

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

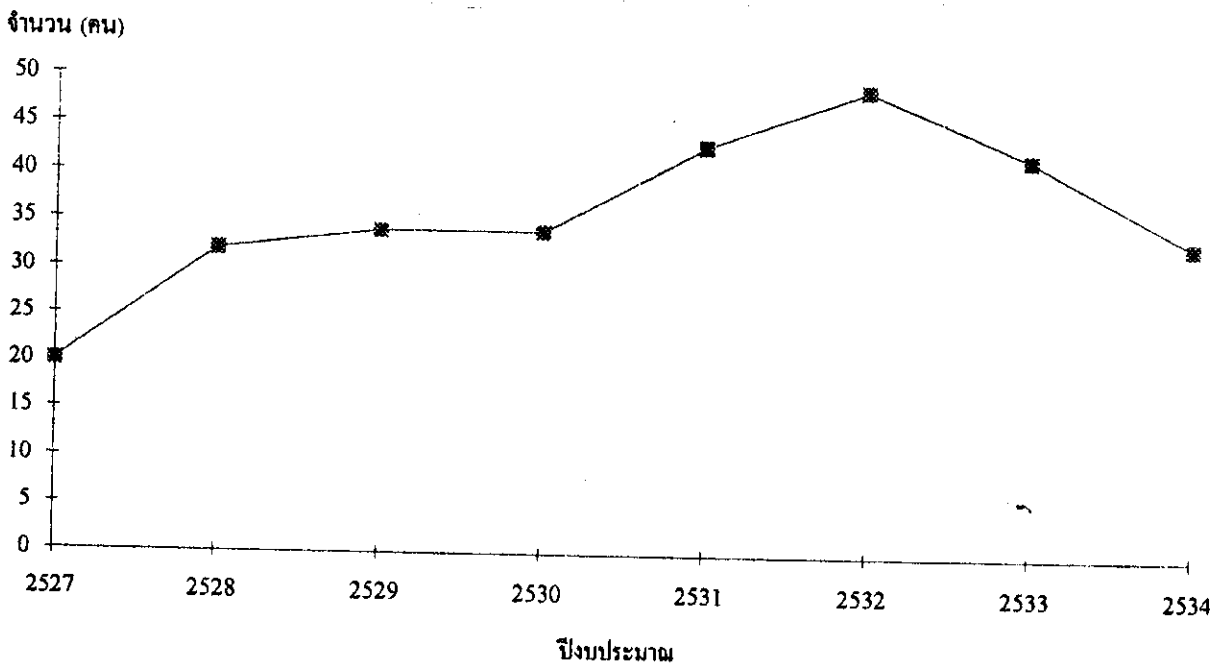
บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรหรือสถาบันทุกแห่ง ที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ บรรลุเป้าหมาย มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษานานาชาติใหญ่ประกอบด้วยบุคลากรหลายฝ่ายหลายระดับ ซึ่งมีความสำคัญต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันออกไป คณาจารย์เป็นบุคลากรประเภทหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่มีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย เพราะเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในปัจจุบันปัญหา "การขาดแคลนบุคลากร" หรือ "ปัญหาสมองไหล" โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในตำแหน่งอาจารย์ที่ลาออกจากราชการเป็นจำนวนมากกำลังเป็นปัญหาในการบริหารมหาวิทยาลัยทุกแห่ง ดังนั้นการบริหารงานบุคคลที่จะเอื้อให้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึกอยากลาออกหรือโอนย้ายจากมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญอย่างมาก

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งที่มีการลาออกของคณาจารย์เป็นจำนวนมาก ดังตาราง 1.1 และแผนภูมิ 1.1

ตาราง 1.1 สถิติการลาออก/โอนย้ายของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปีงบประมาณ 2527-2534

ปีงบประมาณ	จำนวน (คน)
2527	20
2528	32
2529	34
2530	34
2531	43
2532	49
2533	42
2534	33
รวม	287

แผนภูมิ 1.1 สถิติการลาออก/โอนย้ายของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ปีงบประมาณ 2527-2534



จากตารางและแผนภูมิดังกล่าว จะเห็นว่าสถิติการลาออกโอนย้ายของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้น มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะพยายามหามาตรการจูงใจ เช่น การให้โอกาสศึกษาต่อต่างประเทศเพิ่มขึ้น การจัดทุนส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านวิชาการและด้านวิจัย เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ รวมทั้งจัดบรรยากาศในการทำงาน เพื่อส่งเสริมผู้รักงานวิชาการ และมีมาตรการที่เป็นเงื่อนไขให้ผู้ลาศึกษาต่อต้องกลับมาขอใช้ทุน แต่มาตรการเหล่านี้ไม่อาจแก้ปัญหาการลาออกหรือโอนย้ายของอาจารย์ได้

ปัญหาสมองไหลยังคงเป็นปัญหาที่ต้องหาทางแก้ไข จะเน้นการศึกษาหาปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญของการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย จึงเป็นปัญหาที่ต้องศึกษาวิเคราะห์อย่างรีบด่วน เพื่อหามาตรการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป เนื่องจากปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไป คณาจารย์ทุกคนที่ปฏิบัติงานมีความต้องการในการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายในระดับต่างๆ กัน การทำความเข้าใจกับสาเหตุที่ทำให้เกิดการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายของแต่ละบุคคล รวมทั้งการทำความเข้าใจต่อสาเหตุดังกล่าว จะช่วยให้สามารถแก้ปัญหาความต้องการลาออกหรือโอนย้ายของบุคลากรในภาพรวมได้ นอกจากนี้การทราบถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของคณาจารย์จะทำให้สามารถมองเห็นปัญหาที่ชัดเจนมากขึ้น ผลการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการแก้ไขปัญหาลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์ซึ่งอาจเป็นแนวทางสกัดกั้นบุคลากรของมหาวิทยาลัยไม่ให้ออกไปจากระบบ รวมทั้งอาจใช้เป็นแนวทางในการชักชวนดึงดูดให้มีความรู้ความสามารถเข้ามาสู่มหาวิทยาลัยได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บัณฑิตที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ การลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบัณฑิตที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ของคณาจารย์
2. เพื่อศึกษาบัณฑิตที่เป็นสาเหตุของการลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์
4. เพื่อศึกษาบัณฑิตที่เื้อต่อการทำงานของคณาจารย์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรในการวิจัย คือ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่อยู่ปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัย ระหว่างเดือนกันยายน 2535 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2535
2. บัณฑิตในการคงอยู่ และการลาออกหรือโอนย้าย แบ่งเป็น 6 ด้านได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ลักษณะงานของอาจารย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ครอบครัว สวัสดิการที่อยู่อาศัย และเศรษฐกิจ
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ วิทยาเขต คณะ เพศ อายุ ภูมิภาค สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร ระดับ และอายุราชการ
 - 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทิศนะของอาจารย์ที่มีต่อบัณฑิตต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ สาเหตุของการลาออกหรือโอนย้าย และบัณฑิตที่เื้อต่อการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. วิทยาเขต หมายถึง เขตที่ตั้งของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งได้แก่ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตปัตตานี โครงการจัดตั้งวิทยาเขตภูเก็ต และโครงการจัดตั้งวิทยาเขตสุราษฎร์ธานี
3. อาจารย์หรือคณาจารย์ หมายถึง อาจารย์/คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
5. บัณฑิตที่เป็นสาเหตุของการคงอยู่ หมายถึง สาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้อาจารย์คงอยู่ในมหาวิทยาลัย โดยศึกษาบัณฑิตใน 6 ด้าน ได้แก่

5.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มี 10 ปัจจัย ได้แก่ การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถตามความต้องการ การได้รับงานและหน้าที่ที่เหมาะสม การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ การมีโอกาสได้มีกิจกรรมร่วมกับนักวิชาการที่มีชื่อเสียง การมีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้าหรือวิจัยอย่างเต็มที่ การมีโอกาสได้รับทุนสนับสนุนงานทางวิชาการ การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับภาคเอกชนและ/หรือชุมชน การมีโอกาสได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการพัฒนาทางวิชาการ การมีโอกาสสร้างความสำเร็จและชื่อเสียงทางวิชาการ

5.2 ด้านลักษณะงานของอาจารย์ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ความชอบในอาชีพการงานเป็นอาจารย์ ความมีอิสระในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเกียรติและมีศักดิ์ศรีของอาชีพ การมีโอกาสได้ทำงานวิชาการที่ทำหายความสามารถ

5.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 9 ปัจจัย ได้แก่ แนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับภาควิชา แนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา ระเบียบราชการ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วไปในการทำงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย การมีพันธะสัญญาการใช้ทุน

5.4 ด้านครอบครัว มี 6 ปัจจัย ได้แก่ การได้อยู่ใกล้ชิดกับญาติพี่น้อง การมีโอกาสช่วยเหลือดูแลกิจการของตนเอง บิดา/มารดาหรือญาติพี่น้อง การมีโอกาสได้ดูแลผู้มีอุปการะคุณ การได้อยู่กับครอบครัว การมีโอกาสดูแลบุตรที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน การมีโอกาสให้บุตรได้เรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง

5.5 ด้านสวัสดิการและที่อยู่อาศัย มี 9 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โฉมทาววิทยาลัย การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการอยู่อาศัยที่มอ.จัดให้ สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สวัสดิการเกี่ยวกับการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียน สวัสดิการด้านการเงิน (เช่น เงินยืม เงินกู้ ฯลฯ) สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์ สภาพแวดล้อมในท้องถิ่น (ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น) ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน

5.6 ด้านเศรษฐกิจ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนพิเศษที่มหาวิทยาลัยจัดให้ การมีโอกาสได้ประกอบอาชีพเสริม

6. ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกไอนย้าย หมายถึง สาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้อาจารย์คิดอยากจะลาออกหรือไอนย้ายจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยศึกษาปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่

6.1 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มี 11 ปัจจัย ได้แก่ การไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น การไม่มีโอกาสได้รับงานและหน้าที่ที่เหมาะสม การไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ การไม่มีโอกาสที่จะได้มีกิจกรรมร่วมกับนักวิชาการที่มีชื่อเสียง การไม่มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหรือวิจัย

อย่างเต็มที่ การไม่มีโอกาสได้รับทุนสนับสนุนงานทางวิชาการ การไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานกับภาคเอกชน/ชุมชน การไม่ได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการพัฒนาทางวิชาการ การไม่มีโอกาสสร้างความสำเร็จและชื่อเสียงทางวิชาการ ความต้องการที่จะได้อยู่ในสถาบันที่มีชื่อเสียงกว่าเดิม

6.2 ด้านลักษณะงานของอาจารย์ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ ความไม่ชอบในอาชีพการเป็นอาจารย์ ความไม่มีอิสระในการทำงาน การไม่มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถอย่างเต็มที่ การไม่มีเวลาว่างพอที่จะทำกิจกรรมอื่น ๆ ตามต้องการ

6.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มี 8 ปัจจัย ได้แก่ แนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับภาควิชา แนวความคิดและการกระทำโดยทั่วไปของผู้บริหารระดับสูงกว่าภาควิชา ระเบียบราชการ การไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เครื่องอำนวยความสะดวกทั่วไปในการทำงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

6.4 ด้านครอบครัว มี 6 ปัจจัย ได้แก่ ความต้องการได้อยู่ใกล้ชิดกับญาติพี่น้อง ความต้องการช่วยเหลือดูแลกิจการของตัวเอง บิดา/มารดาหรือญาติพี่น้อง ความต้องการมีโอกาสดูแลผู้มีอุปการะคุณ ความต้องการอยู่กับครอบครัว ความต้องการมีโอกาสดูแลบุตรที่อยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียนอย่างใกล้ชิด ความต้องการให้บุตรได้เรียนในสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง

6.5 ด้านสวัสดิการและที่อยู่อาศัย มี 5 ปัจจัย ได้แก่ สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ในมหาวิทยาลัย ไม่เหมาะสม การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการอยู่อาศัยที่มหาวิทยาลัยจัดให้ สภาพแวดล้อมในท้องถิ่น (ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น) ความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ความห่างไกลจากศูนย์กลางวิชาการในส่วนกลาง

6.6 ด้านเศรษฐกิจ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การมีโอกาสจะได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกว่าเดิม การไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่มหาวิทยาลัยจัดให้ การไม่ได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่รัฐบาลจัดให้ การไม่มีโอกาสได้ประกอบอาชีพเสริม

7. ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ หมายถึง สิ่งสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มี 11 ปัจจัย ได้แก่ การมีเวลาเพียงพอในการค้นคว้าวิจัย และ/หรือทำผลงานทางวิชาการ การได้ทุนสนับสนุนในการไปศึกษาและฝึกอบรม การมีทุนให้ทำการวิจัย ความเหมาะสมของอัตราค่าจ้างที่ได้รับกับการะงานในหน่วยงานของท่าน การได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกพร้อม การได้รับความรักหรือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมพบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในระดับภาควิชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและลงมือกระทำกิจกรรมต่างๆ ในระดับสูงกว่าภาควิชา การจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่ดีและหลากหลาย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการแก้ไขปัญหาการลาออกหรือโอนย้ายของคณาจารย์
2. เป็นแนวทางในการหามาตรการสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
3. เป็นแนวทางในการหาวิธีการเพื่อจูงใจและดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาทำงานในมหาวิทยาลัย