

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ซึ่งเก็บรวบรวมได้จากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการฝึกหัดครู
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นรายกรณี
3. ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาพรวม
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัจจัยสาเหตุของการคงอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครู จากแบบสอบถามอาจารย์ผู้ยังคงดำรงตำแหน่งอาจารย์วิทยาลัยครู

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร

ข้อมูลการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู จากที่เก็บรวบรวมได้จากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม 2532 จนถึงเดือนกรกฎาคม 2536 นำมาวิเคราะห์สภาพและสาเหตุของการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้ง 36 แห่ง ได้ดังที่ปรากฏในตารางที่ 1

จากตารางที่ 1 พบว่ามีอาจารย์ลาออกจากวิทยาลัยครู ทั้ง 36 แห่ง ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2532 ถึงเดือนกรกฎาคม 2536 รวมทั้งสิ้น 208 คน จำแนกรายละเอียดได้ดังนี้

จำแนกตามรายปี

1. ปี 2532	จำนวน	32 คน	คิดเป็นร้อยละ	15.38
2. ปี 2533	จำนวน	37 คน	คิดเป็นร้อยละ	17.79
3. ปี 2534	จำนวน	41 คน	คิดเป็นร้อยละ	19.71
4. ปี 2535	จำนวน	63 คน	คิดเป็นร้อยละ	30.29
5. ปี 2536	จำนวน	35 คน	คิดเป็นร้อยละ	16.83

จำแนกตามสาเหตุของการลาออก

1. ประกอบอาชีพอื่น	จำนวน	110 คน	คิดเป็นร้อยละ	52.88
2. โอนไปเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย	จำนวน	36 คน	คิดเป็นร้อยละ	17.32
3. มีปัญหาสุขภาพ	จำนวน	22 คน	คิดเป็นร้อยละ	10.58
4. รับราชการมานาน	จำนวน	18 คน	คิดเป็นร้อยละ	8.65
5. สมัครรับเลือกตั้ง ส.ส.	จำนวน	16 คน	คิดเป็นร้อยละ	7.69
6. ไปศึกษาต่อต่างประเทศ	จำนวน	3 คน	คิดเป็นร้อยละ	1.44
7. สูงอายุ	จำนวน	3 คน	คิดเป็นร้อยละ	1.44

จำแนกตามรายวิทยาลัยครู ที่มีสถิติอาจารย์ลาออกมากที่สุดและรองลงมา รวม 4 แห่ง

1. วิทยาลัยครูสวนสุนันทา	จำนวน	15 คน	คิดเป็นร้อยละ	7.21
2. วิทยาลัยครูสวนดุสิต	จำนวน	13 คน	คิดเป็นร้อยละ	6.25
3. วิทยาลัยครูจันทระเกษม	จำนวน	13 คน	คิดเป็นร้อยละ	6.25
4. วิทยาลัยครูเทพสตรี	จำนวน	11 คน	คิดเป็นร้อยละ	5.31



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายการ

การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบลึกจากกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยติดตามสัมภาษณ์ได้ทั้งสิ้น 20 กรณี และสัมภาษณ์เชื่อมโยงไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้อง จำนวน 23 คน นอกจากนี้ยังเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 47 คน ผลวิเคราะห์นำเสนอเป็นรายการ ดังนี้

กรณีที่ 1 อาจารย์ก่อเกื้อ

อาจารย์ก่อเกื้อ เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ช. ในกรุงเทพมหานคร จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกดังนี้

1. อายุมาก อาจารย์ก่อเกื้อลาออกในขณะที่อายุได้ 55 ปี ซึ่งอาจารย์ให้ข้อมูลว่ารู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับการเดินทางและการทำงานมากกว่าแต่ก่อนอย่างเห็นได้ชัด
2. อายุราชการมาก อาจารย์ก่อเกื้อรับราชการในกรมการฝึกหัดครูมานานถึง 33 ปี เหลืออายุราชการอีกเพียง 5 ปี ซึ่งอาจารย์กล่าวว่า ลาออกตอนนั้นกับการอยู่ต่อไปอีก 5 ปี ก็ไม่มีผลในทางดีที่แตกต่างกันนัก จึงลาออกโดยไม่เสียตายอายุราชการที่เหลือ
3. คุณวุฒิต่ำ อาจารย์ก่อเกื้อมีคุณวุฒิเพียงระดับปริญญาตรีและไม่ได้สอนมาตั้งแต่ปี 2523 ซึ่งรองอธิการท่านหนึ่งให้ข้อมูลว่า กรมการฝึกหัดครูมีนโยบายที่เรียกกันติดปากว่า "เข่าไบไม้" อาจารย์ก่อเกื้อจึงต้องไปทำงานทะเบียน โดยไม่ต้องสอนตั้งแต่นั้นมา นโยบายเข่าไบไม้หมายถึงช่วงเวลานั้น กรมการฝึกหัดครูต้องการจัดอัตรากำลังอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีให้เหมาะสม อาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาโทจะถูกเลื่อนไหลไปสอนประจำโรงเรียนสาธิตบ้าง ทำงานธุรการบ้าง อาจารย์ก่อเกื้อก็เป็นหนึ่งในอาจารย์กลุ่มดังกล่าว ที่ต้องไปทำงานธุรการในฝ่ายทะเบียนและวัดผล
4. ปัญหาสุขภาพ อาจารย์ก่อเกื้อประสบปัญหาประสาทมือขวา บางครั้งเขียนหนังสือไม่ได้ และจะต้องโดยสารรถประจำทางผลการจราจรติดขัดไปทำงานทุกวัน รู้สึกทรมานจากสุขภาพที่ทรุดโทรม จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ก่อเกื้อ

5. รายได้ต่ำ อาจารย์ก่อเกื้อมีรายได้จากการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูเฉพาะเงินเดือน ๆ ละประมาณ 13,000 บาทเศษ ซึ่งไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายและชำระหนี้สิน เพราะสามปีอาจารย์ก่อเกื้อถึงแก่กรรมไปตั้งแต่ ปี 2527 อาจารย์จำต้องรับภาระหน้าที่เพียงลำพัง ส่วนลูกสาวคนเดียวก็เพิ่งรับราชการได้ไม่นาน ดังนั้นการลาออกเพื่อให้ได้เงินบำเหน็จเป็นก้อนก็จะแบ่งเบาภาระไปได้บ้าง จนเหลือพอจะปลูกบ้านหลังเล็ก ๆ ของตนเองได้

6. ปัจจัยด้านงานและองค์การที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ก่อเกื้อ ได้แก่ ไม่ภูมิใจที่ถูกเลื่อนไหลให้ไปทำงานฝ่ายทะเบียน ด้วยเหตุผลว่าไม่มีคุณวุฒิปริญญาโท ภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ทำดูไม่สมศักดิ์ศรีของอาจารย์เพราะเป็นงานสำหรับเสมียนเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น เพื่อนอาจารย์ท่านหนึ่งกล่าวว่า "เมื่อต้องไปทำงานระดับเจ้าหน้าที่จึงไม่มีโอกาสได้พัฒนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการก็หมดไปโดยสิ้นเชิง จึงทำให้อาจารย์ก่อเกื้อไม่พึงพอใจในงานและไม่ผูกพันกับงานหรือวิทยาลัยครูเท่าใดนัก"

ภายหลังจากที่อาการปวดมือรุนแรงมากขึ้น อาจารย์ก่อเกื้อได้ขอย้ายไปทำงานในฝ่ายแผนงานดูแลควบคุม เรื่องการตัดยอดเงินงบประมาณของโครงการต่าง ๆ เพื่อลดงานบริการนักศึกษาที่ทำได้ไม่เต็มที่ลงไป แสดงถึงการที่อาจารย์ก่อเกื้อได้พยายามปรับโครงสร้างของงาน เพื่อให้สถานการณ์ดีขึ้น แต่อาจารย์ก่อเกื้อกล่าวว่า "ความรู้สึกก็ยังไม่ดีขึ้นเท่าใดนัก" อาจารย์ก่อเกื้อมีความรู้สึกที่ไม่พอใจที่จะทำงานต่อไป ประกอบกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทกันมาก่อนค่อย ๆ หายไปเพราะห่างเหินและบางคนลาออกไปก่อนแล้ว

7. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน อาจารย์ก่อเกื้อต้องทนทรมานโดยสารรถประจำทางไปทำงานหลายปี หลังจากสามปีถึงแก่กรรมต้องย้ายที่อยู่ออกไปนอกเมือง เพราะไม่สามารถจะอยู่บ้านพักราชการของสามปีต่อไปได้ ทำให้เดินทางไกลออกไปและต่อรถหลายทอด ประกอบกับประสาหมือชวชามากขึ้นทุกวันการขึ้นลงรถประจำทางก็ลำบากมากขึ้น ทำให้ท้อใจอยู่เสมอ

ในช่วงเวลาใกล้กับการตัดสินใจลาออกของอาจารย์ก่อเกื้อนั้น อาจารย์ก่อเกื้อมีหลานสาวซึ่งเป็นลูกของลูกสาวของอาจารย์ก่อเกื้ออายุได้ประมาณ 3 ขวบ ไม่มีพี่เลี้ยง อาจารย์ก่อเกื้อจึงลาออกมาเพื่อดูแลหลานสาว ด้วยเหตุที่มีความผูกพันกับบุคคลในครอบครัวสูง

ขณะเดียวกันอาจารย์ก่อเกื้อได้พบช่องทางในการประกอบอาชีพขายของสิ่งตรงด้วย ทำให้เพิ่มรายได้ให้ไม่น้อยเลย

สรุป ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ก่อเกิดได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุมาก อายุราชการมาก คุณวุฒิการศึกษาต่ำ รายได้ต่ำ ปัญหาสุขภาพ ภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข) ปัจจัยด้านงานและองค์การ คือ ความไม่ภูมิใจในงานและภารกิจที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีน้อยลง ไม่ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าหรือไม่มีโอกาสพัฒนา ความไม่พึงพอใจในงาน และความไม่ผูกพันต่อวิทยาลัยครู ไม่มีความภูมิใจในงานที่ทำดังกล่าว แม้จะได้พยายามปรับโครงสร้างของงานแล้วก็ตาม

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ การเดินทางไปทำงานมีอุปสรรค เพราะการจราจรติดขัดและต้องต่อรถหลายทอด ความผูกพันกับบุคคลในครอบครัว

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ได้แก่ความรักในอาชีพ ได้พยายามปรับโครงสร้างของงานที่ทำ หรือเปลี่ยนงานที่ทำแล้ว แต่ไม่สำเร็จ

กรณีที่ 2 อาจารย์ใจสุข

อาจารย์ใจสุข เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ค. ในกรุงเทพฯ จากการวิเคราะห์ ข้อมูลพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกดังนี้

1. อายุมาก ขณะที่อาจารย์ใจสุขลาออกนั้นอายุได้ 55 ปี ซึ่งอาจารย์ใจสุขให้ข้อมูลว่าอายุมากเกินกว่าที่จะสอนนักศึกษาอย่างมีความสุขได้เหมือนแต่ก่อน

2. อายุราชการมาก อาจารย์ใจสุขรับราชการในวิทยาลัยครูเป็นเวลานานถึง 32 ปี ซึ่งก็นานพอที่จะบอกได้ว่าได้รับใช้ราชการมามากแล้ว ควรจะออกไปทำภารกิจอื่นบ้าง

3. บุคลิกลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวของอาจารย์ใจสุข คือ อุปนิสัยที่ชอบอิสระและรักการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นอุปนิสัยที่เป็นมาตั้งแต่สมัยเด็ก ๆ เมื่อบรรจุเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูก็เลือกไปอยู่ต่างจังหวัด เพื่อจะได้มีโอกาสท่องเที่ยว ด้วยอุปนิสัยดังกล่าว อาจารย์ใจสุขจึงไม่รับงานพิเศษใด ๆ ของวิทยาลัยครูเพราะเกรงจะผูกพันทำให้ขาดอิสระ อาจารย์ใจสุขจึงท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศเป็นประจำ เมื่อถึงเวลาที่จะลาออกอุปนิสัยดังกล่าวจึงส่งผลให้ตัดสินใจออกได้ง่ายขึ้น

4. รายได้ เนื่องจากรายได้ที่เป็นเงินเดือนวิทยาลัยครูนั้น อาจารย์ใจสุข รับเงินเดือนระดับ 6 เต็มขั้น 18,440 บาท มาหลายปี ก่อนที่จะลาออก ซึ่งถือว่าเป็นรายได้ที่สูง เมื่อลาออกจะได้รับเงินบำนาญหมื่นกว่าบาทต่อเดือนอยู่แล้ว ก็นับเป็นรายได้ที่สูงไม่น้อย โดยไม่ต้องทำงาน และที่สำคัญกว่านั้นฐานะทางเศรษฐกิจของอาจารย์ใจสุข ร่ำรวยมาแต่เดิมแล้ว ซึ่งรองอธิการสองท่านและหัวหน้าสำนักงานอธิการ ตลอดจนเพื่อนอาจารย์พูดเป็นเสียงเดียวกันว่า "อาจารย์ใจสุชร่ำรวยหลายร้อยล้านและยังเป็นคนโสดด้วย การทำราชการเป็นเพียงงานอดิเรก อาจารย์จะลาออกเมื่อไรก็ได้"

5. ความผูกพันกับบุคคลในครอบครัว เมื่อบิดามารดาของอาจารย์ใจสุข ถึงแก่กรรมพร้อมกัน อาจารย์ใจสุขจึงต้องรับภาระเลี้ยงดูน้องบุญธรรม ซึ่งบิดามารดารับหลานชายที่เป็นลูกของน้องชายอาจารย์ใจสุขมาเลี้ยงเป็นบุตรบุญธรรม ตั้งแต่แรกเกิดอย่างถูกต้องตามกฎหมาย อาจารย์ใจสุขส่งให้เรียนในระดับปริญญาตรีที่วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา แต่เมื่อเรียนไปแล้ว 2 ปี น้องชายอยากจะไปเรียนดนตรีแจ๊สและบลูที่อเมริกา อาจารย์ใจสุขมีความเป็นห่วง เพราะว่ายังเด็กมากและไม่เคยออกจากบ้านไปไหน จึงตัดสินใจลาออกไปอยู่เป็นเพื่อน โดยอาจารย์ใจสุขเช่าอพาร์ทเมนท์ให้อยู่และจะไปพิกด้วยคร่าวละ 6 เดือน

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ใจสุข ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อายุราชการมาก รายได้สูงตลอดจนอุปนิสัยรักอิสระและชอบท่องเที่ยว และมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว
2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ได้แก่ ยังรักการสอนนักศึกษาวิทยาลัยครู

กรณีที่ 3 อาจารย์ณฉลาด

อาจารย์ณฉลาด เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ค. ในกรุงเทพฯ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ณฉลาดที่วิเคราะห์ได้ มีดังนี้

1. อายุมาก อาจารย์ณฉลาดลาออกเมื่ออายุได้ 59 ปีเศษ นับว่ามีอายุมากจนเกือบเกษียณอายุราชการทำให้รู้สึกว่าจะพอกับการทำงานราชการ

2. อายุราชการมาก อาจารย์ฉลาดลาออกเมื่ออายุราชการรวมได้ 32 ปี และถ้า นับเฉพาะอายุราชการในวิทยาลัยครูก็นานถึง 26 ปี

3. รายได้สูง ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 8 เงินเดือนเต็มขั้น 27,100 บาท มาหลายปี และรายได้พิเศษจากการสอน กศ.บป. อีกประมาณ 7,000 บาทต่อเดือน การมี รายได้สูงทำให้อาจารย์ฉลาดไม่หวังเงินบำนาญหลังจากลาออก

4. อุปนิสัยส่วนตัวของอาจารย์ฉลาดเป็นคนสมถะ ไม่ชอบกิจกรรมที่ฟุ้งเฟ้อ หรือ ปรกวนเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน โดยเฉพาะถ้าอยู่ทำงานจนถึงเกษียณอายุราชการก็จะต้องมีการ จัดงานเลี้ยง รวมทั้งมอบของที่ระลึกให้อาจารย์ฉลาดอีก จึงลาออกไปเสียก่อน เพราะความ เกรงใจเพื่อนอาจารย์ รองอธิการทั้งในวิทยาลัยครู ค. และในวิทยาลัยครูเดิมก่อนที่อาจารย์ ฉลาดจะย้ายเข้ามาในกรุงเทพฯ กล่าวตรงกันว่า "อาจารย์ฉลาดลาออกเพราะมีความรู้จักพอ ด้วยนิสัยสมถะของอาจารย์เอง"

5. ปัจจัยด้านลักษณะงานและองค์การ แม้ว่าอาจารย์ฉลาดจะให้ข้อมูลไม่ชัดเจนว่า งานและองค์การมีส่วนผลักดันให้อาจารย์ฉลาดออกก่อนหรือไม่ เพียงแต่พูดว่าการสอนนักศึกษา คุ หลัง ๆ ไม่ได้ผลดังใจเหมือนแต่ก่อน แต่จากการได้ข้อมูลจากภรรยาของอาจารย์ฉลาดว่า ก่อน ลาออก 2-3 ปีเคยบ่นว่าเบื่อบรรยากาศการทำงานในวิทยาลัยครู ทั้งบรรยากาศการเรียน การสอน การทำงานที่ขาดเพื่อนร่วมงานที่รู้ใจ ซึ่งก็สอดคล้องกับข้อมูลจากรองอธิการที่กล่าวว่า "อาจารย์ฉลาดเป็นคนเก็บตัว ไม่ชอบสมาคมกับเพื่อนอาจารย์ เพราะอาวุโสสูงและเป็นคนสมถะ และอาจจะเบื่อบรรยากาศการทำงานที่ไม่เหมือนวิทยาลัยครูต่างจังหวัดที่เคยอยู่มา"

6. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความต้องการพักผ่อนอยู่กับบ้านก่อนเกษียณอายุ ราชการ

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ฉลาด ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อายุราชการมาก รายได้สูงมาก

อุปนิสัยรักความสมถะ

ข) ปัจจัยด้านลักษณะงานและองค์การ คือ เบื่อบรรยากาศในการทำงาน

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความต้องการพักผ่อนอยู่กับบ้าน

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ความตั้งใจที่จะสอนนักศึกษาวิทยาลัยครูให้มีคุณภาพ

กรณี 4 อาจารย์โหมงาม

อาจารย์โหมงาม เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ก. ในกรุงเทพฯ ตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการจนกระทั่งลาออก วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกได้ดังนี้

1. อายุมาก ขณะที่อาจารย์โหมงามลาออกอายุได้ 45 ปี ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์มากพอ มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน
2. อายุราชการมาก อาจารย์โหมงามรับราชการมาถึง 23 ปี ซึ่งนับว่าเป็นเวลายาวนานพอสมควร
3. คุณวุฒิต่ำ มีคุณวุฒิปริญญาตรี ซึ่งถือว่ามีความรู้ขั้นต่ำสำหรับการสอนในวิทยาลัยครู และไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อ หรือพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รองอธิการและหัวหน้าสำนักงานอธิการได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า เมื่อครั้งที่กรมการฝึกหัดครูมีนโยบาย "เขย่าใบไม้" นั้น อาจารย์โหมงามเคยถูกส่งไปช่วยราชการอยู่ในกรมอื่นประมาณ 2 ปี ด้วยเหตุผลมีคุณวุฒิเพียงระดับปริญญาตรี เมื่อเวลาผ่านไปจึงกลับมาสอนตามปกติ
4. ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว อาจารย์โหมงามมีภาระต้องรับส่งลูกไปโรงเรียนถึง 4 คน เพราะสามีทำงานในภาคเอกชน และมีธุรกิจสร้างอาคารชุดขาย จึงไม่มีเวลาดูแลครอบครัว นอกจากนั้นอาจารย์โหมงามจะต้องดูแลความเป็นอยู่ของสามีด้วย ทำให้มีปัญหาเรื่องการไปทำงานไม่ทันเสมอ
5. อุปนิสัยส่วนตัว อาจารย์โหมงามเป็นคนที่มีการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ง่าย ๆ โดยไม่คำนึงถึงผลที่ตามมาซึ่งเป็นลักษณะของคนที่ทำตามใจตนเอง บางครั้งจึงทำให้กลายเป็นคนขาดความรับผิดชอบ อดีตหัวหน้าภาควิชาและเพื่อนอาจารย์ในภาควิชาเดียวกัน กล่าวว่า "บางครั้งนักศึกษาคอยอาจารย์อยู่จนหมดชั่วโมง เพราะอาจารย์ยังไม่ถึง เนื่องจากส่งลูกไปโรงเรียนยังไม่เรียบร้อย จนเพื่อนอาจารย์พากันเอือมระอา" ด้วยลักษณะอุปนิสัยดังกล่าวนี้จึงทำให้อาจารย์โหมงามถูกส่งไปช่วยราชการกรมอื่นมาแล้ว
6. ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ จากการที่อาจารย์โหมงามมีภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก และผนวกกับอุปนิสัยชอบทำตามใจตนเอง จึงทำให้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่มีความภูมิใจในงานและไม่ประทับใจในการทำงาน ขาดเพื่อนร่วมงานที่รู้จักกัน เมื่อมีเหตุให้คิดตัดสินใจลาออก จึงทำให้ตัดสินใจได้ง่ายขึ้น

7. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน อาจารย์โหมงามมีความผูกพันกับบุคคลในครอบครัวสูงมาก ต้องปรนนิบัติสามซึ่งทำงานในระดับผู้บริหาร และทำธุรกิจส่วนตัว พร้อมทั้งดูแลลูกที่กำลังอยู่ในวัยเรียนอีกสี่คนด้วยกัน อุปสรรคในการเดินทางที่เกิดจากการจราจรติดขัดในกรุงเทพฯ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อาจารย์โหมงามท้อใจ เนื่องจากรับ-ส่ง ลูก ๆ และไปทำงานไม่ทันเวลาเสมอ

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์โหมงาม ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก คุณวุฒิต่ำ มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวสูงรวมทั้งอุปนิสัยในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ง่าย ๆ

ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือ ความไม่ภูมิใจและไม่ประทับใจในงาน ตลอดจนความไม่ประทับใจในเพื่อนร่วมงาน และขาดโอกาสในการพัฒนา

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน คือ สภาพการจราจรติดขัดความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ได้แก่ ความปรารถนาจะสอนนักศึกษาวิทยาลัยครู และการมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

กรณี 5 อาจารย์ตอกแก้ว

อาจารย์ตอกแก้ว เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ก. ในกรุงเทพฯ ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ตอกแก้ว ได้ดังนี้

1. อายุน้อย อาจารย์ตอกแก้วลาออกจากวิทยาลัยครู เพื่อเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ในขณะที่มีอายุ 43 ปี ซึ่งยังนับว่าอยู่ในเกณฑ์อายุน้อย ยังสามารถจะปรับตัวเข้ากับงานและคนในที่ทำงานใหม่ได้

2. คุณวุฒิส่ง อาจารย์ตอกแก้ว มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท

3. ตำแหน่งสูง อาจารย์ตอกแก้วมีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 7 เป็นตำแหน่งที่สูงพอที่มหาวิทยาลัยจะรับเข้าเป็นอาจารย์ได้

4. บุคลิกลักษณะและอุปนิสัยของอาจารย์ดอกแก้วที่เป็นคนกระตือรือร้น ชอบแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ และเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ไม่ยอมใครง่าย ๆ ทำให้อาจารย์ดอกแก้วไม่อยากจะอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครูต่อไป เพราะวิทยาลัยครูไม่มีกิจกรรมที่จะตอบสนอง สิ่งเหล่านี้ได้มากนัก

5. ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ เนื่องจากเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น และชอบแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ อาจารย์ดอกแก้วจึงมักคิดเสนอโครงการต่าง ๆ ขึ้นมา แต่ไม่ได้รับการตอบสนองจากผู้บังคับบัญชา จึงมักต้องลงมือทำเองทั้งสิ้น ก่อให้เกิดความไม่ประทับใจ และไม่ชอบวิธีการบริหารหรือวิธีการตัดสินใจของผู้บริหาร การทำโครงการต่าง ๆ ด้วยตนเอง จะอาศัยงบประมาณจากนักศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งส่วนใหญ่มักไปทำกิจกรรมในต่างจังหวัด จึงทำให้อาจารย์ในภาควิษามองว่าเป็นการหากำไร แม้แต่ผู้บริหารท่านหนึ่งยังกล่าวว่า "อาจารย์ดอกแก้วทำโครงการใดก็ตาม จะมุ่งธุรกิจมากเกินไป" ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ความสัมพันธ์กับเพื่อนอาจารย์ในภาควิชาไม่ดีเท่าที่ควร

อาจารย์ดอกแก้วมีโอกาสนในการแสวงหาทางเลือกใหม่ เพราะได้สัมผัสกับการสอนในมหาวิทยาลัย โดยการได้รับเชิญเป็นอาจารย์พิเศษ สอนภาษาอังกฤษ จึงมีโอกาสดูเปรียบเทียบบรรยากาศของการทำงาน และเริ่มจะไม่เห็นด้วยกับนโยบาย เป้าหมายในการผลิตบัณฑิตของวิทยาลัยครู ตลอดจนค่านิยมของอาจารย์เริ่มไม่สอดคล้องกับค่านิยมของวิทยาลัยครู และค่านิยมของอาจารย์อื่น ๆ ภายในภาค ทั้ง ๆ ที่ได้พยายามปรับโครงสร้างของงานแล้ว เช่น เมื่อมีห้องปฏิบัติการภาษา อาจารย์ต้องการจะให้นักศึกษาเข้ามาใช้ได้ตลอดเวลา อาจารย์ดอกแก้วจึงย้ายโต๊ะทำงานไปนั่งในห้องนั้นเพื่อคอยบริการ และเป็นการหลีกเลี่ยงบรรยากาศที่ไม่น่าพอใจในห้องภาควิชาไปด้วย แต่ก็ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากอาจารย์ร่วมภาควิชาว่า เพราะอาจารย์ไปนั่งตรงห้องนั้น นักศึกษาจะไม่กล้าเข้าไปใช้บริการ

อาจารย์ดอกแก้วคิดว่า โอกาสในการพัฒนาต่อไปเป็นเรื่องยากเพราะผู้บริหารไม่ได้ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร รองอธิการท่านหนึ่ง ให้ความเห็นว่า ที่ฝ่ายบริหารไม่ได้ให้การสนับสนุนนั้น เหตุผลก็เนื่องมาจาก อาจารย์ดอกแก้วมักจะเสนอโครงการ โดยไม่มีอยู่ในแผนงานล่วงหน้า จึงมักจะไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ และมักจะเป็นโครงการที่อาจารย์ดอกแก้วเสนอในนามของตนเอง โดยภาควิชาคณะวิชาไม่ทราบเรื่องนั้นมาก่อน โครงการเหล่านั้นจึงไม่ผ่านการพิจารณาเสมอ ทำให้อาจารย์ดอกแก้วผิดหวัง



6. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร คือ การมีโอกาสได้เป็นอาจารย์พิเศษในมหาวิทยาลัย เมื่อมหาวิทยาลัยแห่งนั้น ประสงค์จะรับอาจารย์ใหม่ อาจารย์ดอกแก้วจึงมีโอกาสได้เสนอตัว และได้รับเลือก จึงทำให้อาจารย์ดอกแก้วตัดสินใจลาออกจากวิทยาลัยครูไปสู่การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ดอกแก้ว ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุยังน้อย คุณวุฒิและตำแหน่งสูง ความกระตือรือร้น และแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ

ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือ ความไม่ประทับใจในงานและเพื่อนร่วมงาน ไม่เห็นด้วยกับนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมของวิทยาลัยครู ไม่ชอบวิธีการของผู้บริหาร ขาดโอกาสในการพัฒนา และขาดการส่งเสริมความก้าวหน้า เบื่อบรรยากาศการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน

ค) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ โอกาสในการหาทางเลือก ได้มีโอกาสสอนในมหาวิทยาลัย

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับนักศึกษาวิทยาลัยครู ที่ได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน สนับสนุนกันทุกรุ่น

กรณีที่ 6 อาจารย์ดัดชนี

อาจารย์ดัดชนี เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ช. ในกรุงเทพฯ จากข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยวิเคราะห์พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ดัดชนี ดังนี้

1. อายุมาก ขณะที่ลาออก อาจารย์ดัดชนีมีอายุ 55 ปี
2. อายุราชการมาก อาจารย์ดัดชนีรับราชการในวิทยาลัยครูเป็นเวลาถึง 30 ปี
3. คุณวุฒิสูง ระดับปริญญาโท ผ่านการศึกษาตงานต่างประเทศมา 2 ครั้ง
4. ตำแหน่งสูง รองศาสตราจารย์ระดับ 9
5. บุคลิกลักษณะ และอุปนิสัยเป็นคนกระตือรือร้น มีความใฝ่ฝัน มีความทะเยอ

ทะยานในการทำสิ่งที่ดีที่สุดเสมอ

6. ปัจจัยด้านลักษณะงานและองค์การ อาจารย์ดัดชนีเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการทำงานในวิทยาลัยครูอย่างสูง จะเห็นได้จากการได้รับเลือกเป็นหัวหน้าคณะวิชา 2 สมัยติดต่อกัน (8 ปี) การได้รับรางวัลต่าง ๆ แต่สิ่งที่อาจารย์ดัดชนีผิดหวังมากก็คือการไม่ได้รับเลือกเป็นอธิการ ด้วยเหตุผลเพียงว่าเป็นผู้หญิง และมีครอบครัวแล้ว ไม่เหมาะที่จะเป็นอธิการวิทยาลัยครูในต่างจังหวัด เหตุการณ์เป็นดังนี้ 2 ครั้ง ติดต่อกัน อธิการวิทยาลัยครูนั้นได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์ดัดชนีสอดคล้องกันว่า "อาจารย์ดัดชนีเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานสูง และไม่เคยหยุดนิ่ง มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่การไม่ได้รับเลือกเป็นอธิการนั้น เป็นเพราะคุณนั้นกรรมการฝึกหัดครูไม่ต้องการอธิการที่เป็นผู้หญิง ขณะนั้นมีอธิการผู้หญิงเพียงคนเดียวและเป็นคนโสดด้วย ดังนั้น ผู้หญิงที่มีครอบครัวแล้วจึงไม่ค่อยมีโอกาสได้รับเลือก"

7. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน คือ ศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่นอกเหนือจากงาน เนื่องจากอาจารย์ดัดชนี มีโอกาสได้รู้จักและร่วมงานกับหัวหน้าพรรคการเมืองพรรคหนึ่งนานหลายปีแล้ว หัวหน้าพรรคการเมืองนั้นได้มาเชิญให้ไปช่วยบริหารงานการศึกษาของกรุงเทพฯ โดยจะต้องเสนอชื่อในการเป็นผู้ร่วมคณะบริหาร เพื่อลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารกรุงเทพฯ อาจารย์ดัดชนีคิดอยู่หลายวัน หัวหน้าพรรคท่านนั้นได้โทรศัพท์ไปทวงคำตอบเกือบทุกวัน ในที่สุดสามีของอาจารย์ดัดชนีเห็นว่าอาจารย์ดัดชนีน่าจะช่วยได้ จึงสนับสนุนให้รับคำชวน อาจารย์ดัดชนีได้ปรึกษาผู้ใหญ่ท่านหนึ่ง ก็ได้รับการเสนอแนะว่าให้ควรจะรับคำเชิญชวน เนื่องจากโอกาสได้เป็นอธิการนั้นมีน้อยเต็มที อาจารย์ดัดชนีจึงตัดสินใจลาออกไป

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ดัดชนี ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ มีอายุมาก อายุราชการมาก คุณวุฒิและตำแหน่งสูงแล้ว อุปนิสัยเป็นคนไม่ชอบอยู่นิ่ง กระตือรือร้น และแสวงหาสิ่งใหม่ทำเสมอ เป็นคนมีความทะเยอทะยานที่จะทำสิ่งที่ดีขึ้น

ข) ปัจจัยด้านลักษณะงานและองค์การ คือ การประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างดียิ่งและขณะเดียวกันก็มีความผิดหวังในโอกาสก้าวหน้าทางตำแหน่งบริหารระดับสูง

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน คือ ศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่นอกเหนือจากงาน

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้ยังคงอยู่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ร่วมกันพัฒนา งานในคณะวิชาวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยครูมาด้วยกัน

กรณีที่ 7 อาจารย์เดือนเพ็ญ

อาจารย์เดือนเพ็ญ เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ช. จากข้อมูลที่ได้ ผู้วิจัยวิเคราะห์พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์เดือนเพ็ญ ได้ดังนี้

1. อายุมาก อาจารย์เดือนเพ็ญลาออกในขณะที่อายุได้ 58 ปี
2. อายุราชการมาก รับราชการมานานเกือบจะเกษียณอายุราชการ เงินเดือนระดับ 6 เต็มขั้นหลายปีแล้ว คิดว่าเงินบำนาญที่จะได้รับแต่ละเดือน ไม่ต่างจากเงินเดือนนัก แต่หัวหน้าภาควิชาและเพื่อนสนิทกล่าวว่า เรื่องเงินเดือนไม่ใช่สาเหตุของการลาออก เพราะอาจารย์เดือนเพ็ญมีฐานะดีมีรายรับร้อยล้าน และยังเป็นคนโสด
3. อุปนิสัยส่วนตัว เป็นคนที่ชอบช่วยเหลือผู้อื่นเห็นใครเดือดร้อนจะต้องช่วยเหลือ เพื่อนอาจารย์คนหนึ่งให้ข้อมูลว่า อาจารย์เดือนเพ็ญจะให้ทุนอุปการะนักศึกษาที่ขาดแคลนแต่ตั้งใจเรียนจนเรียนจบหลักสูตร โดยจะมีนักศึกษาได้รับทุนจากอาจารย์เดือนเพ็ญทุกรุ่น
4. ภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัว อาจารย์เดือนเพ็ญมีพี่สาวที่ชราภาพ และไม่มีครอบครัว 2-3 คน ที่อยู่ด้วยกัน ซึ่งอาจารย์เดือนเพ็ญจะต้องดูแล โดยเฉพาะพี่สาวคนโต อายุห่างจากอาจารย์เดือนเพ็ญ 24 ปี และเลี้ยงดูอาจารย์เดือนเพ็ญมา พี่สาวคนโตนี้ป่วยเป็นมะเร็ง ในขณะนั้นล้มป่วยถึงขั้นลงจากเตียงไม่ได้ อาจารย์เดือนเพ็ญต้องตัดสินใจลาออกไปปรนนิบัติ เพราะไม่มีใครจะปรนนิบัติใกล้ชิดได้ขนาดนั้น อาจารย์เดือนเพ็ญกล่าวว่า "ถ้าไม่ตัดสินใจลาออก มาตอนนั้นก็คงจะเสียใจมาก เพราะอีกไม่กี่เดือนต่อมาพี่สาวก็ถึงแก่กรรม ดิฉันก็ได้ปรนนิบัติจนเต็มที่แล้ว"
5. ปัจจัยด้านลักษณะงานและองค์การ ในระยะหลัง ๆ ก่อนลาออกไม่นาน เพื่อนสนิทคนหนึ่งให้ข้อมูลว่าอาจารย์เดือนเพ็ญเริ่มเบื่อบรรยากาศการทำงาน โดยเฉพาะการแข่งขันกันขึ้น ไปสู่ตำแหน่งทางการบริหาร ที่มีการแบ่งเป็นพวก ๆ แต่เมื่อเข้าไปแล้วก็ไม่สามารถจะพัฒนาได้เพราะพวกที่ไม่ได้เป็นก็จะไม่ร่วมมือด้วยเสมอ อาจารย์เดือนเพ็ญเองก็ให้ข้อมูลว่า "เพื่อนักพวกนี้ เวลาจะเลือกตั้งกันทีก็จะเสนอหน้ามาขอคะแนน แต่เมื่อได้เป็นใหญ่เป็นโตแล้วก็ไม่เห็นทำอะไรให้ดีขึ้นบ้าง"
6. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะต้องปรนนิบัติพี่สาวที่ชราภาพและป่วยเป็น โรคมะเร็งทำให้ต้องตัดสินใจลาออกไป

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์เดือนเพ็ญ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อายุราชการมาก อุปนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น ภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ เป็นบรรยากาศในการทำงาน

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว คือภาระที่ต้องปรนนิบัติพี่สาวซึ่งชราภาพและป่วยหนัก

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนอาจารย์ในคณะวิชา วิทยาศาสตร์ ความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษา และความปรารถนาในการได้สอนนักศึกษาวิทยาลัยครู

กรณีที่ 8 อาจารย์ธนิดา

อาจารย์ธนิดา เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ค. จากข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยวิเคราะห์ พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ดังนี้

1. อายุน้อย อาจารย์ธนิดาลาออกจากวิทยาลัยครูในขณะที่มีอายุ 34 ปี อยู่ในกลุ่มอาจารย์ที่อายุน้อยที่ลาออกจากวิทยาลัยครู อาจารย์ธนิดาให้ข้อมูลว่า "มีความพร้อมที่จะปรับตัวเข้ากับงานใหม่ได้"

2. อุปนิสัยเป็นคนที่มีความกระตือรือร้น ชยันตสร้างงาน และใจร้อน ซึ่งรองอธิการและเพื่อนอาจารย์ในภาควิชากล่าวว่า "อุปนิสัยของอาจารย์ธนิดาไม่สอดคล้องกับการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูที่มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ และกฎระเบียบที่ยุ่งยาก เนื่องจากอาจารย์ธนิดาต้องการทำงานให้เห็นผลงานอย่างรวดเร็ว ทันใจ ซึ่งผู้บริหารตอบสนองไม่ได้ทั้งหมด บางอย่างอาจจะต้องรอเป็นปี อาจารย์ธนิดาอาจจะรอไม่ได้ และมักจะหงุดหงิดไม่พอใจอยู่บ่อย ๆ"

3. คุณวุฒิสูง คือ ปริญญาตรีด้านการโฆษณาและการตลาด และปริญญาโทจากอเมริกา ในด้านการโฆษณา ซึ่งอาจารย์ธนิดาบอกว่า "คุณวุฒิที่มีทำให้ดิฉันไม่เต็มใจร้อนเรื่องการทำงาน"

4. ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ อาจารย์ธนิดาไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานเท่าที่ควร เพราะเมื่อเข้าไปบรรจุเป็นอาจารย์ได้ไม่กี่เดือนก็ได้รับแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าภาควิชาทั้ง ๆ ที่ไม่ทราบว่าต้องมียุทธศาสตร์อย่างไร ดังนั้นเมื่อรับมาทำจะต้องเผชิญหาสารพัด

แบบ ตั้งแต่การรับนักศึกษาเข้ามาอย่างล้นห้องและเข้ามาไม่พร้อมกัน โดยเฉพาะสาขาที่ อาจารย์ธิดารับผิดชอบ ทำให้เกิดปัญหาในการจัดอาจารย์ผู้สอน เพราะนโยบายและเป้าหมาย ในการผลิตนั้นไม่ชัดเจน คอยรับคำสั่งจากกรมการฝึกหัดครูและสนองความต้องการของนักศึกษา เป็นหลักจึงรับภาระในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไม่หยุดหย่อน เมื่อรับนักศึกษาเข้ามา เวลาขอ อนุมัติซื้อวัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการสอนเพิ่มขึ้นกลับไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างทันที่ ทำให้ อึดอัดใจมาก โดยเฉพาะไม่ทราบว่า จะผลิตนักศึกษาให้ไปอยู่ในส่วนใดของวงการอาชีพนั้น

การรับงานพิเศษที่ผู้บริหารมอบให้ตลอดทั้งปีนั้นก็ประสบปัญหาในการปฏิบัติมาก เพราะ อาจารย์ธิดาต้องทำหน้าที่หลายอย่างคือ หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ผู้สอน และหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ และจะต้องรับงานเล็กน้อยของวิทยาลัยอีกหลายเรื่อง ตามแต่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย เมื่อนำมาแบ่งงานให้เพื่อนอาจารย์ในภาควิชาช่วยกันทำมักจะถูกปฏิเสธ ซึ่งอาจารย์ธิดาบอกว่าอึดอัดใจมาก ส่วนอาจารย์ที่เป็นเพื่อนร่วมภาควิชาให้ข้อมูลว่า "เพราะอาจารย์ธิดาไม่ เข้าใจธรรมเนียมการปฏิบัติงานในวิทยาลัย โดยงานใดที่ได้รับมอบมาเฉพาะตัวอาจารย์ท่านนั้น ต้องรับผิดชอบเอง จะนำมาแบ่งให้คนอื่นทำไม่มีใครเขารับกัน เพราะต่างคนต่างมีงานทำกันมาก"

ส่วนอาจารย์ธิดาก็ก้าวว่า "เพราะที่ วก. นั้นมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันมาก โดยเฉพาะอาจารย์ที่จบมาทางสายวิชาอื่นครุภัณฑ์จะไม่ชอบอาจารย์ที่จบมาทางสายวิชาอื่นเป็นพื้นอยู่แล้ว และอาจารย์ผู้หญิงหลายคนเป็นภรรยาข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ หรือเป็นลูกคนใหญ่คนโต หลาก หลายมาก แต่ต้องทำไม่ได้" ด้วยเหตุนี้อาจารย์ธิดาจึงไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนอาจารย์เท่าใดนัก

อาจารย์ธิดาให้ข้อมูลว่า ความอึดอัดใจจากการรับภาระงานจุกจิกมากมายแต่ไม่สามารถจะหาคนช่วยได้ มีอยู่ครั้งหนึ่งจึงทอแบ่งงาน ไปคืนอธิการแล้วเรียนว่าไม่ทำแล้ว เพราะไม่มีคนช่วย จึงถูกอธิการโยนแบ่งนั้นกลับคืนมา แล้วบอกว่า "คุณไม่ทำก็ไม่มีใครทำ ทั้งไว้ตรงนั้นแหละ" ในที่สุดอาจารย์ธิดาต้องรับมาทำด้วยความจำใจ เรื่องนี้อธิการท่านนั้นซึ่งเกษียณอายุไปแล้ว ได้ให้สัมภาษณ์ว่า "เพราะผมรำคาญที่มอบงานอะไรไปแล้วจะต้องมีปัญหา อยู่เสมอ"

หัวหน้าสำนักงานอธิการกล่าวว่า "อุปนิสัยและวิธีการทำงานของอาจารย์ธิดาดังกล่าว ไม่น่าจะอยู่วิทยาลัยครูได้นาน แล้วก็จริง" ส่วนหัวหน้าคณะวิชาท่านหนึ่งกล่าวเสริมว่า "คนที่คลุกฝุ่นไม่เป็น จะทำงานในวิทยาลัยครูได้ไม่นานหรอก"

เมื่อหมดวาระการเป็นหัวหน้าภาควิชา (4 ปี) อาจารย์ธนิดาเสนอตัวจะเป็นหัวหน้าภาควิชาต่ออีกสมัยหนึ่ง แต่ไม่ได้รับเลือกจากเพื่อนอาจารย์ในภาควิชา อาจจะเป็นเหตุหนึ่งทำให้อาจารย์ธนิดาเริ่มรู้สึกว้า เบื่องานวิทยาลัยครู จึงเริ่มติดต่อขอโอนไปเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งดำเนินการอยู่ประมาณ 1 ปี จึงเรียบร้อย รวมเวลาที่อาจารย์ธนิดาเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครูประมาณ 5 ปี

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ธนิดาได้ คือ

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุยังน้อย คุณวุฒิสูง อุปนิสัยเป็นคนกระตือรือร้น ชยันเสนอความคิดสร้างสรรค์งาน ใจร้อน อยากรเห็นผลงานทันใจ

ข) ปัจจัยด้านลักษณะงานและองค์การ คือ ไม่เห็นด้วยกับนโยบายและเป้าหมาย ตลอดจนค่านิยมของวิทยาลัยครู ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ดี ไม่ประทับใจกับการทำงานในวิทยาลัยครู ไม่ชอบวิธีที่ผู้บริหารใช้

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ การมีโอกาสได้ทำหน้าที่ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา

กรณีที่ 9 อาจารย์บัณฑิต

อาจารย์บัณฑิต เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ง. ซึ่งตั้งอยู่ต่างจังหวัด จากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ห้พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์บัณฑิตดังนี้

1. อายุมาก อาจารย์บัณฑิตลาออกในขณะที่มีอายุได้ 46 ปี

2. บุคลิกลักษณะและอุปนิสัย ชอบเป็นตัวแทนของอาจารย์ หรือตัวแทนกลุ่มเจรจาต่อรอง หรือยื่นข้อเสนอต่าง ๆ ต่อที่ประชุมเสมอ รวมทั้งความสนใจในทางอาชีพนักการเมือง อันเป็นประสบการณ์ที่ได้รับถ่ายทอดมาจากบิดา ซึ่งอดีตเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหลายสมัยของจังหวัดหนึ่งทางภาคอีสาน ปัจจุบันยังมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักกันดี แม้จะมีอายุกว่า 80 ปี แล้วก็ตาม แรงจูงใจทางการเมืองยังมีอยู่ในความคิดของอาจารย์บัณฑิตเสมอ รองอธิการและอธิการให้ข้อมูลตรงกันว่าเป็นความตั้งใจของอาจารย์บัณฑิตเอง คิดว่าถ้าโอกาสนั้นมาถึงอีกเมื่อไรอาจารย์บัณฑิตก็คงจะลาออกอีก

3. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เมื่อโอกาสในการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมาถึงในเดือนกันยายน 2535 อาจารย์บัณฑิตจึงตัดสินใจลาออกไปสมัครรับเลือกตั้ง สส. ในจังหวัดที่วิทยาลัยครู ง. ตั้งอยู่แต่ผลการเลือกตั้ง ออกมาปรากฏว่าอาจารย์บัณฑิตไม่ได้รับเลือกตั้ง จึงกลับเข้ามารับราชการตามเดิม

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์บัณฑิต ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อุปนิสัยมีความสนใจ และแรงจูงใจในการเป็นนักการเมือง ของอาจารย์บัณฑิตเอง

ข) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่นอกเหนือจากงาน คือ โอกาสในการได้รับเลือกเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ความภูมิใจในการเป็นอาจารย์

กรณีที่ 10 อาจารย์ปริยานุช

อาจารย์ปริยานุช เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ช. ในกรุงเทพฯ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ปริยานุช มีดังนี้

1. อายุมาก อาจารย์ปริยานุชลาออกในขณะที่มีอายุได้ 56 ปี

2. อายุราชการมาก อาจารย์ปริยานุชรับราชการในวิทยาลัยครুরวม 29 ปี

ซึ่งอาจารย์ให้ข้อมูลว่านานจนเกินพอแล้ว

3. คุณวุฒิต่ำ อาจารย์ปริยานุชสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี แล้วบรรจุเข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูไม่เคยได้ศึกษาต่อเพิ่มเติมเลย เพราะไม่สนใจ

4. อุปนิสัย เป็นคนชอบอิสระ รักการท่องเที่ยว ไม่ชอบผูกพันกับงานมากนัก จึงไม่เคยรับงานพิเศษมาทำ

5. ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ อาจารย์ปริยานุชรู้สึกอึดอัดใจกับภารกิจใหม่ของวิทยาลัยครูพอสมควร คือ ต้องปรับตัวกับการสอนภาษาอังกฤษที่เป็นทางธุรกิจ ซึ่งอาจารย์ไม่ถนัดแม้จะได้เข้าฝึกอบรมมาแล้วก็ตาม อีกประการหนึ่ง อาจารย์ปริยานุชรู้สึกตัวว่าตนเองจบ

เพียงแค่ปริญญาตรี ไม่จำเป็นต้องรับภาระหนักมากมาย ให้คนอื่นที่เรียนมามากกว่าสอนนักศึกษา น่าจะได้ประโยชน์มากกว่า

6. ปัจจัยไม่เกี่ยวกับงาน อาจารย์ปริยานุชมีศูนย์ความสนใจอยู่นอกเหนือจากงาน คือ การทำงานในโบสถ์คาทอลิก ซึ่งอธิการให้ข้อมูลว่า "อาจารย์ปริยานุช เป็นผู้ที่เคร่งครัดทางศาสนา มาก ได้เปลี่ยนศาสนาจากพุทธไปนับถือคาทอลิกตามสามีตั้งแต่แต่งงาน ปัจจุบันมีภารกิจประจำที่โบสถ์ใกล้บ้านทุกเย็น จึงต้องรีบกลับตั้งแต่บ่ายสามทุกวัน อาจารย์ปริยานุชมีหน้าที่สำคัญ เป็นเลขานุการในโบสถ์ และเป็นผู้ร้องเพลงสวดประจำโบสถ์ด้วย"

เนื่องจากมีภารกิจสำคัญในโบสถ์ อาจารย์ปริยานุชจึงต้องรีบกลับ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการจราจรติดขัด แต่ก็ยังต้องเผชิญปัญหานี้อยู่ทุกวัน ทำให้เกิดความท้อใจต่อการเดินทาง

เมื่อสามีอาจารย์ปริยานุชเกษียณอายุจากงาน อาจารย์ปริยานุชจึงถือโอกาสลาออก เพื่อจะได้อยู่เป็นเพื่อนสามี และทำงานให้ศาสนาได้เต็มที่ พร้อมทั้งจะได้มีโอกาสไปเที่ยวต่างประเทศตามสามีด้วย เพราะสามีเคยเป็นเจ้าของหน้าที่อยู่ในสำนักข่าวสารอมเมริกัน จึงเดินทางไปต่างประเทศเป็นประจำ

สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของจารย์ปริยานุช ได้แก่

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อายุราชการมาก และอุปนิสัยที่รักอิสระ และชอบท่องเที่ยว

ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือ ความรู้สึกอึดอัดกับภารกิจที่ตนเองไม่ถนัด

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่นอกเหนือจากงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้ยังคงอยู่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนอาจารย์ และผู้บริหารในวิทยาลัยครู

กรณี 11 อาจารย์นิชัย

อาจารย์นิชัย เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ง. ซึ่งตั้งอยู่ต่างจังหวัด ข้อมูลที่ได้ นำมาวิเคราะห์พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์นิชัย ดังนี้

1. อายุน้อย อาจารย์นิชัยลาออกในขณะที่มีอายุได้ 31 ปี
2. คุณวุฒิสูง อาจารย์นิชัยสำเร็จปริญญาตรีและโททางวิศวกรรมเครื่องกล ซึ่ง อาจารย์นิชัยให้ข้อมูลว่า "ผมจะเปลี่ยนงานเมื่อไรก็ได้ เพราะคุณวุฒิด้านนี้ยังเป็นที่ต้องการอยู่ มาก"
3. อุปนิสัยชอบคิดสร้างสรรค์ หรือเสนอโครงการใหม่ ๆ
4. ความตั้งใจที่จะลาออกตั้งแต่ก่อน โอน เข้าไปเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู เพราะ อาจารย์นิชัยขอโอนจากหน่วยงานเดิม ในกรุงเทพฯ เข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู ง. เพื่อจะได้ ปรนนิบัติพ่อซึ่งป่วยด้วยโรคมะเร็ง แต่ระหว่างที่การดำเนินเรื่องยังไม่เรียบร้อยดี คุณพ่อของ อาจารย์นิชัยก็ถึงแก่กรรมไปก่อน เมื่อเรื่องดำเนินการเสร็จสิ้นอาจารย์นิชัยคิดว่าจะสอนสัก ระยะเวลาหนึ่งแล้ว โอน ไปที่อื่นต่อไป

5. ปัจจัยด้านงานและองค์การ ที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์นิชัย ได้แก่ ความ ไม่ประทับใจในวิทยาลัยครู ตั้งแต่วันแรกที่เข้าไป คือ ทางภาควิชาจัดโต๊ะให้นั่งในภาควิชา อุตสาหกรรมศิลป์ที่เป็นโต๊ะตัวเล็ก ๆ เก้า ๆ เก้าอี้โยกแยกแล้ว อาจารย์นิชัยต้องเก็บความไม่ พอใจไว้เพราะเมื่ออยู่ที่ทำงานเดิม อาจารย์นิชัยมีตำแหน่งเป็นนักวิชาการแรงงาน ระดับ 5 ซึ่งเป็นระดับหัวหน้างานที่มีโต๊ะทำงานขนาดใหญ่ และนั่งอยู่เป็นสัดส่วนของตนเอง แต่เมื่อพบ สภาพการต้อนรับดังกล่าวก็พูดไม่ออก ซึ่งรองอธิการและอธิการ ได้ให้ข้อมูลว่า "เราก็ปฏิบัติต่อ อาจารย์นิชัยเหมือนกับที่เราปฏิบัติกับอาจารย์ทุกคน" ซึ่งอาจารย์นิชัยรู้สึกว่ามีมาตรฐานการปฏิบัติ ต่ออาจารย์ค่อนข้างต่ำ จึงไม่ค่อยประทับใจตั้งแต่วันแรกเข้ามา

อาจารย์นิชัยไม่ทราบนโยบาย เป้าหมายในการผลิตบัณฑิตที่ชัดเจน แม้กระทั่งนักศึกษา วิชาเอกเครื่องกลที่เปิดให้อาจารย์นิชัยสอนโดยเฉพาะ อาจารย์นิชัยกล่าวว่า "ผมไม่ทราบว่า ผู้ที่จบอนุปริญญาเครื่องกลไปแล้วจะไปทำอาชีพอะไร จะเป็นไฟร์แมนก็ยังไม่ได้เลยเพราะหลักสูตร เท่าที่เห็นไม่น่าจะตอบสนองข้อนี้ได้ เมื่อเทียบกับหลักสูตร ปวส. ของวิทยาลัยเทคนิค อาจจะมีผู้ เขาไม่ได้"

เมื่อเสนอโครงการต่าง ๆ เพื่อฝึกทักษะในการทำงานของนักศึกษา ก็มักจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารเพราะไม่มีงบประมาณให้ ตลอดเวลา 2 ปี นั้น ได้ทำโครงการเล็ก ๆ เพียง 2 โครงการ ซึ่งไม่พอสำหรับคนที่เรียนเครื่องกล แต่อธิการและรองอธิการที่ดูแลด้านนี้ กล่าวว่า "ก็ต้องแบ่งงบประมาณให้โครงการภาควิชาอื่นบ้าง เนื่องจากมีสาขาวิชาที่เปิดใหม่มากมาย จะให้ตอบสนองร้อยเปอร์เซ็นต์คงเป็นไปได้ยาก"

6. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน โอกาสการได้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และการได้เข้ามาอยู่กรุงเทพฯ ที่สามารถหางานพิเศษทำได้หลากหลาย ทั้งสอนมหาวิทยาลัยเอกชน เป็นที่ปรึกษาบริษัทต่าง ๆ ตลอดจนข้อจำกัดเรื่องการย้ายงานของกลุ่มสมรสที่ทำงานในบริษัทประกันภัยในสำนักงานใหญ่ในกรุงเทพฯ

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์นิชชัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุยังน้อย คุณวุฒิสูง อุปนิสัยกระตือรือร้น ชอบแสวงหา และที่สำคัญ คือ ตั้งใจว่าจะต้องลาออกจากวิทยาลัยครูสักวันหนึ่ง

ข) ปัจจัยด้านงานและองค์การ ได้แก่ ความไม่ประทับใจในวิทยาลัยครู ความไม่ประทับใจในงานและการไม่ทราบนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยครู ตลอดจนการไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ข้อจำกัดในการประกอบอาชีพของกลุ่มสมรส

ง) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ โอกาสได้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย โอกาสในการหางานพิเศษ

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ได้แก่ อุปนิสัยที่เป็นคนยึดมั่นคำสัญญา โดยรับปากกับผู้บริหารว่าจะโอนมาสอนในวิทยาลัยครู เนื่องจากต้องการดูแลบิดาที่ป่วยหนักด้วย แต่เมื่อบิดาถึงแก่กรรมไปก่อน ก็ยังต้องดำเนินเรื่องโอนต่อจนเสร็จ และเมื่อวิทยาลัยครูเปิดรับนักศึกษาวิชาเอกเครื่องกลให้สอน ต้องรับภาระจนนักศึกษาสำเร็จการศึกษา



กรณีที่ 12 อาจารย์พิเศษ

อาจารย์พิเศษ เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ช. ในกรุงเทพฯ จากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์พิเศษ ดังนี้

1. อายุมาก อาจารย์พิเศษลาออกในขณะที่มีอายุได้ 56 ปี
2. อายุราชการมาก เมื่อนับอายุราชการรวมกับส่วนที่ได้นับที่คิดด้วยอายุราชการถึง 41 ปี ซึ่งนับว่ามากพอที่จะออกไปรับบำนาญได้อย่างสบาย
3. ตำแหน่งสูง ก่อนลาออกอาจารย์พิเศษครองตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ระดับ 9 เงินเดือนขั้น 27,350 บาท ซึ่งอาจารย์กล่าวว่า "พอแล้ว จึงควรลาออกมาได้"
4. สุขภาพ อาจารย์พิเศษก็มีปัญหาสุขภาพ คือ หมอนรองกระดูกสันหลังเสื่อม ซึ่งเป็นมานานนับสิบปี แต่ก็ไม่ได้รักษาโดยการผ่าตัด ใช้วิธีรักษาด้วยยาและกายภาพบำบัดมาตลอด แต่เมื่ออายุมากขึ้นวิธีการดังกล่าวใช้ไม่ได้ผล ยิ่งปวดมากขึ้นเรื่อย ๆ จนกระทั่งในปี 2534 เป็นหนักมากจึงตัดสินใจลาออก
5. ปัจจัยด้านงานและองค์การ อาจารย์พิเศษคิดว่าตนเองได้ทำงานในวิทยาลัยครูมาจนประสบความสำเร็จแล้ว ซึ่งก็สอดคล้องกับที่อธิการได้พูดว่า "คนเหล่านี้เขาประสบความสำเร็จในการทำงานทั้งสิ้น และรู้จักพอ เมื่อมีปัญหาสุขภาพเข้ามาด้วยการลาออกจึงเกิดขึ้นง่าย" ในขณะเดียวกันเพื่อนร่วมงาน 2-3 คน ก็ให้ข้อมูลว่า "ในระยะหลัง ๆ อาจารย์พิเศษเริ่มเบื่อบรรยากาศการทำงานเนื่องจากไม่เห็นด้วยกับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป โดยเฉพาะในเรื่องการเปิดสอนนักศึกษาโครงการ กศ.บป. มากเกินไป ซึ่งอาจารย์พิเศษเห็นว่าประสบปัญหาในการเชิญอาจารย์พิเศษอย่างมาก" แต่ผู้บริหารตั้งใจจะเปิดรับให้มาก ๆ จึงทำให้เกิดข้อขัดแย้งกันขึ้นแต่ไม่รุนแรงนัก
6. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ในปี 2534 นั้น สามีของอาจารย์พิเศษปลดเกษียณจากราชการควรได้พักผ่อนอยู่กับครอบครัว แต่ต้องขับรถมาส่งอาจารย์พิเศษแต่เช้า และรับกลับตอนค่ำ ๆ ซึ่งทำอย่างนี้เป็นประจำมาหลายปีแล้ว อาจารย์พิเศษเกรงใจจึงลาออกไปอยู่เป็นเพื่อนสามี ซึ่งอธิการให้สัมภาษณ์เรื่องนี้ว่า "อาจารย์ผู้หญิงที่นี้ส่วนใหญ่จะมีสามีขับรถมารับ-ส่งทั้งสิ้น เมื่อสามีเกษียณอายุราชการก็มักจะลาออกไปอยู่เป็นเพื่อนกัน โดยเฉพาะอาจารย์พิเศษ สามีเป็นข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับสูงกว่าปลัดกระทรวงด้วยซ้ำ อาจารย์ก็คงเกรงใจ เพราะเมื่อก่อน

ถือว่าออกจากบ้านมาทำงานด้วยกันก็ไม่กระไรนัก แต่ภายหลังทำหน้าที่รับ-ส่ง แคนั้นคงไม่เหมาะ” ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้อาจารย์พิศวาสตัดสินใจลาออกไปอยู่เป็นเพื่อนสามี และถือโอกาสพักผ่อนเพื่อสุขภาพของตนเองไปด้วย

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์พิศวาส ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อายุราชการมาก ตำแหน่งและรายได้สูง ปัญหาสุขภาพ

ข) ปัจจัยลักษณะองค์การ เริ่มเบื่อบรรยากาศการทำงาน

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว และต้องการพักผ่อน

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ยังรักการสอนนักศึกษาวิทยาลัยครู ความภูมิใจที่ได้มีโอกาสเป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการแก่เพื่อนอาจารย์

กรณีที่ 13 อาจารย์มารยาท

อาจารย์มารยาท เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ก. ในกรุงเทพฯ ข้อมูลที่ได้ นำมาวิเคราะห์หับปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ดังนี้

1. อายุมาก อาจารย์มารยาทลาออกในขณะที่มีอายุได้ 57 ปี

2. อายุราชการมาก อาจารย์มารยาทรับราชการในกรมการฝึกหัดครูมาตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งลาออก มีอายุราชการรวม 38 ปี

3. ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว อาจารย์มารยาทมีภาระต้องปรนนิบัติมารดา ซึ่งชราภาพแล้วอายุ 82 ปี และป่วยบ่อย ๆ ด้วยโรคชรา

4. ปัจจัยด้านงานและองค์การ อาจารย์มารยาทได้ทุ่มเททำงานทั้งงานสอนและงานพิเศษในวิทยาลัยครูอย่างเต็มที่จนพอใจแล้ว จึงคิดว่าน่าจะพักผ่อนเสียที ซึ่งก็สอดคล้องกับหัวหน้าภาควิชา และรองอธิการที่ได้ให้ข้อมูลว่า "อาจารย์มารยาทเป็นแบบฉบับที่ดีพร้อมให้แก่อาจารย์รุ่นหลัง ๆ อาจารย์ได้ทำงานมาหนักมาก ที่จริงอาจารย์มารยาทจะยื่นใบลาออกก่อนหน้านั้นเป็นปีแล้ว แต่พวกอาจารย์รุ่นหลังขอร้องไว้ แต่ในที่สุดอาจารย์บอกว่าได้ทำมาเต็มที่แล้วให้

พักบ้างเถอะ คงไม่มีใครทำนะ"

5. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว คือ ต้องปรนนิบัติและพยาบาลมารดาซึ่งป่วยด้วยโรคชรา และขณะเดียวกันสามีของอาจารย์ก็เกษียณอายุราชการในปีนั้นด้วย จึงถือโอกาสออกมาอยู่เป็นเพื่อนสามี เพื่อสามีจะได้ไม่ต้องขับรถรับ-ส่งอีก

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์มารยาท ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อายุราชการมาก และภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือ มีความรู้ลึกภูมิใจอย่างยิ่งกับการทำงานในวิทยาลัยครูแล้ว

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ภาระต้องปรนนิบัติและพยาบาลมารดา และต้องการอยู่เป็นเพื่อนสามี

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนอาจารย์ ได้รับการยกย่องนับถือ ความภูมิใจที่ประสบความสำเร็จในการทำงานในวิทยาลัยครู

กรณีที่ 14 อาจารย์วรวัจน์

อาจารย์วรวัจน์ เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ช. ในกรุงเทพฯ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หามปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์วรวัจน์ ดังนี้

1. อายุมาก อาจารย์วรวัจน์ลาออกในขณะที่มีอายุ 59 ปี

2. อายุราชการมาก อาจารย์วรวัจน์ รับราชการในวิทยาลัยครูแห่งนี้ตั้งแต่เริ่มต้นชีวิตราชการจนกระทั่งลาออกรวมอายุราชการได้ 35 ปี ซึ่งอาจารย์วรวัจน์บอกว่าพอแล้ว

3. ตำแหน่งสูง อาจารย์วรวัจน์ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 เงินเดือนเต็มขั้นมาหลายปี แต่ตำแหน่งทางการบริหารนั้น อาจารย์วรวัจน์ดำรงตำแหน่งรองอธิการมาเป็นเวลาร่วม 10 ปีไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งหรือสรรหา ก็จะได้รับเลือกเสมอ

4. ปัจจัยด้านงานและองค์การ แม้ว่าอาจารย์วรวัจน์จะบอกว่าทำงานด้วยความรับผิดชอบและพอใจแล้วก่อนลาออกก็ตาม แต่จากข้อมูลในอดีตหัวหน้าภาควิชา และเพื่อนร่วมงานรวม

ทั้งอดีตรองอธิการที่เคยทำงานร่วมกันมา ให้ข้อมูลตรงกันว่า ก่อนลาออกนั้นมีการเปลี่ยนอธิการคนใหม่ อธิการท่านนั้นใช้วิธีการแต่งตั้งรองอธิการตามที่ตนเองพอใจ โดยไม่สนใจธรรมเนียมปฏิบัติของวิทยาลัยครูแห่งนั้น อาจารย์วรวัจน์ผิดหวังอย่างมาก เนื่องจากอาจารย์ยังหวังจะสร้างผลงานไว้ก่อนเกษียณอายุราชการแต่ก็ต้องพลาดโอกาสไป ทำให้ไม่สุขใจจะทำงานต่อไป

5. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ การขยายตัวทางเศรษฐกิจ ทำให้กิจการร่วมนปรับอากาศ ซึ่งอาจารย์วรวัจน์ได้ลงทุนร่วมกับเพื่อน เป็นรถประจำทางวิ่งระหว่างกรุงเทพฯ กับต่างจังหวัด ได้ขยายตัวขึ้นอย่างมาก ต้องเพิ่มทุนลงไปอีก และต้องการการดูแลอย่างใกล้ชิด อาจารย์วรวัจน์จึงถือโอกาสลาออกไปเพื่อบริหารงานให้ใกล้ชิดขึ้นด้วย

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์วรวัจน์ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

- ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อายุราชการมาก ตำแหน่งสูง
- ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือ ความผิดหวังจากการไม่ได้รับแต่งตั้งให้

เป็นรองอธิการอีกสมัยหนึ่ง และเกิดความไม่สุขใจที่จะทำงานต่อไปจนเกษียณอายุราชการ

- ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ภารกิจส่วนตัวขยายมากขึ้นต้องดูแลอย่าง

ใกล้ชิด

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ อุปนิสัยชอบสอนนักศึกษาวิทยาลัยครู กระตือรือร้นในการทำงานบริหาร และมีโอกาสได้เป็นผู้บริหารระดับรองอธิการ

กรณีที่ 15 อาจารย์วรวัจน์

อาจารย์วรวัจน์ เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ง. ในต่างจังหวัดมาตั้งแต่บรรจุเข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกได้ดังนี้

- 1. อายุมาก ขณะที่ลาออกอาจารย์วรวัจน์มีอายุ 52 ปี
- 2. อายุราชการมาก อาจารย์วรวัจน์ลาออกในขณะที่มีอายุราชการได้ 20 ปี ซึ่ง

อาจารย์วรวัจน์ให้ข้อมูลว่าก้นานพอที่จะสะสมประสบการณ์ในการทำงานได้มากพอที่จะออกไปเป็นตัวแทนของประชาชนได้

3. บุคลิกลักษณะและอุปนิสัยส่วนตัวที่มีความปรารถนา หรือมีแรงจูงใจจะออกไปเป็นตัวแทนของประชาชนเพื่อเข้าไปทำงานในสภาผู้แทนราษฎร

4. ปัจจัยด้านงานและองค์การ อาจารย์วัจนได้ทำงานบริหารตั้งแต่เข้าทำงานในวิทยาลัยครูมาหลายระดับ จนกระทั่งสุดท้ายเป็นรองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา แต่ภายหลังเกิดความไม่พอใจอธิการคนใหม่ที่ใช้วิธีการแต่งตั้งรองอธิการทั้งหมดตามที่ตนเองต้องการ โดยไม่ฟังเสียงทักท้วงให้มีการสรรหาเหมือนทุกครั้งที่ผ่านมา ซึ่งอาจารย์วัจนคิดว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ยังสนับสนุนตนให้เป็นรองอธิการอีก ความอัดอั้นใจเรื่องนี้อาจารย์วัจนยอมรับว่าเป็นตัวเร่งตัวหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจลาออกไป

5. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ศูนย์ความสนใจอยู่นอกเหนือจากงาน คือมีโอกาสดอกไปสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยการชักชวนของเพื่อนที่เคยเป็นสมาชิกสภาจังหวัด และเคยสมัคร สส. มาแล้ว

แม้ผลการเลือกตั้งออกมาในลักษณะที่ไม่น่าพึงพอใจ และเป็นหนี้สินอยู่ไม่น้อย เมื่ออาจารย์วัจนกลับเข้ารับราชการตามเดิม ก็ยังคิดจะลาออกไปสมัคร สส. อีก เมื่อมีโอกาสมาถึงอาจารย์วัจนให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า "เพียงแต่อาจจะไม่ใช่เร็ว ๆ นี้ เพราะยังต้องสะสมทุนอยู่พอสมควร"

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์วัจนทั้ง 2 ลักษณะได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อายุราชการมาก อุปนิสัยและแรงจูงใจอยากเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือ เบื่อบรรยากาศการทำงานและวิธีการบริหารที่ผู้บริหารใช้

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่นอกเหนือจากงาน คือ โอกาสในการสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ความภูมิใจต่อการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู

กรณีศึกษา 16 อาจารย์วัฒนา

อาจารย์วัฒนา เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ก. ในกรุงเทพฯ โดยย้ายจากหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู ไปสอนในวิทยาลัยครู เมื่อ ปี 2527 ข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์วัฒนาได้ ดังนี้

1. อายุน้อย อาจารย์วัฒนาลาออกจากวิทยาลัยครู เมื่ออายุ 43 ปี
2. อายุราชการน้อย อาจารย์วัฒนารับราชการนาน 18 ปี แต่อายุงานในวิทยาลัยครูมีเพียง 7 ปี
3. อุปนิสัย กระตือรือร้น ไม่ชอบทำงานที่จำเจ แสวงหาสิ่งแปลกใหม่ทำเสมอ ไม่ชอบเรื่องจุกจิก ไม่ชอบความอยู่ติธรรม
4. ภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัวมีสูง เนื่องจากต้องดูแลรับผิดชอบลูก 2 คน ทั้งรับส่งไปโรงเรียน ขณะเดียวกันต้องดูแลกิจการร้านขายเครื่องมือแพทย์ที่ตนเองลงทุนทำร่วมกับสามี ซึ่งเป็นเภสัชกร

5. ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ อาจารย์วัฒนาไม่ชอบชีวิตราชการมาแต่เดิมแล้วรับราชการเพราะทางบ้านประสงค์จะให้ลูกรับราชการบ้าง เนื่องจากในบรรดาพี่น้อง 9 คน ไม่มีใครคิดรับราชการกันเลย อย่างไรก็ตามอาจารย์วัฒนาก็ยังไม่ชอบชีวิตราชการโดยให้ข้อมูลว่า เพราะมีแต่เรื่องแก่งแย่ง ชิงดี ชิงเด่น เพื่อฉกฉวยเอาประโยชน์หรือความดีความชอบใส่ตัวเอง จนต้องมีเรื่องทะเลาะหรือระหองระแหงกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน อาจารย์วัฒนาได้พบสภาพการณีนี้นในภาควิชาที่เข้าไปสังกัดตั้งแต่นั้น ไม่ชอบใจเพราะเห็นเพื่อนอาจารย์ถูกเอาเปรียบ ตนไม่ได้จูงมือเข้าไปช่วย จึงกลายเป็นเข้าไปร่วมวงกินแห่งแคลงใจกัน ทำให้เริ่มไม่ชอบบรรยากาศการทำงานในภาควิชาชั้น อาจารย์เสาวรีย์ ซึ่งเป็นกรณีหนึ่ง ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์วัฒนาเพิ่มเติมว่า "อาจารย์วัฒนาทนไม่ได้กับบรรยากาศอย่างนี้จริง ๆ เคยบ่นให้ฟังหลายครั้ง"

รองอธิการ และหัวหน้าสำนักงาน ตลอดจนอดีตหัวหน้าคณะวิชาให้ข้อมูลตรงกันว่าภาควิชาดังกล่าวขึ้นชื่อในเรื่องมีปัญหาทะเลาะกันอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเลือกวิชาสอนหรือเรื่องการทำงานพิเศษใด ๆ ก็ตาม อาจารย์ในภาคจะไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนัก

ด้วยเหตุนี้อาจารย์วัฒนาจึงออกมาทำงานนอกภาควิชาเป็นหลัก คืองานฝึกประสบการณ์วิชาชีพและงานธุรการ เพื่อจะได้ห่างไกลจากเพื่อนร่วมภาควิชาบ้าง

อาจารย์วัฒนากล่าวถึงสาเหตุของการเปื้อนบรรยากาศการทำงานว่า เป็นเพราะผู้บริหารระดับสูง ไม่พยายามแก้ปัญหา แต่กระทำในสิ่งที่เป็นการก่อให้เกิดปัญหามากขึ้นเรื่อย ๆ โดยการปล่อยปละละเลย ไม่สนใจ ซึ่งหัวหน้าสำนักงานอธิการก็พูดสนับสนุนว่า "ผู้บริหารสูงสุดยุคนี้ทำตัวอยู่เหนือปัญหาความขัดแย้งทั้งปวง" อาจารย์วัฒนาจึงไม่พอใจที่จะทำงานต่อไป

6. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว และความเป็นห่วงธุรกิจของครอบครัวที่ทำไว้ก่อนนั้นแล้ว เนื่องจากสามีจะต้องติดต่อกับลูกค้าทั้งภายในประเทศ และตัวแทนจำหน่ายในต่างประเทศ การกำกับดูแลพนักงานในร้านจึงเป็นหน้าที่ของอาจารย์วัฒนาทั้งหมด นอกจากนั้นอาจารย์วัฒนาจะต้องดูแลปรนนิบัติความเป็นอยู่ของลูกทั้งสองคนและสามีด้วย

สรุป ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์วัฒนา ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุน้อย อายุราชการน้อย อุปนิสัยชอบช่วยเหลือผู้อื่น ไม่ชอบความอยู่ดีศรีธรรม และมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวสูง

ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือการเปื้อนชีวิตราชการ เปื้อนเพื่อนร่วมงาน ไม่ชอบบรรยากาศการทำงาน ไม่ชอบวิธีการของผู้บริหาร และไม่พอใจที่จะทำงานต่อไป

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว คือการต้องเลี้ยงดูลูกเล็ก ๆ 2 คน ทั้งความเป็นอยู่และการไป-กลับโรงเรียน อีกประการหนึ่งคือ การมีภาระต้องดูแลธุรกิจของครอบครัว

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ซอนงานสอนและนิเทศการสอนนักศึกษาวิทยาลัยครู ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานบางคน

กรณีที่ 17 อาจารย์เสาวรีย์

อาจารย์เสาวรีย์เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ก. ก่อนไปทำหน้าที่อาจารย์ เคยทำงานอยู่ในหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู พร้อมกับอาจารย์วัฒนา (กรณีที่ 16) แต่ไปสอนในวิทยาลัยครู ก. ในปี 2529 ซ้ากว่าอาจารย์วัฒนา 2ปี ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออก ได้ดังนี้

1. อายุน้อย อาจารย์เสาวรีย์ลาออกในขณะที่มีอายุได้ 34 ปี
2. อายุราชการน้อย อาจารย์เสาวรีย์รับราชการมาหลายหน่วยงาน รวมอายุราชการ 17 ปี แต่อายุงานในวิทยาลัยครูมีเพียง 5 ปี เท่านั้น
3. คุณวุฒิสอง อาจารย์เสาวรีย์สำเร็จปริญญาโททางด้านสื่อสารมวลชน และได้รับประกาศนียบัตรบัณฑิตด้านภาษาจากประเทศอังกฤษ อาจารย์เสาวรีย์ให้ข้อมูลว่า "สามารถสร้างสรรคงานด้วยตนเองได้"
4. อุปนิสัยส่วนตัว อาจารย์เสาวรีย์ เป็นคนรักอิสระ รักความยุติธรรม เอาจริง เอาใจกับการทำงาน และพูดน้อย บางครั้งจึงเคร่งเครียดเกินไป อาจารย์วัฒนา ซึ่งเป็นกรณีที่ 16 กล่าวถึงอาจารย์เสาวรีย์ว่า "ด้วยนิสัยที่เอาจริงเอาใจกับงาน จึงไม่ชอบคนที่ทำงานเหลวแหละ หรือทำแบบขอไปที ซึ่งเขาพบมาเยอะ แต่ก็ไม่เคยไปต่อว่าคนเหล่านั้น เพียงแต่เก็บมาระบายกับเพื่อนสนิทเท่านั้น" อุปนิสัยนี้ก็ได้รับการยืนยันจากเพื่อนสนิทอีกคนหนึ่ง ซึ่งเป็นอาจารย์ต่างวิทยาลัยครู
เมื่ออาจารย์เสาวรีย์พบกับสภาพการทำงานร่วมกับคนที่ไม่เอาจริงเอาใจ จึงเกิดความเบื่อประกอบกับไม่มีเพื่อนสนิทพอที่จะปรับทุกข์ได้อุปนิสัยข้อนี้ก็คงจะส่งผลให้ตัดสินใจลาออกได้เร็วขึ้น
5. ภาวะรับผิดชอบต่อกองคร้ว อาจารย์เสาวรีย์ให้ข้อมูลว่า บิดามารดาอายุ 76 ปีแล้ว ชราภาพทั้งคู่โดยเฉพาะบิดานั้นเป็นข้าราชการที่ทำงานหนักมาตลอด แม้เกษียณอายุราชการแล้วก็ยังรับใช้ชาติด้วยการได้รับแต่งตั้งให้เป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงหนึ่งอีก ดังนั้นในบั้นปลายชีวิตของท่านก็ควรจะได้รับ การปรนนิบัติจากลูกหลานให้ดีที่สุดและตัวอาจารย์เสาวรีย์เองเป็นลูกสาวคนเดียวที่ยังไม่มีครอบครัว ก็คิดว่าควรจะลาออกมาปรนนิบัติท่านทั้งสอง
6. ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ อาจารย์เสาวรีย์เข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูใน ขณะที่วิทยาลัยครูกำลังขยายการเปิดสอนด้านนิเทศศาสตร์และการประชาสัมพันธ์ เป็นระยะแรกของการบุกเบิก จึงประสบปัญหามากมายทั้งด้านอาจารย์ผู้สอนที่สำเร็จมาจากวิชาชีพนี้อย่างตรง ไม่มีเพียงพอ วัสดุ ครุภัณฑ์ ตลอดจนห้องปฏิบัติการก็ยังมี ผู้บริหารจำต้อง ใช้วิธีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า อาจารย์เสาวรีย์จึงไม่ชอบวิธีการที่ผู้บริหารใช้ เนื่องจากเห็นว่า ไม่ได้มีการวางแผนแก้ไขระยะยาว และไม่สนับสนุนการพัฒนางานด้านนี้อย่างจริงจัง ในขณะที่นักศึกษาสมัครเรียนมากขึ้นทุกปี จนนักศึกษาจบไปหลายรุ่นโดยที่ยังไม่ได้มีโอกาสพัฒนาคุณภาพเท่าที่ควร ซึ่งอาจารย์เสาวรีย์

บอกว่าน่าเสียดายมาก เพราะนักศึกษาบางคนน่าจะเป็นคนเก่งในสาขาวิชาชั้นนี้ แต่ต้องชะงักกันไปเพราะตลอดเวลาที่อยู่ในกระบวนการผลิตนั้นไม่ได้รับการส่งเสริม หรือพัฒนาอย่างเต็มที่

แม้อาจารย์เสาวรีย์จะพยายามปรับกระบวนการเรียนการสอน โดยนำนักศึกษาไปฝึกงานตามสถานประกอบการ เช่น สำนักพิมพ์ต่าง ๆ แต่ก็ทำได้จำกัดเพราะไม่ได้ทำอย่างเป็นระบบและเป็นทางการนักศึกษาจึงไม่ได้ฝึกทักษะอย่างทั่วถึง อาจารย์เสาวรีย์จึงท้อใจกับสภาพการดังกล่าว

ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาการแต่สนใจการทำราชการเป็นหลัก และอาจารย์เสาวรีย์เองก็ไม่มีกลุ่มทำงานที่มีแนวคิดในการพัฒนา พอที่จะต่อรองกับผู้บริหารได้ เนื่องจากไม่มีเพื่อนสนิทที่เป็นกลุ่มทำงาน

ระบบการทำงานในวิทยาลัยครู ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและท้อแท้ เนื่องจากต้องผ่านการจราจรมาลงชื่อทำงานก่อน 9.00 น. และอยู่ทำงานต่อไปจนถึงการสอนภาคค่ำ (กศ.บป.) กว่าจะเลิกก็ประมาณ 20.30 น. กลับถึงบ้านก็ประมาณ 4 ทุ่ม ทุกวันเป็นภาวะที่นาทรมาณมาก แม้กลางวันไม่มีชั่วโมงสอนจะออกไปนอกวิทยาลัยได้ แต่ก็ต้องรีบกลับเพื่อไปสอนภาคค่ำให้ทัน

โครงสร้างขององค์การวิทยาลัยครู มีการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ ส่วนกลาง คือ อธิการเท่านั้น คณะวิชาไม่มีอำนาจในการจัดการเรื่องต่าง ๆ แม้กระทั่งการส่งอาจารย์ไปเข้าอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการ ก็ต้องขออนุมัติจากอธิการหรือรองอธิการ อาจารย์เสาวรีย์จะคิดทำโครงการพัฒนาทักษะในสาขาวิชาชั้นพิเศษศาสตร์และประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษา ก็ต้องขออนุญาตอธิการทำให้ล่าช้าและไม่มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อช่วยตัดสินใจ

นโยบายและเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตสาขาพิเศษศาสตร์ของวิทยาลัยครูก็ไม่ชัดเจนว่าต้องการให้บัณฑิตจบออกไปในลักษณะใด และไปอยู่ในส่วนใดของวงการวิชาชีพนั้น เพราะการผลิตบัณฑิตแบบไม่มีเป้าหมายชัดเจน อาจารย์เสาวรีย์ก็ไม่สามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง หากเข้มงวดกับการสอนการฝึกปฏิบัติของนักศึกษา จะต้องใช้งบประมาณสนับสนุน ฝ่ายบริหารก็ไม่สามารถตอบสนองได้ จึงเป็นการผลิตบัณฑิตให้จบไปตามกำหนดเวลาเท่านั้นเอง

7. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน อาจารย์เสาวรีย์มีความผูกพันกับบุคคลในครอบครัว คือ ภาระที่ต้องดูแลปรนนิบัติบิดามารดาซึ่งชราภาพแล้ว แม้ว่าบิดาของอาจารย์เสาวรีย์จะไม่พอใจในระยะแรกที่ลูกสาวลาออกมา แต่เมื่อเห็นอาจารย์เสาวรีย์มีความสุข กับการเขียนหนังสือและการอยู่กับครอบครัว มากกว่าเมื่อตอนเป็นอาจารย์ บิดาของอาจารย์เสาวรีย์จึงยอมรับการกระทำ

ของลูกสาวได้ อีกประการหนึ่งเนื่องจากอาจารย์เสาวรีย์รักความเป็นอิสระจึงอยากจะทำงานอิสระที่ตนเองชอบคือการแปล และการเขียนหนังสือ

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์เสาวรีย์ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คืออายุยังน้อย อายุราชการน้อย คุณวุฒิส่ง อุบิสัยรักอิสระทำงานเอาจริงเอาจัง มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวสูง

ข) ปัจจัยลักษณะงาน และองค์การ คือ ความรู้สึกอึดอัดใจกับการทำงานที่ไม่มีแผนและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตลอดเวลา ไม่มีเพื่อนร่วมงาน ชาดกลุ่มร่วมทำงาน ไม่ทราบนโยบาย เป้าหมายของวิทยาลัยครูในการผลิตบัณฑิต อึดอัดใจกับโครงสร้างวิทยาลัยครูที่เป็นการรวมอำนาจมากเกินไป

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความผูกพันกับบุคคลในครอบครัว คือ ภาระที่ต้องปรนนิบัติบิดามารดาที่ชราภาพแล้ว และความปรารถนาจะทำงานอิสระคือการแปลหนังสือ

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ความรักและห่วงใยนักศึกษาที่เข้ามาเรียนสาขานิติศาสตร์ในวิทยาลัยครู อุบิสัยที่มุ่งมั่นเอาจริงเอาจังเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

กรณีที่ 18 อาจารย์เหม

อาจารย์เหมเป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ก. ในกรุงเทพฯ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์พบปัจจัยดังต่อไปนี้

1. อายุน้อย อาจารย์เหมลาออกในขณะที่มีอายุ 40 ปี
2. คุณวุฒิส่ง อาจารย์เหมมีคุณวุฒิปริญญาตรีและโททางการศึกษา และมีคุณวุฒิปริญญาตรีทางนิติศาสตร์อีก 1 ปริญญา จึงคิดว่าคุณวุฒิตั้งจะช่วยให้ประกอบอาชีพใหม่ได้ดี
3. รายได้ต่ำ อาจารย์เหมลาออกในขณะที่มีขึ้นเงินเดือนเพียง 7,940 บาท ซึ่งอาจารย์บอกว่าเงินเดือนน้อยมาก เมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันในอาชีพอื่น
4. อุบิสัย อาจารย์เหมบอกว่า ตนเองเป็นคนมีนิสัยชอบการเปลี่ยนแปลง และมีความสนใจระยะสั้นแต่ชอบสนใจหลาย ๆ เรื่องในเวลาเดียวกัน

รองอธิการท่านหนึ่ง ให้ข้อมูลว่าอุปนิสัยของอาจารย์เหมที่เป็นปัจจัยทำให้ลาออกไป คือ "ความเป็นคนใจเร็วด่วนได้ ทำให้คิดไม่รอบคอบ ทำผิดพลาดบ่อย ๆ การตัดสินใจลาออกจากวิทยาลัยครูครั้งนั้นก็เป็นการเป็นใจเร็วด่วนได้ เพราะอาจารย์เหมมีโอกาสได้พบกับเพื่อนที่ทำงานในบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง และได้มีโอกาสทดลองขายกรมธรรม์ประกันชีวิตเห็นว่าทำรายได้ดีทีเดียว หากออกไปขายประกันเต็มเวลาจะต้องได้มากกว่าเป็นอาจารย์หลายเท่าตัว" ซึ่งรองอธิการกล่าวว่า "อาจารย์เหมใช้วิธีเทียบบุญดีไต่รอยาค์ ก็เลยมองเห็นตัวเลขรายได้เพิ่มขึ้นเป็นมหาศาล" ความเป็นคนใจเร็วตัดสินใจง่าย ๆ จึงทำให้อาจารย์เหมตัดสินใจลาออกไป แม้จะมีคนทักท้วงไว้ก็ตาม

5. ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ อาจารย์เหมไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานในวิทยาลัยครูเท่าที่ควร เพราะได้รับแต่งตั้ง ให้เป็นหัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าคณะวิชาพร้อม ๆ กัน แต่ทำงานไม่ได้ตั้งใจ ต้องลาออกจากทุกตำแหน่งก่อนหมดวาระ ทั้งนี้เพราะในขณะที่เพิ่งย้ายเข้ามาจากต่างจังหวัดในปี 2529 เป็นปีที่วิทยาลัยครูแห่งนั้นกำลังขยายฐานะทางวิชาการ จะเปิดสอนวิชานิติศาสตร์และการประชาสัมพันธ์ เมื่ออาจารย์เหมย้ายมา จึงได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าภาควิชาเพราะมีคุณวุฒิต่างวิชาชีพด้านนี้เพียงคนเดียวในภาควิชา ต่อมาไม่นานอธิการก็ได้แต่งตั้งอาจารย์เหมให้เป็นหัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการที่ตำแหน่งว่างลงทั้ง ๆ ที่มีคนอยากจะเป็นหัวหน้าคณะแทนคนเดิมอยู่อีกหลายคน อาจารย์เหมก็ได้รับตำแหน่งนี้ด้วยความยินดีอีก แต่เมื่อทำงานแล้วประสบปัญหามากมาย เพราะคณะวิชานี้เป็นคณะใหม่ คนที่เข้ามาต่างก็ยังไม่ผูกพันกับคณะและยังไม่เห็นเป้าหมายของคณะชัดเจน ประกอบกับหลายคนผิดหวังที่จะได้เป็นหัวหน้าคณะ ดังนั้นจึงไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร การทำงานของอาจารย์เหมจึงประสบปัญหาอยู่เสมอจนถึงขั้นลาออกจากทุกตำแหน่ง ก่อนหมดวาระ

ในกรณีนี้รองอธิการและหัวหน้าสำนักอธิการได้ข้อมูลตรงกันว่า "เพราะความเป็นคนตัดสินใจง่าย ๆ จึงรับตำแหน่งหัวหน้าคณะทั้ง ๆ ที่ยังไม่รู้จักคนในคณะวิชานั้นดีพอ จึงไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน"

อาจารย์เหมจึงไม่ภูมิใจในผลงานและไม่ผูกพันกับงานของวิทยาลัยครูนี้ เมื่อมีช่องทางลาออกไปได้จึงตัดสินใจลาออกไปง่าย ๆ ซึ่งอาจารย์เหมให้ข้อมูลว่า "แม้แต่แม่กับเมียยังไม่รู้เลย"

6. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยส่วนรวมทำให้มีการขยายตัวทางอาชีพการขยายประกันชีวิตหรือประกันภัยขยายตัวตามไปด้วย โอกาสในการขายประกันภัยมีสูงมากขึ้น เพื่อนอาจารย์เหมซึ่งร่ำรวยขึ้นเพราะการขายประกันมาชักชวน อาจารย์เหมจึงลองทำดู เห็นว่าทำรายได้ดีกว่าการเป็นอาจารย์หลายเท่า เมื่อคำนวณดูแล้วอาจารย์เหมคิดว่าปีหนึ่งจะสามารถทำรายได้ได้หลายแสนบาท จึงตัดสินใจลาออกไปเพื่อขายประกันชีวิตกับบริษัทประกันภัยรายใหญ่แห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ ฯ

การตัดสินใจยื่นใบลาออกนี้ รองอธิการท่านหนึ่งยับยั้งไว้ เพื่อให้อาจารย์เหมกลับไปคิดให้ดีกว่า แต่หนึ่งเดือนผ่านไปอาจารย์เหมยืนยันจะลาออกให้ได้ จึงส่งเรื่องต่อไปจนได้รับการอนุมัติ อาจารย์เหมให้ข้อมูลว่า "แม่แต่แม่และเมียยังไม่รู้เลย ผมคิดว่าถ้าผมทำรายได้เป็นแสน ๆ ต่อปีคงไม่มีใครว่าอะไร"

ในที่สุด เมื่ออาจารย์เหมลาออกไปเป็นพนักงานขายประกันภัยได้ประมาณ 2 ปี ไม่ประสบความสำเร็จ จึงกลับมาบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ ณ วิทยาลัยครูเดิม ในปีงบประมาณ 2536

สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์เหม ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

- ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุน้อย คุณวุฒิสูง รายได้ต่ำ อุดมนิสัยใจเร็ว ต่วนได้
- ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือ ความไม่ภูมิใจในงาน
- ค) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกวิทยาลัยครู ได้แก่ การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และการขยายตัวทางอาชีพขายประกันชีวิต

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ยังรักการสอนนักศึกษาวิทยาลัยครู

กรณีที่ 19 อาจารย์อารีย์

อาจารย์อารีย์ เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ค ในกรุงเทพฯ ฯ จากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกได้ดังนี้



1. อายุน้อย อาจารย์อารีย์ลาออกในขณะที่มีอายุได้ 40 ปี
2. อายุราชการน้อย ขณะลาออกอาจารย์อารีย์มีอายุราชการ 5 ปี อาจารย์อารีย์ได้ให้ข้อมูลว่า "ไม่เสียดายเพราะเพิ่งจะเริ่มรับราชการ"

3. คุณวุฒิสูง อาจารย์อารีย์ได้รับปริญญาตรีเกียรตินิยมทางบัญชีและปริญญาโททางบริหารธุรกิจจากอเมริกา นับว่ามีคุณวุฒิสูงและเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั่วไป

4. อุปนิสัย เป็นคนตรงไปตรงมา มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และชอบงานที่เห็นผลทันตา จึงไม่ชอบทำงานราชการเพราะเห็นผลช้า ไม่เคยคิดรับราชการมาตั้งแต่เรียนจบปริญญาตรี เคยทำงานธนาคารและบริหารงานสถาบันภาษาและคอมพิวเตอร์ กับดูแลกิจการบริษัทของบิดาและกิจการของตนเอง จนกระทั่งได้มีโอกาสพบกับหัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการ ของวิทยาลัยครู ค. ได้รับการแนะนำและโน้มน้าวใจ จนอยากลองรับราชการดูบ้าง จึงสมัครเข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู ค. ดังกล่าว

อดีตหัวหน้าคณะวิชาที่เป็นผู้ชักชวน อาจารย์อารีย์เข้ามารับราชการ ซึ่งขณะนี้ได้เกษียณอายุราชการไปแล้วได้ให้สัมภาษณ์ถึง อุปนิสัยของอาจารย์อารีย์ ว่า "เป็นคนมีความมุ่งมั่น มีความพยายามและมีความคิดสร้างสรรค์และชอบสอนคนอื่นอยู่แล้ว หากโน้มน้าวให้สมัครเป็นอาจารย์ได้คงจะช่วยให้คณะวิชาเข้มแข็งขึ้น และก็ไม่ผิดหวังเพราะอาจารย์อารีย์ได้ช่วยทำงานในคณะวิชาวิทยาการจัดการที่เพิ่งจะก่อตั้งใหม่ เป็นปีกแผ่นขึ้นมา"

5. ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ อาจารย์อารีย์ตัดสินใจเข้าเป็นอาจารย์ด้วยเหตุผลหนึ่ง คือ ต้องการใช้วิชาความรู้ ความสามารถที่ตนมี เพื่อถ่ายทอดให้แก่นักศึกษาที่พลาดจากการเข้าเรียนมหาวิทยาลัย เพื่อจะพิสูจน์ว่ากระบวนการสอนของตนนั้นจะช่วยพัฒนานักศึกษาเหล่านั้นได้หรือไม่ แต่ในความเป็นจริงก็พบว่าไม่ได้ตั้งใจหวัง ทำให้อาจารย์อารีย์ผิดหวังบ้าง

ความไม่ประทับใจในการทำงานในวิทยาลัย ตลอดระยะเวลาที่เข้ามาทำงานอาจารย์อารีย์ได้ทุ่มเทให้กับงาน จนเป็นที่ไว้วางใจของหัวหน้าคณะวิชา ได้รับแต่งตั้งให้เป็นรองหัวหน้าคณะวิชาฝ่ายวิชาการ แม้ว่าจะที่ได้มีโอกาสเสนอโครงการสำคัญ ๆ หลายโครงการแล้วก็ตาม แต่อาจารย์อารีย์ก็ได้ประสบการณ์ว่าการทำงานในวิทยาลัยครูนี้ "เป็นการบริโภคเวลาที่สิ้นเปลือง" เพราะจะต้องไปแต่เช้าให้ทันลงชื่อทำงาน และอยู่ทั้งวันทำงานสารพัดตามแต่จะมีงานพิเศษมากหรือน้อย จนถึงสอนภาคค่ำ กว่าจะกลับถึงบ้านสี่ทุ่มทุกวัน บางทีก็มีชั่วโมงสอนในวันเสาร์-อาทิตย์อีก แล้วแต่ว่าภาคเรียนใดจะมีชั่วโมงสอนพิเศษ (ภาคกศ.บป.)

มากนัก้อยแค่นั้น ความรู้สึกว่าการทำงานในวิทยาลัยครูไม่คุ้มกับเวลาที่เสียไป เริ่มเกิดขึ้นเมื่อภาระเริ่มรัดตัวขึ้น

การไม่ทราบนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจนของวิทยาลัยครุนั้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อาจารย์อารีย์อดอัดใจ เช่น การรับนักศึกษาที่ไม่เป็นไปตามแผนและรับเข้าเรียนตอนต้นปีอย่างไม่มีกำหนดสิ้นสุด ต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอยู่ตลอดเวลาและผู้บริหารก็ใช้วิธีการนี้ในการแก้ปัญหาตลอดมา เนื่องจากผู้บริหารจะต้องตอบสนองนโยบายหรือความต้องการของกรมการฝึกหัดครู โดยไม่คำนึงว่าผู้ปฏิบัติจะประสบปัญหาอย่างไรบ้าง ปัญหาอย่างนี้อาจารย์ธนิศา ซึ่งเป็นหนึ่งในกรณีที่ทำให้สัมภาษณ์แบบลึกจากวิทยาลัยครู ค. และเข้าบรรจุเป็นอาจารย์พร้อมกับอาจารย์อารีย์และลาออกในปีเดียวกัน ได้พูดถึงปัญหาเดียวกันนี้ว่า ได้เผชิญปัญหาเรื่อง จำนวนนักศึกษาที่หลังไหลเข้ามาไม่มีหยุดด้วยกันทุกปี และต้องช่วยกันแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นประจำ เพราะอาจารย์อารีย์เป็นรองหัวหน้าคณะวิชาฝ่ายวิชาการ ที่ต้องรับผิดชอบเรื่องการจัดห้องเรียน จัดอาจารย์ผู้สอน ซึ่งกว่าจะลงตัวก็กินเวลาเข้าไปเป็นเดือนทุกที

การพิจารณาความดีความชอบพิเศษโดยให้เลื่อนเงินเดือน 2 ชั้น ก็เป็นประเด็นปัญหาที่อาจารย์อารีย์เบื่อหน่าย เพราะถ้าคนกลุ่มใดขึ้นไปทำงานระดับบริหารก็จะให้สองชั้นแก่พวกน้องของตนเอง โดยไม่ต้องการให้คนนอกกลุ่มของตนได้รับผลประโยชน์ คนที่ไม่มีกลุ่มอย่างอาจารย์อารีย์จะต้องทำงานอย่างหนัก จึงจะได้สองชั้นกับคนอื่น ซึ่งใช้เวลาถึง 4 ปี

ในกลุ่มเพื่อนอาจารย์ด้วยกันเองนั้น อาจารย์อารีย์เห็นว่าไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนัก มักจะมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกระหว่างคนที่จบสาขาวิชาชีพ กับคนที่เลื่อนไหลมาจากสาขาวิชาการศึกษา และมักจะไม่ได้ความร่วมมือกับการจะทำกิจกรรมร่วมกัน ต้องเจรจากันอยู่หลายรอบกว่าจะได้ความร่วมมือมา

เมื่อหัวหน้าคณะวิชาวิทยาการจัดการที่เคยทำงานด้วยกันมาเกษียณอายุราชการไปแล้ว ได้มีการเลือกตั้งใหม่ โดยอธิการใช้วิธีการให้อาจารย์เขียนชื่อผู้ที่สมควรเป็นหัวหน้าคณะส่งให้อธิการ แล้วอธิการนำไปนับเอง หลังจากนั้นอีกไม่กี่วันก็มีคำสั่งอธิการแต่งตั้งอาจารย์ท่านหนึ่งขึ้นเป็นหัวหน้าคณะ ซึ่งขัดกับความคิดและความรู้สึกของอาจารย์ส่วนใหญ่ที่ต้องการให้อาจารย์อารีย์ขึ้นเป็นหัวหน้าคณะ และก็รู้ว่าอาจารย์ท่านนั้นเป็นคนโปรดของอธิการ วิธีการอย่างนี้ อาจารย์อารีย์ บอกว่ารับไม่ได้ เพราะอธิการใช้วิธีการที่ไม่โปร่งใส อาจารย์อารีย์เห็นว่าหากอธิการต้องการให้อาจารย์ท่านนั้นเป็นหัวหน้าคณะก็ขึ้นงงเหตุผลให้อาจารย์จะดีกว่าการหลอกลวงกัน

อย่างที่ทำอยู่

อดีตหัวหน้าคณะที่เกษียณอายุไปแล้วเล่าว่า หลังจากนั้น อาจารย์อารีย์ได้โทรศัพท์ถึงท่านและบ่นเรื่องนี้ให้ฟัง 2-3 ครั้ง ก่อนจะตัดสินใจลาออก โดยอดีตหัวหน้าคณะไม่สามารถจะร้องไว้ได้ เพราะบทบาทหน้าที่ของท่านได้หมดไปแล้ว "ก่อนนั้นเมื่อดิฉันยังไม่เกษียณ อาจารย์อารีย์ก็เคยพูดว่าจะลาออก 2-3 ครั้ง โดยอ้างเหตุผลว่ามีลูกคนที่ 3 แล้ว ไม่มีใครดูแล 2 คน ก่อนยังไม่โตพอที่จะช่วยตัวเองได้ แต่ครั้งนั้นยังร้องไว้ได้ เพราะยังอยู่เป็นหลักให้เขาและภาวะต่าง ๆ ยังไม่ถึงขั้นวิกฤติ แต่ครั้งหลังนี้อาจารย์อารีย์ท้อแท้ลงไปมากกับการทำงาน คิดว่าจะหลุดอย่างไรก็คงไม่อยู่"

5. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ภาระผูกพันกับบุคคลในครอบครัว คืออาจารย์อารีย์ต้องดูแลลูกเล็ก ๆ ถึง 3 คน เพราะสามีเป็นอาจารย์สอนในมหาวิทยาลัย ในต่างจังหวัด แม้ไม่ไกลจากกรุงเทพฯ นัก แต่ บางวันก็ต้องค้างที่มหาวิทยาลัย ภาระดูแลครอบครัวจึงตกเป็นของอาจารย์อารีย์ทั้งหมด แม้จะมีเด็กช่วยก็เป็นเพียงลูมมือ อีกประการหนึ่งภารกิจร้านซ่อมเครื่องดนตรีการที่ลงทุนทำร่วมกับสามีนั้น แม้จะจ้างพนักงานและช่าง ไว้ประจำแต่ก็ต้องดูแลใกล้ชิดด้วย เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาขึ้นภายหลัง

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์อารีย์ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุน้อย อายุราชการน้อย คุณวุฒิสูง
อุปนิสัยชอบการสอน ตรงไปตรงมา

ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือ ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ไม่ประทับใจในวิทยาลัยครู ไม่ชอบการทำงานในวิทยาลัยครูที่บริโภคนเวลายาวเกินไปเหตุ ไม่ทราบนโยบายและเป้าหมายของวิทยาลัยครูที่ชัดเจน ไม่มีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักกัน ไม่ชอบวิธีการบริหารของผู้บริหารและวิธีการให้ความดีความชอบ

ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ภาระผูกพันกับบุคคลในครอบครัว คือ การต้องดูแลลูก ๆ สามคน และการต้องการดูแลกิจการส่วนตัวที่ทำได้ก่อนหน้าเข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าคณะวิชา ความตั้งใจที่จะสอนนักศึกษาวิทยาลัยครูให้ประสบความสำเร็จ

กรณี 20 อาจารย์อินทอร

อาจารย์อินทอร เป็นอาจารย์ประจำวิทยาลัยครู ช ในกรุงเทพฯ จากข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์อินทอรดังต่อไปนี้

1. อายุมาก อาจารย์อินทอรลาออกในขณะที่มีอายุได้ 54 ปี ซึ่งอาจารย์อินทอรบอกว่ายากเกินไปแล้ว น่าจะได้ลาออกไปก่อนหน้านี้

2. อายุราชการมาก อาจารย์อินทอรลาออกเมื่ออายุราชการนับได้ 32 ปี ซึ่งก็นานมากทีเดียว "รับราชการนานจนเงินเดือนตันที่ระดับ 6 มาหลายปีแล้ว" อาจารย์อินทอรย้ายอยู่หลายครั้ง

3. บุคลิกลักษณะและอุปนิสัย ที่เป็นตัวเร่งให้อาจารย์อินทอรลาออกไปก็คือ "การชอบแสวงหาทางหลุดพ้น" ซึ่งแสวงหามานานหลายปีแล้ว

4. ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ อาจารย์อินทอรกล่าวว่า ได้ทำงานให้แก่วิทยาลัยครู มาด้วยความซื่อสัตย์ ซยัน ค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาการสอนเสมอ และคิดว่าได้ทำมากเพียงพอแล้ว ออกไปทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนาได้แล้ว

5. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ศูนย์ความสนใจอยู่นอกเหนือจากงาน คือ ความใฝ่ฝันที่จะหาทางปฏิบัติธรรม เพื่อนำไปสู่การหลุดพ้น ซึ่งอาจารย์ที่เป็นหัวหน้าภาควิชาและเพื่อนร่วมงานจากคณะวิชาอื่นต่างให้ความคิดเห็นต่ออาจารย์อินทอรว่า เป็นความปรารถนาของอาจารย์อินทอรเอง อาจารย์มีอุปนิสัยสมถะ และแสวงหาสำนักปฏิบัติธรรมที่นำไปสู่การหลุดพ้น การปฏิบัติตนของอาจารย์อินทอรก็เป็นคนที่แต่งตัวอย่างเรียบง่าย ไม่แต่งหน้าทาปากและไปปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ เดินทางไปนมัสการท่านพุทธทาสภิกขุหลายครั้ง ไปนมัสการพระอาจารย์ฤทธิ์สิงห์ดำบ่อย ๆ ในที่สุดก็ไปปฏิบัติธรรมที่สันติอโศก เป็นประจำ ซึ่งอาจารย์หลายคนก็พูดเป็นเสียงเดียวกันว่า "อาจารย์อินทอรคงจะลาออกไปปฏิบัติธรรม ลักวันเป็นแน่"

ข้อความดังกล่าวตรงกับที่อาจารย์อินทอร ให้สัมภาษณ์ว่า ความปรารถนามีมานานแล้วตั้งแต่เด็ก แต่ที่ออกแสวงหาจริง ๆ ก็หลังจากจบปริญญาโท เมื่อหลังเหตุการณ์ทางการเมือง 14 ตุลาคม 2516 เพราะได้เห็นเหตุการณ์คนไทยประท้วงประหารกันเอง ก็เกิดความสงสัยว่าผิดถูกอยู่ตรงไหน ดี-ชั่วอยู่ที่ใด จึงเริ่มออกไปหาอาจารย์ตามที่ต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความจริงดังกล่าว

จนกระทั่งได้พบกับสำนักปฏิบัติธรรมสันตติโคศกัที่ประทับใจมาก จึงสมัครเป็นศิษย์ของสำนักนี้ จนกระทั่งเกิดเหตุใหญ่ขึ้นกับสำนักในปี 2532 กว่าเรื่องจะยุติได้ก็เข้าไปจนถึงปี 2533 อาจารย์อินทอรก็สงสัยอีกว่า "สังฆธรรมที่แท้อยู่ที่ใด" แม้สำนักสันตติโคศกัจะถูกขับออกจากการเกี่ยวข้องกับพุทธศาสนา แต่อาจารย์อินทอรเห็นว่า "แนวคิดของสำนักนี้ก็สอนให้คนเป็นคนดี และถ้าจะศึกษาให้ลึกซึ้งก็ต้องลาออกไป" ดังนั้นในต้นปี 2534 อาจารย์อินทอรจึงลาออกพ้นจากสภาพการเป็นอาจารย์แต่นั้นมาเพื่อไปปฏิบัติธรรมได้เต็มที่

สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์อินทอรได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก ได้แก่

- ก) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมาก อายุราชการมาก อุปนิสัยชอบแสวงหา "ทางหลุดพ้น"
- ข) ปัจจัยลักษณะงานและองค์การ คือ การมีความภูมิใจอย่างเพียงพอต่อการทำ งานในวิทยาลัยครูแล้ว
- ค) ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ศูนย์รวมความสนใจของชีวิตอยู่นอกเหนือจากงาน คือต้องการหนทางแห่ง "ความหลุดพ้น"

2. ปัจจัยที่เกื้อหนุนให้คงอยู่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในวิทยาลัยครู

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกในภาพรวม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากผลการสัมภาษณ์แบบลึกจากรณีและการสัมภาษณ์และสอบถามบุคคลแวดล้อมแล้วพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู 4 กลุ่มปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลส่วนตัวของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ คุณวุฒิ ตำแหน่ง ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว อุปนิสัย สุขภาพ รายได้
2. ปัจจัยลักษณะองค์การ ประกอบด้วยข้อมูล ประสบการณ์เกี่ยวกับวิทยาลัยครู ที่กรณีได้รับตลอดเวลาที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์วิทยาลัยครู ได้แก่ ความคาดหวังต่อวิทยาลัยครู และความเป็นจริงที่พบไม่สอดคล้องกัน เกียรติยศและความภูมิใจ โอกาสในการหาทางเลือก และประเมินทางเลือก นโยบายเป้าหมายและค่านิยมของวิทยาลัยครู ภารกิจ โครงสร้าง

องค์การของวิทยาลัยครู รูปแบบการบังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและขนาดของกลุ่มทำงานในวิทยาลัยครู การสนับสนุนความก้าวหน้าและให้โอกาสในการพัฒนา ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อวิทยาลัยครู การพยายามปรับโครงสร้างของงานและจัดสภาพแวดล้อมของงาน

3. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน เป็นอิทธิพลของสิ่งที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ แต่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของกรณี ได้แก่ ความไม่สุขใจที่จะทำงานต่อ ข้อจำกัดในการประกอบอาชีพของกลุ่มสมรส ศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่นอกเหนือจากงาน การเดินทางไปทำงานมีอุปสรรค ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ การขยายตัวทางเศรษฐกิจของประเทศ การขยายตัวของธุรกิจ และการเปิดโอกาสทางการเมือง

สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัย ได้ดังนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

ก) เพศ

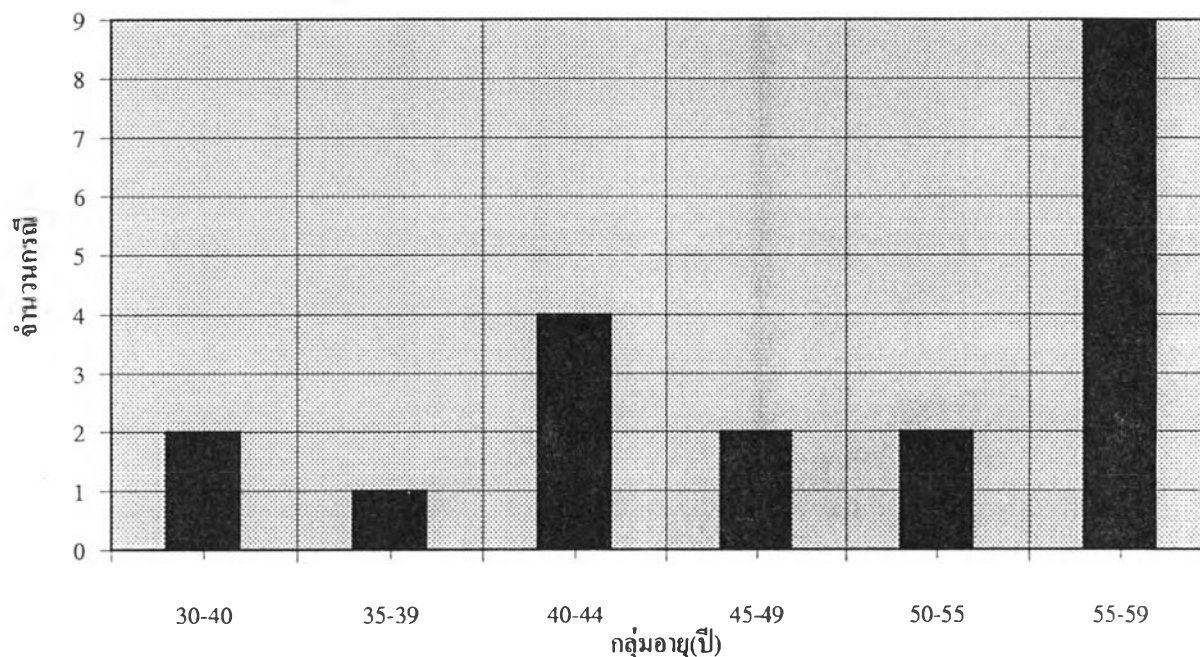
จากข้อมูลของอาจารย์ผู้ลาออกทั้ง 20 กรณีนั้น พบว่า เป็นเพศหญิง 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 70 ของกรณีทั้งหมด ส่วนเพศชาย มี 6 ราย คิดเป็นร้อยละ 30 ของกรณีทั้งหมด แสดงให้เห็นว่ากรณีที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นอัตราส่วนเพศหญิงต่อเพศชาย เท่ากับ 2.3 : 1

ข) อายุ

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ กรณีทั้ง 20 รายนั้น ได้ชี้ให้เห็นว่า อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออก จากข้อมูลที่ปรากฏ ทั้งอายุน้อยคืออายุต่ำกว่า 45 ปีและอายุมาก คืออายุ 45 ปีขึ้นไป ต่างก็ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก แต่ส่งผลในลักษณะแตกต่างกัน

จากกรณีทั้งหมด 20 ราย มีช่วงอายุของกรณีที่ลาออกตั้งแต่ 31 ปี ถึง 59 ปี ดังมีรายละเอียดที่ปรากฏในแผนภูมิที่ 2

แผนภูมิที่ 2 แสดงจำนวนกรณี จำแนกตามกลุ่มอายุ



จากแผนภูมิที่ 2 ชี้ให้เห็นว่า กรณีที่มีอายุมากที่สุดที่ลาออก คือ กลุ่มอายุ 55-59 ปี มีจำนวนถึง 9 ราย และหากนับรวมกรณีที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปี ขึ้นไป จะมีถึง 13 ราย ส่วนกลุ่มกรณีที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี ลงมา ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มกรณีที่ยังมีอายุน้อย รวมมี 7 ราย แสดงให้เห็นว่ากรณีที่มีอายุมากจึงลาออก คิดเป็น ร้อยละ 65 ส่วนกรณีที่อยู่ในกลุ่มอายุน้อย คิดเป็นร้อยละ 35

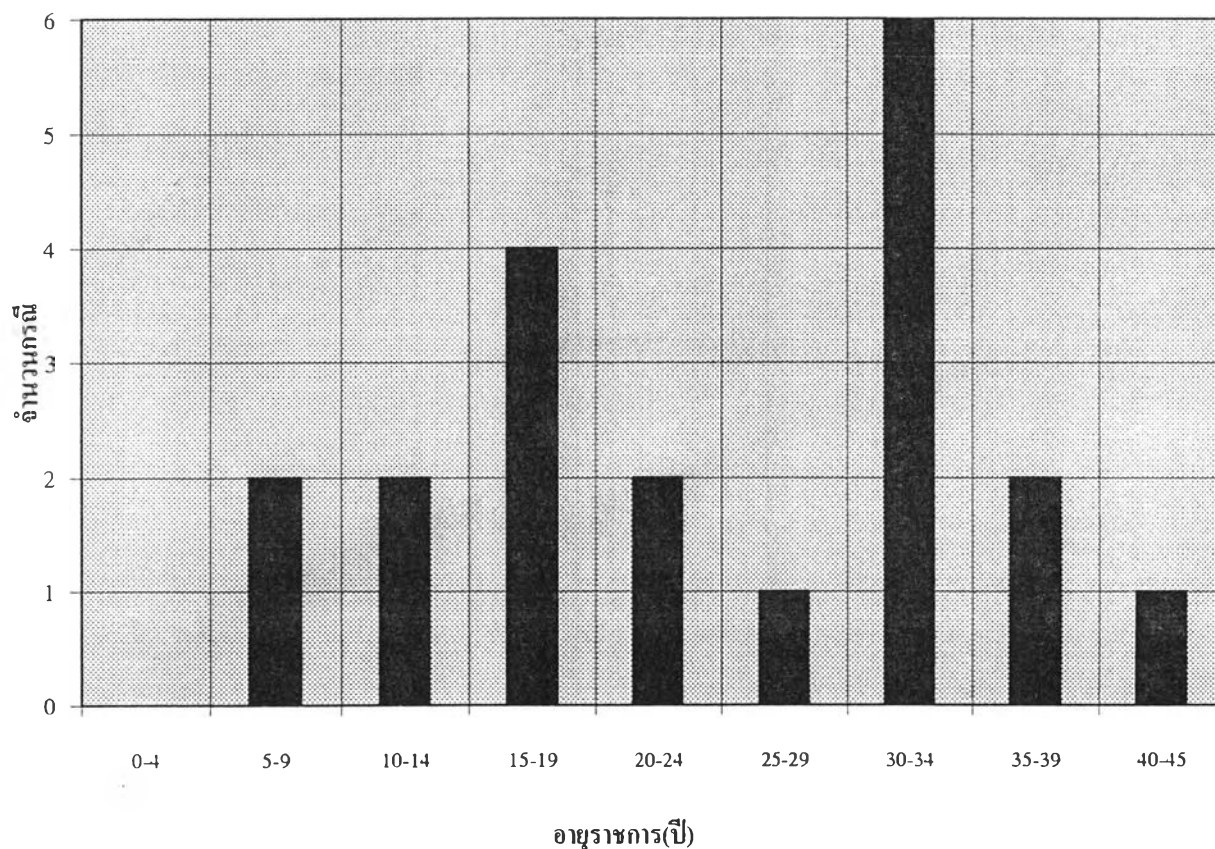
กรณีที่มีอายุมาก ให้ข้อมูลว่า อายุมากแล้วควรจะพักผ่อน หรืออยู่กับครอบครัว เพราะเวลาที่เหลือจนกว่าจะเกษียณอายุราชการไม่มีผลแตกต่างกันเท่าใดนัก แต่การออกไปอยู่กับครอบครัวจะได้ใช้เวลาคุ้มค่ากว่า โดยเฉพาะกรณีที่เป็อาจารย์ผู้หญิงอายุ 55 ปี ขึ้นไปหลายราย ลาออกไป เพราะต้องการพักผ่อนอยู่กับครอบครัว ซึ่งเป็นผลมาจากสามีเกษียณอายุราชการไปก่อนได้แก่ กรณีอาจารย์ปริญาศุ กรณีอาจารย์นิศวาส และกรณีอาจารย์มารยาท ต่างให้ข้อมูลว่า ไม่อยากเป็นภาระให้สามีคอยรับ-ส่ง

ส่วนกรณีที่อยู่ในกลุ่มอายุน้อย ได้ให้ข้อมูลว่า เนื่องจากคิดว่าอายุยังน้อย จึงพร้อมที่จะเปลี่ยนงาน และพร้อมที่จะปรับตัวกับงานใหม่ กลุ่มกรณีที่ให้ข้อมูลทำนองเดียวกันนี้ ได้แก่ กรณีอาจารย์ตอกแก้วอาจารย์ธนิดา อาจารย์พิชัย อาจารย์เสาวรีย์ อาจารย์เหม และอาจารย์อารีย์

ค. อายุราชการ

จากข้อมูลที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่าอายุราชการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยกรณีทั้งหมดที่ลาออกนั้น มีอายุราชการตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปจนถึง 41 ปี ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 3

แผนภูมิที่ 3 แสดงกรณีที่ลาออก จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ



จากแผนภูมิที่ 3 พบว่าผู้ที่อายุราชการมากที่สุด ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปลาออกจากวิทยาลัยครูจำนวน 10 ราย คิดเป็นร้อยละ 50 ส่วนกรณีที่มีอายุราชการต่ำกว่า 25 ปี ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มกรณีที่มีอายุราชการน้อย มีจำนวน 10 รายเช่นกันคิดเป็นร้อยละ 50 โดยสรุปแล้วพบว่าทั้งอายุราชการมากและน้อยต่างส่งผลต่อการลาออกของกรณีดังกล่าว

ง. คุณวุฒิ

ข้อมูลที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่า กรณีที่มีคุณวุฒิสอง คือตั้งแต่ระดับปริญญาโทขึ้นไป ลาออกจำนวน 17 ราย และกรณีที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาโทจำนวน 3 ราย กรณีที่ลาออกจึงมีทั้งผู้ที่มีคุณวุฒิสองและต่ำ

จ. ตำแหน่ง

จากข้อมูลที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่า กรณีที่มีตำแหน่ง ได้แก่ อาจารย์ดุษณี อาจารย์นิศวาส ซึ่งครองตำแหน่งรองศาสตราจารย์ระดับ 9 ทั้ง 2 ราย และยังคงครองตำแหน่งทางการบริหารของวิทยาลัยครูในระดับคณะวิชาด้วย อีกกรณีหนึ่งคือ อาจารย์วรวัจน์ ซึ่งครองตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 และขณะเดียวกันก็ดำรงตำแหน่งทางบริหารระดับรองอธิการหลายสมัยและ กรณีที่มีตำแหน่ง คือ ผู้ถือครองตำแหน่งอาจารย์ 1 มี 3 ราย คือ อาจารย์พิชัย อาจารย์เหม อาจารย์เสาวรีย์ ก็ลาออกเช่นกัน สรุปแล้วทั้งผู้สาร์ตำแหน่งสูงและตำแหน่งต่ำต่างก็ลาออกเช่นกัน

ฉ. ภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัว

ข้อมูลส่วนตัวของกรณีอีกประการหนึ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของกรณี 7 รายด้วยกัน คือ ภาวะที่กรณีจะต้องรับผิดชอบในการดูแลครอบครัว หากไม่ลาออกมาจะมีผลกระทบต่อครอบครัวอย่างมาก จึงนับว่าภาวะที่ต้องดูแลรับผิดชอบต่อครอบครัวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของกรณี 4 ราย ได้แก่ อาจารย์ก่อเกิด อาจารย์ใจสุข อาจารย์โถมงาม อาจารย์อารีย์ มีภาวะรับผิดชอบที่จะต้องดูแลลูกหรือหลาน ซึ่งยังเล็กยังรับผิดชอบตนเองไม่ได้ ต้องพึ่งกรณีทั้งสิ้น ส่วนอาจารย์เดือนเพ็ญ อาจารย์เสาวรีย์ อาจารย์มารยาทกรณีทั้ง 3 รายนี้มีภาวะรับผิดชอบต่อครอบครัว คือ การดูแลบุพการีซึ่งชราภาพและป่วย เป็นภาวะที่ทำให้ต้องลาออก เพื่อจะปรนนิบัติบุคคลเหล่านั้นได้เต็มที่

ช. บุคลิกลักษณะและอุปนิสัย

ข้อมูลส่วนตัวของกรณีด้านบุคลิกลักษณะและอุปนิสัย ที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการลาออกนั้นพบว่าแตกต่างกันหลายประการ

บุคลิกลักษณะและอุปนิสัยรักความมีอิสระ รักการท่องเที่ยว ได้แก่ อาจารย์โจสุช และ อาจารย์ปรียานุช ทั้ง 2 รายนี้ ได้ให้ข้อมูลว่าตลอดชีวิตมานั้นชอบการท่องเที่ยวมาก จึงไม่อยากจะผูกพันอยู่กับสิ่งใดนาน ๆ เนื่องจากทำให้ขาดอิสระ

อุปนิสัยของกรณีที่เป็นคนตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ได้ง่าย ๆ โดยไม่คำนึงว่าผลที่ตามมาจะเป็นเช่นไร ได้แก่ กรณีอาจารย์โถมงาม เนื่องจากอาจารย์มีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัวสูง โดยเฉพาะการรับ-ส่งลูกไปโรงเรียน หลายครั้งที่อาจารย์โถมงาม ทิ้งภาระงานสอนเพื่อรับ-ส่งลูกให้ทันเวลา อาจารย์เหม ซึ่งได้มีโอกาสสัมผัสกับอาชีพขายประกันชีวิต ได้คำนวณรายรับจากการขายประกันชีวิตก็มองเห็นรายได้ที่จะเข้ามาเป็นก้อนใหญ่มหาศาลจึงตัดสินใจลาออก

ความเป็นคนกระตือรือร้น เสาะแสวงหาสิ่งแปลกใหม่หรือมีความทะเยอทะยานที่จะทำสิ่งที่ติดต่อไปและหากได้เห็นผลทันทีก็จะยิ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนา ได้ตัดสินใจลาออกไปเพื่อแสวงหาในสถานที่อื่นต่อไป ได้แก่ อาจารย์ตอกแก้ว อาจารย์ธิดา อาจารย์พิชัย ซึ่งทั้ง 3 รายนี้ได้ออกไปแสวงหาในมหาวิทยาลัย บางกรณีก็ออกไปแสวงหาด้วยตนเอง โดยการสร้างงานให้ตนเอง เช่น กรณีของอาจารย์เสาวรีย์ อาจารย์อารีย์และอาจารย์วรวัจน์

บางกรณีพบว่าเมื่อมีอุปนิสัยกระตือรือร้น มีแรงจูงใจทางการเมือง มีความใฝ่ฝันทะเยอทะยาน ต้องการออกไปสู่การเป็นตัวแทนของประชาชน เช่น กรณีอาจารย์ดัดชนี อาจารย์บันทิก และอาจารย์วัจน์

อุปนิสัยบางประการซึ่งมีมาตั้งแต่เยาว์วัยคือความสมถะ รักสันติ และมั่นคงอยู่เสมอ เพราะมีการประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เมื่อถึงเวลาหนึ่งซึ่งมีโอกาส กรณีที่มีอุปนิสัยอย่างนี้จะตัดสินใจลาออกได้ เช่น กรณีอาจารย์ฉลาดที่มีอุปนิสัยสมถะ รักความสันโดษ เมื่อได้ทำงานมาจนเต็มที่แล้ว จึงตัดสินใจลาออกไปก่อนเกษียณอายุราชการ กรณีอาจารย์อินทอรเป็นคนสมถะ ใฝ่หาหนทางปฏิบัติธรรมตามหลักคำสอนทางศาสนามานาน เมื่อพบช่องทางที่เชื่อว่าเป็นทางที่ตนเองแสวงหามานานจึงตัดสินใจลาออกไปเพื่อดำเนินชีวิตตามวิถีทางนั้น โดยหวังว่าจะเป็นเส้นทางที่นำไปสู่ "ความหลุดพ้น" ที่แสวงหามานาน

จะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะและอุปนิสัยแรงจูงใจของบุคคลนั้น มีลักษณะหลากหลายมาก ล้วนแต่ส่งผลให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูของกรณีเกือบทั้งสิ้น

ช. สุขภาพ

ปัญหาสุขภาพของแต่ละบุคคลเป็นเรื่องปกติธรรมดา แต่ถ้าปัญหาสุขภาพนั้นเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ก็กลายเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นพลังผลักดันให้กรณีลาออก จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่ามีกรณี 2 รายที่มีปัญหาด้านสุขภาพและเป็นอุปสรรคในการทำงาน จนเป็นเหตุร่วมกับปัจจัยอื่น ทำให้ตัดสินใจลาออกไป คือ กรณีอาจารย์ก่อเกื้อ ซึ่งป่วยด้วยอาการชามือ เพราะเส้นประสาทผิดปกติ ทำให้งอนิ้วไม่ได้ เนื่องจากเจ็บปวดมาก เป็นอุปสรรคต่อการเขียนหนังสือ และโดยเฉพาะการโหนรถประจำทาง ไปทำงานจะทุลักทุเลทุกครั้ง อีกกรณีหนึ่งคืออาจารย์นิศวาส ให้ข้อมูลว่าป่วยเป็นโรคหมอนรองกระดูกสันหลังเสื่อมทำให้ปวดหลังมานานนับสิบปี เมื่ออายุมากขึ้น ประกอบกับเป็นคนที่มีรูปร่างผอม สุขภาพทั่วไปก็ไม่แข็งแรงอยู่แล้ว อาการปวดหลังก็ยิ่งเกิดบ่อยและรุนแรงขึ้น และในระยะหลังก่อนลาออก ได้รับหน้าที่รองหัวหน้าคณะวิชาฝ่ายวิชาการ ซึ่งจะมีการประชุมบ่อยมาก อาการปวดหลังจึงกลายเป็นอุปสรรคประการหนึ่งต่อการทำงาน เมื่อประกอบกับปัจจัยอื่น ๆ อาจารย์นิศวาสจึงตัดสินใจลาออกไป

ฉ. รายได้

กรณี 10 รายให้ข้อมูลที่แสดงถึงปัจจัยที่เป็นรายได้จากการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูว่าส่งผลต่อการตัดสินใจลาออก ซึ่งมีทั้งกรณีที่เงินเดือนสูงมาก และเงินเดือนค่อนข้างต่ำถึงต่ำมาก กรณีที่เงินเดือนต่ำมาก ได้แก่ กรณีอาจารย์เหม ซึ่งในขณะที่ลาออกรับเงินเดือนเพียง 7,940 บาท บางภาคเรียนอาจจะมีรายได้จากการสอนภาค กศ.บป. ประมาณ 5,000 บาท แต่เป็นรายได้ที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับว่ามีชั่วโมงสอนมากหรือน้อย อาจารย์เหมบอกว่าเงินเดือนน้อยมากเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ประกอบอาชีพอื่น พอมีโอกาสได้พบช่องทางที่จะเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเอง โดยการขายประกันชีวิต ผูกกับอุปนิสัยเป็นคนใจเร็วด่วนได้และตัดสินใจง่าย ๆ จึงลาออกไปทันที โดยอาจารย์เหมยอมรับว่า รายได้น้อยเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลาออก

กรณีอาจารย์ก่อเกื้อ ให้สัมภาษณ์ว่าเมื่อลาออกได้เงินบำเหน็จมาก่อนใหญ่พอสมควรสามารถชำระหนี้สินที่ค้างและปลูกบ้านเล็ก ๆ ได้หนึ่งหลังก็พอจะเป็นเครื่องชี้ได้ว่า รายได้จากวิทยาลัยครูในแต่ละเดือนนั้นไม่เพียงพอแก่การใช้จ่าย ประกอบกับเพื่อนอาจารย์และหัวหน้างาน

ให้ข้อมูลตรงกันว่า อาจารย์ก่อเกือบประสบปัญหาเรื่องเศรษฐกิจภายในครอบครัวหลังจากสามีถึงแก่กรรมไป การลาออกจะเป็นทางหนึ่งที่ได้เงินก้อนมาชำระหนี้สิน แล้วค่อยหาทางประกอบอาชีพอื่น เพราะภาระด้านอื่นหมดแล้ว เช่น ลูกสาวที่มีอยู่คนเดียวก็ประกอบอาชีพแล้ว

ส่วนกรณีอื่นที่แสดงให้เห็นว่ารายได้จากการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูนั้นมีมากจนพอแล้ว จึงตัดสินใจลาออก โดยเฉพาะกรณีที่มีเงินเดือนสูงและอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป เพราะเมื่อคำนวณเงินบำนาญแล้วจะไม่ต่างจากเงินเดือนมากนัก เช่น กรณีอาจารย์ฉลาด อาจารย์ดัดชนิ อาจารย์ปรียานุช อาจารย์มารยาท และอาจารย์รวรวังน อาจารย์นิศวาส

กรณีที่ได้รับเงินเดือนจากวิทยาลัยครูค่อนข้างสูงแต่ยังไม่เกินเดือนละสองหมื่นบาท ก็เป็นปัจจัยส่งผลให้ลาออก คือ กรณีอาจารย์ใจสุข และอาจารย์เดือนเพ็ญ เนื่องจากรายได้เงินเดือนเต็มขั้นแล้ว จึงตัดสินใจลาออกไป

สรุปแล้ว รายได้ของอาจารย์วิทยาลัยครูที่เป็นเงินเดือนและรายได้อื่นนั้น เป็นปัจจัยส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ทั้ง ในลักษณะรายได้ไม่น้อยไม่พอกับค่าใช้จ่าย และรายได้สูงจนเพียงพอแล้ว

กล่าวโดยสรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์วิทยาลัยครูนั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยคือ อายุ อายุราชการ คุณวุฒิ ตำแหน่ง ภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว บุคลิกลักษณะและอุปนิสัย สุขภาพ และรายได้

2. ปัจจัยลักษณะองค์การ

ประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับงานและองค์การที่กรณีและบุคคลแวดล้อมให้ข้อมูลนำมาวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงานและองค์การวิทยาลัยครูที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของกรณีมีดังนี้

ก. ความคาดหวังกับความเป็นจริงไม่สอดคล้องกัน

ความคาดหวังในที่นี้คือ ข้อมูลที่กรณีมีเกี่ยวกับวิทยาลัยครูซึ่งได้รับทราบมาก่อน เข้าบรรจุเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู ความเป็นจริง คือ ข้อมูลที่กรณีได้พบด้วยตนเองภายหลังจากเข้าบรรจุเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูแล้วจะเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลและความชัดเจนของข้อมูลที่ได้รับ หากความคาดหวังและความเป็นจริงไม่สอดคล้องกันอย่างมากและไม่สามารถจะปรับให้เกิดสมดุลได้ บุคคลก็จะหาทางลาออกไปจากองค์การเสียก่อน



กรณีนี้แสดงให้เห็นว่าข้อมูลความคาดหวังที่มีต่องานและวิทยาลัยครูก่อนเข้ารับราชการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูนั้น ไม่สอดคล้องกับข้อมูลความเป็นจริงที่กรณีได้ประสบมาเป็นเหตุให้แสวงหาทางเลือกใหม่ ได้แก่ กรณีอาจารย์ดอกแก้ว อาจารย์ธนิดา อาจารย์นิชัย และอาจารย์เสาวรีย์ กรณีอาจารย์นิชัยเข้าไปทำงานในวิทยาลัยครูวันแรกได้รับการต้อนรับแบบไม่ประทับใจ ไม่ว่าจะเป็นการจัดสวัสดิการหรือห้องพัก โต๊ะทำงานที่มีมาตรฐานต่ำ

กรณีหนึ่งรายได้พบกับบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นบรรยากาศทางวิชาการ ทำงานไม่เอาจริงเอาจัง ไม่มีระบบระเบียบในการทำงานเท่าที่ควร ทำงานอย่างไม่มีการวางแผนที่ดี ล่วงหน้า

ความคาดหวังและความเป็นจริงที่ไม่สอดคล้องกันนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของหลายกรณี

ข) เกียรติยศและความภูมิใจ

กรณีที่ให้ข้อมูลว่าในการทำงานในวิทยาลัยครูนั้น เมื่อเวลาผ่านไปมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นงานที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถที่ลดลง หรือเป็นงานที่ไม่สอดคล้องกันความรู้ความสามารถของตน ได้แก่ กรณีอาจารย์ก่อแก้ว และอาจารย์โถมงาม ซึ่งในระยะแรก ๆ ของการทำงานในวิทยาลัยครูก็มีความรู้สึกมีความภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน แต่เมื่อวิทยาลัยครูพัฒนาไปถึงขั้นเปิดสอนระดับปริญญาตรี แต่ตนเองไม่ได้พัฒนาให้ทันการผลจึงถูกลดงานลงไปทำเฉพาะงานธุรการ หรือส่งไปช่วยราชการยังหน่วยงานอื่น เท่ากับลดภารกิจให้ต่ำลงนั่นเอง ความภูมิใจก็ลดลงไปด้วย

ส่วนกรณีอีก 4 ราย คือ อาจารย์ดอกแก้ว อาจารย์ธนิดา อาจารย์นิชัย และอาจารย์เสาวรีย์ ที่พบว่าความคาดหวังกับความเป็นจริงต่อวิทยาลัยครูไม่สอดคล้องกันนั้นก็รู้สึกผิดหวังหรือหมดความภูมิใจ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ลาออกไป

เกียรติยศและความภูมิใจจึงปรากฏเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของกรณีดังกล่าว

ค. โอกาสในการหาทางเลือกและประเมินทางเลือก

กรณีที่เมื่อเข้ามาสู่การเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูแล้วได้มีโอกาสหาทางเลือกที่น่าสนใจและได้ประเมินทางเลือกกับงานในวิทยาลัยครูแล้ว พบว่าในขณะที่กำลังรู้สึกผิดหวังกับงานในวิทยาลัยครูได้พบทางเลือกที่ดีกว่าจึงตัดสินใจลาออกไปสู่ทางเลือกนั้น ได้แก่ กรณีอาจารย์ดอกแก้ว อาจารย์ธนิดา อาจารย์นิชัย และอาจารย์อารีย์ โดย 3 รายแรกนั้น พบทางเลือกที่

ไปสู่การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ส่วนกรณีอาจารย์อารีย์นั้น พบทางเลือกในการกลับไปสู่ธุรกิจเดิมของครอบครัว ในกรณีอื่น ๆ เป็นทางเลือกที่ไม่เด่นชัดนัก ได้แก่ การเลือกไปทำงานการเมืองได้แก่ อาจารย์ดัชนี อาจารย์บัณฑิต อาจารย์วิวัฒน์ และเลือกไปในกรณีเป็นทางแสวงหาความสงบสุข คือ อาจารย์อินทอร

ง. นโยบาย และเป้าหมาย ของวิทยาลัยครู

องค์ประกอบขององค์การวิทยาลัยครูที่เป็นคือ นโยบาย และเป้าหมาย มีกรณี 5 รายที่คิดว่าวิทยาลัยครูมีนโยบาย และเป้าหมายไม่ชัดเจน หรือไม่มีนโยบายที่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรับนักศึกษาเข้าเรียนวิทยาลัยครูไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เช่น เพิ่มนักศึกษาเข้าไปในสาขาวิชาที่มีนักศึกษามาสสมัครเรียนมากบางครั้งเพิ่มจำนวนหมู่เรียนขึ้นมา เพื่อให้ได้จำนวนรวมของนักศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะมีผลไปถึงงบประมาณเงินบำรุงการศึกษาที่จะจัดเก็บได้อีกด้วย ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาก็คือ การรับนักศึกษาในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเป็นผลกระทบต่อเนื่องถึงการต้องจัดหมู่เรียนใหม่ จัดห้องเรียนใหม่ ผู้สอนต้องมีชั่วโมงสอนเพิ่มขึ้นในทุกภาควิชาที่ต้องเกี่ยวข้องกับนักศึกษาหมู่นั้น ซึ่งผลกระทบเหล่านี้ก่อให้เกิดความคับข้องใจ แต่กรณีที่เป็นผู้รับผิดชอบในสาขาวิชานั้น เช่น อาจารย์ธนิดา อาจารย์เสาวรีย์ และอาจารย์อารีย์ ทั้ง 3 กรณีนี้จะเกี่ยวข้องกับนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และประชาสัมพันธ์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่นักศึกษานิยมเข้าเรียนมากที่สุด และกรณีทั้ง 3 รายนี้ แม้จะอยู่ต่างวิทยาลัยครูแต่จะพบปัญหาที่คล้ายคลึงกัน กรณีทั้ง 3 ราย ให้ข้อมูลทำนองเดียวกันว่า นโยบายที่ไม่ชัดเจนและไม่แน่นอนนี้ทำให้ผู้ทำงานปรับตัวไม่ทัน

ในด้านเป้าหมายขององค์การ กรณี 3 ราย คือ อาจารย์ธนิดา อาจารย์เสาวรีย์ อาจารย์อารีย์ รวมถึงอาจารย์ดอกแก้ว และอาจารย์พิชัย ต่างก็คิดเช่นเดียวกันว่า เป้าหมายของการผลิตบัณฑิตนั้นไม่ชัดเจน ไม่ทราบว่าจะผลิตให้บัณฑิตเหล่านี้ไปทำงานอยู่ระดับใดของอาชีพนั้น เช่น นักศึกษาที่เรียนจบวิชาเอกเครื่องกลไปแล้ว ถ้าจะให้ไปเป็นหัวหน้างาน กรณีคิดว่าความสามารถและทักษะยังไม่ถึงขั้นนั้น ถ้าหากเป้าหมายคือให้เป็นลูกน้องช่างก็คงไม่ต้องมาเรียนถึงขั้นนี้ก็ได้ เช่นเดียวกับอาจารย์ธนิดา อาจารย์เสาวรีย์ และอาจารย์อารีย์ ที่สงสัยอยู่ว่าการที่หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหารคนอื่น ๆ สั่งสอนนักศึกษาว่า "อ่อนน้อมเข้าไว้ เราไม่เก่งต้องอ่อนเข้าไว้ แล้วเขาจะเอ็นดูสอนวิชาให้เอง" ซึ่งกรณีทั้ง 3 รายนั้น บอกว่ามีความรู้สึกขัดเคือง เพราะในด้านวิชาชีพของตนนั้นต้องหยิ่งในศักดิ์ศรี ต้องเป็นหนึ่ง ส่วนการนอบน้อม

นั้นเป็นกิจกรรมมารยาท หรือเป็นวัฒนธรรมของคนไทยที่ต้องมีกันอยู่แล้ว การสอนให้นักศึกษาเจียมตัว ว่ายังไม่เก่งยังอ่อนหัดนั้น อาจจะได้ในแง่ของผู้ใหญ่เอ็นดูเด็ก แต่นักศึกษาจะต้องออกไปเผชิญกับคน สारพัดประเภทในวงการ ควรจะสอนหรือฝึกให้เขาแข็งแกร่งในวิชาชีพของเขา แต่เป้าหมายนี้ กรณีทั้ง 3 รายบอกว่าไม่เห็นมีชัดเจนในวิทยาลัยครู

จ. การกิจ

กรณีที่ลาออกเพราะการกิจที่ทำอยู่ในขณะเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูนั้น ยังไม่ได้ทำ อย่างเต็มที่หรือเต็มตามความสามารถที่มี เช่น กรณีอาจารย์ดอกแก้ว อาจารย์ธิดา อาจารย์ นิชัย อาจารย์เสาวรีย์และอาจารย์อารีย์ ต่างให้ข้อมูลว่าการสอนในวิทยาลัยครูก็ได้แต่ทฤษฎี เป็นส่วนใหญ่ แต่ก็เป็นการเรียนการสอนภาคทฤษฎีที่ไม่ลึกซึ้งนัก ส่วนภาคปฏิบัตินั้นก็มีการปฏิบัติ ประกอบบทเรียนเป็นสำคัญ การทำเป็น โครงการใหญ่ไม่มีเพราะหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอนไม่เอื้อให้นักศึกษาได้มีโอกาสคิดสร้างสรรค์งานประเภทนั้น ห้องปฏิบัติการและเครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ ดังนั้นการกิจในวิทยาลัยครูจึงไม่ท้าทายให้ใช้ความ สามารถมากมายนัก กรณีทั้ง 5 รายนั้นจึงเห็นว่าการกิจในวิทยาลัยไม่ดึงดูดใจเท่าที่ควร

ส่วนกรณีที่เห็นว่าการกิจที่ปฏิบัติอยู่ในวิทยาลัยครูนั้นก่อให้เกิดความอึดอัดใจ เพราะ เมื่อวิทยาลัยครู พัฒนาไปสู่การเปิดสอนสาขาวิชาชีพอื่นนั้น กรณีไม่สามารถจะพัฒนาตนเองเพื่อรับ กับงานใหม่ได้ ถึงแม้จะมีการฝึกอบรมให้ แต่ความถนัดเฉพาะตนไม่มี ดังเช่น กรณีอาจารย์ ปริญญา ซึ่งเรียนสำเร็จอักษรศาสตรบัณฑิตทางภาษาอังกฤษ ประมาณ 30 ปีมาแล้ว เมื่อ วิทยาลัยครูเปิดสาขามหาวิทยาลัยอังกฤษธุรกิจขึ้น อาจารย์ปริญญาต้องสอนในบางรายวิชา มีความรู้ สึกอึดอัดใจมากเพราะไม่ถนัดที่จะสอนภาษาในเชิงธุรกิจ เนื่องจากเรียนด้านภาษาและวรรณคดี มา จึงเป็นเหตุหนึ่งร่วมกับปัจจัยอื่นทำให้ตัดสินใจลาออกไป

นอกจากนั้นกรณีต่างให้ข้อมูลว่าการกิจอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนวิทยาลัยครูยังไม่ ได้ส่งเสริมให้ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ข้อมูลดังกล่าวจึงชี้ให้เห็นว่าการกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการ ลาออกของอาจารย์ดังกล่าว

ฉ. โครงสร้างองค์การ

จากข้อมูลที่ได้จากกรณีทั้งหมดนำมาวิเคราะห์พบว่าปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์การ ของวิทยาลัยครู ไม่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของกรณีเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้น กรณีอาจารย์เสาวรีย์ และอาจารย์วรวัจน์เพียง 2 กรณี ที่ให้ข้อมูลว่า "วิทยาลัยครูมีโครงสร้างองค์การที่เป็นการรวม

อำนาจ คือ อำนาจสูงสุดรวมไว้ที่อธิการเท่านั้น โดยอธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งการแต่เพียงผู้เดียว คณะวิชาไม่มีอำนาจดังกล่าว ดังนั้น การจะทำกิจกรรมใดก็ตาม จะต้องขออนุมัติจากอธิการหรือรองอธิการที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น แม้การส่งอาจารย์เข้ารับการอบรม สัมมนา ซึ่งเป็นสิ่งที่คณะวิชาน่าจะตัดสินใจเองได้ แต่ต้องดำเนินไปตามขั้นตอนจนถึงอธิการ ซึ่งช้ามาก"

อาจารย์เสาวรีย์ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การที่จะต้องผ่านขั้นตอนหลายชั้นไปจนถึงอธิการนั้นทำให้บางครั้งเจ้าของเรื่องไม่มีโอกาสได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นเพิ่มเติมเรื่องจึงไม่ได้รับอนุมัติ บางเรื่องเป็นการนำนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์นอกสถานที่ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่นักศึกษาอย่างยิ่ง หากดำเนินการตามขั้นตอนก็คงจะช้าและอาจจะไม่มีโอกาสได้ออกไป อาจารย์เสาวรีย์จึงใช้วิธีลัดขั้นตอนโดยการนำออกไปเอง แต่ก็มีผลทำให้กิจกรรมดังกล่าวจัดทำไม่เป็นระบบ

ส่วนอาจารย์วรวิจน์ ให้ข้อมูลว่าการรวมอำนาจจะเห็นได้ชัดจากการพิจารณาความดีความชอบ อธิการถืออำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียว

โดยสรุปแล้วโครงสร้างองค์การวิทยาลัยครูที่มีลักษณะรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางปรากฏให้เห็นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของกรณีดังกล่าวด้วย

ช. รูปแบบการบังคับบัญชาและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

รูปแบบการบังคับบัญชา หรือการบริหาร การตัดสินใจสั่งการของวิทยาลัยครูนั้น กรณี 6 ระบุว่าข้อมูลตรงกันว่าการตัดสินใจนั้นอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุดคือ อธิการหรือรองอธิการที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ซึ่งก็เป็นผลมาจากโครงสร้างองค์การดังกล่าวข้างต้น แต่ผู้บริหารของวิทยาลัยครูก็ไม่ได้ใช้รูปแบบการบริหารที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยลดปัญหาจากโครงสร้างองค์การที่มีการรวมอำนาจดังกล่าว กรณีที่คิดว่าไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่าที่ควร ได้แก่ กรณีอาจารย์ตอกแก้ว อาจารย์ธนิดา อาจารย์พิชัย อาจารย์วรวิจน์ อาจารย์เสาวรีย์ และอาจารย์อารีย์ ซึ่งบางรายเคยดำรงตำแหน่งบริหารระดับหัวหน้าภาควิชา และรองหัวหน้าคณะวิชาอยู่ด้วยก็ยังมีความคิดว่าไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่าที่ควร กรณีอื่นก็ยังไม่มีโอกาส ดังนั้น ปัจจัยนี้จึงเป็นเหตุหนึ่ง ที่ส่งผลให้กรณีคิดลาออกไปจากวิทยาลัยครู

ซ. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิทยาลัยครูและขนาดของกลุ่มทำงาน

จากข้อมูลที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการขาดกลุ่มทำงานในวิทยาลัยครู ส่งผลต่อการลาออก กรณี 7 ระบุว่าข้อมูลทำนองเดียวกันว่าก่อนลาออกนั้นมีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนกับเพื่อนร่วมงานเริ่มห่างเหิน และบางกรณีเริ่มมีเรื่อง

ขัดแย้งหรือบาดหมางกันภายในภาควิชาหรือในกลุ่มทำงานด้วยกัน ได้แก่ กรณีอาจารย์ดอกแก้ว อาจารย์ธนิศา อาจารย์พิชัย อาจารย์พิศวาส อาจารย์วัจน์ อาจารย์วีณา อาจารย์อารีย์ ทั้ง 7 รายนี้ เกิดจากการที่แต่ละคนมุ่งมั่นจะทำงาน แต่ด้วยความไม่เข้าใจกัน หรือความคิดที่ซึ่งดีซึ่งเด่นกันอยู่เป็นพื้นฐาน บางกรณีรู้สึกว่าตนถูกกีดกันออกจากกลุ่มเพราะเป็นผู้ที่เรียนจบมาทางวิชาชีพโดยตรง บางกรณีอาจจะไม่ทราบธรรมเนียมปฏิบัติของบุคคลในวิทยาลัยครูนั้น จึงเป็นเหตุให้ความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลอื่นห่างเหินไป

กรณี 2 ราย อาจจะเป็นเหตุจากบุคลิกลักษณะของตนเองที่ชอบเก็บตัวไม่สมาคมกับผู้อื่น โดยไม่จำเป็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงอยู่ในระดับต่ำ ได้แก่ กรณีอาจารย์เสาวรีย์ ซึ่งรองอธิการท่านหนึ่งให้ข้อมูลว่า อาจารย์เสาวรีย์จะอยู่เฉพาะในห้องภาควิชาที่ห้องสอนเป็นหลัก อาจจะไปพบในห้องสมุดบ้าง จะไม่เห็นเดินอยู่ตามอาคารต่าง ๆ ที่มีอาจารย์ต่างคณะวิชาเลย กรณีอาจารย์ฉลาดก็เช่นเดียวกัน เนื่องจากอาจารย์มีอาวุโสสูงและเป็นคนสมถะ ปกติก็ไม่ชอบพูดเล่นกับใคร จะคุยแต่เรื่องที่เป็นงานเป็นทางการ อาจารย์ฉลาดจึงมักเก็บตัวอยู่ในภาควิชาเป็นหลัก ความสัมพันธ์ก็ห่างเหินไปโดยปริยาย

กรณี 1 รายคือ อาจารย์ก่อเกื้อนั้น เนื่องจากถูกกำหนดให้ทำงานฝ่ายทะเบียนโดยไม่ต้องสอน จึงทำให้ความห่างเหินอาจารย์ในภาควิชามีมากขึ้นเรื่อย ๆ และฝ่ายทะเบียนก็มีที่ทำงานอยู่ในอาคารที่ห่างไกลจากเพื่อนอาจารย์ที่รู้จักกัน นานวันเข้าความห่างเหินก็มีมากขึ้น เพื่อนอาจารย์ที่สนิทกันมาก่อนก็ขอย้ายบ้าง ลาออกไปบ้าง กรณีอาจารย์โถมงามนั้น เนื่องจากภาระทางครอบครัวเป็นเหตุให้ไม่มีเวลาสมาคมกับใครแล้ว พฤติกรรมบางอย่างของอาจารย์โถมงามยังเป็นที่ระอาของเพื่อนอาจารย์ เช่น การทอดทิ้งภาระชั่วโมงสอน เป็นต้น เพื่อนอาจารย์ในภาควิชาไม่ชอบพฤติกรรมของอาจารย์โถมงามอยู่แล้ว ความสัมพันธ์กับเพื่อนอาจารย์จึงห่างเหินมากขึ้น

เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิทยาลัยครูของกรณีอยู่ในระดับต่ำ จึงมีผลต่อขนาดของกลุ่มทำงานไปด้วย นั่นคือ ขาดกลุ่มทำงานหรือกลุ่มทำงานมีน้อย เมื่อรับมอบหมายงานใดมามักจะหาเพื่อนอาจารย์ช่วยทำงานได้ยาก ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการลาออกของกรณีดังกล่าว

ณ. การสนับสนุนความก้าวหน้าและโอกาสในการพัฒนา

กรณีที่แสดงให้เห็นชัดว่าในองค์การอื่นนั้นจะให้โอกาสความก้าวหน้าสูงกว่า ได้แก่ กรณีอาจารย์ดัชนี ซึ่งลาออกไปรับตำแหน่งบริหารทางการเมืองท้องถิ่น เนื่องจากเห็นว่า

ถ้ายังทำงานอยู่ในวิทยาลัยครูก็ยังคงไม่ได้มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งทางการบริหารระดับสูง อาจารย์ดอกแก้ว อาจารย์ธนิดา อาจารย์นิชัย ต่างก็เห็นว่า มหาวิทยาลัยจะมีช่องทางสนับสนุน และส่งเสริมความก้าวหน้าได้ดีกว่า จึงตัดสินใจลาออกไปเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย อาจารย์ วรวัจน์ อาจารย์เสาวรีย์ และอาจารย์อารีย์ ต่างเห็นว่าถ้ายังคงเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูอยู่ก็คง จะไม่ก้าวหน้าไปกว่าที่เป็นอยู่และภารกิจหรือความปรารถนาของตนเองก็จะไม่มีโอกาสได้บรรลุ ผลจึงลาออกไป ส่วนกรณีอาจารย์ก่อเกื้อ และอาจารย์โถมงาม นอกจากไม่ได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมความก้าวหน้าแล้ว ยังถูกลดคุณค่าให้ปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าคุณวุฒิที่ได้รับ คือ กรณีของ อาจารย์ก่อเกื้อ และการถูกส่งออกไปช่วยราชการยังหน่วยงานอื่นซึ่งอยู่ระดับที่ต่ำกว่าระดับอุดม ศึกษาถึง 2 ปี ในกรณีของอาจารย์โถมงาม

เมื่อขาดการสนับสนุนและไม่ส่งเสริมความก้าวหน้าเท่าที่ควร กรณี 6 รายยังให้ข้อมูล ว่าไม่มีโอกาสจะพัฒนาทั้งด้านการพัฒนาทางการศึกษาอบรมเพิ่มเติมความรู้ใหม่ และการศึกษาค้นคว้าวิจัย ตลอดจนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้แก่ กรณีอาจารย์ก่อเกื้อ อาจารย์โถมงาม อาจารย์ธนิดา อาจารย์นิชัย อาจารย์เสาวรีย์ และอาจารย์อารีย์

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าและไม่มีโอกาสในการพัฒนาเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกเช่นกัน

ญ. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อวิทยาลัยครู

กรณีที่มีประสบการณ์ด้านลบเกี่ยวกับการทำงานในวิทยาลัยครูจะมีข้อมูลแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานและวิทยาลัยครู ต่างแสวงหางานทางเลือกใหม่ ได้แก่ กรณี อาจารย์ก่อเกื้อ อาจารย์โถมงาม อาจารย์ดอกแก้ว อาจารย์ธนิดา อาจารย์นิชัย อาจารย์เสาวรีย์ และอาจารย์อารีย์

กรณีทั้ง 7 รายนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงานของตน ด้วยเหตุผลว่า งานที่บางรายรับมอบหมายมาทำเป็นงานที่ต่ำกว่าคุณวุฒิและความสามารถที่มี บางรายได้รับงานที่ไม่มีแผนงานล่วงหน้า หรือเป็นงานที่ไม่มีกำหนดการที่ชัดเจนแน่นอนต้องแก้ปัญหาเฉพาะหน้าตลอดเวลา บางรายก็ต้องลงมือลงแรงและลงทุนสร้างสรรค์งานขึ้นมาทำเองเพราะขาดการสนับสนุน ซึ่งทำได้ไม่นานต้องเลิกไป นอกจากนั้นบางรายพยายามสร้างสรรค์งานขึ้นมาทำแล้วยังถูกค่อนแคะหรือครหาจากเพื่อนร่วมงานอีก ดังนั้น กรณีเหล่านี้จึงไม่มีความผูกพันต่อวิทยาลัยครู

เมื่อคิดจะลาออกจากวิทยาลัยครูปัจจัยความไม่พึงพอใจในงานและความไม่ผูกพันต่อองค์การจึงเป็นเหตุ ปัจจัยร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ ส่งผลให้อาจารย์ลาออกจากวิทยาลัยครูไปได้

ฎ. การพยายามปรับโครงสร้างของงานและจัดสภาพแวดล้อมของงาน

เมื่อกรณีเกิดภาวะที่มีความรู้สึกต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน หรือต่อวิทยาลัยครูค่อนข้างต่ำนั้น พบว่ากรณี 4 ราย พยายามแก้ไขสถานการณ์ โดยการพยายามปรับเปลี่ยนงานที่ทำหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าวเพื่อให้สภาพแวดล้อมของงานดีขึ้น ดังกรณีอาจารย์ดอกแก้ว ซึ่งได้พยายามปรับสถานการณ์จากการไม่อยากเผชิญหน้ากับเพื่อนอาจารย์ในภาควิชาที่เริ่มจะไม่ลงรอยกัน โดยการย้ายโต๊ะทำงานไปนั่งห้องปฏิบัติการภาษาที่ตั้งขึ้นใหม่ การออกไปทำงานภายนอกวิทยาลัย โดยรับเชิญเป็นอาจารย์พิเศษในมหาวิทยาลัยและหลีกเลี่ยง ไม่สอนนักศึกษาภาค กศ.บป. เพราะถือว่าไม่มีเงินตอบแทนพิเศษ จะเชิญใครมาสอนก็ได้ ทั้งนี้เพื่อต้องการหลีกเลี่ยงการที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนที่ไม่ชอบใจ กรณีอาจารย์ธิดา เมื่อเกิดความรู้สึกต่องานต่ำลง เพราะปัญหาที่เกิดขึ้นจากการรับนักศึกษามากเกินกำหนดบ้าง หรือการไม่ได้รับการสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์ หรือห้องปฏิบัติการฝึกทักษะให้แก่ นักศึกษา อาจารย์ธิดา จึงให้ฝึกงานนอกห้องเรียน เช่น ออกก้าแวงนิวส์แทนการฝึกงานในห้องปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อให้งานที่ทำได้มีการปรับเปลี่ยนบ้าง

กรณีอาจารย์วีณา เมื่อทำงานร่วมกับอาจารย์ในภาควิชาไม่มีความสุข เพราะในภาควิชาชั้นนั้น จะมีคนที่ไม่ลงรอยกันอยู่หลายคู่ อาจารย์วีณาจึงพยายามแก้ไขสถานการณ์ โดยออกมาทำงานนอกภาควิชา คือ ทำงานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและงานธุรการ เพื่อจะหลีกเลี่ยงบรรยากาศในภาควิชา

เมื่อกรณีเหล่านี้ได้พยายามปรับโครงสร้างของงาน และจัดสภาพแวดล้อมของงานใหม่แล้ว สถานการณ์ยังไม่ดีขึ้น ความรู้สึกด้านลบต่อวิทยาลัยครูก็ยังไม่หมดไป ในที่สุดกรณีเหล่านี้ก็แสวงหาทางเลือกใหม่ จนพบว่ามีการเลือกอยู่นอกวิทยาลัยครูจึงตัดสินใจลาออกไป

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยลักษณะองค์การส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่เป็นกรณีเหล่านี้ ประกอบไปด้วยลักษณะงาน ลักษณะองค์การของวิทยาลัยครูหลายลักษณะ ได้แก่ ความคาดหวังกับความเป็นจริง ไม่สอดคล้องกัน, ไม่ภาคภูมิใจในการทำงานกับวิทยาลัยครู, มีโอกาสในการหาและประเมินทางเลือกใหม่กับงานของวิทยาลัยครู, นโยบาย เป้าหมาย ของวิทยาลัยครูไม่ชัดเจน ภารกิจของวิทยาลัยครูไม่ชัดเจน ไม่ท้าทาย, ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหาร, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่ดีพอ, ขนาดของกลุ่มทำงานไม่เหมาะสม,

ไม่พึงพอใจในงานและไม่ผูกพันต่อวิทยาลัยครู, และไม่ประสบความสำเร็จในการปรับโครงสร้างของงานและจัดสภาพแวดล้อมของงาน

กรณีที่มีประสบการณ์ในวิทยาลัยครูเป็นไปในทางลบนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นกรณีที่ลาออกไปเพื่อเข้าสู่การเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และลาออกไปเพื่อประกอบธุรกิจส่วนตัว มีน้อยรายที่ออกไปเพื่ออยู่กับครอบครัว

3. ปัจจัยไม่เกี่ยวกับงาน

ปัจจัยไม่เกี่ยวกับงานนั้น เป็นอิทธิพลของสิ่งที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ แต่มีอิทธิพลต่อการที่จะต้องตัดสินใจลาออก ปัจจัยเหล่านี้มีหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกของกรณีต่าง ๆ จากการวิเคราะห์ข้อมูลของกรณีทั้ง 20 รายนั้น พบปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการลาออกดังนี้

ก) ความไม่สุขใจที่จะทำงาน

โดยมากจะเกิดขึ้นกับกรณีที่มีประสบการณ์ทางลบต่อองค์การ หรือไม่ประทับใจต่อองค์การวิทยาลัยครูและกรณี 9 รายได้พยายามปรับโครงสร้างของงานหรือจัดสภาพแวดล้อมของงานใหม่แล้วก็ตาม ยังไม่สามารถจะลดความรู้สึกที่ไม่ดีต่องานและองค์การวิทยาลัยครูลงได้ จึงเกิดความไม่สุขใจที่จะทำงานต่อ และแสวงหาทางเลือกที่จะออกไปจากวิทยาลัยครู ได้แก่ กรณีอาจารย์ก่อเกื้อ อาจารย์โหมงาม อาจารย์ดอกแก้ว อาจารย์ธนิดา อาจารย์นิชัย อาจารย์วรวิจน์ อาจารย์วิณา อาจารย์เสาวรีย์ และอาจารย์อารีย์

ข) ข้อจำกัดในการประกอบอาชีพหรือการย้ายงานของกลุ่มสมรส

กรณีลาออกไปสู่งานใหม่เพราะ ปัจจัยนี้เกิดขึ้นกับกรณีเพียง 1 ราย คือ กรณีอาจารย์นิชัย แม้จะมองไม่เห็นอิทธิพลชัดเจนนัก แต่อาจารย์นิชัยก็ยกขึ้นเป็นเหตุผลหนึ่งที่ต้องตัดสินใจลาออกจากวิทยาลัยครู. ในต่างจังหวัด เพื่อไปสู่การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยกล่าวว่าเหตุผลประการหนึ่งก็คือ เมื่อโอนเข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูแล้ว ไม่นานก็แต่งงาน โดยภรรยาเป็นพนักงานบริษัทประกันภัยรายใหญ่ในระดับผู้จัดการหน่วย ซึ่งต้องอยู่ประจำในสำนักงานใหญ่มีรายได้เดือนละ เกือบแสนบาท หากย้ายออกไปประจำสาขาต่างจังหวัดรายได้ต้องลดลงอย่างแน่นอน อาจารย์นิชัยให้ข้อมูลถึงความจำกัดของการประกอบอาชีพของภรรยาว่าปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ตัดสินใจลาออกจากวิทยาลัยครูง่ายขึ้น

ค) ศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่นอกเหนือจากงาน

จากข้อมูลที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่าปัจจัยศูนย์ความสนใจของชีวิตที่อยู่นอกเหนือจากงาน ส่งผลต่อการลาออกของกรณี 5 ราย ได้แก่ กรณีอาจารย์อินทอร ซึ่งใฝ่หาทางในการปฏิบัติธรรมที่จะนำไปพบสังฆกรรมและแสวงหา "ทางหลุดพ้น" กรณีที่มีกิจกรรมที่สนใจมากทำอยู่แล้วเมื่อมีปัจจัยอื่นสนับสนุนจึงตัดสินใจลาออกได้ง่ายขึ้นคือ กรณีอาจารย์ปริยานุช มีความสนใจในการปฏิบัติภารกิจทางศาสนาประจำอยู่ที่โบสถ์คาทอลิก ประจำหมู่บ้าน

บางกรณีมีความสนใจอยู่กับงานทางการเมืองจึงลาออกไป ดังกรณีของอาจารย์ดัดสินที่ออกไปรับตำแหน่งทางการเมืองระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นตำแหน่งบริหารการศึกษาของท้องถิ่น แต่กรณี 2 ราย มีความสนใจงานทางการเมือง ได้พยายามลาออกไปเพื่อจะได้เข้าทำงานแต่ไม่ประสบความสำเร็จในการเลือกตั้ง จึงต้องกลับมาเป็นอาจารย์เหมือนเดิม คือกรณีอาจารย์บันทึก และอาจารย์วัจน์ ทั้ง 2 รายให้ข้อมูลตรงกันว่าเมื่อไรโอกาสมาถึงก็จะออกไปอีก

จากข้อมูลที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่า ศูนย์ความสนใจของชีวิตที่อยู่นอกเหนือจากงานนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของกรณีดังกล่าว

ง) การเดินทางไปทำงานมีอุปสรรค

ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานอีกประการหนึ่งซึ่งส่งผลต่อการลาออกในการเดินทางจากที่พักอาศัยไปยังที่ทำงาน โดยเฉพาะกรณีที่เป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ เมืองที่มีการจราจรเป็นอุปสรรคต่อการเดินทางไปทำงานของประชาชนเป็นอย่างยิ่ง กรณีที่ต้องเผชิญกับปัญหาการจราจรติดขัดนั้น จะเกิดขึ้นกับเกือบทุกกรณี แต่ที่ประสบปัญหามากที่สุดมี 3 ราย คือกรณีอาจารย์ก่อเกื้อ ซึ่งต้องเดินทางออกจากบ้านมายังปากซอยด้วยรถจักรยานยนต์รับจ้าง หรือไม่ก็เดินด้วยเท้า หากเป็นฤดูฝนก็จะหลั๊กหลุมมากเพราะซอยเข้าบ้านแคบและแฉะแฉะ จากนั้นจึงต่อรถประจำทางฝ่าการจราจรติดขัดไปอีก 2 ต่อ จึงจะถึงที่ทำงาน เมื่อประจบกับอาการชามือ ซึ่งเป็นโรคประจำตัว ก็นับว่ามีปัญหาจากการเดินทางเป็นอย่างมาก

กรณีอาจารย์โถมงาม ซึ่งจะต้องขับรถระยะทางส่งลูก 4 คนไปโรงเรียน 3 แห่ง เพราะต้องรับภาระดูแลลูกเพียงลำพัง เนื่องจากสามีทำธุรกิจส่วนตัว และยังเป็นผู้บริหารในธุรกิจภาคเอกชนด้วย จึงไม่มีเวลาให้กับครอบครัว อาจารย์โถมงามต้องขับรถฝ่าการจราจรติดขัด เพื่อส่งลูกไปโรงเรียนให้เสร็จแล้วจึงฝ่าการจราจรต่อไปยังวิทยาลัยครู นอบายจะต้องรีบออกจากวิทยาลัยครู อย่างช้าประมาณบ่ายสอง โมงครึ่ง เพื่อไปให้ทันโรงเรียนของลูก 2

คนเล็กที่จะเลิกประมาณ บ่ายสามโมงสิบนาที มิฉะนั้นจะไม่มีใครอยู่ดูแลลูก เพราะหลังจากโรงเรียนเลิกแล้วไม่นานครูจะกลับกันหมด การจราจรในกรุงเทพฯ จึงเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งสำหรับอาจารย์โหมงาม

อีกรายหนึ่งได้แก่อาจารย์ปรียานุช อาจารย์จะต้องรีบมาวิทยาลัยแต่เช้ามืด เพื่อหลีกเลี่ยงการจราจรติดขัด แต่บ่ายก็ต้องรีบกลับเช่นเดียวกัน หากออกจากวิทยาลัยครูเกินบ่ายสามโมง จะติดอยู่บนท้องถนนไม่ต่ำกว่า 2 ชั่วโมง ทำให้ไปทำงานของโบสต์ไม่ทัน ปัญหาการจราจรติดขัดในกรุงเทพฯ จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของกรณีทั้ง 3 ราย

จ) ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว

กรณี 10 รายมีปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานที่สำคัญประการหนึ่งเป็นปัจจัยผลักดันให้ลาออก คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว เช่น การต้องดูแลรับผิดชอบบุคคลใดบุคคลหนึ่งในครอบครัว หรือต้องเป็นหลักให้แก่ครอบครัว ซึ่งกรณีเห็นว่าเป็นความสำคัญกว่าการทำงานในวิทยาลัยครู หรือบางทีก็เป็นเพราะความผูกพันกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งในครอบครัวที่กรณีคิดว่าการได้ออกจากงานไปทำกิจกรรมอื่นร่วมกันจะดีกว่าการทำงานในวิทยาลัยครู

กรณีที่ลาออกไปเพราะปัจจัยดังกล่าวนี้ ได้แก่ อาจารย์ก่อเกื้อ ซึ่งมีภรรยาจะต้องดูแลหลานสาวอายุ 3 ขวบ เพราะไม่มีพี่เลี้ยง

อาจารย์ใจสุข มีความผูกพันกับน้องบุญธรรมซึ่งมีศักดิ์เป็นหลานชาย เพราะบิดามารดาของอาจารย์เสียชีวิตหมดแล้ว อาจารย์ใจสุขจะต้อง ไปอยู่เป็นเพื่อนน้องบุญธรรม ซึ่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่สหรัฐอเมริกา

อาจารย์โหมงาม มีภรรยารับผิดชอบดูแล และรับส่งลูกสี่คนไป-กลับโรงเรียนทุกวัน เนื่องจากไม่มีพี่เลี้ยง และสามีไม่สามารถจะแบ่งภาระนี้ได้ นอกจากนั้นอาจารย์โหมงามยังต้องดูแลปรนนิบัติสามีด้วย เพราะนอกจากทำงานในภาคเอกชนแล้ว ยังประกอบธุรกิจ สร้างอาคารชุดชาย ในระแวกนั้นกำลังทุ่มเททุนลงไปมากนับร้อยล้านบาท และจะต้องเร่งทำให้เสร็จเพื่อเอาชนะคู่แข่ง บางวันสามีได้กลับมาบ้านตอนตีสี่ พอหกโมงเช้าก็ออกไปอีก อาจารย์โหมงามจึงต้องตัดสินใจลาออกเพื่อดูแลครอบครัวดังกล่าว

อาจารย์ปรียานุช นอกจากจะมีภารกิจประจำที่โบสต์แล้วเนื่องจากสามีของอาจารย์ปรียานุชเกษียณอายุงานจากสำนักข่าวสารอเมริกัน และยังมีภารกิจที่จะเดินทางไปต่างประเทศบ่อย ๆ ด้วยนิสัยชอบอิสระและชอบการท่องเที่ยวของอาจารย์ปรียานุช จึงต้องการ



ออกไปอยู่เป็นเพื่อนสามีและติดตามไปต่างประเทศด้วย

อาจารย์พิศวาส แม้ว่าอาจารย์พิศวาสจะให้เหตุผลสำคัญว่าเพราะสุขภาพไม่ดีจึงลาออก แต่ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ สามีอาจารย์พิศวาสเกษียณอายุราชการในปีนั้น อาจารย์พิศวาสจึงถือโอกาสลาออกไปอยู่เป็นเพื่อนสามี

อาจารย์มารยาทนั้น นอกจากความผูกพันกับบุคคลในครอบครัว ในลักษณะของการต้องปรนนิบัติมารดาซึ่งชราภาพแล้ว อาจารย์มารยาทยังผูกพันกับบุคคลอีกคนหนึ่งคือ สามีซึ่งเกษียณอายุราชการในปีนั้นเช่นกัน

อาจารย์วิภา มีภาระผูกพันต่อครอบครัวโดยจะต้องดูแลรับผิดชอบลูก 2 คน และรับ-ส่ง ไปโรงเรียนทุกวัน ขณะเดียวกัน สามีของอาจารย์วิภาจะต้องบริหารธุรกิจร้านขายเครื่องมือแพทย์และติดต่อลูกค้านอกสถานที่เป็นประจำ อาจารย์วิภาจึงต้องปรนนิบัติ และทำหน้าที่แม่บ้านด้วย

อาจารย์เสาวรีย์ มีภาระที่จะต้องปรนนิบัติบิดามารดา ซึ่งชราภาพแล้ว เพราะเป็นลูกสาวคนเดียวที่ยัง ไม่มีครอบครัวอยู่กับบิดามารดาตลอด เมื่อมีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะองค์การ แล้วยังมีปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว เป็นปัจจัยผลักดันให้ลาออกด้วย

อาจารย์อารีย์ มีความผูกพันกับบุคคลในครอบครัว คือ ต้องดูแลลูกสามคน ทั้งในเรื่องความเป็นอยู่และการเรียนหนังสือ เนื่องจากสามีของอาจารย์เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ต้องอยู่ในต่างจังหวัด บางครั้งต้องพักค้างคืนที่มหาวิทยาลัย

อาจารย์เดือนเพ็ญ มีความผูกพันกับครอบครัวสูงมาก เพราะต้องปรนนิบัติพี่สาว 2-3 คน ที่ชราภาพแล้ว และพี่สาวคนโตซึ่งเคยเลี้ยงดูอาจารย์เดือนเพ็ญมาแทนมารดาซึ่งถึงแก่กรรมไปก่อน กำลังป่วยหนักด้วยโรคมะเร็ง ทำให้อาจารย์เดือนเพ็ญต้องตัดสินใจลาออกไป

ปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว นั้น มีอิทธิพลต่อการลาออกของกรณีค่อนข้างมาก และจะเป็นกรณีที่เป็นเพศหญิงทั้งหมด

กล่าวโดยสรุปแล้ว กรณีที่ลาออกเพราะปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ซึ่งส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ได้แก่ ความไม่สุขใจที่จะทำงาน ข้อจำกัดในการประกอบอาชีพหรือการย้ายงานของคู่สมรส ศูนย์ความสนใจของชีวิตอยู่นอกเหนือจากงาน การเดินทางไปทำงานมีอุปสรรค และความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว

4. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การวิทยาลัยครู ที่ส่งผลต่อการลาออกของกรณี ที่วิเคราะห์ได้ คือ การขยายตัวของเศรษฐกิจ โดยรวมของประเทศ ซึ่งก่อให้เกิดการขยายตัวของธุรกิจหลายสาขา โดยเฉพาะธุรกิจด้านประกันภัยขยายตัวไปอย่างมาก รวมถึงธุรกิจอื่น ๆ ที่กรณีบางรายได้ลงทุนทำไปก่อนแล้วก็ขยายตัวขึ้นด้วย เป็นเหตุให้กรณีเหล่านั้นตัดสินใจลาออกไป เพื่อดูแลให้ใกล้ชิดขึ้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมนี้รวมถึงการเปิดโอกาสด้านการเมืองด้วย

ก) การขยายตัวของเศรษฐกิจและอาชีพ

กรณีที่ตัดสินใจลาออกจากวิทยาลัยครูเพราะเหตุปัจจัยดังกล่าว มี 5 รายได้แก่ กรณีอาจารย์เหม ผู้ที่เคยมีโอกาสได้ร่วมเป็นพนักงานขายกรมธรรม์ประกันชีวิต กับเพื่อนซึ่งเป็น ผู้จัดการหน่วยขายประกันภัยของบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง อาจารย์เหมขายประกันภัยเป็นงาน อดิเรก เห็นว่ามีรายได้ดี เพราะกิจการขยายตัวอยู่เรื่อย ๆ ขณะเดียวกันเพื่อนที่เป็นผู้จัดการก็ ยิ่งขายได้มากกว่า เพราะทำเป็นอาชีพ อาจารย์เหมจึงมองเห็นลู่ทางว่าถ้าลาออกมาทำเต็ม เวลาเหมือนเพื่อนก็จะมีรายได้เข้ามามากพอสมควร จึงตัดสินใจลาออกไป

กรณีอาจารย์พิชัย นอกจากอาจารย์พิชัยจะลาออกจากวิทยาลัยครูเพื่อเข้าสู่การ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีข้อได้เปรียบอาจารย์วิทยาลัยครูในทุกด้านอยู่แล้ว เหตุปัจจัยอีก ประการหนึ่งซึ่งอาจารย์พิชัยยอมรับว่า เมื่อเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูนั้น อยู่ในต่างจังหวัด ไม่ สามารถจะทำได้เพราะอยู่ต่างจังหวัด การตัดสินใจมาประจำมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ ก็เพราะ มีโอกาสรับงานพิเศษมาทำเพื่อเพิ่มรายได้ให้ครอบครัวได้อีกประการหนึ่ง ในกรุงเทพฯ และ ปริมณฑล มีโรงงานอยู่มากมาย อาจารย์พิชัยสามารถเข้าไปเป็นที่ปรึกษาให้แก่บริษัทที่มีโรงงาน ได้ง่าย จึงทำให้อาจารย์พิชัยตัดสินใจลาออกจากวิทยาลัยครูได้เร็วขึ้น

กรณีอาจารย์วรวัจน์ เมื่อยังเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูนั้น อาจารย์วรวัจน์ได้ลงทุน ทำกิจการรถร่วมประจำทางระหว่างกรุงเทพฯ กับต่างจังหวัดทางภาคใต้กับเพื่อนและพี่ชาย ต่อ มากิจการขยายตัวขึ้น เพราะผู้โดยสารนิยมใช้บริการมากขึ้น เนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ ตลอดจนการพัฒนาถนนและเส้นทางเดินรถ ทำให้ต้องเพิ่มทุนอีกมาก อาจารย์วรวัจน์เริ่มเป็นห่วง ธุรกิจที่ลงทุนไปจำนวนมากและเห็นว่ากิจการเจริญก้าวหน้าดี น่าจะต้องดูแลให้ใกล้ชิด ประกอบ กับเหตุปัจจัยอื่นที่มีอยู่แล้ว การขยายตัวของธุรกิจส่วนตัวนี้จึงเป็นปัจจัยช่วยในการตัดสินใจลาออก มาจากวิทยาลัยครูได้ง่ายขึ้น

กรณีอาจารย์วัฒนา มีลักษณะเช่นเดียวกับอาจารย์วรวิจน์ คือ สามีอาจารย์วัฒนาซึ่งเป็นเภสัชกรได้ลงทุนเปิดร้านขายอุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์หลายปีมาแล้ว โดยอาจารย์วัฒนาจะช่วยดูแลกิจการในวันหยุด และตอนเย็นหลังจากเลิกงานที่วิทยาลัยครูเป็นประจำอยู่แล้ว ต่อมาภายหลังเนื่องจากการขยายตัวของเศรษฐกิจ และสังคม กิจการร้านขายอุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์ของอาจารย์วัฒนาขยายตัวอย่างรวดเร็ว จนกระทั่งต้องเพิ่มพนักงานในร้านอีกหลายคน อาจารย์วัฒนาจึงต้องรับหน้าที่บริหารทั้งคน ทั้งกิจการในร้าน เพราะสามีอาจารย์จะทำหน้าที่ติดต่อกับลูกค้า และตัวแทนจำหน่ายในต่างประเทศเป็นหลัก จึงมีเวลาอยู่ที่ร้านน้อยมาก อาจารย์วัฒนาเริ่มเบื่องานราชการในวิทยาลัยครูอยู่แล้ว เมื่อกิจการขยายตัวมากขึ้น ประกอบกับภาระต้องดูแลลูก อาจารย์วัฒนาจึงตัดสินใจลาออกทำงานอยู่ประจำที่ร้าน เพราะอยู่ไม่ไกลจากโรงเรียนลูกมากนัก และเป็นเส้นทางกลับบ้านอยู่แล้ว

กรณีอาจารย์อารีย์ ก่อนเข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู อาจารย์อารีย์ได้ทำธุรกิจร่วมกับสามี คือเปิดร้านซ่อมเครื่องดนตรี เติบโตรวดเร็ว เพราะมีลูกค้าอยู่มาก เมื่ออาจารย์อารีย์สมัครเข้าเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู จึงต้องมอบภารกิจการบริหารกิจการร้านให้พนักงานดูแลแทน ระหว่างนั้นอาจารย์อารีย์ก็ต้องคอยควบคุมด้วยเช่นกัน เพราะยังเป็นห่วง แต่ภารกิจในวิทยาลัยครูก็มีมาก ท้ายสุดเมื่อไม่สุขใจที่จะทำงานในวิทยาลัยครูต่อไป ความเป็นห่วงกิจการร้านก็มีมากขึ้น ทำให้อาจารย์อารีย์ตัดสินใจลาออกมาได้ง่ายขึ้น

ข) การขยายตัวด้านการเมืองการปกครอง

ปัจจัยด้านความเคลื่อนไหวทางการเมือง การปกครอง โดยเฉพาะในสังคมประชาธิปไตยอย่างประเทศไทยยุคปัจจุบันที่ประชาชนเรียกร้องที่จะมีส่วนร่วมในทางการเมือง และการปกครองมากขึ้น ดังนั้นการเลือกตั้งทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติจะมีบ่อยขึ้น อาจารย์ในวิทยาลัยครูที่สนใจเสนอตัวเข้าไปรับใช้สังคมในด้านการเมืองมีอยู่มาก บางรายก็ประสบความสำเร็จ บางรายก็ยังไม่พยายามต่อไป

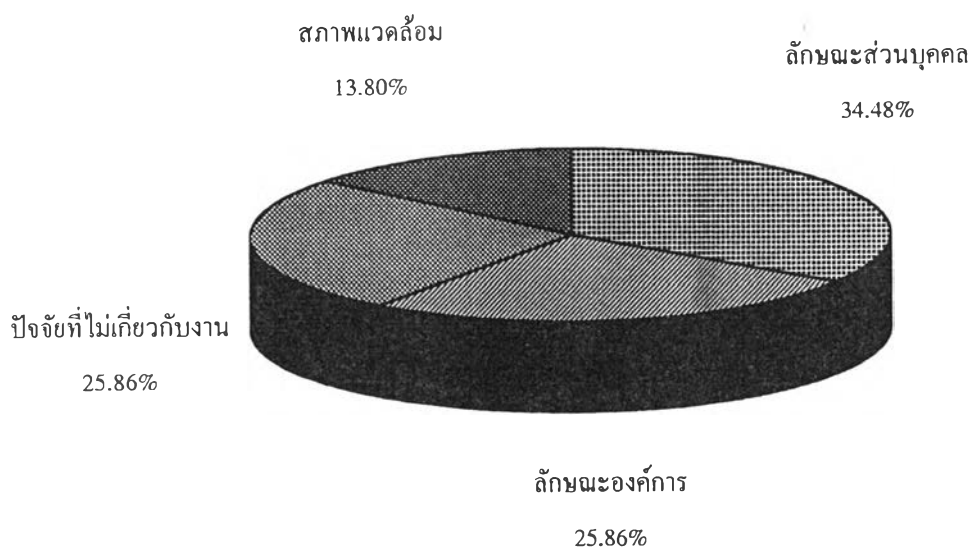
กรณีที่ลาออกจากวิทยาลัยครูไปเพราะเหตุปัจจัยจากความเคลื่อนไหว และการขยายตัวทางการเมือง มี 3 ราย คือ กรณี อาจารย์ัดชนี อาจารย์บัณฑิต และอาจารย์วิจน์ 2 รายหลังนั้นแม้ว่ายังไม่ประสบความสำเร็จ ก็ยังพยายามต่อไป และตั้งใจไว้ว่ามีโอกาสเมื่อไรจะลาออกไปเสนอตัวเป็นผู้แทนราษฎรอีกแน่

โดยสรุปแล้ว ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การวิทยาลัยครู ทั้งด้านการขยายตัวของเศรษฐกิจการขยายตัวของอาเซียน และเปิดโอกาสทางการเมือง การปกครอง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจลาออกของกรณี เช่นกัน

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของกรณีทั้ง 20 ราย ดังกล่าว ได้พบว่ามีทั้งปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ล้วนส่งผลต่อการลาออกของกรณี โดยพบที่ไม่มีปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง เพียงปัจจัยเดียวที่ส่งผลต่อการลาออก แต่จะมีหลายปัจจัยร่วมกันส่งผลต่อการลาออกของทุกกรณี

เมื่อนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกทั้ง 4 กลุ่มปัจจัยมาคิดสัดส่วนที่ส่งผลต่อการลาออกจะเห็น ได้ชัดจากแผนภูมิที่ 4

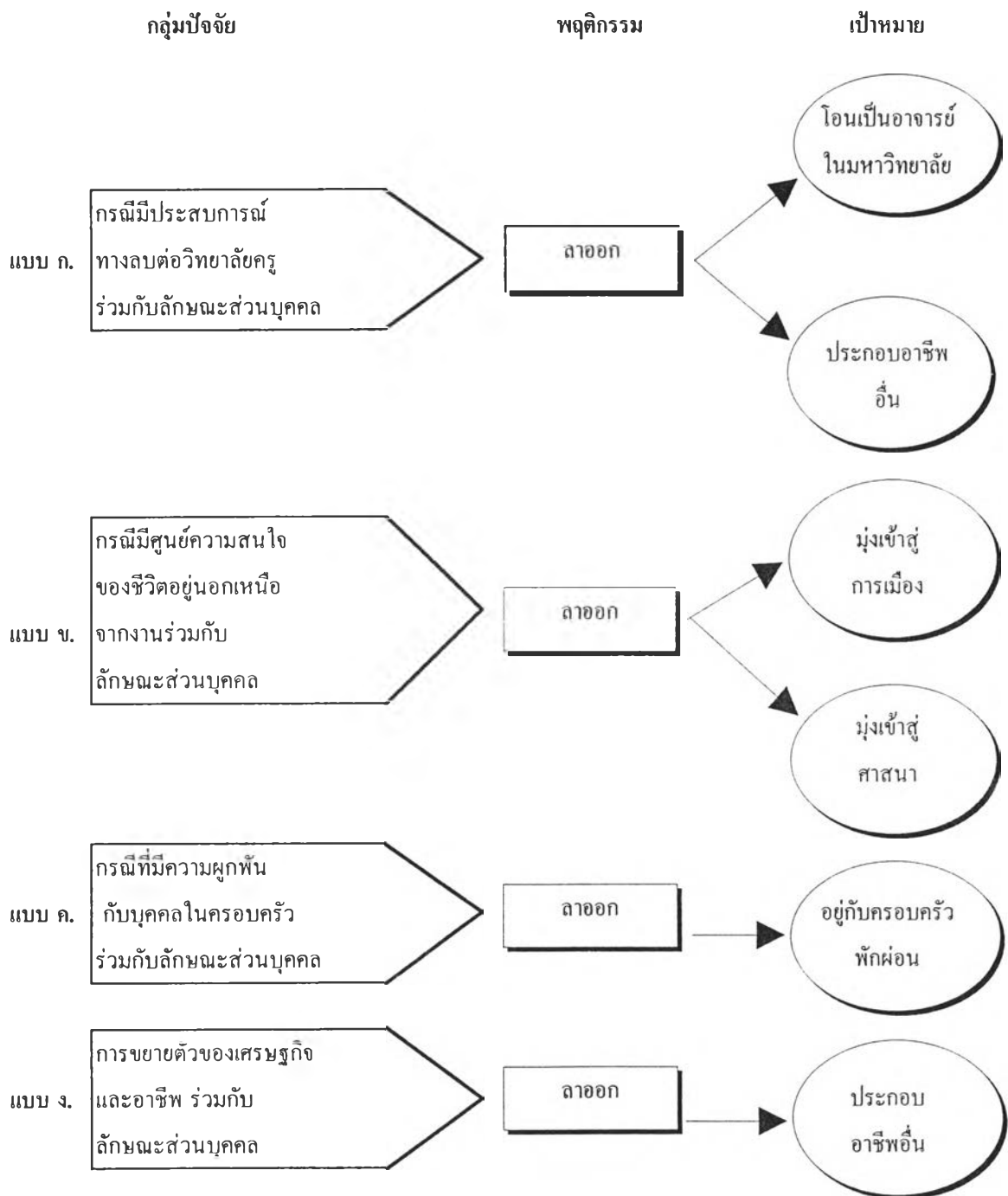
แผนภูมิที่ 4 แสดงสัดส่วนของปัจจัยแต่ละกลุ่มที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์



จากแผนภูมิที่ 4 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ที่เป็นกรณีมากที่สุดถึงร้อยละ 34.48 รองลงมาคือ ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน ที่มีสัดส่วนเท่ากัน คือ ร้อยละ 25.86 และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีสัดส่วนร้อยละ 13.80

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้กรณีตัดสินใจลาออกไปจากวิทยาลัยครูนั้น ผู้วิจัยนำมาจัดรูปแบบของปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้เกิดการลาออก และการมุ่งไปสู่เป้าหมายอื่นของกรณีต่าง ๆ ดังกล่าว แสดงให้เห็นในแผนภูมิที่ 5

แผนภูมิที่ 5 แสดงแบบ(pattern) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของกรณี



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของอาจารย์วิทยาลัยครู

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม อาจารย์ผู้ยังคงอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครู จากอาจารย์ในวิทยาลัยครู 4 แห่ง ที่เป็นต้นสังกัดเดิมของกรณีทั้ง 20 ราย โดยมีอาจารย์รวมทั้งสิ้น 850 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามจำนวน 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 20 แก่อาจารย์ทั้ง 4 วิทยาลัย โดยเฉลี่ยร้อยละ 20 ของจำนวนอาจารย์ ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 140 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.35 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไป และคิดเป็นร้อยละ 16.47 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบการสอบถามเป็น เพศหญิงจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 เพศชาย 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.57
2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงให้เห็นดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มอายุ

กลุ่มอายุ	จำนวน	ร้อยละ
25 - 29 ปี	4	2.86
30 - 34 ปี	3	2.14
35 - 39 ปี	14	10.00
40 - 44 ปี	25	17.86
45 - 49 ปี	57	40.71
50 - 54 ปี	24	17.14
55 ปีขึ้นไป	13	9.29
รวม	140	100.0

จากตารางที่ 2 ปรากฏว่ากลุ่มที่มีจำนวนสูงสุดคือ 57 คนมีอายุระหว่าง 45-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.71 กลุ่มรองลงไปมีจำนวน 25 คน มีอายุระหว่าง 40-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.86 กลุ่มที่สาม มีจำนวน 24 คน มีอายุระหว่าง 50-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.14 กลุ่มที่สี่ มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10 มีอายุระหว่าง 35.39 ปี และกลุ่มที่ห้ามีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.29 มีอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป ถ้านับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ ตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไป จะมี 94 คน คิดเป็นร้อยละ 67.14 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ มากเกิน 45 ปี จำนวนมากกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 45 ปี ลงมา

3. อายุราชการ แสดงให้เห็นดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มอายุราชการ และอายุราชการในวิทยาลัยครู

กลุ่มอายุ	อายุราชการ		อายุราชการในวิทยาลัยครู	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 4 ปี	3	2.14	11	7.86
5 - 9 ปี	4	2.86	10	7.14
10 - 14 ปี	14	10.00	15	10.71
15 - 19 ปี	26	18.57	23	16.43
20 - 24 ปี	46	32.86	46	32.86
25 - 29 ปี	29	20.71	20	14.29
30 ปีขึ้นไป	18	12.86	10	7.14
ไม่ตอบ	-	-	5	3.57
รวม	140	100	140	100

จากตารางที่ 3 ปรากฏว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 46 คน หรือร้อยละ 36.86 มีอายุราชการระหว่าง 20-24 ปี กลุ่มที่สองมีจำนวน 29 คน หรือร้อยละ 20.71 มีอายุราชการระหว่าง 25-29 ปี กลุ่มที่สามมีจำนวน 26 คน หรือร้อยละ 18.57 มีอายุราชการระหว่าง 15-19 ปี กลุ่มที่ 4 มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.86 มีอายุราชการ 30 ปีขึ้นไป หากนับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป จะมีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 66.43 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มีจำนวนมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 20 ปี

4. อายุงานในวิทยาลัยครู ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 46 คน หรือร้อยละ 32.86 มีอายุงานในวิทยาลัยครูระหว่าง 20-24 ปี กลุ่มที่สองมีจำนวน 23 คน หรือร้อยละ 16.43 มีอายุงานระหว่าง 15-19 ปี กลุ่มที่สามมีจำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 14.29 มีอายุงานระหว่าง 25-29 ปี กลุ่มที่ 4 มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 มีอายุงานในวิทยาลัยครู ระหว่าง 10-14 ปี หากนับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานในวิทยาลัยครูมาก

5. คุณวุฒิสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 110 คน หรือร้อยละ 78.57 เป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโท รองลงมา มีจำนวน 20คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 เป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ส่วนกลุ่มที่สามมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.43 เป็นบุคคลที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก รวมผู้มีคุณวุฒิปริญญาโท-เอก ซึ่งถือว่ามีคุณวุฒิระดับสูงจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 85

6. เงินเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 56 คน หรือร้อยละ 40 มีเงินเดือนระหว่าง 15,000-19,999 บาท กลุ่มที่มีจำนวนมากรองลงมาก็คือ 47 คน หรือร้อยละ 33.57 มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-14,999 บาท และกลุ่มที่สามมีจำนวน 20 คน หรือร้อยละ 14.29 มีเงินเดือนเกิน 20,000 บาทขึ้นไป หากรวมผู้ที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 15,000 บาท ซึ่งถือว่ามีเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ระดับสูงจะเป็นจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29

7. ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือ 68 คน หรือร้อยละ 48.57 มีตำแหน่งอาจารย์ 2 กลุ่มที่มีจำนวนมากรองลงไปคือ 51 คน หรือร้อยละ 36.45

มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ กลุ่มที่สามมีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.43 มีตำแหน่งอาจารย์ 1 หากจะนับรวมผู้ที่มีตำแหน่งสูงคืออาจารย์ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ จะมีทั้งสิ้น 63 คน คิดเป็นร้อยละ 45

8. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยดำรงตำแหน่งทางบริหารระดับหัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 59.29 และเคยดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้าคณะวิชาหรือ 56 คน คิดเป็นร้อยละ 40

9. ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลงานทางวิชาการจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 จำแนกเป็น

9.1 บทความที่จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 49.29 โดยมีบทความจำนวน 1-3 เรื่อง มากที่สุดคือ 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.29 มีบทความ 10 เรื่องขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 มีบทความ 4-6 เรื่อง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.86 และมีบทความจำนวน 7-9 เรื่องจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57

9.2 ประเภทหนังสือหรือตำรา มีจำนวนรวม 91 คน คิดเป็นร้อยละ 65 โดยมีหนังสือหรือตำราจำนวน 1-2 เล่ม จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 มีหนังสือหรือตำราจำนวน 3-4 เล่ม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.75 และมีจำนวน 5 เล่มขึ้นไป มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43

9.3 ประเภทงานวิจัยรวมทั้งสิ้น 54 คน คิดเป็นร้อยละ 38.57 โดยมีงานวิจัยจำนวน 1-2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 24.29 มีงานวิจัยจำนวน 3-4 เรื่อง 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.57 และมีงานวิจัยคนละ 5 เรื่องขึ้นไปมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.71

10. จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ แสดงให้เห็นดังปรากฏในตารางที่ 4

จากตารางที่ 4 ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนมากที่สุดที่มีชั่วโมงสอน ภาคปกติสูงกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 43.71 รองลงมาจำนวน 45 คน หรือร้อยละ 32.14 มีชั่วโมงสอน 8-10 ชั่วโมง/สัปดาห์ ส่วนภาคพิเศษ (กศ.บป.) มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีชั่วโมงสอนสูงกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 31.42 รองลงมาคือมีชั่วโมงสอน 5-7 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 22 คน หรือร้อยละ 13.7

โดยสรุปแล้ว อาจารย์ส่วนใหญ่มีชั่วโมงสอนทั้งภาคปกติและ กศ.บป. สัปดาห์ละ 8 ชั่วโมงขึ้นไปถึงกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในด้านงานวิจัยนั้นมีอาจารย์ใช้เวลาในการทำวิจัย และไม่ได้ทำงานวิจัยมีจำนวนเท่า ๆ กัน ส่วนผู้ที่ทำงานวิจัยส่วนใหญ่จะใช้เวลาตั้งแต่ 1-4 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ด้านงานบริหารนั้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีงานและชั่วโมงการบริหาร

นอกจากนี้ยังมีงานนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม และงานบริหารอื่น ๆ บ้าง

11. เหตุผลในการคงอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครูให้เห็นดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเหตุผลที่ยังคงอยู่เป็นอาจารย์
วิทยาลัยครู

เหตุผลที่ยังคงเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
1. ลักษณะงานในวิทยาลัยครูสอดคล้องกับอุปนิสัยของท่านดีแล้ว	104 (74.29)	16 (11.43)	19 (13.57)
2. ตำแหน่งที่ถือครองขณะนี้สูงดีอยู่แล้ว	68 (48.57)	55 (35.29)	17 (12.14)
3. รายได้จากการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูที่เป็นเงินเดือนรวมทั้ง รายได้พิเศษเพียงพอแล้ว	53 (37.86)	56 (40.00)	23 (16.43)
4. ชอบบรรยากาศการทำงานในวิทยาลัยครู	61 (47.86)	44 (31.42)	33 (23.57)
5. ชอบการสอนในวิทยาลัยครู	102 (72.86)	15 (10.71)	23 (16.43)
6. เคยชินกับอาชีพอาจารย์วิทยาลัยครู	105 (75.0)	19 (13.57)	10 (7.14)
7. เคยชินกับระบบการบริหารงานของวิทยาลัยครู	83 (59.29)	36 (25.71)	21 (15.01)
8. มีโอกาสได้ทำงานอย่างที่เคยคาดหวังไว้	77 (35.0)	31 (22.14)	31 (21.48)
9. ได้ทราบนโยบาย เป้าหมาย และค่านิยมของวิทยาลัยครูชัดเจนดี	69 (49.29)	25 (17.86)	48 (34.29)
10. เป้าหมายและค่านิยมของวิทยาลัยครูสอดคล้องกับเป้าหมายและ ค่านิยมของท่านแล้ว	58 (14.43)	42 (30.0)	40 (28.57)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เหตุผลที่ยังคงเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
11. การแบ่งสายงานการบริหารของวิทยาลัยครูชัดเจนดีแล้ว	51 (36.43)	42 (30.0)	46 (32.86)
12. พอใจกับการเปิดสอนสาขาวิชาอื่นในวิทยาลัยครู	70 (50.0)	32 (22.46)	36 (25.71)
13. มีความคุ้นเคยกับคนบางคนในวิทยาลัยครู	79 (69.29)	23 (16.43)	17 (12.14)
14. มีความสัมพันธ์กับหมู่คณะเป็นอันดี	113 (80.71)	9 (6.43)	16 (11.43)
15. มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารในวิทยาลัยครูอย่างดี	65 (46.42)	39 (27.85)	36 (25.71)
16. พอใจในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ	35 (25.0)	62 (40.29)	40 (28.57)
17. พอใจในเงินเดือนที่ได้รับ	73 (52.14)	44 (31.42)	22 (15.71)
18. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นอยู่	99 (70.71)	16 (11.43)	22 (15.71)
19. พอใจในโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งทางการบริหาร	52 (37.14)	51 (36.46)	24 (24.29)
20. อาจารย์วิทยาลัยครูเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	98 (70.0)	18 (12.86)	24 (17.18)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เหตุผลที่ยังคงเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
21. พอใจในระบบเลือกตั้งผู้บริหารวิทยาลัยครู	45 (32.14)	61 (43.57)	34 (24.28)
22. วิทยาลัยครูเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	34 (24.29)	58 (41.43)	48 (32.29)
23. พอใจในวิธีการติดต่อสื่อสารภายในวิทยาลัยครู	51 (26.42)	66 (47.14)	23 (16.43)
24. อาชีพอาจารย์วิทยาลัยครูมีอิสระมากกว่าอาชีพอื่น	69 (49.29)	32 (22.46)	34 (24.29)
25. มีความคล่องตัวในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ของวิทยาลัยครู	36 (25.71)	59 (42.14)	45 (2.14)
26. อาชีพอาจารย์วิทยาลัยครูมีความมั่นคงกว่าอาชีพอื่น	83 (59.29)	24 (17.14)	33 (23.57)
27. มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนรู้มาได้เต็มที่	96 (68.57)	9 (6.43)	34 (24.29)
28. มีโอกาสได้รับเกียรติ และตำแหน่งทางวิชาการ	109 (77.86)	19 (13.57)	12 (8.57)
29. การเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูทำให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อสูงขึ้นไปอีก	96 (68.57)	24 (17.14)	20 (14.29)
30. มีโอกาสในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งวิชาการได้อย่างกว้างขวาง	99 (70.71)	10 (7.14)	29 (20.71)

ตารางที่ 5 (ต่อ)

เหตุผลที่ยังคงเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
31. ยังไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานไปประกอบอาชีพอื่น	47 (33.57)	64 (45.71)	27 (19.29)
32. ยังไม่หมดพันธะสัญญาการใช้ทุนคืน	14 (10.0)	119 (77.86)	2 (1.43)
33. ยังรอคอยจังหวะ/โอกาสที่จะได้งานที่มีรายได้สูงหรือชอบมากกว่า	30 (21.48)	42 (58.54)	42 (15.71)
34. การเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูทำให้ได้อยู่ร่วมกับครอบครัวมากขึ้น	79 (56.43)	44 (31.42)	13 (9.29)
35. ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงงาน ซึ่งอาจจะทำให้วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป	53 (37.86)	54 (38.57)	31 (22.14)

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึงเหตุผลที่ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามยังคงอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครูที่เรียงลำดับร้อยละจากมากมาหาน้อย คือ

1. มีความสัมพันธ์กับหมู่คณะเป็นอันดี คิดเป็นร้อยละ 80.71
2. มีโอกาสได้รับเกียรติและตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 77.86
3. เคยชินกับอาชีพอาจารย์วิทยาลัยครูคิดเป็นร้อยละ 75
4. ลักษณะงานในวิทยาลัยครูสอดคล้องกับอุปนิสัยดีแล้วคิดเป็นร้อยละ 74.29
5. ชอบการสอนในวิทยาลัยครูคิดเป็นร้อยละ 72.86
6. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการคิดเป็นร้อยละ 70.71
7. มีโอกาสในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแห่งวิชาการได้อย่างกว้างขวางคิดเป็นร้อยละ 70.71
8. อาจารย์วิทยาลัยครูเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีคิดเป็นร้อยละ 70
9. มีความคุ้นเคยกับคนบางคนในวิทยาลัยครูคิดเป็นร้อยละ 69.29

10. มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่เรียนรู้มาได้เต็มที่และการมีโอกาสได้ศึกษาต่อสูงขึ้นไปอีกคิดเป็นร้อยละ 68.57

จากคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงเหตุผลที่ยังคงอยู่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยนำมาจัดกลุ่มตามลำดับได้ดังนี้

1. รักอาชีพอาจารย์วิทยาลัยครู (75 คน)
2. ได้ทำงานตรงกับสาขาที่ศึกษามา (60 คน)
3. มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (52 คน)
4. มีผลตอบแทนดี (39 คน)
5. มีอิสระในการทำงาน (35 คน)

ส่วนเหตุผลที่จะเป็นสาเหตุของการลาออกจากการเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูนำมาจัดกลุ่มเรียงตามลำดับได้ดังนี้

1. การบริหารงานขาดความชัดเจนและไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (55 คน)
2. เบื้องาน เบื่อบรรยากาศในหน่วยงาน (48 คน)
3. ขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (35 คน)
4. ไม่ได้รับความเป็นธรรม (28 คน)
5. มีปัญหาสุขภาพ (26 คน)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้กรณีตัดสินใจลาออกจากวิทยาลัยครুরวม 4 กลุ่มปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การ ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยปัจจัยแต่ละกลุ่มมีปัจจัยย่อยอีกหลายตัว ซึ่งต่างก็ส่งผลต่อการลาออกของกรณีมากน้อยต่างกัน นำมาสรุปให้เห็นชัดเจนในแผนภูมิที่ 6

แผนภูมิที่ 6 แสดงสัดส่วนปัจจัยย่อยแต่ละตัวที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์

