



การลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จิรศักดิ์ โปทาวิน*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ลาออกแล้วจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่เป็นโสด มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ระยะเวลาทำงานเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในช่วงมากกว่า 2 ปีถึง 4 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 20,001 บาท ถึง 40,000 บาท อาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่มีรายได้ที่ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด จึงจะพอมีเหลือสำหรับเก็บออม

2. สาเหตุการลาออก พบว่า สาเหตุแรก ด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย สาเหตุที่สอง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ สาเหตุที่สาม ด้านภาระงานและเพื่อนร่วมงาน สาเหตุที่สี่ ด้านผู้บังคับบัญชา สาเหตุที่ห้า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และสาเหตุที่หก สภาพแวดล้อมสถานที่ตั้ง และสิ่งอำนวยความสะดวก

3. ข้อเสนอแนะ 1. มหาวิทยาลัยควรปรับนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกภายในมหาวิทยาลัยโดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยร่วมกัน 2. มหาวิทยาลัยควรปรับฐานเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อเป็นสิ่งจูงใจเพื่อธำรงรักษาอาจารย์ 3. มหาวิทยาลัยควรปรับภาระงานให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง 4. มหาวิทยาลัยควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้เกิดความยุติธรรม

คำสำคัญ : การลาออก/ อาจารย์มหาวิทยาลัย/ มหาวิทยาลัยของรัฐ/ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำวิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



The resignation of lecturers in Public Universities in Northeastern Thailand

Jeerasak Pokawin *

Abstract

This research studies the resignation of lecturers in public universities in northeastern Thailand. The objective is to study what are causes to resign lecturers in public universities in northeastern Thailand. The sample consisted of 30 resigned lecturers from Mahasarakham University, Khon Kaen University and Ubon Ratchathani University. The instruments were in-depth interview.

The results of the study were as follows : 1. The most of samplings are men, age 31-40 years old, lived in northeastern Thailand, single, graduated a master's degree, 2-4 years of tenure, salary 20,001-40,000 baths and income to spend and save. Their incomes are not enough for savings. 2. The resignation causes are 1) university policy and administration 2) salary and welfare 3) task and colleague 4) leader 5) job security and career path 6) environment, location and facilities. 3. The suggestion are 1) University policy should be adjusted in accordance with the requirements of lecturers to participate in the direction and goals of the university together. 2) University should adjust the salary and benefits as an incentive to maintain lecturer. 3) University should adjust workloads to fit reality. 4) University should modify the model the performance appraisal system to be more fair.

Keywords: Resignation/ Lecturer/ Public University/ Northeastern Thailand

บทนำ

จากการปฏิรูประบบบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐโดยมุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยของรัฐมีระบบบริหารอย่างเป็นอิสระคล่องตัว และสามารถตรวจสอบได้โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา เห็นควรมีนโยบายในการสนับสนุนส่งเสริมการบริหารสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพอย่างครบวงจร อันได้แก่ การบริหารการเงิน การบริหารบุคลากร และการบริหารวิชาการ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยของรัฐให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีคุณภาพ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจึงได้มีการเปลี่ยนสภาพการบริหารงานบุคคล เพื่อเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้ระงับการกำหนดอัตราข้าราชการใหม่ทุกประเภทให้กับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมาตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2542 โดยได้จัดสรรอัตราให้เท่าที่จำเป็นในระบบใหม่ที่เรียกว่า “อาจารย์

* Asst. Prof., College of Politics and Governance , Mahasarakham University



มหาวิทยาลัย” โดยได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย จากข้าราชการสาย ก เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และข้าราชการสาย ข และสาย ค เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและ/หรือการวิจัย ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการนั้น จะทำหน้าที่ดำเนินงานทางด้านการสนับสนุนงานวิชาการ งานบริหารวิชาการ งานบริหาร และงานธุรการ ซึ่งหลักการสำคัญในสมัยที่ยังเป็นทบวงมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2536 ได้สรุปสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ว่า เป็นพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ภายใต้กฎหมายของของมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ข้าราชการ ไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าในปัจจุบัน ซึ่งไม่ควรต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจและสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยเงินเดือนที่ได้รับพิจารณาตามความสามารถและภาระงาน รวมทั้งคุณภาพและปริมาณงานวิจัย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2545)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2551 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 ขึ้น จึงมีการกำหนดเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ แต่ใช้คำเรียกว่า “พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) และได้แบ่งพนักงานออกเป็นตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งผู้บริหาร และตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จะเห็นได้ว่าบุคคลจะมีสภาพเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยและอยู่ภายใต้ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานของมหาวิทยาลัย พนักงานจะได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนตามหลักเกณฑ์การประเมินและตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งสภามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรของแต่ละมหาวิทยาลัยโดยแต่ละมหาวิทยาลัยจะมีวิธีการแตกต่างกันไป (วิวัฒน์ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ตันสกุล, 2554)

จากนโยบายดังกล่าวทำให้มหาวิทยาลัยมีความอิสระในการใช้จ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับ แต่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนตามที่มติคณะรัฐมนตรีประกาศ จึงเกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในองค์กร โดยหลายมหาวิทยาลัย ได้หักเงินที่พึงต้องจ่ายเป็นเงินเดือนเต็มให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเหล่านั้น เริ่มตั้งแต่ 0.1-0.7 จากงบประมาณที่ได้รับ โดยมหาวิทยาลัยให้เหตุผลว่าต้องนำเงินไปจัดสวัสดิการ ซึ่งผลงานวิจัยของ สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2552) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดระบบ



เงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย โดยศึกษาเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในมหาวิทยาลัยต่างๆ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า การจัดระบบเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยต่างๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่พอใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เรื่องเงินเดือนขั้นต้น จำนวน 154 คน ร้อยละ 54.8 เรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือน จำนวน 136 คน ร้อยละ 48.4 เรื่องเงินโบนัส จำนวน 118 คน ร้อยละ 42.0 และเรื่องสวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้ จำนวน 171 คน ร้อยละ 60.9 ซึ่งมีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีจำนวนมากถึง 105 คน หรือ ร้อยละ 37.4 หากมีโอกาสที่ศึกษาว่า

นอกจากนี้ในช่วงปี 2552 – 2555 พบปัญหาการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัย สงขลา นครินทร์ ประมาณ 300 คน ซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่สำคัญ เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลหลักในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ในการรองรับตำรวจและทหารที่บาดเจ็บจากเหตุการณ์ต่าง ๆ รวมถึงเหตุการณ์ความไม่สงบซึ่งเดิมมี 1,000 เตียง เหลือแล้ว พยาบาลวิชาชีพ แพทย์ ทอยยลาออกประมาณปีละ 100 คน ไปทำงานกับโรงพยาบาลเอกชนในพื้นที่ เพราะไม่มีการบรรจุเป็นข้าราชการ แต่จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จนเกิดภาวะขาดแคลนแพทย์ และพยาบาล ของโรงพยาบาลรัฐในที่สุด ส่งผลให้แพทย์พยาบาลไม่พอเพียงต่อการดูแลรักษาผู้ป่วยในภาคใต้(มติชนออนไลน์, 2556)ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างชัดเจนจาก นายจจร จิตสุขุมมงคล ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (กกอ.) ว่า “สกอ.ไม่ได้เข้าไปดูแลเรื่องสิทธิประโยชน์ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเพราะที่ผ่านมาได้กระจายอำนาจให้มหาวิทยาลัยต่างๆบริหารจัดการตัวเองได้เท่าที่คู่มือหลายแห่งสามารถนำงบประมาณที่ได้รับไปดูแลพนักงานได้อย่างดี ขณะที่อีกหลายแห่งไม่สามารถทำได้ ทุกวันนี้มหาวิทยาลัยต่างๆมีการดูดคนเก่ง คนดี เข้าไปเป็นอาจารย์ หากมหาวิทยาลัยใดไม่สามารถดูแลสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงานได้ ก็จะไม่มีคนดีคนเก่งมาทำงาน” (มติชนรายวัน, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับ สุมิตร สุวรรณ ที่กล่าวว่า “หากปล่อยให้สภาพพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นเช่นนี้จะส่งผลกระทบอย่างมากกับคุณภาพนักศึกษาและคุณภาพการศึกษาในระยะยาว เพราะอาจารย์ยังไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่มีกำลังใจที่จะสอน บางคนต้องไปทำอาชีพเสริม เช่น ขายประกัน ขายของนอกเวลา งาน แทนที่จะใช้เวลาพัฒนางานสอน หรือบางคนลาออกไปสอบเป็นครูประถม เพราะมีสถานะเป็น



ข้าราชการและได้รับสวัสดิการดีกว่า” (มติชนออนไลน์, 2555) เช่นเดียวกับ ขติยา มหาสินธ์ (2555) ที่กล่าวว่า “ทุกวันนี้สภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้ดีนัก ขณะที่ต้องทำงานหนักและหนักกว่าข้าราชการเป็น 2 เท่าด้วย เพราะต้องเตรียมตัวรับการประเมินการทำงานจากมหาวิทยาลัย ขวัญกำลังใจจึงถดถอย และหากคณะกรรมการประเมินกลั่นแกล้งหรือเล่นพรรคเล่นพวกกัน ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในวิชาชีพ ในขณะที่รายได้ไม่ได้มากมายอะไรนัก ฉะนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยหลายคนจึงไปรับจ๊อบนอก ด้วยการขายประกันชีวิต บางคนรับสภาพไม่ไหวเพราะค่าครองชีพที่สูงขึ้น ก็ลาออกไปรับจ้างทำวิจัยหรือไม่ก็ลาออกไปสอบแข่งขันเป็นครูระดับประถมศึกษา หรือมัธยมศึกษา เนื่องจากเงินเดือนไม่พอใช้”

นอกจากปัญหาในเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการแล้ว ยังต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงจากการประเมินและการต้องต่อสัญญาจ้างบ่อยๆ เช่น 1 ปี 3 ปี และ 5 ปีซึ่งอาจทำให้ขาดเสถียรภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยเฉพาะการวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยซึ่งตรงกับบทความของ มาลินี ธนารุณ (2550) ที่กล่าวว่า “พนักงานมหาวิทยาลัยนับวันจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามการเจริญเติบโตของมหาวิทยาลัยต่างตกอยู่ในสภาพไม่มั่นคงในอาชีพการงาน ทั้งนี้ก็เพราะบุคลากรกลุ่มนี้ปฏิบัติงานภายใต้พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ. 2533 ในขณะที่ พ.ร.บ. ดังกล่าว ไม่มีข้อกำหนดใดๆเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลประเภทนี้เลย หรืออีกนัยหนึ่งกล่าวได้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลที่ไม่มีกฎหมายรองรับนั่นเอง ดังนั้นในหลายๆ กรณี กฎ ระเบียบต่างๆ ที่ใช้บังคับเพื่อการบริหารงานบุคคลในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัย จึงยังไม่ครอบคลุม บางส่วนถูกเลือกปฏิบัติและขาดความเป็นธรรม ทั้งที่ทิศทางการดำเนินนโยบายในระดับประเทศเตรียมพร้อมให้มหาวิทยาลัยออกนอกระบบในทุกวิถีทาง แต่การที่ยังไม่มีกฎหมายรองรับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยดังกล่าว ทำให้มหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค ดังเช่น มหาวิทยาลัยนเรศวร ประสบกับปัญหาขาดแคลนบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “อาจารย์” ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยไม่อาจรับประกันอัตราค่าตอบแทนต่างๆ หรือสิ่งเอื้ออำนวยหลักประกันความมั่นคงในการจ้างงานเพื่อจูงใจบุคคลให้มาเป็นอาจารย์ได้อย่างเต็มที่และชัดเจน สิ่งนี้จึงเป็นเหตุผลประการแรกที่ส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของบุคลากร และส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก”

ความไม่เป็นธรรมและความเหลื่อมล้ำที่ปฏิบัติต่อพนักงานมหาวิทยาลัยนี้เกิดขึ้นในทุกมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน มหาวิทยาลัยรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต่างก็ได้รับผลกระทบจากความไม่ชัดเจนของ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 ทำให้เกิดวิกฤติการณ์เกี่ยวกับระบบการบริหารงาน การบริหารงบประมาณและการวางแผน และการบริหารงานบุคคล ปัญหาดังกล่าวนี้นี้จะเป็นอุปสรรคต่อการทำภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ระบบงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรจากรัฐบาลไม่สอดคล้องกับภาระงานและภารกิจ มีกฎเกณฑ์และการปฏิบัติที่ไม่คล่องตัวและเอื้อต่อการบริหารงาน สำหรับปัญหาด้านกำลังคนนั้นเป็นประเด็นเกี่ยวกับการลาออก โอนย้ายของบุคลากร เพื่อไปสู่ภาคเอกชนที่ให้ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและการทำงานที่จูงใจกว่าระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสายการแพทย์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี ตลอดจนสาขาวิชาต่างๆที่เป็นที่ต้องการของภาคธุรกิจเอกชน โดยข้อมูลจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ ทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ที่ลาออก ย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551-2555 มีแนวโน้มการลาออกในอัตราที่เพิ่มขึ้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ลาออก

ปีงบประมาณ	จำนวน (คน)		
	ม.ขอนแก่น	ม.อุบลราชธานี	ม.มหาสารคาม
2551	28	15	29
2552	11	23	29
2553	9	10	31
2554	12	29	27
2555	19	26	28
รวม	79	103	144

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และกองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2555

อย่างไรก็ตาม ผู้ลาออกทั้งหมดเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ อาทิเช่น แพทย์ พยาบาล เกษษกร วิศวกร นักวิทยาศาสตร์ สถาปนิกสังคมศาสตร์ และภาษาศาสตร์ในบางสาขาที่ขาดแคลนถือเป็นการสูญเสียกำลังคนที่มีคุณค่าสำคัญต่อมหาวิทยาลัยทั้งสามเป็นอย่างมาก และการสูญเสียกำลังคนของมหาวิทยาลัยอันเนื่องมาจากการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาวิชาการข้างต้น อาจเป็นเหตุให้งานหรือโครงการของมหาวิทยาลัยที่กำลังดำเนินการอยู่ล่าช้าหรือหยุดชะงักลง การ



สูญเสียกำลังคน โดยเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นกำลังคนในระดับมันสมองของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นระดับที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูง การลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และจำเป็นต้องพัฒนามหาวิทยาลัย ยังมีความสำคัญมาก การสูญเสียกำลังคนที่เป็นการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยสายวิชาการ ย่อมทำให้เกิดความสูญเสียแก่มหาวิทยาลัย ทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และเวลาในการเสริมสร้างฝึกฝนให้บุคลากรใหม่เหล่านั้นมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งความต่อเนื่องของการพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชานั้นๆ ซึ่งในความเป็นจริงมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องรักษามูลค่าบุคลากรเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุดหรือจนกระทั่งถึงเกษียณอายุ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า จากปัญหาการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์หรือวิชาชีพเฉพาะ และเป็นผู้มีคุณวุฒิและประสบการณ์ รวมทั้งมหาวิทยาลัยไม่สามารถหาอาจารย์มาทดแทนได้ทันเวลาหรือความรู้ความสามารถเท่าเทียมกับอาจารย์ที่ลาออกไป อีกทั้งมีค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือก และปฐมนิเทศพนักงานใหม่ทำให้ผู้วิจัยตระหนักและเห็นความสำคัญต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย รวมทั้งความมีเสถียรภาพและความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย เพราะถือได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรที่สำคัญทางการศึกษา ส่วนมหาวิทยาลัยเองก็เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีความสำคัญมาก

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสาเหตุการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัย



ขอบเขตพื้นที่ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ มหาวิทยาลัยรัฐที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. ขอบเขตของเนื้อหา

ขอบเขตของเนื้อหานั้น ผู้วิจัยเน้นที่สาเหตุการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ลาออกไปแล้ว จากทั้งสามมหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทราบสาเหตุการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การลาออก หมายถึง การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยยื่นความจำนงออกจากมหาวิทยาลัย โดยแสดงเป็นลายลักษณ์อักษร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอต่อผู้มีอำนาจอนุมัติให้ลาออก และเพื่อใช้เป็นหลักฐานไปดำเนินการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เงินสะสม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และอื่น ๆ

2. อาจารย์มหาวิทยาลัย หมายถึง อาจารย์ที่มีหน้าที่สอนและ/หรือวิจัย โดยมีสัญญาจ้างจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น หรือมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี หรือมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. มหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง มหาวิทยาลัยรัฐที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ไม่รวมมหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยราชภัฏ และราชวมงคล)

สรุปผลการวิจัย



1. ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ลาออกที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 18 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 18 คน ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 คน อาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่โสด จำนวน 22 คน อาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท จำนวน 21 คน อาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในช่วงมากกว่า 2 ปีถึง 4 ปี จำนวน 16 คน อาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 20,001 บาทถึง 40,000 บาท จำนวน 24 คน อาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่มีรายได้ที่ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด จึงจะพอมีเหลือสำหรับเก็บออม จำนวน 14 คน

2. สาเหตุการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัย

สาเหตุแรก ด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย สาเหตุที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยลาออก ด้านแรก คือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เนื่องจากทั้งสามมหาวิทยาลัยต่างก็ใช้ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก คุณสมบัติ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป แต่ขณะเดียวกัน การกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น โดยปราศจากการมีส่วนร่วมของทุกคน อาจารย์ไม่สามารถที่จะแสดงความคิดเห็น และความต้องการได้นอกจากนั้นยังมีการมอบหมายงานไม่ตรงกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์จึงทำให้อาจารย์ลาออกจากมหาวิทยาลัย

สาเหตุที่สอง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย เนื่องจาก การกำหนดค่าจ้าง อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการของแต่ละมหาวิทยาลัยก็แตกต่างกันออกไป แต่เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานเอกชนถือว่าอัตราค่าจ้างของอาจารย์ที่ได้รับยังอยู่ในปริมาณที่น้อย รวมทั้งอัตราเงินเดือนที่ไม่ได้รับการปรับขึ้นตามประกาศคณะรัฐมนตรีด้วย จึงทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัวในสถานการณ์เศรษฐกิจปัจจุบัน นอกจากนี้ สวัสดิการอื่นๆที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยมีน้อยเมื่อเทียบกับข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ดังนั้น เมื่อเงินเดือนไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย สวัสดิการไม่ดีพอ จึงส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยลาออก

สาเหตุที่สาม ด้านภาระงานและเพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยลาออก ก็คือ ภาระงานที่ต้องทำงานหลายอย่างนอกเหนือจากภาระงานด้านการสอนและวิจัย ที่เป็นหน้าที่หลัก



ของอาจารย์มหาวิทยาลัยแล้ว ยังมีหน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติอีก เช่น การบริการวิชาการ ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม งานบริหาร งานประกันคุณภาพ ฯลฯ รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ อาจารย์ลาออกจากมหาวิทยาลัย

สาเหตุที่สี่ ด้านผู้บังคับบัญชา ที่เป็นสาเหตุทำให้อาจารย์ตัดสินใจลาออกจากการเป็น อาจารย์มหาวิทยาลัยก็คือ ผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการบริหารงานของแต่ละมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกัน รวมไปถึงแต่ละคณะก็แตกต่างกันไปอีกด้วย ดังนั้นลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารจึงแตกต่างกัน บางแห่งอาจมีความเป็นประชาธิปไตยสูง บางแห่งอาจรวมศูนย์ ดังนั้น จึงส่งผลให้การปฏิบัติงาน ของอาจารย์มีลักษณะที่ตึงเครียดหรือผ่อนคลายแตกต่างกันออกไป นอกจากนั้นระบบการประเมินผลที่มีความยุติธรรมก็เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้อาจารย์คงอยู่หรือลาออก

สาเหตุที่ห้า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของ อาจารย์เป็นจำนวนหนึ่ง การเข้ามาทำงานในระยะแรกนั้นอาจารย์ทุกคนจะต้องมีสัญญาจ้าง โดยมี ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี ตามลำดับ แต่ทุกปีจะต้องมีการประเมิน ซึ่ง ถ้าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านก็ต้องถูกเลิกจ้าง นอกจากนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยยังมี สถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ข้าราชการเหมือนในสมัยก่อน สถานะจึงไม่เท่าเทียมกันกับ ข้าราชการที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน

สาเหตุที่หก สภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นสาเหตุทำให้ อาจารย์ตัดสินใจลาออกจากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยก็คือ สภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งการเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยนั้น ก็ได้มีการกลั่นกรองคุณสมบัติ คุณวุฒิของผู้สมัคร มีการสอบสอน และสอบสัมภาษณ์ กว่าจะได้มาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และเมื่อเข้ามาทำงานอาจารย์ ทุกท่านมีความคาดหวังกับสภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อแก่การเรียนการสอน และการใช้ชีวิตที่ไม่ลำบากมากเกินไปเพราะอาจารย์บางท่านมาจากต่างถิ่น ต้องอาศัยการ ปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสังคม หากอาจารย์ที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง ที่ห่างไกลเมือง หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็อาจจะเป็นสาเหตุให้ลาออกได้



สาเหตุการลาออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยของรัฐภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น มีสาเหตุหลายสาเหตุโดยสาเหตุแรกคือ ด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เนื่องจากทั้ง สามมหาวิทยาลัยต่างก็ใช้ระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน โดยมีการกำหนด หลักเกณฑ์การคัดเลือก คุณสมบัติ ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป แต่ขณะเดียวกัน การกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น โดย ปราศจากการมีส่วนร่วมของทุกคน อาจารย์ไม่สามารถที่จะแสดงความคิดเห็น และความต้องการได้ นอกจากนั้นยังมีการมอบหมายงานไม่ตรงกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ และวิธีการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์จึงทำให้อาจารย์ลาออกจากมหาวิทยาลัย ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ แ่งน้อย ศรีวรารณบุญ และสุธิลักษณ์ เอื้อจิตตาวร (2537) ได้ศึกษาเรื่อง สาเหตุการลาออกของข้าราชการพลเรือน ผลการศึกษาพบว่า สาเหตุหลักของการลาออกมี 2 ประการคือ การก้าวหน้าและนโยบายการบริหารของทางราชการ

สาเหตุต่อมา คือ เรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของการเป็น อาจารย์มหาวิทยาลัย เนื่องจาก การกำหนดค่าจ้าง อัตราค่าจ้าง และสวัสดิการของแต่ละมหาวิทยาลัยก็ แตกต่างกันไป แต่เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับหน่วยงานเอกชนถือว่าอัตราค่าจ้างของอาจารย์ที่ ได้รับยังอยู่ในปริมาณที่น้อย รวมทั้งอัตราเงินเดือนที่ไม่ได้รับการปรับขึ้นตามประกาศคณะรัฐมนตรี ด้วย จึงทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพและเลี้ยงครอบครัวในสถานการณ์เศรษฐกิจ ปัจจุบัน นอกจากนี้ สวัสดิการอื่นๆที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยมีน้อยเมื่อเทียบกับข้าราชการที่ปฏิบัติงาน อยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ดังนั้น เมื่อเงินเดือนไม่เพียงพอกับการใช้จ่าย สวัสดิการไม่ดีพอ จึงส่งผลให้ อาจารย์มหาวิทยาลัยลาออก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอัญชลี ปริญญาจร (2549) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัย ที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการ ลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการปกครองกับผู้บังคับบัญชา ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของพรพรรณ แสงไชย (2548) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่าปัจจัยส่งผลต่อการลาออกของครูโรงเรียนอนุบาล เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เรื่อง อายุ และสถานภาพ ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ เรื่องความมั่นคงขององค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน



สวัสดิการ และการพิจารณาความดีความชอบ ได้แก่ เรื่องเงินเดือน และสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และปัจจัยเศรษฐกิจ ได้แก่เรื่องหนี้สินครู

สาเหตุที่สาม ด้านภาระงานและเพื่อนร่วมงาน สาเหตุที่สาม ที่ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยลาออก ก็คือ ภาระงานที่ต้องทำงานหลายอย่างนอกเหนือจากภาระงานด้านการสอนและวิจัย ที่เป็นหน้าที่หลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยแล้ว ยังมีหน้าที่อื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติอีก เช่น การบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานบริหาร งานประกันคุณภาพ ฯลฯ รวมทั้งเพื่อนร่วมงาน ก็เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้อาจารย์ลาออกจากมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอนุพันธ์ กิจพันธ์พานิช (2542) ได้อธิบายสาเหตุของการลาออกของพนักงานแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ สาเหตุที่หลีกเลี่ยงได้ และสาเหตุที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยสาเหตุที่หลีกเลี่ยงได้นั้น คือ 1. ไม่ชอบลักษณะงานที่ทำอยู่เดิมหรือไม่พอใจงานที่ทำอยู่ และ 2. มีปัญหากับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานพนักงานบางคนมีปัญหาการเข้ากับเพื่อนร่วมงานไม่มีมนุษยสัมพันธ์เอาเปรียบผู้อื่นทำให้รู้สึกโดดเดี่ยวไม่มีความสุขในการทำงานและไม่อยากรับผิดชอบในที่ทำงานเดิมหรือพนักงานบางคนอาจมีปัญหากับหัวหน้างานในทางใดทางหนึ่งทำให้ถูกกลั่นแกล้งและไม่ได้รับโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นต้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cherrington David J. (1994) ได้วิจัยเรื่อง Organizational behavior: The management of individual and organizational performance โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสาเหตุการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานเสมียนจำนวน 350 คน ใช้วิธีการวิจัยแบบปริมาณ ผลการวิจัยพบว่าการลาออกเป็นความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่มีความสำคัญมากคือ 1) ความไม่พอใจในงาน และ 2) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ

สาเหตุที่สี่ ด้านผู้บังคับบัญชา ที่เป็นสาเหตุทำให้อาจารย์ตัดสินใจลาออกจากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยก็คือ ผู้บังคับบัญชา เนื่องจากการบริหารงานของแต่ละมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกัน รวมไปถึงแต่ละคณะก็แตกต่างกันไปอีกด้วย ดังนั้นลักษณะการบริหารงานของผู้บริหารจึงแตกต่างกัน บางแห่งอาจมีความเป็นประชาธิปไตยสูง บางแห่งอาจรวมศูนย์ ดังนั้น จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาจารย์มีลักษณะที่ตึงเครียดหรือผ่อนคลายแตกต่างกันออกไป นอกจากนั้นระบบการประเมินผลที่มีความยุติธรรมก็เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้อาจารย์คงอยู่หรือลาออก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกษมสันต์ วัฒวรรณ (2542) กล่าวว่า สาเหตุของการลาออกจากงานมีสาเหตุมาจากฝ่ายนายจ้าง หรือจากฝ่ายลูกจ้างก็ได้ เหตุทางฝ่ายนายจ้าง มีสาเหตุมาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ 1) เรื่องสภาวะเศรษฐกิจ 2) เรื่องระบบบริหาร 3. เรื่องการปกครองบังคับบัญชา 4) เรื่องสถานที่ทำงานและการจัดสรรปริมาณงาน 5) เรื่อง



ความประพฤติดของบุคลากรฝ่ายนายจ้าง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับการวิจัยของอัญชลี ปริญญางจร (2549) ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านการปกครองกับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

สาเหตุที่ห้า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของอาจารย์เป็นจำนวนหนึ่ง การเข้ามาทำงานในระยะแรกนั้นอาจารย์ทุกคนจะต้องมีสัญญาจ้าง โดยมีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลา 1 ปี 3 ปี และ 5 ปี ตามลำดับ แต่ทุกปีจะต้องมีการประเมิน ซึ่งถ้าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ผ่านก็ต้องถูกเลิกจ้าง นอกจากนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยยังมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่ใช่ข้าราชการเหมือนในสมัยก่อน สถานะจึงไม่เท่าเทียมกันกับข้าราชการที่อยู่ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมิตร สุวรรณ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นไม่พอใจในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องเงินเดือนขั้นต้น จำนวน 154 คน ร้อยละ 54.8 เรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือน จำนวน 136 คน ร้อยละ 48.4 เรื่องเงินโบนัส จำนวน 118 คน ร้อยละ 42.0 และเรื่องสวัสดิการที่ได้รับหรือที่สถาบันจัดไว้ จำนวน 171 คน ร้อยละ 60.9 โดยมีความคิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนงาน มีจำนวนมากถึง 105 คน ร้อยละ 37.4 นอกจากนั้นจากการจัดเวทีสัมมนาสะท้อนความคิดเห็น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยยังขาดความชัดเจน ปัญหาต่าง ๆ ของพนักงานไม่ได้รับการแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ตำแหน่งอาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญแต่ในความเป็นจริงไม่เป็นอย่างที่คิด ผู้ที่เกี่ยวข้องในระดับนโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์ที่เป็นข้าราชการ รวมทั้งตัวพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่เข้าใจเรื่องนี้ตั้งแต่เริ่มต้น ในบางมหาวิทยาลัยมีการแบ่งแยกระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย มีระเบียบปฏิบัติที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกไม่ดีและเป็นชนชั้นสอง มีความคิดที่จะลาออกหากมีโอกาสที่ดีกว่าถึงแม้จะได้รับเงินเดือนที่มากกว่าข้าราชการ

สาเหตุที่หก สภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เป็นสาเหตุทำให้อาจารย์ตัดสินใจลาออกจากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยก็คือ สภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งการเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยนั้น ก็ได้มีการถ่วงถ่วงคุณสมบัติ คุณวุฒิของผู้สมัคร มี



การสอน และสอบสัมภาษณ์ กว่าจะได้มาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย และเมื่อเข้ามาทำงานอาจารย์ทุกท่านมีความคาดหวังกับสภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อแก่การเรียนการสอน และการใช้ชีวิตที่ไม่ลำบากมากเกินไป เพราะอาจารย์บางท่านมาจากต่างถิ่น ต้องอาศัยการปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสังคม หากอาจารย์ที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง ที่ห่างไกลเมือง หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ก็อาจจะเป็นสาเหตุให้ลาออกได้ เช่นจากแนวคิดของ ภิเชก จันทรเอี่ยม (2538) กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นพลังผลักดันให้ลาออก (Forces to Leave) ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยลักษณะองค์การ 3. ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน 4) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2542) กล่าวว่า สาเหตุของการลาออกจากงานมีสาเหตุมาจากฝ่ายนายจ้าง หรือจากฝ่ายลูกจ้างก็ได้ เหตุทางฝ่ายนายจ้าง มีสาเหตุมาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ เช่น เรื่องสถานที่ทำงานและการจัดสรรปริมาณงาน เช่น ที่ทำงานไม่ปลอดภัยอยู่ใกล้ชุมชนและกันดาร มีบรรยากาศไม่น่าทำงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. มหาวิทยาลัยควรปรับนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกภายในมหาวิทยาลัย โดยให้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยร่วมกัน
2. มหาวิทยาลัยควรปรับฐานเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อเป็นสิ่งจูงใจเพื่อธำรงรักษาอาจารย์
3. มหาวิทยาลัยควรปรับภาระงานให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง
4. มหาวิทยาลัยควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่เพื่อให้เกิดความยุติธรรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา วสุวัต. (2548). สาเหตุการลาออกของครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กัลยา ขศคำลือ. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2542). การเลิกจ้างและการลาออก. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ขัตติยา มหาสินธุ์. (2555). คลื่นคิดข่าว: พนักงานมหา'ลัยชนชั้น 3 สะท้อนวิกฤตคุณภาพ. ไทย. มติชนรายวัน (7 เมษายน 2555): 16.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เดิมพงศ์ สุนทโรทก. (2547). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นวระ ทาสวรรณ และรจนา แสงตาล. (2551). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประคัลภ์ บัณฑพลังกูร. (2550). การว่างงานและรักษาบุคลากร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ประภาพร เหลืองช่วยโชค. (2539). ความสัมพันธ์และการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราชญา กล้าผจญ และ พอดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์. (2550). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2537). รูปแบบและวิธีการแก้ปัญหาการลาออกโอนย้ายของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สุภา.
- พระราชกฤษฎีกา. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. เล่มที่ 125 ตอนที่ 28 ก: 36.



ภาวนา ว่องอมรนิธิ. (2551). แนวทางการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งในประเทศไทย. คุญฉินิพนธ์การจัดการคุญฉินิพนธ์ิต สาขาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภิเชก จันท์เอี่ยม. (2538). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของอาจารย์ในวิทยาลัยครู.

วิทยานิพนธ์คุศาสตรคุญฉินิพนธ์ิต สาขาบริหารการศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มดิชนออนไลน์. (2556). รพ.มอ.วิกฤตบุคลากรทางการแพทย์ออกเพียบเตรียมลาออกอีกกระลอกใหญ่ คาดกระทบทั่วภาคใต้. **Matichon** (online).<http://www.matichon.co.th>, 10 มกราคม 2556.

มาลินี ธนาธณ. 2550. วิกฤตเสถียรภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยในระบบราชการ (ของ มน.).

Gotoknow (online).www.gotoknow.org, 15 มกราคม 2556.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2555). รายชื่อสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย (online).

<http://th.wikipedia.org/wiki>, 9 สิงหาคม 2555.

วัฒนะ พรหมเพชร และ จิระวัฒน์ ต้นสกุล. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. **วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี**, 22 (3) กันยายน - ธันวาคม 2554: 346-347.

สการวิรัตน์ อินทุสมิต. (2543). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน: กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สาขันธ์ พุ่งกว้าง. (2551). สภาพปัญหาและอุปสรรคของการจัดการด้านสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สิทธิชัย ลีวิวัฒน์วงศ์. (2553). กลยุทธ์การรักษาบุคลากรสายอาจารย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร. คุญฉินิพนธ์การจัดการคุญฉินิพนธ์ิต สาขาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). เบื้องหลังการลาออก: ปริศนาที่องค์กรไม่เคยล่วงรู้ (ตอนที่ 1).

Productivity World 61:74-78.

สุรศักดิ์ หลาบลมาลา. (2543). การลดการขาดงานและการลาออกจากงานของครู. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2554). ยุคตกต่ำสุดสุดของอาจารย์มหาวิทยาลัย (Online).

<http://www.moe.go.th>, 28 กันยายน 2554.



- สุมิตร สุวรรณ. (2552). การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อการพัฒนาองค์กรกลุ่มมหาวิทยาลัยใน
กำกับของรัฐ : บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย. สถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา(ฉบับที่2)พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม125 ตอนที่28ก.
- อาทิตยา ลาภผลพูนทวี. (2553). ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อความ
ผูกพันในองค์กรและเจตนาในการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ปรินญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาการจัดการเชิงกลยุทธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญชลี ปรินญาจร. (2549). ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการลาออกของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- George, J. M. and Jones, G. R. (1999). **Understanding and Managing Organizational Behavior.**
2nd ed. New York: Addison-Wesley.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. (1995). **Behavior in Organizations: Understanding and
Managing the Human Side of Work.** 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mobley, W. (1997). *Immediately Linkages in the Relationship Between job Atisfaction and Employee
Turnover. Journal of Applied Psychology* 62(1) : 238.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., and Mondy, J. B. (2005). **Human resource management.** 9th ed. New
Jersey: Pearson Education.
- Newstrom, John W. and Davis Keith. (1998). **Organizational Behavior: Human Behavior at
Work.** New York : McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational effectiveness. Administrative
Science Quarterly*22: 45-47.