



การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่  
(Motivation of The Lecturers in Prince of Songkla  
University, Hat-Yai Campus)

ส.ค.

(  
จากคณะศึกษาศาสตร์ - วิชา  
การสอน (ศึกษาศาสตร์) - วิชา  
วิจัย

เลขที่ LB 2331 กัญ 2535
เลขทะเบียน 017364
78 ก.ย. 2535

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 7 ประการ ได้แก่ ศึกษาถึงคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นอาจารย์, ความคาดหวัง, สาเหตุของการลาออก โอนย้าย, ปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข, จุดเด่นและจุดด้อยของมหาวิทยาลัยเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น, เปรียบเทียบสิ่งจูงใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ.) วิทยาเขตหาดใหญ่ กับข้าราชการของประเทศอินเดีย และวัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการทราบถึงสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีทั้งหมด 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย, ผู้บริหารระดับคณะ, นักธุรกิจในพื้นที่เทศบาลหาดใหญ่, อาจารย์อาวุโสซึ่งเป็นอาจารย์ที่ทำงานอยู่ มอ.หาดใหญ่เป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป, อาจารย์ทั่วไปจากทั้ง 8 คณะใน มอ.หาดใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก และนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ขึ้นไปของทุกคณะใน มอ.หาดใหญ่

การเลือกตัวอย่างมีวิธีการโดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด 6 กลุ่มในแต่ละกลุ่มจะจำแนกออกเป็นประเภทต่างๆ ตามลักษณะที่แตกต่างกัน จากนั้นจะใช้วิธีกำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วน (quota) ในแต่ละประเภท จากแต่ละประเภทจะคัดเลือกตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์เก็บข้อมูล โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) สำหรับกลุ่มเป้าหมายหลักคือกลุ่มอาจารย์ทั่วไปได้จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มย่อย คือ กลุ่มสมองไหลได้แก่อาจารย์ของคณะแพทยศาสตร์ ทันตะ เภสัช วิศวกรรมศาสตร์ และกลุ่มสมองไม่ไหลได้แก่อาจารย์ของคณะวิทยาศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติ พยาบาล วิทยาการจัดการ

จากการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเป็นอาจารย์ใน มอ.หาดใหญ่ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้จำแนกกลุ่มอาจารย์ทั่วไปออกเป็นกลุ่มย่อยคือ กลุ่มสมองไหลกับสมองไม่ไหล จากนั้นจึงศึกษาสิ่งจูงใจ (ตัวแปร) ทั้งหมด 49 ตัวแปร โดยแบ่งออกเป็นสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงาน 29 ตัวแปร และไม่เกี่ยวกับตัวงาน 20 ตัวแปร เมื่อรวบรวมข้อมูลเหล่านี้ได้ครบถ้วนแล้ว จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor

## II

Analysis Approach) พบว่าสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงานจะมีอิทธิพลมากกับ  
อาจารย์กลุ่มสมองไหล แต่สิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานจะมีอิทธิพลมากกับอาจารย์  
กลุ่มสมองไม่ไหล เมื่อศึกษาภาพรวมของอาจารย์ทั่วไปทั้งหมดโดยไม่จำแนกออก  
เป็นกลุ่มสมองไหลกับสมองไม่ไหล พบว่าสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงานมีอิทธิพลมากต่อ  
กลุ่มอาจารย์ทั่วไป

## Abstract

This research has seven objectives. The first one is the study of the suitable characteristics of lecturers. The second one is lecturers' expectation. Third, it seeks to find out the causes of transfer and resignation of lecturers. Fourth, the problems of administrative university are discussed. Fifth, Prince of Songkla University (PSU) is compared with other universities in terms of negative and positive factors for lecturers. Sixth, the lecturers of PSU is compared with the officers in India in terms of motivation in job. The last one is the most important objective. It is the study of incentives that have influence to the lecturers of PSU.

The samples for this study are classified into six groups. The first group is the executive of PSU. The second group is the executive of faculties. The third group is the businessmen in Hat-Yai Municipality. Fourth, it is the senior lecturers who work more than ten years. Fifth, it is the general lecturers who work less than ten years. The last group is the senior students in eight faculties in PSU Hat-Yai campus.

The selection of samples are divided into two steps. First, the characters of sample in each group are divided by quota. Second, it is selected by simple random sampling.



#### IV

The target group of this study is the general lecturers, who are classified into two subgroups. The first group is lecturers in the field of Medicine, Dentist, Pharmacy and Engineer. These lecturers have a high number of transfers and resignation. This group is called a "braindrain" group. The second group contains of four faculties : Sciences, National Resources, Nursing and Management Sciences. The second group is called a "non-braindrain" group.

Forty-nine variables are employed in this study. The first group of variables is concerned with work. There are twenty- nine variables. The second group is not concerned with work. There are twenty variables.

After data are collected, factor analysis approach is employed in analyzing data. This study final that incentives of work are influence to a "braindrain" lecturers. For a "non-braindrain" lecturers are affected by incentives that are not related to work. For all general lecturers not divided into "braindrain" and "non-braindrain" are influenced by incentives related to work.

# สารบัญ

		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย	I
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
	กิตติกรรมประกาศ	V
	คำนำ	VI
	สารบัญตาราง	
บทที่ 1	ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	1
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	2
	ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย	3
บทที่ 2	การได้มาซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา	5
	การเก็บรวบรวมข้อมูล การสร้างแบบสอบถามและ แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล	5
	ลักษณะและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง	6
บทที่ 3	สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัย	21
บทที่ 4	สรุปผลจากการวิจัย	43
	บรรณานุกรม	45
	ภาคผนวกที่ 1 คณะผู้ทำวิจัย	47

## สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	การคำนวณสัดส่วนของตัวอย่างที่จะรวบรวมในแต่ละคณะ	11
ตารางที่ 2	เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	13
ตารางที่ 3	อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	14
ตารางที่ 4	อายุการทำงานในวิชาเขตภาคใหญ่	15
ตารางที่ 5	สถานภาพสมรส	16
ตารางที่ 6	ระดับการศึกษาสูงสุด	17
ตารางที่ 7	ระดับเงินเดือน	18
ตารางที่ 8	จำนวนผู้พักอาศัยในครัวเรือน	19
ตารางที่ 9	ภูมิลำเนาเดิม (ก่อนมาอยู่ มอ.)	20
ตารางที่ 10	เรียงลำดับความสำคัญของคุณสมบัติที่เหมาะสมเป็น อาจารย์	23
ตารางที่ 11	เรียงลำดับความสำคัญของความคาดหวังของอาจารย์	25
ตารางที่ 12	เรียงลำดับความสำคัญของสาเหตุการลาออก โอนย้าย ของอาจารย์	28
ตารางที่ 13	ปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข	30
ตารางที่ 14	เปรียบเทียบสิ่งจูงใจระหว่างข้าราชการอื่นเดียวกับ อาจารย์ มอ. ภาคใหญ่	33

## บทที่ 1

### ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ที่มีการกล่าวถึงเป็น  
อย่างมากและบ่อยครั้งในขณะนี้คือ ปัญหาสมองไหล หรือการลาออก และโอนย้าย  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเพื่อไปทำงานในภาคเอกชน หรือราชการในส่วนกลาง  
ปัญหานี้มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการพัฒนาของมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค

สำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จากข้อมูลสถิติตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527-  
2532 มีอาจารย์ทั้งในสาขาที่ขาดแคลนและไม่ขาดแคลนลาออก และโอนย้าย  
ทั้งสิ้น 189 คน ในจำนวนนี้ส่วนมากเป็นผู้มีอายุระหว่าง 26-35 ปี มากกว่า  
ร้อยละ 80 จบการศึกษาระดับปริญญาโทและเอก กลุ่มบุคคลเหล่านี้เป็นผู้ที่อยู่ในวัย  
ซึ่งมีศักยภาพในการทำงานสูงและมีผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นอย่างมากเพื่อ  
จะแก้ไขปัญหาดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้พยายามหามาตรการต่างๆ ทั้งที่เป็นการ  
จูงใจในทางบวก เช่น ให้โอกาสศึกษาต่อต่างประเทศ จัดทุนส่งเสริมอาจารย์  
เป็นต้น รวมทั้งนำมาตรการที่เป็นการจูงใจในทางลบมาใช้ เช่น การทำสัญญา  
ผูกมัดผู้ที่ลาศึกษาต่อ เป็นต้น มาตรการทั้ง 2 อย่างก็ไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาคือ

การค้นหามาตรการใหม่ๆ มาแก้ไขปัญหาก็ปัจจุบันได้มีการให้สิ่งจูงใจที่เป็น  
ตัวเงินโดยการเพิ่มรายได้พิเศษให้แก่สาขาที่ขาดแคลน วิธีการนี้มีข้อจำกัดอยู่  
มากในเรื่องของแหล่งเงินที่จะนำมาสนับสนุน และถึงแม้ว่าจะเพิ่มรายได้ให้มาก  
ขึ้น ก็ยังไม่สามารถเทียบได้กับภาคเอกชน ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับสิ่งจูงใจที่  
เกี่ยวกับตัวงานและไม่เกี่ยวกับตัวงานจะทำให้ทราบถึงความต้องการของอาจารย์  
ในกลุ่มสมองไหลและสมองไม่ไหล เพื่อจะหาแนวทางตอบสนองความต้องการ  
เหล่านั้น จึงจะช่วยดึงให้อาจารย์ทั้งหลายยังคงอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
วิทยาเขตหาดใหญ่ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาเอาไว้ 7 ประการ

คือ

1. เพื่อศึกษาถึงคุณสมบัติของผู้เหมาะสมที่จะเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ อาจารย์อาวุโส (ทำงาน 10 ปีขึ้นไป), อาจารย์ทั่วไป, นักศึกษาและนักธุรกิจในเขตเทศบาลหาดใหญ่
2. เพื่อศึกษาถึงความคาดหวังของผู้เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
3. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุของการลาออก โอนย้าย ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
4. เพื่อศึกษาถึงปัญหาของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขจนถึงปัจจุบัน
5. เพื่อศึกษาถึงจุดเด่นและจุดด้อยของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ
6. เพื่อศึกษาผลงานการวิจัยเรื่องสิ่งจูงใจในการทำงานของข้าราชการในประเทศอินเดีย นำมาเปรียบเทียบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
7. เพื่อศึกษาถึงสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงานและไม่เกี่ยวกับตัวงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยในเรื่องนี้สามารถจะนำไปใช้ประโยชน์ด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้คือ

1. การคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
2. ทำให้ทราบปัญหาของการลาออก โอนย้าย, ความคาดหวัง ปัญหา คั่งค้างที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข จุดเด่นที่ควรสงวนรักษาไว้ จุดด้อยที่สมควรแก้ไข

ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต

3. ผลของการวิจัยนี้จะทำให้ทราบถึงสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงาน และไม่เกี่ยวกับตัวงาน ซึ่งมีผลในทางบวกและลบต่อการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

4. สามารถนำรูปแบบของการศึกษาจากงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้กับบุคคลกลุ่มอื่นๆ เพื่อศึกษาถึงสิ่งจูงใจในการทำงานที่เกี่ยวกับตัวงานและไม่เกี่ยวกับตัวงาน แล้วนำผลจากการศึกษาไปปรับปรุงตัวงาน และการบริหารบุคคลให้เหมาะสมต่อไป

#### ความหมายของคำที่ใช้การวิจัย

<u>แรงจูงใจ</u>	หมายถึง	การสร้างแรงคลใจให้เกิดเป็นการกระทำ
<u>แรงคดใจ</u>	หมายถึง	อำนาจที่ชักนำหรือผลัก
<u>สิ่งจูงใจ</u>	หมายถึง	สิ่งที่ใช้ในการสร้างแรงคลใจให้เกิดเป็นการกระทำ

สิ่งจูงใจมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในลักษณะที่สิ่งจูงใจเป็นสื่อชักนำให้เกิดเป็นแรงจูงใจ

## บทที่ 2

### การได้มาซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

ในบทนี้จะกล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการรวบรวมข้อมูล การสร้างแบบสอบถาม  
แนวทางที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ลักษณะและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินงานทางด้านข้อมูลในเบื้องต้นเริ่มจากการวิจัยเอกสาร  
(Documentary Research) ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data)  
เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดสอบ (pre-test  
questionnaire) จากนั้นจึงปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ แบบสอบ  
ถามที่ใช้รวบรวมข้อมูล มี 6 ชุดคือ

1. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย
2. แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารระดับคณะ
3. แบบสอบถามสำหรับอาจารย์อาวุโสในวิทยาเขตหาดใหญ่ (เป็นอาจารย์  
มาแล้ว 10 ปีขึ้นไป)
4. แบบสอบถามอาจารย์ทั่วไปในวิทยาเขตหาดใหญ่
5. แบบสอบถามสำหรับนักธุรกิจในเขตเทศบาลเมืองหาดใหญ่
6. แบบสอบถามสำหรับนักศึกษา ชั้นปีที่ 3 ขึ้นไปในวิทยาเขตหาดใหญ่  
(รายละเอียดของแบบสอบถามอยู่ในภาคผนวกที่ 3 )

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามลักษณะของข้อมูลที่รวบรวมมาได้ แนวทาง  
การวิเคราะห์ข้อมูลมี 2 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) แบ่งออก  
ได้เป็น

- 1.1 ข้อมูลทางด้านประชากร วิเคราะห์โดยใช้ตัวสถิติ ได้แก่  
ตารางแสดงจำนวน ความถี่ ร้อยละ

1.2 ข้อมูลทางด้านความพึงพอใจในปัจจุบันที่เกี่ยวกับตัวงาน และไม่เกี่ยวกับตัวงาน ซึ่งสอบถามจากอาจารย์ทั่วไป ข้อมูลเหล่านี้จะใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญ

2. การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ไม่สามารถนับเป็นจำนวน ได้แก่ ความคิดเห็นในเรื่องคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมเป็นอาจารย์ ความคาดหวัง สาเหตุของการลาออก โอนย้าย ปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข จุดเด่นจุดด้อยของมหาวิทยาลัย ข้อมูลเหล่านี้จะใช้การจับกลุ่มความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือใกล้เคียงกันให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน แล้วนำเสนอตามลำดับความสำคัญที่ผู้ได้รับการสัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น

### ลักษณะและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแหล่งข้อมูล ซึ่งจะทำการศึกษาสัมภาษณ์นำข้อมูลมาวิเคราะห์นั้น ในการวิจัยนี้ได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 กลุ่มดังนี้ คือ

#### 1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัย

เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหารระดับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในวิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งมีทั้งสิ้น 11 คน ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังนี้ คือ

1. อธิการบดี
2. รองอธิการบดี
3. รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา
4. รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา
5. รองอธิการบดี ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์
6. รองอธิการบดี วิทยาเขตหาดใหญ่
7. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ
8. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนาระบบ
9. ผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายกิจการนักศึกษา



10. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายอาคาร

11. ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา

ในการคัดเลือกตัวอย่าง ผู้วิจัยได้พยายามสัมภาษณ์ผู้บริหารทั้ง 11 ตำแหน่ง แต่มีข้อจำกัดหลายประการได้แก่ ผู้บริหารมีภารกิจมากไม่สามารถนัดหมายได้และระยะเวลาในการเก็บข้อมูลมีจำกัด ทำให้สัมภาษณ์มาได้จำนวน 2 ท่าน

## 2. ผู้บริหารระดับคณะ

เป็นบุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหารของคณะต่างๆ ซึ่งมี 8 คณะในวิทยาเขตหาดใหญ่ ตำแหน่งเหล่านี้ได้แก่

1. คณบดี
2. รองคณบดีฝ่ายบริหาร
3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
4. รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
5. รองคณบดีฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา

ตำแหน่งเหล่านี้ทั้ง 8 คณะในวิทยาเขตหาดใหญ่ ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับคณะมีทั้งสิ้น 40 คน ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าหมายที่จะสัมภาษณ์จำนวน 20 คน หรือครึ่งหนึ่งของทั้งหมดแต่รวบรวมมาได้เพียง 18 คน ในการคัดเลือกตัวอย่างมีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้ คือ

ขั้นที่ 1 จำแนกคณะต่างๆ ออกเป็น 8 คณะ ในแต่ละคณะจะมีตำแหน่งที่จะสัมภาษณ์อยู่ 5 ตำแหน่ง

ขั้นที่ 2 ในการคัดเลือกตำแหน่งที่จะสัมภาษณ์ เลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กล่าวคือ แต่ละคณะจะต้องสัมภาษณ์ให้ได้อย่างน้อยคณะละ 2 คน การเลือกสัมภาษณ์ใช้วิธีสุ่ม กล่าวคือ ถ้าพบใคร หรือนัดใครได้ก็จะไปสัมภาษณ์ ถ้าไม่พบก็เปลี่ยนเป็นตำแหน่งอื่นๆ

## 3. นักธุรกิจขนาดใหญ่

เป็นบุคคลที่ประกอบธุรกิจในเขตเทศบาลเมืองหาดใหญ่ โดยจำแนกธุรกิจออกเป็น 7 ประเภท คือ

1. โรงแรม
2. ธนาคารพาณิชย์
3. โรงงานอุตสาหกรรม
4. ห้างสรรพสินค้า
5. ร้านค้าปลีก
6. ธุรกิจการเกษตร
7. ธุรกิจที่ดำเนินกิจการในรูปของบริษัท

การจำแนกธุรกิจออกเป็น 7 ประเภท ได้ใช้หลักเกณฑ์ในการจัดแบ่งโดยคำนึงถึงผลผลิตของกิจการออกได้เป็นธุรกิจบริการ ได้แก่ โรงแรม ธนาคารพาณิชย์ ห้างสรรพสินค้า ร้านค้าปลีก และธุรกิจที่ผลิตสินค้า ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจการเกษตร นอกจากนี้ยังคำนึงถึงจำนวนตัวอย่างควรมีมากเพียงพอที่จะเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนธุรกิจบริการบางอย่าง เช่น สถานอาบอบ นวด และอื่นๆ ผู้วิจัยไม่ได้เก็บข้อมูล

ลักษณะของผู้ที่จะให้ข้อมูลได้จำกัดเฉพาะผู้ที่เป็นเจ้าของกิจการ หรือผู้จัดการใหญ่เท่านั้น การคัดเลือกตัวอย่างได้กระจายสัมภาษณ์กิจการทั้ง 7 ประเภท ได้มาทั้งหมด 14 แห่ง

#### 4. นักศึกษาในวิทยาเขตหาดใหญ่

เป็นนักศึกษาของแต่ละคณะซึ่งมี 8 คณะ ในวิทยาเขตหาดใหญ่ ตั้งเป้าหมายที่จะเก็บข้อมูลคณะละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 32 คน แต่เก็บมาได้ 27 คน ลักษณะของตัวอย่างจะต้องเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ขึ้นไป จะสัมภาษณ์นักศึกษาชายและหญิงจำนวนเท่าๆ กันและกระจายทุกคณะ

การคัดเลือกตัวอย่างได้กำหนดให้สัมภาษณ์นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ขึ้นไปทุกคณะ ะ ละ 4 คน แบ่งเป็นชาย 2 คน หญิง 2 คน การเลือกตัวอย่างใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

5. กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะลึก

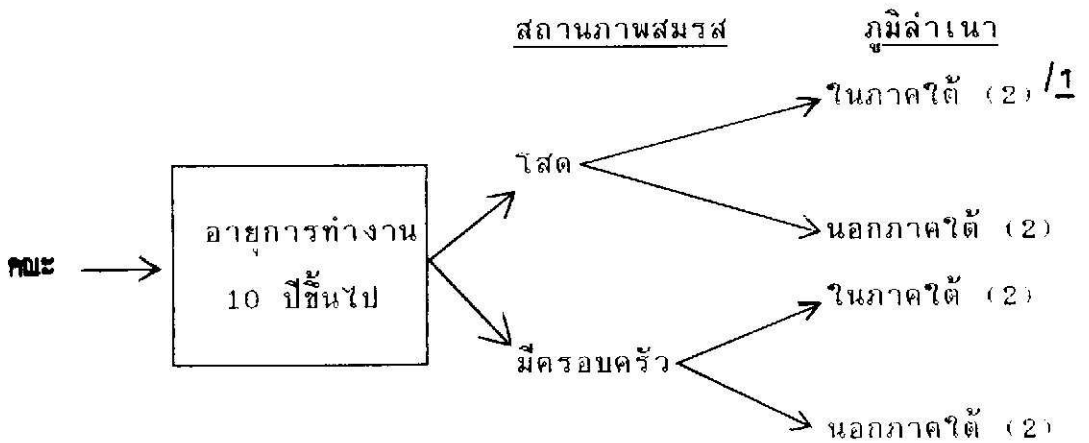
เป็นตัวอย่างซึ่งได้แก่อาจารย์ทั้ง 8 คนในวิทยาเขตหาดใหญ่ ในการคัดเลือกได้กำหนดตามปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ ได้แก่

1. สถานภาพสมรส ได้แก่ โสดกับมีครอบครัว เนื่องจากสถานภาพสมรสเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะอยู่หรือย้ายจากมหาวิทยาลัย เพราะจากสถิติการให้เหตุผลของการโอน ย้าย ลาออก ที่ผ่านมา เหตุผลสำคัญเป็นอันดับ 1 มาจากเหตุผลทางด้านครอบครัว

2. อายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ในการเลือกตัวอย่างเพื่อจะสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้วิจัยต้องการจะทราบข้อมูลที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับการเป็นอาจารย์ จึงเลือกผู้ที่มีอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป เพราะถือว่าอยู่ในมหาวิทยาลัยมานาน จะสามารถให้ข้อมูลที่เป็นรายละเอียดได้

3. ภูมิลำเนา ซึ่งแบ่งออกเป็น ในภาคใต้ กับนอกภาคใต้ที่กำหนดให้ภูมิลำเนาเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องมาจากสถิติของการลาออก โอนย้ายมีปัจจัยภูมิลำเนาเป็นตัวกำหนดที่สำคัญตัวหนึ่ง

ดังนั้น ในการคัดเลือกตัวอย่างแบบเจาะลึกจะมีขั้นตอนของการคัดเลือกดังต่อไปนี้ คือ



หมายเหตุ / 1 คือจำนวนตัวอย่างที่จะสอบถาม

ตัวอย่างที่รวบรวมมีจำนวนคณะละ 8 คน คัดเลือกโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่ายในมหาวิทยาลัยจะรวบรวมทั้งหมด 8 คณะ จำนวน 64 คน แต่ในทางปฏิบัติรวบรวมมาได้ 45 คน

6. กลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป

เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้ที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งอาจารย์สังกัด 8 คณะในวิทยาเขตหาดใหญ่ จาก 8 คณะนำมาจำแนกเป็นคณะที่มีสมองไหลและสมองไม่ไหล จากการวิจัยของสำนักงาน ก.พ. เรื่องสมองไหลในระบบราชการ โดย นางน้อย ศรีวราชนบุลย์ ได้จำแนกคณะที่มีสมองไหลได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เกษีษศาสตร์ และแพทยศาสตร์ ส่วนคณะนอกจากนั้นเป็นคณะที่สมองไม่ไหล สำหรับวิทยาเขตหาดใหญ่ได้แก่คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ

การคัดเลือกตัวอย่าง เนื่องจากการทำวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ระยะเวลาดำเนินงานและบุคลากร ผู้วิจัยจึงได้กำหนดที่จะรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างแบบทั่วไปนี้ทั้งสิ้น 100 ตัวอย่าง ขั้นตอนในการคัดเลือกมี 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดสัดส่วนของตัวอย่างที่จะรวบรวมในแต่ละคณะ ซึ่งคิดคำนวณจากจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของแต่ละคณะ จำนวนตัวอย่างที่จะรวบรวมจากแต่ละคณะคำนวณได้ดังนี้

ตารางที่ 1 : การคำนวณสัดส่วนของตัวอย่างที่จะรวบรวมในแต่ละคณะ

หน่วย : คน

ลักษณะ	คณะ	จำนวน <sup>[1]</sup> อาจารย์ ทั้งหมด	จำนวนตัวอย่าง ที่จะรวบรวม	จำนวนตัวอย่าง ที่รวบรวมได้
สมองไม่ไหล	ทรัพยากร	97	10	5
	วิทยาการจัดการ	63	7	9
	วิทยาศาสตร์	221	25	29
	พยาบาล	106	12	5
รวม		487	54	48
สมองไหล	วิศวกรรมศาสตร์	103	12	15
	ทันตแพทยฯ	84	9	5
	เภสัชศาสตร์	54	5	3
	แพทยศาสตร์	175	20	18
รวม		416	46	41

หมายเหตุ [1] เป็นจำนวนอาจารย์จากการสำรวจเมื่อ 1 ตุลาคม 2534

ขั้นที่ 2 เมื่อได้จำนวนตัวอย่างที่จะเก็บรวบรวมในแต่ละคณะแล้ว ในขั้นตอนที่จะคัดเลือกตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์จะใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งกำหนดจำนวนที่จะรวบรวม 100 ตัวอย่าง แต่ในทางปฏิบัติรวบรวมได้ 89 ตัวอย่าง

### ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่างแบบทั่วไป ซึ่งได้แก่อาจารย์ที่ได้รับการสัมภาษณ์จำนวน 89 คน แสดงในตารางที่ 2-9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเหล่านี้เป็นเพศชาย หญิงในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน คือเป็นชาย 41 คน หญิง 48 คน ร้อยละ 54 เป็นผู้ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี และร้อยละ 43.8 เป็นผู้ที่เป็นอาจารย์อยู่ในวิทยาเขตหาดใหญ่มาแล้วเป็นเวลา 9-15 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.4 เป็นผู้ที่มีสมรสแล้ว ระดับการศึกษาส่วนมาก (ร้อยละ 47.2) จบปริญญาโท ส่วนระดับเงินเดือนส่วนมาก (ร้อยละ 42.7) มีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 7,781-11,930 บาทต่อเดือน หรือ ซี 6-8 (ตามบัญชีเงินเดือน ง) สำหรับจำนวนผู้พักอาศัยในครัวเรือน ส่วนมาก (ร้อยละ 29.2) มีผู้พักอาศัยอยู่ในครัวเรือน 4-5 คน ด้านภูมิลำเนา ส่วนมาก (ร้อยละ 56.2) เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคใต้

ตารางที่ 2 : เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วย : คน (ร้อยละ)

คณะ	เพศ	ชาย	หญิง
วิศวกรรมศาสตร์		10	5
เภสัชศาสตร์		3	-
ทันตแพทยศาสตร์		2	3
แพทยศาสตร์		12	6
วิทยาศาสตร์		8	21
ทรัพยากรธรรมชาติและ พยาบาลศาสตร์		3	1
วิทยาการจัดการ		-	6
		3	6
รวม		41 (46.1)	48 (53.9)
		89 (100.0)	

ตารางที่ 3 : อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

หน่วย : คน (ร้อยละ)

อายุ (ปี) คณะ	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55
วิศวกรรมศาสตร์	1	2	4	6	-	2	-
เภสัชศาสตร์	2	1	-	-	-	-	-
ทันตแพทยศาสตร์	1	3	1	-	-	-	-
แพทยศาสตร์	-	-	2	7	8	-	1
วิทยาศาสตร์	-	4	5	11	6	-	3
ทรัพยากรธรรมชาติและ พยาบาลศาสตร์	1	-	1	1	1	-	-
วิทยาการจัดการ	-	1	5	1	2	-	-
รวม	5(5.6)	11(12.4)	22(24.7)	27(30.3)	18(20.2)	2.(2.2)	4(4.5)
	89(100.0)						



ตารางที่ 4 : อายุการทำงานในวิชาเขตภาคใหญ่

หน่วย : คน (ร้อยละ)

อายุ (ปี) คณะ	< 1	2-3	4-5	6-8	9-10	11-15	16-20	21-25	>26
วิศวกรรมศาสตร์	1	1	1	1	2	4	3	2	-
เภสัชศาสตร์	1	1	1	-	-	-	-	-	-
ทันตแพทยศาสตร์	-	4	1	-	-	-	-	-	-
แพทยศาสตร์	-	-	1	3	6	8	-	-	-
วิทยาศาสตร์	2	1	2	3	3	9	6	2	1
ทรัพยากรธรรมชาติและ พยาบาลศาสตร์	1	-	1	-	1	-	1	-	-
วิทยาศาสตร์	-	-	-	2	-	3	1	-	-
วิทยาการจัดการ	-	1	1	2	-	3	2	-	-
รวม	5(5.6)	8(9.0)	8(9.0)	11(12.4)	12(13.5)	27(30.3)	13(14.6)	4(4.5)	1(1.1)
	89(100.0)								

ตารางที่ 5 : สถานภาพสมรส

หน่วย : คน (ร้อยละ)

สถานะ / สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	แยกกันอยู่	หย่า
วิศวกรรมศาสตร์	5	9	1	-
เภสัชศาสตร์	3	-	-	-
ทันตแพทยศาสตร์	4	1	-	-
แพทยศาสตร์	5	12	1	-
วิทยาศาสตร์	13	15	-	-
ทรัพยากรธรรมชาติและ พยาบาลศาสตร์	3	1	-	-
วิทยาการจัดการ	5	3	-	1
รวม	41 (46.1)	44 (49.4)	2 (2.2)	2 (2.2)
	89 (100.0)			

ตารางที่ 6 : ระดับการศึกษาสูงสุด

หน่วย : คน (ร้อยละ)

การศึกษาระดับ คณะ	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	โท <-<เอก	เอก
วิศวกรรมศาสตร์	3	6	1	5
เภสัชศาสตร์	2	1	-	-
ทันตแพทยศาสตร์	4	1	-	-
แพทยศาสตร์	-	1	3	14
วิทยาศาสตร์	-	20	1	8
ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมศาสตร์	-	2	-	2
พยาบาลศาสตร์	-	6	-	-
วิทยาการจัดการ	1	5	-	3
รวม	10 (11.2)	42 (47.2)	5 (5.6)	32 (36)
	89 (100.0)			

ตารางที่ 7 : ระดับเงินเดือน

หน่วย : คน (ร้อยละ)

เงินเดือน (บาท) คณะ	4020	5021	6231	7781	9601	11931	13971	16301	19050<
	↓ 5020	↓ 6230	↓ 7780	↓ 9600	↓ 11930	↓ 13970	↓ 16300	↓ 19050	
วิศวกรรมศาสตร์	1	2	2	2	4	3	-	1	-
เภสัชศาสตร์	1	2	-	-	-	-	-	-	-
ทันตแพทยศาสตร์	-	4	1	-	-	-	-	-	-
แพทยศาสตร์	-	-	-	1	5	8	3	-	1
วิทยาศาสตร์	-	3	3	6	10	3	1	1	2
ทรัพยากรธรรมชาติ	-	1	1	2	-	-	-	-	-
พยาบาลศาสตร์	-	3	2	1	-	-	-	-	-
วิทยาการจัดการ	-	1	2	3	2	1	-	-	-
รวม	2(2.2)	13(14.6)	12(13.5)	16(18.0)	22(24.7)	15(16.9)	4(4.5)	2(2.2)	3(3.4)
	89 (100.0)								

ตารางที่ 8 : จำนวนผู้พักอาศัยในครัวเรือน

หน่วย : คน (ร้อยละ)

ผู้พักอาศัยในที่พัก คณะ (คน)	1	2-3	4-5	6-7
วิศวกรรมศาสตร์	4	5	5	1
เภสัชศาสตร์	2	-	1	-
ทันตแพทยศาสตร์	4	-	1	-
แพทยศาสตร์	4	1	11	2
วิทยาศาสตร์	12	10	6	1
ทรัพยากรธรรมชาติและ พยาบาลศาสตร์	3	1	-	-
วิทยาศาสตร์	2	2	1	1
วิทยาการจัดการ	4	4	1	-
รวม	35 (39.3)	23 (25.8)	26 (29.2)	5 (5.6)
	89 (100.0)			

ตารางที่ 9 : ภูมิลาเนาเดิม (ก่อนมาอยู่ มอ.)

หน่วย : คน (ร้อยละ)

คณะ \ ภูมิลาเนาเดิม	ในภาคใต้	นอกภาคใต้
วิศวกรรมศาสตร์	12	3
เภสัชศาสตร์	1	2
ทันตแพทยศาสตร์	1	4
แพทยศาสตร์	9	9
วิทยาศาสตร์	17	12
ทรัพยากรธรรมชาติ	1	3
พยาบาลศาสตร์	3	3
วิทยาการจัดการ	6	3
รวม	50 (56.2)	39 (43.8)
	89 (100.0)	

### บทที่ 3

#### สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัย

จากการวิจัยทำให้ค้นพบจุดมุ่งหมายของการศึกษา และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของ การศึกษา 7 ประการ ดังนี้

#### 1. คุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมจะเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

จากการสอบถามความคิดเห็นในกลุ่มบุคคลต่างๆ ดังนี้คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ อาจารย์ นักศึกษา และนักธุรกิจในเขตเทศบาลหาดใหญ่ โดยให้เรียงลำดับคุณสมบัติที่สำคัญมากไปหาน้อยพบว่า

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับคุณสมบัติต่างๆ เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาและใฝ่หาความรู้
- อันดับ 2 รักความเป็นครู ได้แก่ มีเมตตา กรุณา, ซื่อสัตย์ เสียสละ สมณะ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้าใจนักศึกษา มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักศึกษาได้
- อันดับ 3 ชอบงานวิจัย ได้แก่ ชอบงานทำกาย มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ กระตือรือร้นที่จะทำงานวิชาการ ชอบหาประสบการณ์ทางวิชาการ

ผู้บริหารระดับคณะให้ความสำคัญกับคุณสมบัติต่างๆ เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 รักความเป็นครู
- อันดับ 2 เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูง
- อันดับ 3 ชอบงานวิจัย
- อันดับ 4 ชอบความสงบแบบชนบท

อันดับ 5 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ได้แก่ การเตรียม  
เนื้อหาดี ทันสมัย มีการประยุกต์ให้นำไปปฏิบัติได้

10 อาจารย์อาวุโสซึ่งเป็นผู้ที่เป็นอาจารย์อยู่ในวิทยาเขตหาดใหญ่เป็นเวลา  
ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติต่างๆ เรียงลำดับจากความสำคัญมากไป  
หาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 รักความเป็นครู
- อันดับ 2 ชอบงานวิจัย
- อันดับ 3 เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูง
- อันดับ 4 เป็นบุคคลในหน้าที่

อาจารย์ในวิทยาเขตหาดใหญ่ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติต่างๆ เรียงลำดับ  
จากความสำคัญมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 รักความเป็นครู
- อันดับ 2 ชอบงานวิจัย
- อันดับ 3 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
- อันดับ 4 เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูง
- อันดับ 5 เป็นบุคคลในพื้นที่ ได้แก่ มีภูมิลำเนา และครอบครัวอยู่ในภาคใต้

นักศึกษาในวิทยาเขตหาดใหญ่ ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติต่างๆ เรียงลำดับ  
จากความสำคัญมากไปหาน้อยดังนี้

- อันดับ 1 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
- อันดับ 2 รักความเป็นครู

นักธุรกิจเขตเทศบาลหาดใหญ่ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติต่างๆ เรียงลำดับ  
จากความสำคัญมากไปหาน้อยดังนี้



- อันดับ 1 รักความเป็นครู
- อันดับ 2 ชอบงานวิจัย
- อันดับ 3 ช่วยเหลือท้องถิ่น ได้แก่ เป็นผู้ชี้ทางด้านวิชาการ ให้  
ความร่วมมือกับท้องถิ่น เช่น จัดฝึกอบรม เป็นคนกลางช่วย  
ประสานงานกับรัฐบาล ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาของท้องถิ่น
- อันดับ 4 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้

จากความคิดเห็นของทั้ง 6 กลุ่มตัวอย่างสามารถรวบรวมสรุปคุณสมบัติของ  
ผู้ที่เหมาะสมเป็นอาจารย์ในวิชาเขตภาคใหญ่ได้ ดังนี้

ตารางที่ 10 : เรียงลำดับความสำคัญของคุณสมบัติผู้ที่เหมาะสมเป็นอาจารย์

หน่วย : อันดับ

กลุ่มตัวอย่าง คุณสมบัติ	ผู้บริหาร มอ.	ผู้บริหาร คณะ	อาจารย์ อาวุโส	อาจารย์	นักศึกษา	นักธุรกิจ
วุฒิการศึกษาสูง	1	2	3	4	-	-
รักความเป็นครู	2	1	1	1	2	1
ชอบงานวิจัย	3	3	2	2	-	2
ชอบชนบท	-	4	-	-	-	-
สามารถถ่ายทอด ความรู้	-	5	-	3	1	4
เป็นคนในพื้นที่	-	-	4	5	-	-
ช่วยเหลือท้องถิ่น	-	-	-	-	-	3

2. ความคาดหวังของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ความคาดหวังเป็นความหวังที่บุคคลต้องการจะได้รับ ซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้นในปัจจุบันยังไม่ได้รับหรือได้รับยังไม่เพียงพอ การสอบถามความคิดเห็นในเรื่องนี้ได้ถามกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะ และอาจารย์อาวุโสพบว่า

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเห็นว่าความคาดหวังที่สำคัญของอาจารย์ในวิทยาเขตหาดใหญ่ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- อันดับ 1 โอกาสศึกษาต่อ ได้ไปฝึกอบรม ดูงานต่างประเทศ
- อันดับ 2 ความก้าวหน้า ได้แก่มีตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร ได้ทำงานวิชาการที่ท้าทาย มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีงบประมาณให้ทำวิจัย มีเครื่องมือพร้อม มีบรรยากาศทางวิชาการ
- อันดับ 3 มีเกียรติได้แก่ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนนักวิชาการ เป็นที่เคารพนับถือของนักศึกษา เป็นที่ยอมรับว่ามีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม
- อันดับ 4 ได้ช่วยเหลือสังคมได้แก่ ให้ความรู้แก่ชุมชนในท้องถิ่น เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม
- อันดับ 5 ความมั่นคงในอาชีพได้แก่ การมีสวัสดิการต่างๆ ได้รับความเป็นธรรม มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีมลพิษ

ผู้บริหารคณะ เห็นว่าความคาดหวังที่สำคัญของอาจารย์ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- อันดับ 1 ความก้าวหน้า
- อันดับ 2 รายได้ที่เพียงพอ
- อันดับ 3 โอกาสศึกษาต่อ
- อันดับ 4 ความมั่นคงในอาชีพ
- อันดับ 5 มีเกียรติ

อาจารย์อาวูโสเห็นว่าความคาดหวังที่สำคัญของอาจารย์ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

- อันดับ 1 ความก้าวหน้า
- อันดับ 2 ความมั่นคงในอาชีพ
- อันดับ 3 มีเกียรติ
- อันดับ 4 โอกาสศึกษาต่อ
- อันดับ 5 รายได้เพียงพอ

จากความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่างสามารถรวบรวมสรุปความคาดหวังของอาจารย์ในวิทยาเขตภาคใหญ่ ได้ดังนี้

ตารางที่ 11 : เรียงลำดับความสำคัญของความคาดหวังของอาจารย์

หน่วย : อันดับ

กลุ่มตัวอย่าง ความคาดหวัง	ผู้บริหาร มอ.	ผู้บริหาร คณะ	อาจารย์ อาวูโส
โอกาสศึกษาต่อ	1	3	4
ความก้าวหน้า	2	1	1
มีเกียรติ	3	5	3
ได้ช่วยสังคม	4	-	-
มั่นคงในอาชีพ	5	4	2
รายได้เพียงพอ	-	2	5

### 3. สาเหตุของการลาออก โอนย้ายของอาจารย์ในวิทยาเขตหาดใหญ่

การลาออก โอนย้ายของอาจารย์ในทางปฏิบัติจะมีการแสดงเหตุผลในแบบฟอร์มของราชการ ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้สอบถามเหตุผลจากผู้ที่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเป็นการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลข้างเคียง 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะ อาจารย์อาวุโสและอาจารย์ทั่วไป พบว่า

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเห็นว่า การลาออก โอนย้ายของอาจารย์วิทยาเขตหาดใหญ่ มีสาเหตุเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 รายได้ไม่เพียงพอ
- อันดับ 2 เหตุผลทางด้านครอบครัวได้แก่ ย้ายติดตามสามีหรือภรรยา, ดูแลพ่อแม่, กลับภูมิลำเนาเดิม
- อันดับ 3 สวัสดิการไม่เพียงพอได้แก่ ที่พักอาศัย โรงเรียนสำหรับบุตรหลาน
- อันดับ 4 ขาดบรรยากาศทางวิชาการได้แก่ เครื่องมือ อุปกรณ์ การส่งเสริมด้านวิชาการ ความก้าวหน้าทางวิชาการ
- อันดับ 5 ตนเองไม่เหมาะสมกับอาชีพอาจารย์

ผู้บริหารคณะเห็นว่า การลาออก โอนย้ายของอาจารย์ มีสาเหตุเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 เหตุผลทางด้านครอบครัว
- อันดับ 2 ขาดบรรยากาศทางวิชาการ
- อันดับ 3 สวัสดิการไม่เพียงพอ
- อันดับ 4 ตนเองไม่เหมาะสมกับอาชีพอาจารย์
- อันดับ 5 ไม่พอใจการบริหารได้แก่ ผู้บริหาร ระบบราชการ และไม่ได้รับความเป็นธรรม

อาจารย์อาวุโสเห็นว่า การลาออก โอนย้ายของอาจารย์มีสาเหตุ  
เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 เหตุผลทางด้านครอบครัว
- อันดับ 2 ขาดบรรยากาศทางวิชาการ
- อันดับ 3 รายได้ไม่เพียงพอ
- อันดับ 4 ไม่พอใจการบริหาร
- อันดับ 5 สวัสดิการไม่เพียงพอ

อาจารย์ทั่วไปเห็นว่า การลาออก โอนย้ายของอาจารย์มีสาเหตุเรียง  
ลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 เหตุผลทางด้านครอบครัว
- อันดับ 2 ขาดบรรยากาศทางวิชาการ
- อันดับ 3 รายได้ไม่เพียงพอ
- อันดับ 4 สวัสดิการไม่เพียงพอ

จากความคิดเห็นของทั้ง 4 กลุ่มตัวอย่าง สรุปสาเหตุของการลาออก  
โอนย้ายของอาจารย์วิชาเขตภาคใหญ่ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย  
ดังนี้

**ตารางที่ 12 : เรียงลำดับความสำคัญของสาเหตุการลาออก โอนย้าย  
ของอาจารย์**

หน่วย : อันดับ

สาเหตุ / กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร มอ.	ผู้บริหาร คณะ	อาจารย์ อาวุโส	อาจารย์ ทั่วไป
รายได้ไม่เพียงพอ	1	-	3	3
เหตุผลทางด้านครอบครัว	2	1	1	1
สวัสดิการไม่เพียงพอ	3	3	5	4
ขาดบรรยากาศทางวิชาการ	4	2	2	2
ตนเองไม่เหมาะสม	5	4	-	-
ไม่พอใจการบริหาร	-	5	4	-

**4. ปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข**

การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อแก้ไขปัญหาในอดีตจนถึงปัจจุบันยังคงมี  
ปัญหาใดบ้างที่ไม่ได้รับการแก้ไข กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเรื่องนี้ได้แก่  
ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารคณะ และอาจารย์อาวุโส พบว่า

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเห็นว่า ปัญหาที่ยังไม่ได้แก้ไข มีความสำคัญเรียง  
ลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 ระบบราชการซึ่งมีกฎระเบียบมาก ขาดความคล่องตัว ล่าช้า
- อันดับ 2 สวัสดิการยังไม่เพียงพอ
- อันดับ 3 ขาดความสามัคคี

ผู้บริหารคณะเห็นว่า ปัญหาที่ยังไม่ได้แก้ไขมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 ระบบราชการ
- อันดับ 2 สวัสดิการยังไม่เพียงพอ
- อันดับ 3 การยอมรับของท้องถิ่น ภาคผู้มีความรู้ความสามารถมาก
- อันดับ 4 รายได้ไม่เพียงพอ
- อันดับ 5 โอกาสพัฒนาทางวิชาการได้แก่ ขาดบรรยากาศทางวิชาการ ความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

อาจารย์อาวุโสเห็นว่า ปัญหาที่ยังไม่ได้แก้ไขมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

- อันดับ 1 ระบบราชการ
- อันดับ 2 โอกาสพัฒนาทางวิชาการ
- อันดับ 3 สวัสดิการยังไม่เพียงพอ
- อันดับ 4 รายได้ไม่เพียงพอ
- อันดับ 5 การยอมรับ

จากความคิดเห็นของทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่างสรุปปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขมีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ตารางที่ 13 : ปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข

หน่วย : อันดับ

ปัญหา / กลุ่มตัวอย่าง	ผู้บริหาร มอ.	ผู้บริหาร คณะ	อาจารย์ อาวุโส
ระบบราชการ	1	1	1
สวัสดิการ	2	2	3
ขาดความสามัคคี	3	-	-
การยอมรับ	-	3	5
รายได้ไม่เพียงพอ	-	4	4
โอกาสพัฒนาวิชาการ	-	5	2

5. จุดเด่นและจุดด้อย ของมหาวิทยาลัยเมื่อเปรียบเทียบกับภาพรวมกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลเรื่องนี้ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย พบว่า

- มอ. มีจุดเด่น (ดีกว่า) มหาวิทยาลัยอื่นเรื่องลำดับความสำคัญดังนี้
- อันดับ 1 คุณภาพชีวิตได้แก่ รถไม่ติด มีความเงียบสงบ อากาศดี
  - อันดับ 2 บรรยากาศภายในได้แก่ ความเป็นกันเองมีการพึ่งพาอาศัยกันได้
  - อันดับ 3 ความสุขในครอบครัวได้แก่ การมีที่พักใกล้ที่ทำงาน ได้ใกล้ชิดกับครอบครัว
  - อันดับ 4 ท่าเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัยสามารถเข้าสู่ตัวเมืองได้สะดวกและระยะทางไม่ห่างไกล



- มอ. มีจุดด้อย (ด้อยกว่า) มหาวิทยาลัยอื่น เรื่องลำดับความสำคัญดังนี้
- อันดับ 1 บรรรยากาศทางวิชาการได้แก่ ชาดการสัมมนา ฝึกอบรมที่  
จะช่วยเหลือส่งเสริมทางวิชาการ
  - อันดับ 2 โอกาสในการประกอบอาชีพเสริมมีน้อย
  - อันดับ 3 นักศึกษาให้ความสนใจด้านการเรียนน้อย

6. การเปรียบเทียบสิ่งจูงใจของข้าราชการในประเทศอินเดียกับอาจารย์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

จากการวิจัยเกี่ยวกับความสำคัญของสิ่งจูงใจของข้าราชการในประเทศ  
อินเดียโดยกำหนดสิ่งจูงใจที่สำคัญ 8 ตัว พบว่า ข้าราชการอินเดียให้ความสำคัญ  
กับสิ่งจูงใจ 8 ตัว เรียงลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้

<u>สิ่งจูงใจ</u>	<u>อันดับ</u>
เงินเดือน	1 (สำคัญมากที่สุด)
ความมั่นคงในอาชีพ	2
ผลประโยชน์ตอบแทน	3
โอกาสก้าวหน้า	4
ความเหมาะสมของงาน	5
หัวหน้างานที่ดี	6
โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม	7
สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย	8 (สำคัญน้อยที่สุด)

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่อาจารย์โดยทั่วไปของมหาวิทยาลัย  
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า ความสำคัญของสิ่งจูงใจทั้ง 8 ตัว  
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

<u>สิ่งจูงใจ</u>	<u>อันดับ</u>
ความมั่นคงในอาชีพ	1 (สำคัญมากที่สุด)
ความเหมาะสมของงาน	2
โอกาสได้รับการฝึกอบรม	3
โอกาสก้าวหน้า	4
ผลประโยชน์ตอบแทน	5
หัวหน้างานที่ดี	6
เงินเดือน	7
สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย	8 (สำคัญน้อยที่สุด)

เมื่อเปรียบเทียบสิ่งจูงใจทั้ง 8 ตัวของข้าราชการอินเดียและอาจารย์  
วิชาเขตภาคใหญ่ จะเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ตารางที่ 14 : เปรียบเทียบสิ่งจูงใจระหว่างข้าราชการอินเดียกับอาจารย์ มอ.

หน่วย : อันดับ

สิ่งจูงใจ	กลุ่ม	ข้าราชการอินเดีย	อาจารย์ มอ.
เงินเดือน		1	7
ความมั่นคงในอาชีพ		2	1
ผลประโยชน์ตอบแทน		3	5
โอกาสก้าวหน้า		4	4
ความเหมาะสมของงาน		5	2
หัวหน้างานที่ดี		6	6
โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม		7	3
สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย		8	8

จากตารางที่ 14 พบว่าข้าราชการอินเดียจะให้ความสำคัญกับสิ่งจูงใจ "เงินเดือน" เป็นอันดับ 1 ในขณะที่อาจารย์ มอ. ให้ความสำคัญที่ค่อนข้างจะน้อยมาก (อันดับ 7) ส่วนความมั่นคงในอาชีพทั้ง 2 กลุ่มให้ความสำคัญที่ค่อนข้างมาก โดยอาจารย์ มอ. ให้เป็นอันดับ 1 ข้าราชการอินเดียให้เป็นอันดับ 2 โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมทั้ง 2 กลุ่ม ให้ความสำคัญที่แตกต่างกันไป

7. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวงานและไม่เป็นตัวงานที่มีอิทธิพลต่อการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

จากการรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ทั่วๆ ไป จำนวน 89 คน แบ่งเป็นกลุ่มสมองไหล 41 คน และกลุ่มสมองไม่ไหล 48 คน โดยสอบถามความเห็นทางด้านสิ่งจูงใจ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชนิดได้แก่ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงานเป็นสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้อโดยตรงกับการทำงานของอาจารย์ ตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานมีทั้งหมด 29 ตัว ส่วนสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยทางอ้อมต่อการทำงานของอาจารย์ ตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานมีทั้งหมด 20 ตัว

การวัดความคิดเห็นของตัวแปรทั้งหมด 49 ตัวนี้ กำหนดให้ผู้ตอบแสดงระดับความพึงพอใจตามสเกล 1 ถึง 5 โดยที่ 5 = มากที่สุด, 1 = น้อยที่สุด จากนั้นนำความคิดเห็นทั้งหมดมาศึกษาความสำคัญของตัวแปรที่มีผลต่อการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยใช้ Factor Analysis Approach <sup>1</sup> พบว่าในกลุ่มสมองไหลตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานจะมีน้ำหนัก (34.4%) มากกว่าตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน (28.8%) ส่วนกลุ่มสมองไม่ไหลตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานจะมีน้ำหนัก (36.1%) มากกว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงาน (34.2%)

เมื่อศึกษาภาพรวมทั้ง 2 กลุ่มโดยรวมกลุ่มสมองไหลกับกลุ่มสมองไม่ไหลพบว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานมีน้ำหนัก (35.1%) มากกว่าตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน (32%) ตัวแปรที่ทำการศึกษามีทั้งสิ้น 49 ตัว จำแนกออกเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงาน 29 ตัว และตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน 20 ตัว ดังต่อไปนี้ คือ

ตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานมีทั้งหมด 29 ตัว ได้แก่

ตัวแปรที่ 1 : ปริมาณงานในความรับผิดชอบ

ตัวแปรที่ 2 : ความเหมาะสมของงานกับตำแหน่งหน้าที่

---

<sup>1</sup> ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSSPC (Principle Component Method with Varimax Rotation)

- ตัวแปรที่ 3 : ความเหมาะสมของงานกับความสนใจ
- ตัวแปรที่ 4 : ความมีอิสระในการทำงาน
- ตัวแปรที่ 5 : ความมีอิสระในการเสนอความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปรับปรุงงาน
- ตัวแปรที่ 6 : ความมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา
- ตัวแปรที่ 7 : ความชากของงาน
- ตัวแปรที่ 8 : ความน่าสนใจและความลุ่มใจของงาน
- ตัวแปรที่ 9 : ความจำเริญซ้ำซาก นำไปข้างหน้าของงาน
- ตัวแปรที่ 10 : การเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์
- ตัวแปรที่ 11 : ระเบียบมหาวิทยาลัย
- ตัวแปรที่ 12 : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- ตัวแปรที่ 13 : ความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงาน
- ตัวแปรที่ 14 : ความร่วมมือในการทำงานของผู้ร่วมงาน
- ตัวแปรที่ 15 : ความร่วมมือและการประสานงานจากหน่วยงานอื่น
- ตัวแปรที่ 16 : ความรับผิดชอบในการทำงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 17 : ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 18 : ความสามารถในการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 19 : ความสามารถในการให้คำแนะนำในการทำงานทั้งหลักวิชาการและหลักปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 20 : การวางตัวและรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร เช่น การใช้อำนาจบังคับบัญชา

- ตัวแปรที่ 21 : ความสนใจและเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาระดับต้น  
(หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 22 : การระงับข้อพิพาทในหน่วยงาน
- ตัวแปรที่ 23 : ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาระดับต้น  
(หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 24 : ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร
- ตัวแปรที่ 25 : ความซื่อสัตย์ในการบังคับบัญชา
- ตัวแปรที่ 26 : ความสะดวกต่อการติดต่อกับหน่วยงานอื่น
- ตัวแปรที่ 27 : สถานที่รับประทานอาหาร
- ตัวแปรที่ 28 : วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก
- ตัวแปรที่ 29 : บรรยากาศในการทำงาน

ตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานมีทั้งหมด 20 ตัว ได้แก่

- ตัวแปรที่ 30 : เงินล่วงเวลา
- ตัวแปรที่ 31 : เงินคอมสอย
- ตัวแปรที่ 32 : เงินพิเศษอื่นๆ
- ตัวแปรที่ 33 : ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการจากมหาวิทยาลัย
- ตัวแปรที่ 34 : ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- ตัวแปรที่ 35 : ความก้าวหน้าในวิชาการและวิชาชีพ
- ตัวแปรที่ 36 : โอกาสที่จะได้รับการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อ  
เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
- ตัวแปรที่ 37 : โอกาสได้รับการศึกษาต่อ
- ตัวแปรที่ 38 : การพิจารณาความดี ความชอบ
- ตัวแปรที่ 39 : การเลื่อนตำแหน่ง
- ตัวแปรที่ 40 : ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน
- ตัวแปรที่ 41 : การให้เกียรติและยอมรับจากบุคคลอื่นภายนอกหน่วยงาน

- ตัวแปรที่ 42 : การให้เกียรติและยอมรับจากบุคคลภายในหน่วยงาน
- ตัวแปรที่ 43 : ที่พักอาศัยของมหาวิทยาลัย
- ตัวแปรที่ 44 : การเดินทางจากที่อยู่อาศัยไปทำงาน
- ตัวแปรที่ 45 : ภาระความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว
- ตัวแปรที่ 46 : ความไถลหลังความเจริญ
- ตัวแปรที่ 47 : การคมนาคมที่สะดวกไปสู่ภูมิภาคอื่นๆ
- ตัวแปรที่ 48 : การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่เป็นทางการ เช่น เป็นสมาชิกชมรมกีฬา เป็นต้น
- ตัวแปรที่ 49 : การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ เช่น กลุ่มวิ่งตอนเย็น เป็นต้น

ความสำคัญของตัวแปรของกลุ่มสมองไหล

ลักษณะของกลุ่ม และตัวแปร	ความสำคัญ <sup>2</sup> ของ ตัวประกอบ	ชื่อตัวแปร/ตัวแปรที่	สหสัมพันธ์
กลุ่มสมองไหลและ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ตัวงาน	34.4%	ความจำเจ ซ้ำซากน่าเบื่อ หน้าของงาน/9	.93222
		ความรับผิดชอบในการทำ งานของผู้ได้บังคับบัญชา ระดับต้น (หัวหน้าภาค)/16	.92331
		ความสามารถในการทำงาน ของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)/17	.92161

<sup>2</sup> ความสำคัญของตัวประกอบหมายถึง % ความแปรปรวนของการศึกษาที่อธิบายได้ด้วยตัวแปร

ลักษณะของกลุ่ม และตัวแปร	ความสำคัญของ ตัวประกอบ	ชื่อตัวแปร/ตัวแปรที่	สหสัมพันธ์
		ความน่าสนใจและความตั้งใจ ของงาน/8	.90508
		ความมีอิสระในการเสนอ ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการ ปรับปรุงงาน/5	.89518
		ความร่วมมือในการทำงาน ของผู้ร่วมงาน/14	.88677
		ความร่วมมือและการประสาน งานจากหน่วยงานอื่น/15	.88615
		ความมีอิสระในการทำงาน/4	.88276
		การเสริมสร้างความรู้และ ประสบการณ์/10	.87941
		ความสุจริตธรรมในการบังคับ บัญชา/25	.87528
กลุ่มสมองไหล และตัวแปรที่ไม่ เกี่ยวข้องกับตัวงาน	28.8%	ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่/34	.84509
		การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ เป็นทางการ/48	.84464
		ความภาคภูมิใจในความ สำเร็จของงาน/40	.84351
		การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ ไม่เป็นทางการ/49	.82499



กลุ่มสมองไหล ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวงานมีน้ำหนักที่สามารถนำไปอธิบายได้คิดเป็น 34.4% ในกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน มีตัวแปรที่มีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยโดยดูจากค่าสหสัมพันธ์ที่มาก (สำคัญมาก) เรียงลำดับไปหาค่าสหสัมพันธ์ที่น้อย (สำคัญน้อย) ส่วนตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน นำไปอธิบายได้คิดเป็น 28.8% ตัวแปรที่มีความสำคัญก็ดูจากค่าสหสัมพันธ์ที่มากไปหาน้อยในทำนองเดียวกัน ในกลุ่มสมองไหลตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน มีน้ำหนักหรือความสำคัญ (34.4%) ที่มากกว่าตัวแปรไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน

ความสำคัญของตัวแปรของกลุ่มสมองไม่ไหล

ลักษณะของกลุ่มและตัวแปร	ความสำคัญของตัวประกอบ	ชื่อตัวแปร/ตัวแปรที่	สหสัมพันธ์
กลุ่มสมองไม่ไหลและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน	34.2%	ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร/24	.86044
		ความสามารถในการให้คำแนะนำในการทำงานทั้งหลักวิชาการและหลักปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)/19	.83776
		ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)/17	.83380
		ความร่วมมือในการทำงานของผู้ร่วมงาน/14	.81892

ลักษณะของกลุ่ม และตัวแปร	ความสำคัญของ ตัวประกอบ	ชื่อตัวแปร/ตัวแปรที่	สหสัมพันธ์
		ความรับผิดชอบในการทำงาน ของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)/16	.81094
		สถานที่รับประทานอาหาร/27	.80846
กลุ่มสมองไม่ไหลและ ตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับ ตัวงาน	36.1%	การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ไม่ เป็นทางการ/49	.80984
		การให้เกียรติและการยอมรับ จากบุคคลภายในหน่วยงาน/42	.79947
		เงินล่วงเวลา/30	.78282
		เงินคุมสอบ/31	.77902
		การให้เกียรติและยอมรับ จากบุคคลอื่นภายนอก หน่วยงาน/41	.75881

กลุ่มสมองไม่ไหลตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน มีน้ำหนักหรือความสำคัญ (36.1%) มากกว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน (34.2%) ส่วนตัวแปรย่อยตัวใดมีความสำคัญมากหรือน้อยดูจากค่าสหสัมพันธ์ ถ้ามีค่ามากแสดงว่ามีความสำคัญมาก

ความสำคัญของตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ลักษณะของกลุ่ม และตัวแปร	ความสำคัญของ ตัวประกอบ	ชื่อตัวแปร/ตัวแปรที่	สหสัมพันธ์
ทั้ง 2 กลุ่ม (สมอง ไหลและสมองไม่ไหล) และตัวแปรที่เกี่ยวกับ ตัวงาน	35.1%	ความสามารถในการ ทำงานของผู้บังคับบัญชา ระดับต้น (หัวหน้าภาค)/17	.85563
		ความรับผิดชอบในการทำงาน ของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)/16	.84257
		ความมีอิสระในการเสนอ ความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการ ปรับปรุงงาน/5	.82694
		ความสามารถในการให้คำ แนะนำในการทำงานทั้งหลัก วิชาการและหลักปฏิบัติของ ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)/19	.82474
ทั้ง 2 กลุ่ม (สมอง ไหลและสมองไม่ไหล) และตัวแปรที่ไม่เกี่ยว กับตัวงาน	32%	การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่เป็น ทางการ/48	.80342
		ความภาคภูมิใจในความ สำเร็จของงาน/40	.77368
		การให้เกียรติและยอมรับจาก บุคคลภายในหน่วยงาน/42	.75485
		การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เป็น ทางการ/49	.75268

เมื่อศึกษาโดยภาพรวมของตัวอย่างทั้ง 89 คน พบว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับตัว  
งานมีน้ำหนักหรือความสำคัญ (35.1%) มากกว่าตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน (32%)

## บทที่ 4

### สรุปผลจากการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย  
สงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ครั้งนี้ สามารถสรุปผลสิ่งที่ค้นพบได้ดังนี้ คือ  
เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมจะเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลา-  
นครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าคุณสมบัติเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหา  
น้อยได้ดังนี้คือ

- อันดับ 1 รักความเป็นครู
- อันดับ 2 ชอบงานวิจัย
- อันดับ 3 มีความสามารถในการถ่ายทอด, เป็นผู้มีความรู้ทางการศึกษาสูง  
และช่วยเหลือท้องถิ่นได้

ความคาดหวังซึ่งเป็นความหวังในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น แต่ประสงค์จะให้เกิด  
ขึ้นในอนาคต ความคาดหวังที่สำคัญเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

- อันดับ 1 ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- อันดับ 2 ความมั่นคงในอาชีพและการมีรายได้ที่เพียงพอ
- อันดับ 3 มีเกียรติ

ส่วนสาเหตุของการลาออก โอนย้าย เมื่อสอบถามจากผู้ที่ยังคงทำงานอยู่  
ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบสาเหตุเรียงลำดับความ  
สำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- อันดับ 1 เหตุผลทางด้านครอบครัว
- อันดับ 2 ขาดบรรยากาศทางวิชาการ
- อันดับ 3 สวัสดิการและรายได้ไม่เพียงพอ

ทางด้านปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข เรียงลำดับตามความสำคัญจากมาก  
ไปน้อยได้ดังนี้

- อันดับ 1 ระบบราชการที่ล่าช้า มีกฎระเบียบมากเกินไป
- อันดับ 2 สวัสดิการไม่เพียงพอ
- อันดับ 3 ขาดความสามัคคี, ขาดการยอมรับจากท้องถิ่นในด้านผู้มี  
ความรู้ ความสามารถที่เด่นหลายๆ

สำหรับจุดเด่นจุดด้อย เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ พบว่าจุดเด่นจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่สบาย สภาพภูมิอากาศดี ได้ใกล้ชิดครอบครัว ส่วนจุดด้อยจะเป็นเรื่องขาดบรรยากาศทางวิชาการ ขาดแหล่งรายได้เสริม

เมื่อเปรียบเทียบกับสิ่งจูงใจจากผลงานวิจัยที่ศึกษากับข้าราชการประเทศอินเดีย นำมาเปรียบเทียบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า มีความแตกต่างกันมากในการให้ความสำคัญของสิ่งจูงใจ โดยข้าราชการอินเดียให้ความสำคัญมากที่สุด (อันดับ 1) กับเงินเดือน แต่อาจารย์ มอ.หาดใหญ่ให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยมาก (อันดับ 7)

จากการศึกษาสิ่งจูงใจหรือตัวแปรที่สำคัญ 49 ตัว แบ่งเป็นเกี่ยวข้องกับตัวงาน 29 ตัว ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงาน 20 ตัว ศึกษาจากกลุ่มอาจารย์ทั่วไปซึ่งแบ่งออกเป็นกลุ่มสมองไหลและสมองไม่ไหล พบว่ากลุ่มสมองไหลได้แก่อาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์ เกสัช และวิศวกรรมศาสตร์ ให้ความสำคัญกับตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานมาก ส่วนกลุ่มสมองไม่ไหลได้แก่ อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติและวิทยาการจัดการ ให้ความสำคัญกับตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานมาก เมื่อศึกษามาพร้อมโดยไม่แยกเป็นกลุ่มสมองไหลกับสมองไม่ไหล จะพบว่าตัวแปรเกี่ยวกับตัวงานมีความสำคัญมาก

ผลจากการศึกษานี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการนำไปจัดหาสิ่งจูงใจ (ตัวแปร) เพื่อตอบสนองให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มสมองไหลและสมองไม่ไหล ซึ่งจะช่วยรักษาอาจารย์ให้ยังคงอยู่ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ต่อไป

## บรรณานุกรม

1. กองแผนงาน, สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สาร  
สนเทศ 2533 (กพ.40/2534).
2. เควีวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล. การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ :  
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
3. นางน้อ ศรีวราชนบุลย์. สมอทองไหลในระบบราชการ. เอกสารของ  
โครงการผลิตเอกสารวิชาการ ปีที่ 3 ตุลาคม 2533 ฉบับที่ 66  
สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ, อาคารสำนัก  
งาน ก.พ.
4. ประพนธ์ นันทรามาศ และ เรืองศักดิ์ ชรานูเวชน์. "สมอทองไหล (ภาค 2)"  
ในวารสารรัฐสมิต ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (กันยายน-ตุลาคม 2533),  
หน้า 44-19.
5. พาติตชนัด ศิริพานิช และอุบลกัมภ์ สายแสงจันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจ  
ศึกษาต่อระดับปริญญาโท. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชา  
การสถิติประยุกต์ ครั้งที่ 8 (24-25 พฤษภาคม 2533) คณะ  
สถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, หน้า 475-489.
6. สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชา พฤติกรรม  
มนุษย์ในองค์การ หน้าที่ 1-7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหา  
วิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
7. สุรเชษฐ์ ชีระมณี. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. หาดใหญ่, สงขลา : คณะ  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2534.
8. Byrt, William J., The Human Variable. N.Y. : McGraw-  
Hill Book company, 1980.
9. Morrison, Donald F., Multivariate Statistical Methods.  
N.Y. : McGraw-Hill Book company, 1976.
10. Vroom, Victor H., Motivation. N.Y. : John Wiley &  
Sons Inc., 1967.

## ภาคผนวกที่ 1 คณะผู้ทำวิจัย

1. ผศ.สุรเชษฐ์ ชีระมณี อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้สอน
2. นักศึกษาที่ร่วมทำวิจัยได้แก่ผู้ที่ลงทะเบียนเรียนวิชา ปฏิบัติการวิจัยทางสังคม (รหัสวิชา 465-422) ในภาคการศึกษาที่ 2/2534 มีดังนี้
  1. นางสาวกชกร หิรัญวรชาติ
  2. นางสาวกาญจนาพร นิमितมงคล
  3. นางสาวจวิพรพรณ ทองจำนงค์
  4. นางสาวชลชรร พึ่งบุญ ณ อุษุทธยา
  5. นายศุภพันธ์ ลือประไพ
  6. นางสาวชิตติมา อุ่นเมตตาคจิต
  7. นางสาวนนทิรา กาญจนภรณ์
  8. นางสาววิศมีมาน สัตตชารักษ์
  9. นางสาวรุ่งรัตน์ อรุณวารภรณ์
  10. นางสาววรรณณี สิ้นจรรยาวงศ์
  11. นายวิวัฒน์ พิทยาปวีชานนท์
  12. นางสาวศิริพร ชื่นชอบ
  13. นางสาวสิริ ศักดิ์ศรีบวร
  14. นางสาวอัมย์ณี ยอดทอง