

# สรุปรายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของการเป็นอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

สุรเชษฐ์ ชีระมณี<sup>1</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 7 ประการ ได้แก่ ศึกษาคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นอาจารย์ ความคาดหวัง สาเหตุของการลาออก โอนย้าย ปัญหาที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข จุดเด่นและจุดด้อยของมหาวิทยาลัยเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น เปรียบเทียบสิ่งจูงใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (มอ.) วิทยาเขตหาดใหญ่ กับข้าราชการของประเทศอินเดีย วัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการทราบถึงสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีทั้งหมด 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ นักธุรกิจ ในเขตเทศบาลหาดใหญ่ อาจารย์อาวุโสซึ่งเป็นอาจารย์ที่ทำงานอยู่ มอ.หาดใหญ่เป็นระยะเวลา 10 ปีขึ้นไป อาจารย์ทั่วไปจากทั้ง 8 คณะ ใน มอ.หาดใหญ่ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก และนักศึกษาชั้นปีที่ 3 ขึ้นไปของทุกคณะใน มอ.หาดใหญ่

การเลือกตัวอย่างจะใช้วิธีจำแนกกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม ออกเป็นประเภทต่าง ๆ ตามลักษณะที่แตกต่างกัน จากนั้นจะใช้วิธีกำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วน (quota) ในแต่ละประเภท จากแต่ละประเภทจะคัดเลือกตัวอย่างเพื่อสัมภาษณ์เก็บข้อมูล โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) สำหรับกลุ่มเป้าหมายหลักคือกลุ่มอาจารย์ทั่วไปได้จำแนกออกเป็น 2 กลุ่มย่อยคือกลุ่มสมองไหล ได้แก่ อาจารย์ของคณะแพทยศาสตร์ ทันต-แพทยศาสตร์ เภสัชศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และกลุ่มสมองไม่ไหล ได้แก่ อาจารย์ของคณะวิทยาศาสตร์ ทรัพยากร-ธรรมชาติ พยาบาล วิทยาการจัดการ

เพื่อให้ทราบถึงสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการเป็นอาจารย์ในมอ.หาดใหญ่ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยนี้ ผู้ศึกษาได้จำแนกกลุ่มอาจารย์ทั่วไปออกเป็นกลุ่มย่อย คือ กลุ่มสมองไหลกับสมองไม่ไหล จากนั้นจึงศึกษาสิ่งจูงใจ (ตัวแปร) ทั้งหมด 49 ตัวแปร โดยแบ่งออกเป็นสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงาน 29 ตัวแปร และไม่เกี่ยวกับตัวงาน 20 ตัวแปร เมื่อรวบรวมข้อมูลเหล่านี้ได้ครบถ้วนแล้ว จึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis Approach) พบว่า สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงานจะมีอิทธิพลมากกับอาจารย์กลุ่มสมองไหล แต่สิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานจะมีอิทธิพลมากกับอาจารย์กลุ่มสมองไม่ไหล เมื่อศึกษาภาพรวมของอาจารย์ทั่วไปทั้งหมดโดยไม่จำแนกออกเป็นกลุ่มสมองไหลกับสมองไม่ไหลพบว่าสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงานมีอิทธิพลมากต่อกลุ่มอาจารย์ทั่วไป

**คำสำคัญ** : การศึกษา แรงจูงใจ ของอาจารย์ มอ. หาดใหญ่

<sup>1</sup> พ.บ.ม., รองศาสตราจารย์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

# A Study of Motivational Factors Influencing the Decision to Become a P.S.U. Lecturers

Surachate Chiramanee<sup>1</sup>

## Abstract

This study aimed at answering the following seven questions concerning Prince of Songkla University, Haad Yai campus, lecturers : What were (1) the required characteristics of university lecturers, (2) their expectations of their careers, (3) the reasons for their resignations or transfers, (4) the unsolved problems, (5) the advantages/disadvantages of being a lecturer at P.S.U. compared with those at other universities, (6) P.S.U. lecturers' job motivations in comparison with those of civil servants in India, and most important of all, (7) the work incentives for lecturers at Prince of Songkla University.

The study population was categorized into six groups : university executives, faculty executives, businessmen in Haad Yai municipality, senior lecturers (more than ten years of service), other lecturers (less than ten years of service) from eight P.S.U. faculties, and student of the third year or over from all faculties of P.S.U., Haad Yai campus.

A two-step procedure was employed to select the six sample groups. First, each group was formed and selected by quota. This was followed by a simple random survey of each sample. This procedure yielded two specific target groups for study. The first group, which had a high rate of transfer and resignation, was composed of lecturers from the faculties of medicine, dentistry, pharmacy, and engineering. This group was referred to as the "brain drain" group. The second target group was referred to as the "non-brain drain" group, and comprised lecturers from the faculties of science, natural resources, nursing, and management sciences.

Forty-nine variables were identified and investigated as motivational factors, twenty-nine of which were related to work incentives. Close examination of those factors was employed in the data analysis. It was found that variables related to work incentives significantly influenced the "brain drain" group, while those unrelated to work had a greater effect on the "non-brain drain" group. Over all, variables related to work incentives played an important role for both groups of P.S.U. lecturers.

**Key Words** : motivational factors, lecturers, P.S.U., Haad Yai Campus

---

<sup>1</sup> M.P.A., Associate Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management Sciences, Prince of Songkla University

# สรุปรายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของการเป็นอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

สุรเชษฐ์ ชีระมณี<sup>1</sup>

## 1. ความสำคัญและที่มา ของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัญหาสมองไหล หรือการลาออก และโอนย้ายของอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อไปทำงานในภาคเอกชนหรือราชการในส่วนกลาง มีผลกระทบต่อพัฒนาของมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค สำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้พยายามหามาตรการต่างๆ ที่เป็นการจูงใจทางบวกและทางลบ เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาดังกล่าว แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหามาได้ งานวิจัยนี้จึงได้ศึกษาสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงานและไม่เกี่ยวกับตัวงานเพื่อจะช่วยให้ทราบถึงความต้องการของอาจารย์กลุ่มสมองไหลและไม่ไหลเพื่อจะหาทางตอบสนองความต้องการเหล่านั้นซึ่งจะเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาสิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงาน และไม่เกี่ยวกับตัวงานซึ่งมีอิทธิพลต่อการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (มอ.หาดใหญ่)

ส่วนวัตถุประสงค์รองมี 6 ประการ ได้แก่ ศึกษาคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมมาเป็นอาจารย์ใน มอ.หาดใหญ่ ความคาดหวังของผู้เป็นอาจารย์ในมอ.หาดใหญ่ สาเหตุของการลาออก โอนย้ายของ

อาจารย์ มอ.หาดใหญ่ ปัญหาของ มอ.หาดใหญ่ ที่ยังไม่ได้แก้ไขจนถึงปัจจุบัน จุดเด่นและจุดด้อยของมอ. เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และเปรียบเทียบผลงานวิจัยเรื่องสิ่งจูงใจของข้าราชการประเทศอินเดียกับสิ่งจูงใจของข้าราชการ มอ.หาดใหญ่

## 3. การได้มาซึ่งข้อมูลที่ใช้ ในการศึกษา

การรวบรวมข้อมูลได้แบ่งเป็นกลุ่มสมองไม่ไหล ได้แก่ คณะทรัพยากรธรรมชาติ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ กลุ่มสมองไหล ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นแหล่งข้อมูลมี 6 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณบดี นักธุรกิจในเขตเทศบาลหาดใหญ่ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ขึ้นไปของทั้ง 8 คณะใน มอ.หาดใหญ่ อาจารย์อาวุโส ซึ่งมีอายุการทำงานในมอ.หาดใหญ่ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป และจำแนกตามสถานภาพสมรส ภูมิลำเนา กลุ่มนี้จะใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และกลุ่มสุดท้ายเป็นอาจารย์ทั่วไปหรือผู้ที่บรรจุในตำแหน่งอาจารย์ทั้ง 8 คณะ จำนวนตัวอย่างทั้ง 6 กลุ่ม รวบรวมมาได้ทั้งสิ้น 195 ตัวอย่าง

การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม 6 ชุดเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 กลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนคือ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพสำหรับวัตถุประสงค์รอง และการวิเคราะห์เชิงปริมาณจะใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) สำหรับวัตถุประสงค์หลัก

#### 4. สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัย

สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. คุณสมบัตินี้ของผู้ที่เหมาะสมจะเป็นอาจารย์ใน มอ.หาดใหญ่ ควรจะมีคุณสมบัติเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย มีดังนี้คือ วุฒิการศึกษาสูง รักความเป็นครู ชอบงานวิจัย ชอบชนบทสามารถถ่ายทอดความรู้ เป็นคนในพื้นที่และชอบช่วยเหลือท้องถิ่น

2. ความคาดหวังของอาจารย์ใน มอ.หาดใหญ่ เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยมีดังนี้ คือ โอกาสศึกษาต่อ ความก้าวหน้าในงาน มีเกียรติ ได้ช่วยเหลือสังคม มีความมั่นคงในอาชีพ และมีรายได้เพียงพอ

3. สาเหตุของการลาออก โอนย้าย เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ รายได้ไม่เพียงพอ เหตุผลทางด้านครอบครัว สวัสดิการไม่เพียงพอ ขาดบรรยากาศทางวิชาการ ตนเองไม่เหมาะสมที่จะเป็นอาจารย์ และไม่พอใจการบริหาร

4. ปัญหาของมอ.ที่ยังไม่ได้แก้ไขจนถึงปัจจุบัน เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อยมีดังนี้คือ ระบบราชการ สวัสดิการ ขาดความสามัคคี การยอมรับ รายได้ไม่เพียงพอ และโอกาสพัฒนาวิชาการ

5. เปรียบเทียบสิ่งจูงใจของข้าราชการประเทศ

อินเดียและอาจารย์ มอ.หาดใหญ่ พบว่า การให้ความสำคัญของสิ่งจูงใจมีความแตกต่างกัน

6. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวงานและไม่ใช่ตัวงานที่มีอิทธิพลต่ออาจารย์ มอ.หาดใหญ่พบว่า เมื่อหาความสำคัญของตัวแปรทั้ง 49 ตัว แบ่งเป็นที่เป็นตัวงาน 29 ตัว ไม่ใช่ตัวงาน 20 ตัว โดยใช้ Factor analysis Approach พบว่าในกลุ่มสมองไหล ตัวแปรที่เป็นตัวงานจะมีอิทธิพลมากกว่าตัวแปรไม่ใช่ตัวงาน ส่วนกลุ่มสมองไม่ไหลตัวแปรที่ไม่ใช่ตัวงานมีอิทธิพลมากกว่าตัวงาน เมื่อรวมทั้ง 2 กลุ่มพบว่าตัวแปรที่เป็นตัวงานมีอิทธิพลมากกว่า (รายละเอียดของตัวแปรและค่าสถิติดูในภาคผนวก)

#### 5. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาทำให้ทราบว่าสิ่งจูงใจที่เป็นตัวงาน (29 ตัว) มีความสำคัญต่อกลุ่มสมองไหล และตัวแปรที่เป็นตัวงานแต่ละตัวจะมีอิทธิพลเล็กน้อยแตกต่างกันไปซึ่งมอ. ควรจะเลือกตอบสนองตัวแปรที่มีอิทธิพลมากก่อน

ส่วนกลุ่มสมองไม่ไหลตัวแปรที่ไม่ใช่ตัวงาน (20 ตัว) มีความสำคัญและตัวแปรแต่ละตัวจะมีอิทธิพลแตกต่างกันไป จึงควรเลือกตอบสนองตัวแปรที่มีอิทธิพลมากก่อน

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับสิ่งจูงใจนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าสมควรที่จะกระทำสม่ำเสมอ เพราะสิ่งจูงใจเปลี่ยนแปลงไปได้ตามช่วงเวลาและภาวะการณ์ และการวิจัยควรจะมีการศึกษาสิ่งจูงใจในแนวลึกเพื่อค้นหาข้อมูลที่ละเอียดของสิ่งจูงใจแต่ละตัวเพื่อการวิเคราะห์ให้ภาพที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

กองแผนงาน, สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สารสนเทศ 2533. (กผ.40/2534).

เครือวัลย์ ลิ้มปิยะศรีสกุล. การวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

แน่งน้อย ศิริวราชนนูลย์. สมอกละในระบอบราชการ. เอกสารของโครงการผลิตเอกสารวิชาการ ปีที่ 3 ตุลาคม 2533 ฉบับที่ 66 สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในราชการ, อาคารสำนักงาน ก.พ.

ประพจน์ นันทรามาศ และเริงศักดิ์ ธารานเวช. 'สมอกละ (ภาค 2)' ในวารสารรัฐมิตแล ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (กันยายน-ตุลาคม 2533), หน้า 44-49.

พาชิตชนัด ศิริพานิช และอุปถัมภ์ สายแสงจันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับปริญญาโท. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการสถิติประยุกต์ ครั้งที่ 8 (24-25 พฤษภาคม 2533) คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, หน้า 475-489.

สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชา พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.

สุรเชษฐ์ ชีระมณี. พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. หาดใหญ่, สงขลา : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2534.

Byrt, William J., **The Human Variable**. N.Y. : McGraw-Hill Book company, 1980.

Morrison, Donald F., **Multivariate Statistical Methods**. N.Y. : McGraw-Hill Book company, 1976.

Vroom, Victor H., **Motivation**. N.Y. : John Wiley & Sons Inc., 1976.

## ภาคผนวก

### สิ่งจูงใจที่เป็นตัวงานและไม่ใช่ตัวงานที่มีอิทธิพลต่อการเป็นอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

จากการรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ทั่วๆ ไป จำนวน 89 คน แบ่งเป็นกลุ่มสมองไหล 41 คน และกลุ่มสมองไม่ไหล 48 คน โดยสอบถามความเห็นทางด้านสิ่งจูงใจ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ชนิด ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับตัวงานเป็นสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานของอาจารย์ ตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานมีทั้งหมด 29 ตัว ส่วนสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยทางอ้อมต่อการทำงานของอาจารย์ ตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานมีทั้งหมด 20 ตัว

การวัดความคิดเห็นของตัวแปรทั้งหมด 49 ตัวนี้กำหนดให้ผู้ตอบแสดงระดับความพึงพอใจตามสเกล 1 ถึง 5 โดยที่ 5 = มากที่สุด, 1 = น้อยที่สุด จากนั้นนำความคิดเห็นทั้งหมดมาศึกษาความสำคัญของตัวแปรที่มีผลต่อการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่โดยใช้ Factor analysis Approach<sup>1</sup> พบว่าในกลุ่มสมองไหลตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานจะมีน้ำหนัก (34.4%) มากกว่าตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน (28.8%) ส่วนกลุ่มสมองไม่ไหลตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานจะมีน้ำหนัก (36.1%) มากกว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงาน (34.2%)

เมื่อศึกษาภาพรวมทั้ง 2 กลุ่มโดยรวมกลุ่มสมองไหลกับกลุ่มสมองไม่ไหล พบว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานมีน้ำหนัก (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

ตัวแปรที่ 3 : ความเหมาะสมของงานกับความสนใจ

ตัวแปรที่ 4 : ความมีอิสระในการทำงาน

ตัวแปรที่ 5 : ความมีอิสระในการเสนอความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงาน

ตัวแปรที่ 6 : ความมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหา

ตัวแปรที่ 7 : ความยากของงาน

ตัวแปรที่ 8 : ความน่าสนใจและความตั้งใจของงาน

ตัวแปรที่ 9 : ความจำเจซ้ำซาก น่าเบื่อหน่ายของงาน

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 : ความสามารถในการมอบหมายงานของ

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

## ว. สงขลานครินทร์

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ก.ย. - ธ.ค. 2537

แรงจูงใจการเป็นอาจารย์

สุรเชษฐ์ ชีระมณี

- ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 19 : ความสามารถในการให้คำแนะนำในการทำงานทั้งหลักวิชาการและหลักปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 20 : การวางตัวและรูปแบบของการบริหารงานของผู้บริหาร เช่น การใช้อำนาจบังคับบัญชา
- ตัวแปรที่ 21 : ความสนใจและเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา ระดับต้น (หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 22 : การระงับข้อพิพาทในหน่วยงาน
- ตัวแปรที่ 23 : ความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)
- ตัวแปรที่ 24 : ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร
- ตัวแปรที่ 25 : ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา
- ตัวแปรที่ 26 : ความสะดวกต่อการติดต่อกับหน่วยงานอื่น
- ตัวแปรที่ 27 : สถานที่รับประทานอาหาร
- ตัวแปรที่ 28 : วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์อำนวยความสะดวก
- ตัวแปรที่ 29 : บรรยากาศในการทำงาน
- ตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงานมีทั้งหมด 20 ตัว ได้แก่**
- ตัวแปรที่ 30 : เงินล่วงหน้า
- ตัวแปรที่ 31 : เงินคุมสอบ
- ตัวแปรที่ 32 : เงินพิเศษอื่น ๆ
- ตัวแปรที่ 33 : ความช่วยเหลือด้านสวัสดิการจากมหาวิทยาลัย
- ตัวแปรที่ 34 : ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- ตัวแปรที่ 35 : ความก้าวหน้าในวิชาการและวิชาชีพ
- ตัวแปรที่ 36 : โอกาสที่จะได้รับการอบรม ประชุม สัมมนาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
- ตัวแปรที่ 37 : โอกาสได้รับการการศึกษาต่อ
- ตัวแปรที่ 38 : การพิจารณาความดีความชอบ
- ตัวแปรที่ 39 : การเลื่อนตำแหน่ง
- ตัวแปรที่ 40 : ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน
- ตัวแปรที่ 41 : การให้เกียรติและยอมรับจากบุคคลอื่นภายนอกหน่วยงาน
- ตัวแปรที่ 42 : การให้เกียรติและยอมรับจากบุคคลภายในหน่วยงาน
- ตัวแปรที่ 43 : ที่พักอาศัยของมหาวิทยาลัย
- ตัวแปรที่ 44 : การเดินทางจากที่อยู่อาศัยไปทำงาน
- ตัวแปรที่ 45 : ภาระความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว
- ตัวแปรที่ 46 : ความใกล้เคียงความเจริญ
- ตัวแปรที่ 47 : การคมนาคมที่สะดวกไปสู่ภูมิภาคอื่นๆ
- ตัวแปรที่ 48 : การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่เป็นทางการเช่นเป็นสมาชิกชมรมกีฬา เป็นต้น
- ตัวแปรที่ 49 : การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเช่น กลุ่มวิ่งตอนเย็น เป็นต้น

**ความสำคัญของตัวแปรของกลุ่มสมองไหล**

ลักษณะของกลุ่มและตัวแปร	ความสำคัญของ <sup>2</sup> ตัวประกอบ	ชื่อตัวแปร/ตัวแปรที่	สหสัมพันธ์
กลุ่มสมองไหลและตัวแปร	34.4%	ความจำใจ ซ้ำซากน่าเบื่อหน่ายของงาน/9	.93222
		ความรับผิดชอบในการทำงานของ	.92331
		ผู้ใต้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค) /16	
		ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	.92161
		ระดับต้น (หัวหน้าภาค)/17	
		ความน่าสนใจและความมุ่งใจของงาน/8	.90508
		ความมีอิสระในการเสนอความคิดริเริ่มใหม่ๆ	.89518
		ในการปรับปรุงงาน/5	
		ความร่วมมือในการทำงานของผู้ร่วมงาน/14	.88677
		ความร่วมมือและการประสานงานจาก	.88615
หน่วยงานอื่น/15			
ความมีอิสระในการทำงาน/4	.88276		
การเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์/10	.87941		
ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา/25	.87528		
กลุ่มสมองไหลและตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน	28.8%	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่/34	.84509
		การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่เป็นทางการ/48	.84464
		ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน/10	.84351
		การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ/49	.82499

ในกลุ่มสมองไหล ตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานมีน้ำหนักที่สามารถนำไปอธิบายได้คิดเป็น 34.4% ในกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงาน มีตัวแปรที่มีความสำคัญเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยโดยดูจากค่าสหสัมพันธ์ที่มาก (สำคัญมาก) เรียงลำดับไปค่าสหสัมพันธ์ที่น้อย (สำคัญน้อย) ส่วนตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน นำไปอธิบายได้คิดเป็น 28.8% ตัวแปรที่มีความสำคัญก็ดูจากค่าสหสัมพันธ์ที่มากไปหาน้อยในทำนองเดียวกัน ในกลุ่มสมองไหลตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานมีน้ำหนักหรือความสำคัญ (34.4%) ที่มากกว่าตัวแปรไม่เกี่ยวกับตัวงาน

<sup>2</sup> ความสำคัญของตัวประกอบหมายถึง % ความแปรปรวนของการศึกษาที่อธิบายได้ด้วยตัวแปร



**ความสำคัญของตัวแปรของกลุ่มสมองไม่ไหล**

ลักษณะของกลุ่ม และตัวแปร	ความสำคัญของ ตัวประกอบ	ชื่อตัวแปร/ตัวแปรที่	สหสัมพันธ์
กลุ่มสมองไม่ไหลและ ตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงาน	34.2%	ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร/24	.86044
		ความสามารถในการให้คำแนะนำในการทำงาน ทั้งหลักวิชาการและหลักปฏิบัติของผู้บังคับ- บัญชาาระดับต้น (หัวหน้าภาค)/19	.83776
		ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ระดับต้น (หัวหน้าภาค)/17	.83380
		ความร่วมมือในการทำงานของผู้ร่วมงาน/14	.81892
		ความรับผิดชอบในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ระดับต้น (หัวหน้าภาค)/16	.81094
		สถานที่รับประทานอาหารเช้า/27	.80846
		กลุ่มสมองไม่ไหลและตัว แปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน	36.1%
การให้เกียรติและการยอมรับจากบุคคลภายใน หน่วยงาน/42	.79947		
เงินล่วงเวลา/30	.78282		
เงินคุมสอบ/31	.77902		
การให้เกียรติและยอมรับจากบุคคลอื่น ภายนอกหน่วยงาน/41	.75881		

ในกลุ่มสมองไม่ไหล ตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน มีน้ำหนักหรือความสำคัญ (36.1%) มากกว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงาน (34.2%) ส่วนตัวแปรย่อยตัวใดมีความสำคัญมากหรือน้อยดูจากค่าสหสัมพันธ์ ถ้ามีค่ามากแสดงว่ามีความสำคัญมาก

**ความสำคัญของตัวแปรของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด**

ลักษณะของกลุ่ม และตัวแปร	ความสำคัญของ ตัวประกอบ	ชื่อตัวแปร/ตัวแปรที่	สหสัมพันธ์
ทั้ง 2 กลุ่ม (สมองไหล และสมองไม่ไหล) และ ตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงาน	35.1%	ความสามารถในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ระดับต้น (หัวหน้าภาค)/17	.85563
		ความรับผิดชอบในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าภาค)/16	.84257
		ความมีอิสระในการเสนอความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการปรับปรุงงาน/5	.82694
		ความสามารถในการในคำแนะนำในการทำงานทั้ง หลักวิชาการและ หลักปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ระดับต้น (หัวหน้าภาค)/19	.82474
ทั้ง 2 กลุ่ม (สมองไหล และสมองไม่ไหล) และ ตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับ ตัวงาน	32.0%	การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่เป็นทางการ/43	.80342
		ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน/40	.77368
		การให้เกียรติและยอมรับจากบุคคลภายใน หน่วยงาน/42	.75485
		การร่วมกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ/49	.75268

เมื่อศึกษาโดยภาพรวมของตัวอย่างทั้ง 89 คน พบว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงานมีน้ำหนักหรือความ-  
สำคัญ (35.1%) มากกว่าตัวแปรที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน (32.0%)