					ไม่ระบุ	
	ตอบแบบ : จากมอ. : จากมอ.		-----:-----:-----:-----:-----						
	สอบถาม :		10-20%	30-40%	50-60%	70-80%	90-100%		
กรุงเทพฯ	120	: 40.00%	: 54.17%	5.00%	11.67%	22.50%	7.50%	7.50%	5.83%
ภาคกลาง	48	: 41.67%	: 52.08%		10.42%	16.75%	10.42%	12.50%	6.25%
ภาคตะวันออก	8	: 25.00%	: 50.00%		12.50%	25.00%		12.50%	25.00%
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	24	: 45.83%	: 50.00%	8.33%	4.17%	25.00%	8.33%	4.17%	4.17%
ภาคเหนือ	35	: 60.00%	: 37.14%	5.71%	5.71%	8.57%	8.57%	8.57%	2.86%
ภาคใต้	326	: 52.45%	: 39.88%	5.52%	9.20%	12.27%	7.98%	4.91%	7.67%
ต่างประเทศ	3	: 66.67%	:						33.33%
ไม่ระบุ	3	:	: 66.67%		33.33%		33.33%		33.33%
รวม	567	: 48.50%	: 44.27%	4.94%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.23%

จากตาราง 4.30 เมื่อพิจารณาตามภูมิภาค พบว่าอาจารย์ที่ยังไม่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัยร้อยละ 50 ขึ้นไปได้แก่ ผู้ที่มีภูมิลำเนาต่างประเทศ (ร้อยละ 66.67) ภาคเหนือ (ร้อยละ 60) และภาคใต้ (ร้อยละ 52.45) ขณะที่ผู้ที่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัยร้อยละ 50 ขึ้นไปได้แก่ผู้ที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ (ร้อยละ 54.17) ภาคกลาง (ร้อยละ 52.08) ภาคตะวันออก (ร้อยละ 50) และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 50)

และหากพิจารณาอาจารย์ที่คิดจะไปในกลุ่มข้างต้น พบว่ามีระดับความคิดที่จะไป 50% ขึ้นไปมีดังนี้คือ ผู้ที่มีภูมิลำเนาในกรุงเทพฯ ร้อยละ 37.50 ภาคกลางร้อยละ 41.67 ภาคตะวันออก ร้อยละ 37.50 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือร้อยละ 37.50

ตาราง 4.31 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนผู้ : ยัง ไม่คิดไป : คิดจะ ไป			ระดับความคิดที่จะ ไป					ไม่ระบุ
	ตอบแบบ	จากมอ.	จากมอ.						
	สอบถาม	:	:	10-20%	30-40%	50-60%	70-80%	90-100%	
ต่ำกว่า 25 ปี	18	: 66.67%	: 27.78%		: 5.56%	5.56%	16.67%		5.56%
25-29 ปี	76	: 57.89%	: 38.16%	5.26%	9.21%	11.84%	6.58%	5.26%	3.95%
30-34 ปี	123	: 40.65%	: 55.28%	8.13%	8.94%	19.51%	9.76%	8.94%	4.07%
35-39 ปี	159	: 48.43%	: 46.54%	3.14%	10.69%	16.98%	7.55%	8.18%	5.03%
40-44 ปี	111	: 40.45%	: 42.34%	5.41%	8.11%	14.41%	9.01%	5.41%	7.21%
44-49 ปี	38	: 42.11%	: 42.11%	5.26%	15.79%	15.79%	5.26%		15.79%
50-54 ปี	24	: 58.33%	: 33.33%		12.50%	8.33%	8.33%	4.17%	8.33%
มากกว่า 54 ปี	18	: 33.33%	: 22.22%	5.56%		11.11%		5.56%	44.44%
รวม	567	: 48.50%	: 44.27%	4.94%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.23%

จากตาราง 4.31 จะเห็นว่า อาจารย์กลุ่มอายุ ที่ยังไม่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัยร้อยละ 50 ขึ้นไป ได้แก่ กลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปี (ร้อยละ 66.67) อายุ 50-54 ปี (ร้อยละ 58.33) อายุ 25-29 ปี (ร้อยละ 57.89) และอายุ 40-44 ปี (ร้อยละ 50.45) ส่วนผู้ที่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัยร้อยละ 50 ขึ้นไป มีเพียงกลุ่มเดียว คือ อายุ 30-34 ปี (ร้อยละ 55.28) ซึ่งมีระดับความคิดที่จะไป 50% ขึ้นไปร้อยละ 38.21

ตาราง 4.32 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัย จําแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวนผู้ ตอบแบบ สอบถาม	ยัง ไม่คิดไป : จากมอ.	คิดจะ ไป : จากมอ.	ระดับความคิดที่จะ ไป					ไม่ระบุ
				-----:-----:-----:-----:-----					
				10-20%	30-40%	50-60%	70-80%	90-100%	
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	71	: 53.52%	: 39.44%	4.23%	2.82%	19.72%	7.04%	5.63%	7.04%
ปริญญาโท/เทียบเท่า	344	: 47.38%	: 44.77%	5.23%	10.76%	14.83%	7.85%	6.10%	7.85%
ปริญญาเอก/เทียบเท่า	149	: 48.99%	: 44.87%	4.03%	10.07%	14.77%	8.72%	7.38%	6.04%
ไม่ระบุ	3	: 33.33%	: 33.33%	:	:	:	33.33%	:	33.33%
รวม	567	: 48.50%	: 44.09%	4.76%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.41%

จากตาราง 4.32 พบว่า อาจารย์ที่ยังไม่คิดไปจากมหาวิทยาลัยร้อยละ 50 ขึ้นไปได้แก่ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 53.52 ส่วนผู้ที่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัย กลุ่มปริญญาโทและเอกมีความคิดที่จะไปสูงกว่าปริญญาตรี คือ คิดจะไปร้อยละ 44.77 และร้อยละ 44.97 ตามลำดับ โดยมีระดับความคิดที่จะไป 50% ขึ้นไปดังนี้ กลุ่มปริญญาตรีร้อยละ 32.39 ปริญญาโทร้อยละ 28.78 และปริญญาเอกร้อยละ 30.87

ตาราง 4.33 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัย จําแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนผู้ ตอบแบบ สอบถาม	ยัง ไม่คิดไป : จากมอ.	คิดจะ ไป : จากมอ.	ระดับความคิดที่จะ ไป					ไม่ระบุ
				-----:-----:-----:-----:-----					
				10-20%	30-40%	50-60%	70-80%	90-100%	
อาจารย์	377	: 48.54%	: 45.62%	5.31%	9.55%	15.92%	8.22%	6.63%	5.84%
ช่วยศาสตราจารย์	152	: 46.71%	: 47.37%	5.26%	10.53%	15.13%	9.21%	7.24%	5.92%
รองศาสตราจารย์	35	: 60.00%	: 14.29%	:	5.71%	8.57%	:	:	25.71%
ศาสตราจารย์	1	:	: 100.00%	: 100.00%	:	:	:	:	:
ไม่ระบุ	2	:	: 100.00%	:	:	50.00%	50.00%	:	:
รวม	567	: 48.50%	: 44.27%	4.94%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.23%

จากตาราง 4.33 พบว่า ผู้ที่ยังไม่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัยร้อยละ 50 ขึ้นไปมีเพียงกลุ่มรองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 60) เท่านั้น สำหรับผู้ที่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัย กลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์และกลุ่มอาจารย์คิดจะไปสูงกว่ากลุ่มรองศาสตราจารย์คิดเป็นร้อยละ 47.37 และร้อยละ 45.62 ตามลำดับ และหากพิจารณาจากระดับความคิดที่จะไปมากกว่า 50% ขึ้นไปของกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์และกลุ่มอาจารย์แล้วพบว่ามีร้อยละ 31.58 และร้อยละ 30.77 ตามลำดับ

ตาราง 4.34 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามระดับ

ระดับ	จำนวนผู้ : ยัง ไม่คิดไป : คิดจะ ไป			ระดับความคิดที่จะ ไป					ไม่ระบุ
	ตอบแบบ	: จากมอ.	: จากมอ.	-----:-----:-----:-----:-----					
	สอบถาม	:	:	10-20%	30-40%	50-60%	70-80%	90-100%	
ระดับ 3	27	:	70.37% : 29.63%	:	3.70%	11.11%	14.81%	:	
ระดับ 4	67	:	52.24% : 40.30%	4.48%	5.97%	16.42%	5.97%	7.46%	7.46%
ระดับ 5	103	:	40.78% : 55.34%	8.74%	12.62%	17.48%	9.71%	6.80%	3.88%
ระดับ 6	116	:	53.45% : 41.38%	7.76%	7.76%	13.79%	5.17%	6.90%	5.17%
ระดับ 7	116	:	40.52% : 55.17%	3.45%	11.21%	18.97%	10.34%	11.21%	4.31%
ระดับ 8	89	:	52.81% : 38.20%	3.37%	10.11%	13.48%	7.87%	3.37%	8.99%
ระดับ 9	24	:	50.00% : 12.50%	:	8.33%	4.17%	:	:	37.50%
ระดับ 10	1	:	: 100.00%	:	100.00%	:	:	:	
ไม่ระบุ	24	:	45.83% : 37.50%	:	8.33%	16.67%	12.50%	:	16.67%
รวม	567	:	48.50% : 44.27%	4.94%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.23%

จากตาราง 4.34 พบว่าอาจารย์กลุ่มที่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัยร้อยละ 50 ขึ้นไปมี 3 กลุ่มคือระดับ 10 (ร้อยละ 100) ระดับ 5 (ร้อยละ 55.34) ระดับ 7 (ร้อยละ 55.17) และทั้ง 3 กลุ่มดังกล่าว มีระดับความคิดที่จะไป 50% ขึ้นไป ดังนี้ ระดับ 5 ร้อยละ 33.99 และระดับ 7 ร้อยละ 40.52

ตาราง 4.35 ระดับความคิดของอาจารย์ที่จะไปจากมหาวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่งบริหาร

ตำแหน่งบริหาร	จำนวนผู้ ตอบแบบ สอบถาม	: ยัง ไม่คิด ไป	: คิด จะ ไป	ระดับความคิดที่จะไป					ไม่ระบุ
				10-20%	30-40%	50-60%	70-80%	90-100%	
ไม่มิตำแหน่งบริหาร	357	: 49.30%	: 43.70%	5.04%	8.96%	14.85%	7.84%	7.00%	7.00%
ผู้บริหารระดับภาค	126	: 48.41%	: 46.83%	2.38%	11.11%	18.25%	7.94%	7.14%	4.76%
ผู้บริหารระดับคณะ	39	: 46.15%	: 43.59%	7.69%	7.69%	10.26%	12.82%	5.13%	10.26%
ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย	8	: 50.00%	: 37.50%	12.50%	12.50%	12.50%	:	:	12.50%
อื่น ๆ	8	: 50.00%	: 37.50%	12.50%	12.50%	12.50%	:	:	12.50%
ไม่ระบุ	29	: 41.38%	: 44.83%	6.90%	10.34%	17.24%	10.34%	:	13.79%
รวม	567	: 48.50%	: 44.27%	4.94%	9.52%	15.34%	8.11%	6.35%	7.23%

จากตาราง 4.35 พบว่า ความคิดของอาจารย์ไม่ว่าจะมีหรือไม่มีตำแหน่งบริหารไม่ได้เป็นตัวแปรสำคัญที่จะระบุได้ว่าคิดจะไปจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์หรือไม่ ส่วนใหญ่ตอบว่ายังไม่คิดจะไปจากมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาในกลุ่มความคิดที่จะไปจากมหาวิทยาลัย จะเห็นว่าผู้บริหารระดับภาควิชาที่มีความคิดจะไปสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ คือ ร้อยละ 46.83 และเมื่อพิจารณาถึงระดับของความคิดที่จะไป 50% ขึ้นไปในกลุ่มนี้พบว่ามีถึงร้อยละ 33.33

ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์

จากการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์จำนวน 11 ปัจจัย พบว่า แต่ละปัจจัยที่ให้เลือกนี้ อาจารย์ได้รับเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังตาราง 4.36

ตาราง 4.36 แสดงปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์เรียงตามลำดับการได้รับจากมากไปน้อย เมื่อพิจารณาภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย

ลำดับที่	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1	ข้อ 7 การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.7391	ค่อนข้างสูง
2	ข้อ 5 การได้ทำงานตามความสามารถ	4.20	0.9839	ค่อนข้างสูง
3	ข้อ 9 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับภาควิชา	3.73	1.5509	ค่อนข้างสูง
4	ข้อ 6 การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกพร้อม	3.42	1.5078	ค่อนข้างต่ำ
5	ข้อ 1 การมีเวลาเพียงพอในการค้นคว้าวิจัยและ/หรือทำผลงานทางวิชาการ	3.25	1.6994	ค่อนข้างต่ำ
6	ข้อ 3 การมีทุนให้ทำการวิจัย	3.14	1.6802	ค่อนข้างต่ำ
7	ข้อ 4 ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างที่ได้รับกับการะงานในหน่วยงานของท่าน	3.11	1.5517	ค่อนข้างต่ำ
8	ข้อ 8 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้อาจารย์ได้มีส่วนพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น	3.06	1.3047	ค่อนข้างต่ำ
9	ข้อ 10 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าภาควิชา	2.86	2.0541	ค่อนข้างต่ำ
10	ข้อ 2 การได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม	2.82	2.1538	ค่อนข้างต่ำ
11	ข้อ 11 การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดี และหลากหลาย	2.78	1.7950	ค่อนข้างต่ำ
		3.33	-	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง 4.36 จะพบว่าในภาพรวมอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้รับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานในระดับที่ค่อนข้างต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยเอื้อต่อการทำงานที่ได้รับค่อนข้างสูง ได้แก่ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับภาควิชาตามลำดับ นอกจากนี้จะเห็นว่าค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยดังกล่าวต่ำกว่าปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งแสดงว่าค่าตอบส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

และพบว่าส่วนใหญ่อาจารย์จะได้รับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานค่อนข้างต่ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าภาควิชา เป็นต้น

ตาราง 4.37 แสดงปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ เรียงตามลำดับการได้รับจากมากไปน้อย จำแนกตามวิทยาเขต

วิทยาเขต		ลำดับที่										ค่าเฉลี่ย	ระดับ	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			11
หาดใหญ่	ข้อที่	(7)	(5)	(9)	(6)	(3)	(1)	(4)	(8)	(11)	(2)	(10)		
	\bar{x}	4.26	4.21	3.79	3.44	3.24	3.17	3.16	3.09	2.92	2.85	2.84	3.36	ค่อนข้างต่ำ
ปัตตานี	ข้อที่	(7)	(5)	(9)	(1)	(6)	(4)	(3)	(8)	(10)	(2)	(11)		
	\bar{x}	4.21	4.21	3.56	3.50	3.35	3.08	3.02	2.99	2.93	2.78	2.54	3.28	ค่อนข้างต่ำ
ภูเก็ต	ข้อที่	(7)	(5)	(6)	(9)	(1)	(8)	(10)	(2)	(4)	(3)	(11)		
	\bar{x}	4.14	4.00	3.71	3.57	3.00	3.00	2.86	2.77	2.57	1.94	1.64	2.99	ค่อนข้างต่ำ
สุราษฎร์ธานี	ข้อที่	(7)	(9)	(5)	(6)	(8)	(3)	(1)	(10)	(2)	(11)	(4)		
	\bar{x}	4.50	4.50	3.80	3.20	3.00	3.00	2.80	2.75	2.20	1.60	1.50	2.94	ค่อนข้างต่ำ

จากตาราง 4.37 บัณฑิตที่เลือกต่อการทำงานที่ได้รับค่อนข้างสูง จะพบว่าทุกวิทยาเขต มีลักษณะใกล้เคียงกันมาก ได้แก่ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 7) การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ (ข้อ 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับภาควิชา (ข้อ 9) เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีข้อน่าสังเกตว่า วิทยาเขตที่ถูกเลือก บัณฑิตเลือกทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อุปกรณ์ และเครื่องอำนวยความสะดวก (ข้อ 6) มากกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับภาควิชา (ข้อ 9)

สำหรับบัณฑิตที่เลือกต่อการทำงานของอาจารย์ที่ได้รับในวิทยาเขตภาคใหญ่ส่วนใหญ่ค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในระดับสูงกว่าภาควิชา (ข้อ 10) การได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม (ข้อ 2) และการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย (ข้อ 11) เป็นต้น ผลการค้นพบใกล้เคียงกับวิทยาเขตปัตตานี เพียงแต่มีการสลับลำดับที่ในบางข้อบัณฑิตเท่านั้น

สำหรับวิทยาเขตภูเก็ต พบว่าบัณฑิตเลือกต่อการทำงานของอาจารย์ที่ได้รับส่วนใหญ่ค่อนข้างต่ำ และมี 2 ข้อบัณฑิตได้รับในระดับต่ำ ได้แก่ การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย (ข้อ 11) และการมีทุนทำการวิจัย (ข้อ 3)

ส่วนวิทยาเขตสุราษฎร์ธานีพบว่า บัณฑิตเลือกต่อการทำงานของอาจารย์ที่ได้รับส่วนใหญ่ค่อนข้างต่ำ และมี 3 ข้อบัณฑิตได้รับในระดับต่ำ ได้แก่ ความเหมาะสมของอัตรากำลังที่ได้รับกับภาระงานในหน่วยงาน (ข้อ 4) การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย (ข้อ 11) และการได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม (ข้อ 2)

เมื่อพิจารณาบัณฑิตเลือกต่อการทำงานของอาจารย์โดยเฉลี่ยทุกข้อ พบว่า ทุกวิทยาเขตได้รับในระดับค่อนข้างต่ำ

ตาราง 4.38 แสดงปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ เรียงตามลำดับการได้รับจากมากไปน้อย
จำแนกตามคณะ

คณะ	ข้อที่	ลำดับที่											เฉลี่ย (\bar{x})	ระดับ
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
วิศวกรรม- ศาสตร์	ข้อที่	(7)	(5)	(1)	(9)	(6)	(4)	(2)	(8)	(11)	(3)	(10)		
	\bar{x}	4.44	4.28	3.71	3.67	3.44	3.37	3.00	2.89	2.83	2.81	2.47	3.36	ค่อนข้างต่ำ
วิทยาศาสตร์	ข้อที่	(5)	(7)	(9)	(6)	(4)	(1)	(3)	(8)	(11)	(2)	(10)		
	\bar{x}	4.08	4.07	3.63	3.35	3.20	3.08	3.03	2.96	2.86	2.62	2.53	3.22	ค่อนข้างต่ำ
แพทยศาสตร์	ข้อที่	(7)	(5)	(6)	(9)	(1)	(3)	(8)	(2)	(4)	(11)	(10)		
	\bar{x}	4.42	4.34	3.94	3.83	3.56	3.50	3.49	3.27	3.20	3.08	2.95	3.60	ค่อนข้างสูง
วิทยาการ- จัดการ	ข้อที่	(7)	(5)	(1)	(9)	(4)	(3)	(6)	(11)	(8)	(2)	(10)		
	\bar{x}	4.23	4.05	3.86	3.64	3.32	2.95	2.91	2.86	2.77	2.64	2.45	3.24	ค่อนข้างต่ำ
ทรัพยากร- ธรรมชาติ	ข้อที่	(5)	(7)	(1)	(9)	(3)	(2)	(4)	(8)	(10)	(6)	(11)		
	\bar{x}	4.19	4.00	3.97	3.89	3.76	3.37	3.16	3.16	3.13	2.92	2.81	3.49	ค่อนข้างต่ำ
เภสัชศาสตร์	ข้อที่	(7)	(5)	(9)	(6)	(1)	(4)	(3)	(10)	(8)	(2)	(11)		
	\bar{x}	4.08	3.89	3.52	3.46	3.37	3.28	3.15	3.08	3.04	3.00	2.96	3.35	ค่อนข้างต่ำ
พยาบาล- ศาสตร์	ข้อที่	(7)	(5)	(9)	(6)	(3)	(10)	(8)	(4)	(11)	(2)	(1)		
	\bar{x}	4.37	4.35	3.96	3.23	3.22	3.05	3.02	3.00	2.84	2.40	2.17	3.24	ค่อนข้างต่ำ
ทันตแพทย- ศาสตร์	ข้อที่	(7)	(5)	(9)	(6)	(3)	(11)	(8)	(10)	(4)	(1)	(2)		
	\bar{x}	4.26	4.14	4.00	3.87	3.30	3.18	2.96	2.91	2.82	2.61	2.61	3.33	ค่อนข้างต่ำ
ศึกษาศาสตร์	ข้อที่	(5)	(7)	(1)	(9)	(6)	(10)	(4)	(3)	(8)	(11)	(2)		
	\bar{x}	4.25	4.13	3.73	3.56	3.31	2.94	2.94	2.91	2.72	2.59	2.53	3.24	ค่อนข้างต่ำ
ร.สาธิต	ข้อที่	(7)	(5)	(3)	(9)	(6)	(8)	(4)	(1)	(2)	(10)	(11)		
	\bar{x}	4.61	4.11	3.78	3.67	3.61	3.44	3.39	3.28	3.28	3.22	2.94	3.58	ค่อนข้างสูง
มนุษยศาสตร์ และสังคม- ศาสตร์	ข้อที่	(7)	(5)	(9)	(1)	(6)	(4)	(10)	(3)	(8)	(2)	(11)		
	\bar{x}	4.14	4.11	3.67	3.36	2.98	2.86	2.66	2.66	2.57	2.48	2.09	3.05	ค่อนข้างต่ำ
วิทยาศาสตร์	ข้อที่	(5)	(7)	(6)	(1)	(9)	(8)	(4)	(3)	(2)	(10)	(11)		
	\bar{x}	4.28	4.09	3.55	3.51	3.27	3.23	3.21	3.07	2.98	2.93	2.70	3.35	ค่อนข้างต่ำ
วิทยาลัยส- ลามศึกษา	ข้อที่	(7)	(8)	(9)	(5)	(6)	(10)	(1)	(2)	(3)	(4)	(11)		
	\bar{x}	5.25	5.00	5.00	4.50	4.25	4.25	4.00	3.75	3.75	3.75	3.50	4.27	ค่อนข้างสูง

จากตาราง 4.38 จะพบว่า ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ที่คณะต่าง ๆ ได้รับค่อนข้างสูงร่วมกันได้แก่ การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 7) การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ (ข้อ 5) และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในระดับภาควิชา (ข้อ 9) เป็นต้น และพบว่าคณะแพทยศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเมื่ออุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก (ข้อ 6) ในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนี้ยังพบว่าวิทยาลัยอิสลามศึกษาได้รับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ทุกข้อในระดับค่อนข้างสูงถึงสูง

อย่างไรก็ตาม จะพบว่าส่วนใหญ่คณะต่าง ๆ ได้รับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ค่อนข้างต่ำ และมีบางคณะที่ได้รับบางปัจจัยในระดับต่ำ ซึ่งพอจําแนกได้ดังนี้

กลุ่มคณะพยาบาลศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์ ได้รับปัจจัยในระดับต่ำ 2 ปัจจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คณะพยาบาลศาสตร์ได้รับปัจจัยในระดับต่ำในปัจจัย การมีเวลาเพียงพอในการค้นคว้าวิจัยและ/หรือทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 1) และการได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม (ข้อ 2) เป็นต้น

คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ ได้รับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ต่ำในปัจจัย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือกระทำกิจกรรมในระดับสูงกว่าภาควิชา (ข้อ 10)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ค่อนข้างต่ำในด้านการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย (ข้อ 11) การได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม (ข้อ 2)

กลุ่มโรงเรียนสาธิตและคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้รับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ค่อนข้างต่ำในด้าน การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย (ข้อ 11) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือกระทำกิจกรรมในระดับสูงกว่าภาควิชา (ข้อ 10) และการได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม (ข้อ 2) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณา ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ โดยเฉลี่ยทุกข้อเปรียบเทียบระหว่างคณะต่าง ๆ พบว่า คณะที่ได้รับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานค่อนข้างสูงได้แก่ วิทยาลัยอิสลามศึกษา คณะแพทยศาสตร์ และโรงเรียนสาธิต ตามลำดับ นอกจากนี้ได้รับปัจจัยเอื้อต่อการทำงานค่อนข้างต่ำ