



ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัย พอสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ลาออก ผู้ลาออกหรือโอนย้ายส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี ผู้มีวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจะมีสถิติการโอนย้ายมากกว่าผู้อื่น และสาขาแพทยศาสตร์ เป็นสาขาที่มีการลาออกหรือโอนย้ายมากกว่าสาขาวิชาอื่น ๆ ผู้ลาออกหรือโอนย้ายส่วนใหญ่ มีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี มากที่สุด โดยผู้ที่แต่งงานแล้วมีสถิติการลาออกมากกว่าผู้ที่เป็นโสด
2. ลักษณะของการลาออก ผู้ลาออกส่วนใหญ่เป็นการโอนย้ายไปยังส่วนราชการอื่น เช่น โรงพยาบาล หรือสถาบันการศึกษาอื่นมากที่สุด สำหรับผู้ที่ไปทำงานในภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ หรือธุรกิจส่วนตัวมีน้อยกว่า
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออกหรือโอนย้าย นอกเหนือจากเหตุผลส่วนตัวซึ่งมีมากที่สุดเป็นอันดับ 1 แล้ว รองลงมาคือ ระบบงานหรือสภาพการทำงาน ทักษะที่มิต่อหน่วยงานเดิม ส่วนใหญ่ต้องการให้ปรับปรุงระบบงาน บรรยากาศในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จากกลุ่มผู้บริหารใหม่และกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งเห็นว่าปัจจัยเรื่อง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน ไม่ใช่ปัจจัยหลักเพียงอย่างเดียวของข้าราชการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ส่งผลให้มีการลาออกหรือโอนย้าย

#### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ด้านการบริหารบุคคล ควรส่งเสริมคนดีที่มีคุณภาพ ให้ได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และให้ได้รับผลตอบแทนตามความสามารถและเป็นธรรม ซึ่งอาจไม่ใช่ในรูปของตัวเงิน และพัฒนาคุณภาพของบุคลากรที่มีอยู่ ให้สามารถทำงานเต็มประสิทธิภาพ ส่วนในด้านบริหารงบประมาณ ควรร่วมมือกันในการใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้ได้ประโยชน์สูงสุด สำหรับด้านบริหารวิชาการ ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาด โดยประสานงานในเชิงวิชาการร่วมกันระหว่างคณะต่าง ๆ และระหว่างภาควิชา ที่มีหลักสูตรสัมพันธ์กัน เช่น วิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี เพื่อลดการซ้ำซ้อนประหยัดงบประมาณ ประหยัดบุคลากรและได้มาตรฐานการศึกษาเดียวกัน นอกจากนั้นในด้านการปรับปรุงระบบงาน ควรลดขั้นตอนบางอย่างให้น้อยลง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อจูงใจให้คนรุ่นใหม่หันมาสนใจงานราชการมากขึ้น

**Independent Study :** Nature of the Brain Drain of Chiang Mai University's Government Officials : A Case Study of Specialized Fields during the Period of 1987-1991

**Author :** Miss Tippawan Trakarnsirinont

**M.A. (Political Science)** Politics and Government

**Examining Committee :**

Associate Prof. Somsak Keawkingkeo	Chairman
Assistant Prof. Dr. Chakrapan Wongburanavart	Member
Assistant Prof. Siripong Ladavalaya Na Ayuthya	Member

#### Abstract

This study has the main objective in collecting base line data relating to the turnovers and the transfers of the university's officials in category A (academic) and category B (professional) with the stress in the disciplines which are in short supply.

It is anticipated that this study would reveal the general causes of the prevailing job resignations, in addition, the study would search for appropriate measures to solve the problem of brain drain. Accomplishments in the said areas would be very beneficial to the administration of Chiang Mai University.

The samplings which are use in the study comprise of university's official in 3 categories :

1. The group of officials in category A and category B in the shortage disciplines who have already resigned or have been transferred to other government's departments.

2. The group of officials in category A and category B who have been employed or have been transferred from elsewhere in the shortage disciplines during the years of 1987-1991.

3. The group of administrators in all of the 5 shortage disciplines.

All group of officials are interviewed. The total number of samplings is 153 whose names have been acquired by checking the name list of the university's officials.

The collected data are analysed and processed by the SPSS program. Then, simple statistical techniques are used in order to achieve the descriptive statistical analysis.

The findings can be summarized as follow :

1. General data of the resignees : most of them are male, age between 31-35 years, holders of Ph.D degrees or equivalent would have higher rate of resignation more than holders of lesser degrees, holders of degrees in medicine have the highest percentage of resignation when compared with other disciplines, most of the resignees have been employed from 1-5 years and those who have married have higher percentage of resignation than those who are single.

2. Characteristics of the resignation : most of the resignees are transferred to other state agencies such as to other hospitals or to other academic institutions. There is only a small percentage of those who resign to work in private sector or in state enterprises or in private businesses.

3. Factors affecting the resignation or the transfer : personal reasons are the most cited reasons of resignation. Reasons which ranked second place are : unsatisfied administration system or working conditions or bad impressions toward the old workplace. According to the recent analysis, it is evident and clearly stated that factors concerning salary or compensation are not the main factors which affect resignations or transfers among officials of Chiang Mai university.

**Proposed recommendations :**

In the aspect of personnel management : qualified personnels should receive proper promotions according to their calibers and merits which might not be in the form of money. In the aspect of budget administration : there should be co-operation to expend the limited budget to acquire the highest advantage. In the aspect of academic administration : there should be improvement and development of curricula in order to be in accordance with the needs of the market. There should be academic co-ordination between various Faculties and Departments in order to decrease duplication of teachings which would economize budget, the use of personnels and standardize the quality of teachings. In the aspect of improvement of work system: steps of work procedures should be decreased in order to increase flexibility which would induce the young generation to be interested in working with the public sector.