

ผลจากการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Results of the Retirement Extension of the Academic Staff of Chiang Mai University

อรัทัย ร่วมพัฒนกิจ (Orathai Ruampattanakit)* ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (Siripong Ladavalaya Na Ayuthya)**

ดร.อลงกรณ์ กูตระกูล (Dr.Alongkron Kutragool)***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงผลจากการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และ กลุ่มอาจารย์ผู้ได้รับการต่ออายุราชการ รวม 33 คน จาก 11 คณะที่มีการต่อเวลาราชการ ผลการวิจัยพบว่า เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจเลือกบุคลากรต่อเวลาราชการคือความคุ้มค่า ผลต่อหน่วยงาน คณะที่มีการต่อเวลาราชการสามารถผลิตบัณฑิตและงานวิจัยได้มากกว่าโดยเมื่อเทียบกับในกรณีที่อาจารย์ท่านนั้นเกษียณอายุ แต่ในอีกด้านหนึ่งนั้นจากการที่มีอาจารย์ที่ยังต่อเวลาราชการจึงทำให้เกิดการรับเข้าอาจารย์ใหม่ช้าลงและทำให้ไม่มีบุคลากรมารองรับ ส่วนผลที่มีต่อบุคลากรที่ต่อเวลาราชการในด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต พบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนักเมื่อเทียบกับก่อนเกษียณอายุราชการ

ABSTRACT

This study aims to study the results of the retirement extension of the academic staff of Chiang Mai University. This is a qualitative research using semi-structured interviews to collect data. The subjects were 33 academic personnel of 11 faculty. They can divided into 2 groups consist of management group and group of education staff group who have been renewed. The results showed that criterion to decide were the value of academic staff and the impact on the institute that produced graduates student and research work more than they are retired but on the other hand the professor who retirement age were extension resulting in the slow down of recruitment of new teachers and impact on the retirement extension staff in the economic, social and quality of life found not to change much.

คำสำคัญ: ผล การต่อเวลาราชการ บุคลากรสายวิชาการ

Key Words: Results, Retirement Eextension, Education Staff

* นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*** อาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดเกณฑ์ของประชากรวัยทำงานไว้ที่อายุตั้งแต่ 15-60 ปี และกำหนดนิยาม “ผู้สูงอายุ” ไว้ที่อายุตั้งแต่ 60 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป อันเป็นเกณฑ์อายุเดียวกันที่ใช้ในการกำหนด “การเกษียณอายุ” ของข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ รวมถึงบางหน่วยงานและองค์กรในภาคเอกชน แต่จากอายุเฉลี่ยของประชากรที่ขี้นยาวและสุขภาพที่แข็งแรงขึ้น สะท้อนซึ่งศักยภาพในการทำงานและดูแลตนเองที่มีมากขึ้นของประชากรวัย 60 ปีขึ้นไปในปัจจุบัน เมื่อเทียบกับประชากรในวัยเดียวกัน เมื่อ 40-50 ปีที่ผ่านมา ทำให้ประเด็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของข้อเสนอในการกำหนดเกณฑ์นิยามใหม่ของผู้สูงอายุ โดยการขยายเกณฑ์อายุใหม่ของผู้สูงอายุ จาก 60 ปีไปเป็น 65 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป (ปีพ.ศ. 2553) อันเป็นเกณฑ์เดียวกันที่ใช้ในการนิยามประชากรผู้สูงอายุในประเทศพัฒนาแล้วรวมถึงการเลื่อน “กำหนดเกษียณอายุ” ไปเป็นเกณฑ์อายุเดียวกันมีโอกาสมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การกำหนดเกษียณอายุมีบังคับใช้เฉพาะในภาคการจ้างงานที่เป็นทางการ (Formal Sector) เท่านั้น สำหรับภาคราชการจะเรียกว่า “การเกษียณอายุราชการ” โดยมีพระราชบัญญัติบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 กำหนดให้ข้าราชการพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุ 60 ปี บริบูรณ์ ยกเว้นข้าราชการบางประเภท ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนในพระองค์ สมุหราชองครักษ์ รองสมุหราชองครักษ์ ซึ่งการพ้นข้าราชการให้เป็นไปตามอัตรายศ ในส่วนของข้าราชการตุลาการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส และข้าราชการอัยการได้มีการขยายอายุเกษียณราชการมาตั้งแต่ พ.ศ. 2550 ซึ่งดำรงตำแหน่งอัยการอาวุโส จะพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบ 65 ปีบริบูรณ์ และสามารถต่ออายุราชการได้ถึงอายุ 70 ปีบริบูรณ์ ซึ่งจะเป็เกณฑ์เกษียณอายุที่สูงมากเมื่อเทียบกับงานตำแหน่งอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องมาจากเหตุผลที่ว่าตำแหน่งผู้พิพากษาอาวุโส และอัยการอาวุโส เป็น

งานวิชาชีพที่ต้องใช้ความชำนาญและประสบการณ์สูงมาก

จากหลักเกณฑ์ที่นำมาใช้กับข้าราชการที่เป็นนักวิชาชีพดังกล่าว ทำให้มีการเสนอให้มีการขยายอายุของข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาในสายอาจารย์ ซึ่งต้องการผู้มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญพิเศษเช่นกัน ดังนั้นเมื่อปี พ.ศ. 2548 จึงได้มีการออกกฎหมายให้สามารถขยายอายุเกษียณของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมีตำแหน่งวิชาการระดับศาสตราจารย์หรือระดับรองศาสตราจารย์จาก 60 ปีบริบูรณ์เป็น 65 ปีบริบูรณ์ (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2551) สามารถต่ออายุราชการได้โดยมีเงื่อนไขจะต้องผ่านเกณฑ์ที่ทางคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดไว้ ก็คือต้องดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญหรือระดับทรงคุณวุฒิ หรือตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโสหรือระดับทักษะพิเศษ และมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์เมื่อตอนสิ้นปีงบประมาณนั้น ซึ่งทางราชการจำเป็นต้องให้รับราชการต่อไป ดังนั้น สิทธิในการขอต่ออายุราชการไม่ได้อยู่กับตัวข้าราชการ แต่สิทธิที่จะให้ต่อหรือไม่ขึ้นอยู่กับหน่วยงานว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงใด ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2552 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการที่สามารถขอต่ออายุราชการ ซึ่งกำหนดไว้ 4 สายงาน คือ นักกฎหมาย ฤกษ์ฎีกา แพทย์ ทันตแพทย์ และสัตวแพทย์ ส่วนประเภททั่วไป กำหนดไว้เฉพาะ 4 สายงาน คือ ปฏิบัติงานช่างศิลปกรรม กิตติศิลป์ ดุริยางค์ศิลป์ และนาฏศิลป์ ซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่ทาง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดว่ามีความขาดแคลนบุคลากรในเชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพ (กาญจนารัตน์, 2552)

การขอต่อเวลาราชการของบุคลากรทางการศึกษาจะแตกต่างกับการต่อเวลาราชการฝ่ายตุลาการและข้าราชการอัยการ คือให้ขึ้นอยู่กับความสมัคร

ใจของตัวผู้เขียนเองว่าจะต่อเวลาราชการเองหรือไม่ โดยจะมีเกณฑ์ต่างๆ เช่นการผ่านการตรวจสอบภาพ เป็นต้น แต่ในการต่อเวลาราชการของทางบุคลากรทางการศึกษาการตัดสินใจขึ้นอยู่กับสถาบันการศึกษาว่าจะอนุมัติให้ขยายอายุเกษียณหรือไม่ โดยตัวบุคลากรเองไม่ได้เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจว่าจะขอต่อเวลาราชการหรือไม่ ซึ่งจะมีขั้นตอนต่างๆตามที่ทาง ก.พ. ได้กำหนดไว้ ได้แก่ ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เป็นผู้เกษียณอายุราชการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 ทำหน้าที่สอนหรือวิจัย และมีผลงานทางวิชาการตามแต่มหาวิทยาลัยกำหนด (ราชกิจจานุเบกษา, 2550)

สำหรับมหาวิทยาลัยของรัฐ ในประเทศไทย ได้มีการพิจารณาขยายอายุเกษียณราชการของอาจารย์มา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ใน ส่วน ของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในภูมิภาคได้มีการพิจารณาการต่ออายุราชการของบุคลากรสายวิชาการมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2550 จนถึงปัจจุบัน และมีอาจารย์ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่ออายุราชการจาก 11 คณะ มีทั้งสิ้น 27 คน จากปีงบประมาณ พ.ศ. 2550 - 2554

จากการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการ ของ สาขาวิชา และคณะต่างๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้มีการดำเนินการมาเป็นระยะเวลา 5 ปี แล้วนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นต่อสาขาวิชา/คณะและต่อตัวอาจารย์ที่ได้รับการต่อเวลาราชการเอง อาทิเช่น ในด้านคุณภาพการปฏิบัติงานและความพร้อมทางด้านสุขภาพของตัวผู้ขยายอายุเกษียณเอง และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังต้องการศึกษาถึงความคิดเห็นถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจให้มีการขยายอายุราชการของคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา ตลอดจนสาเหตุและความจำเป็นที่สาขาวิชาหรือคณะตัดสินใจในการขอต่อเวลาราชการของอาจารย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจให้มีการขยายอายุราชการของคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา
2. เพื่อศึกษาผลที่เกิดจากการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการต่อคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา และต่อผู้ได้รับการต่อเวลาราชการ

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิง

คุณภาพ (Qualitative Research) เน้นการวิจัย และศึกษาจากคำสัมภาษณ์เป็นข้อมูลประกอบการวิจัย โดยดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. การจัดเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน จากเอกสาร เช่น จำนวนรายชื่อ คณะ ที่มีการขยายเกษียณอายุราชการของอาจารย์ โดยพบว่าทั้งหมด 11 คณะที่มีการต่อเวลาราชการ
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นที่จะศึกษา โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ด้วยคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่สำคัญ ที่สามารถยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เวลา และบริบทนั้นๆ ซึ่งผู้วิจัยจะออกแบบให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในงานวิจัย ซึ่งประเด็นคำถามสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนสำหรับผู้บริหาร และส่วนสำหรับตัวบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งสำหรับส่วนผู้บริหารประเด็นคำถามจะเจาะจงในเรื่องผลที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน และการตัดสินใจเลือกบุคลากรสายวิชาการ สำหรับตัวบุคลากรสายวิชาการผู้ที่ได้รับการต่อเวลาราชการประเด็นคำถามจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อย คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านคุณภาพชีวิต

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ แล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้การตีความสร้างข้อสรุปแบบวิธี

อุปนิสัย (Induction) ซึ่งเป็นการนำข้อมูลที่ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และสนทนากับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informant) มาคัดเลือกเฉพาะข้อมูลสำคัญๆ และเกี่ยวข้องกับประเด็นหลักของการวิจัยออกมาให้ได้มากที่สุด

ผลการวิจัย

จากการศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจให้มีการขยายอายุราชการของคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา พบว่าการตัดสินใจในการเลือกบุคลากรสายวิชาการของแต่ละหน่วยงานนั้นจะมีการดำเนินการเหมือนกัน กล่าวคือจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการต่อเวลาราชการ ซึ่งจะมีคุณสมบัติเป็นประธานในการพิจารณาและมีกรรมการอีก 2 ท่านเป็นกรรมการและเลขานุการในการพิจารณา โดยจะมีขั้นตอนในการตัดสินใจดังนี้ 1.) พิจารณาดูถึงจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นๆ และจำนวนวิชาที่บุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณนั้นทำให้ต้องปิดไปมีมากกว่า 10 วิชา ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายต่อหน่วยงานในการหาบุคลากรมาทดแทน 2.) พิจารณาจากทางเลือกที่มี ซึ่งในที่นี้มีเพียง 2 ทางเลือก คือการประกาศรับสมัครบุคลากรสายวิชาการที่ตรงกับคุณสมบัติ และการต่อเวลาราชการให้กับบุคลากรสายวิชาการนั้น ซึ่งบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการนั้นส่วนมากจะรับผิดชอบวิชาที่เปิดสอนไม่ต่ำกว่า 5 วิชาต่อท่าน ซึ่งการจะหาบุคลากรที่มีความสามารถในการสอนคร่าวเดี๋ยวนับว่ายาก ทางหน่วยงานจึงเลือกที่จะพิจารณาทางเลือกที่ 2 คือการต่อเวลาราชการ 3.) ประเมินผลทางเลือกที่ได้ ทางคณะกรรมการจะประเมินผลที่ได้หากมีการต่อเวลาราชการบุคลากรสายวิชาการท่านนั้นว่าผลที่ได้เป็นอย่างไร มีความคุ้มค่าเพียงพหรือไม่ในด้านการผลิตบัณฑิตและงานวิจัย หากพิจารณาแล้วไม่ผ่านการประเมินการพิจารณาบุคลากรท่านนั้นก็จะตกไป ดังนั้น

ในขั้นตอนนี้จึงต้องใช้เวลาในการพิจารณามากกว่าขั้นตอนอื่น 4.) การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุดทางคณะกรรมการจะประชุมกันเพื่อระดมสมองในการตัดสินใจเลือกบุคลากรที่ผ่านการประเมินว่ามีความคุ้มค่ามากที่สุดมาเพื่อดำเนินการขั้นตอนต่อไป 5.) ดำเนินการต่อเวลาราชการ โดยจะต้องบุคลากรสายวิชาการท่านนั้นเซ็นยินยอมในเอกสาร เพราะการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการนั้นการตัดสินใจไม่ได้อยู่ที่เพียงหน่วยงานเท่านั้น แต่ความยินยอมจากตัวบุคลากรเองก็เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการเช่นกัน เมื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่ทางคณะกรรมการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ประกาศ ทางคณะก็จะส่งรายชื่อพร้อมเอกสารต่างๆ ไปให้แก่ทางมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการส่งรายชื่อให้แก่ทางส่วนกลาง เพื่อยื่นเรื่องต่อเวลาราชการต่อไป

โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจในการเลือกต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการนั้นเป็นการตัดสินใจเชิงคุณภาพ คือการตัดสินใจโดยใช้ทักษะความรู้ สติปัญญา และประสบการณ์ของคณะกรรมการฯ ทำการตัดสินใจ โดยเกณฑ์ที่ใช้ในแต่ละคณะจะแตกต่างกันไปบ้างเล็กน้อย แต่พบว่าส่วนที่คล้ายกันคือเรื่องของความคุ้มค่าจากการต่อเวลาราชการบุคลากรสายวิชาการท่านนั้นว่ามีความเหมาะสมเพียงใด ซึ่งบางคณะก็จะมีเรื่องของการหาทุนวิจัยเข้ามามีส่วนในการพิจารณาต่อเวลาราชการเป็นต้น

ทางด้านผลต่อหน่วยงาน พบว่าบุคลากรสายวิชาการที่เป็นข้าราชการจะไม่สร้างผลในด้านงบประมาณต่อคณะเนื่องจากเงินส่วนนี้จะได้จากส่วนกลาง แต่หากบุคลากรสายวิชาการเป็นพนักงานของรัฐ คณะจะเสียค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เอง แต่ก็ไม่ได้เป็นภาระมากนักเมื่อเปรียบเทียบกับที่ต้องปิดวิชาที่บุคลากรเหล่านี้สอนเนื่องจากบางวิชาต้องใช้ความชำนาญเฉพาะทางสูงอีกทั้งยังต้องมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนานถึงจะสามารถเปิดวิชาสอนได้ เช่น

บุคลากรสายวิชาการของคณะแพทยศาสตร์ที่ต้องการความชำนาญเฉพาะทางและประสบการณ์ในการสอนหรือทางเศรษฐศาสตร์ที่เป็นแขนงวิชาที่ขาดแคลนบุคลากรสายวิชาการที่ตรงตามความต้องการมาเป็นอาจารย์สอน เป็นต้น และจากการต่อเวลาราชการทำให้ชะลอการรับอาจารย์ใหม่เข้ามาทำงาน ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น เป็นแขนงที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษหรือเป็นสาขาที่มีความขาดแคลนเป็นทุนเดิม จึงกลายเป็นปัญหาที่จะตามมาในอีกไม่ช้าหากทางคณะหรือหน่วยงานไม่มีการวางแผนกำลังคนที่ดีเพียงพอ เนื่องจากการต่อเวลาราชการนั้นจะช่วยยืดอายุการทำงานของบุคลากรสายวิชาการออกไป ซึ่งการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการนี้จะเป็นการต่อแบบปีต่อปี ซึ่งทางคณะที่มีการต่อเวลาราชการจะยังไม่ได้วางแผนกำลังคนในอนาคตว่าหากบุคลากรท่านนั้นเกษียณอายุไปแล้วจะหาบุคลากรใดมาทดแทน ซึ่งบางคณะก็ได้ให้บุคลากรสายวิชาการที่อยู่ในสาขาวิชาเดียวกันมาเรียนรู้งานเพิ่มเติมจากบุคลากรที่ต่อเวลาราชการเพื่อเป็นการถ่ายทอดวิชาให้ก่อนที่จะเกษียณอายุออกไป อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนที่จะมีการต่อเวลาราชการจะมีการประกาศรับสมัครบุคลากรสายวิชาการเข้ามาทำงานเพื่อทดแทนอย่างต่อเนื่อง จนเมื่อมีการประกาศการต่อเวลาราชการ จึงทำให้เกิดการชะลอการรับบุคลากรทางการศึกษาใหม่ลงในแต่ละคณะ ซึ่งทำให้เกิดผลที่จะตามมาในอนาคต อีกทั้งจากการที่ยังคงบุคลากรสายวิชาการอาวุโสอยู่จึงอาจทำให้บุคลากรสายวิชาการรุ่นใหม่ไม่กล้าออกความคิดเห็นในที่ประชุมมากนัก และอาจจะทำให้เกิดความล่าช้าในการปรับองค์กรให้กลายเป็นองค์กรเชิงรุกมากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการที่บุคลากรสายวิชาการเหล่านั้นต่อเวลาราชการก็ยังมีผลต่อตัวหน่วยงานในด้านการผลิตบัณฑิตและงานวิจัย เพราะบุคลากรเหล่านั้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญพิเศษในวิชาการจึงทำให้ไม่ต้องปิดบางรายวิชาที่สำคัญหรือเฉพาะด้านลงไปเนื่องจากไม่มีผู้สอน อีกทั้ง

งานวิจัยที่ผลิตออกมาก็ยังเป็นประโยชน์ของสถาบันหรือสังคมอีกด้วย

ผลที่เกิดขึ้นต่อตัวบุคลากรสายวิชาการนั้นทางผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1.) ด้านเศรษฐกิจ พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีรายได้เท่ากับดือนก่อนเกษียณ อีกทั้งภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัวก็มีเพียงค่าใช้จ่ายประจำวันที่มีไม่มากไปกว่ารายรับ ภาระหนี้สินจะเป็นค่าชำระที่ผ่านจากบัตรเครดิตเป็นส่วนใหญ่ บุคลากรบางรายก็มีรายได้เสริม เช่น การทำธุรกิจส่วนตัว จึงทำให้ด้านเศรษฐกิจนี้ของตัวบุคลากรไม่ได้รับผลกระทบมากนักจากการต่อเวลาราชการ 2.) ด้านสังคม พบว่าบุคลากรสายวิชาการค่อนข้างเห็นด้วยกับนโยบายการต่อเวลาราชการ ในเรื่องการมีบทบาททางสังคมบุคลากรสายวิชาการส่วนมากจะมีบทบาททางสังคมภายนอกมหาวิทยาลัยมากกว่าภายในมหาวิทยาลัย โดยชาวบ้านจะให้ความนับถือ อีกทั้งบางรายยังเป็นประธานชุมชนอีกด้วย แต่ในด้านภายในมหาวิทยาลัย เนื่องจากระเบียบของการต่อเวลาราชการจะต่อเวลาราชการให้เฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่สอนหรือวิจัยเท่านั้น หากมีตำแหน่งทางบริหารจะไม่เข้าช่วยในการขอต่อเวลาราชการ แต่ก็ยังได้รับการนับถือโดยการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรอื่นๆอยู่เป็นประจำ จึงนับได้ว่าด้านสังคมก็ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมมากนัก และ 3.) ด้านคุณภาพชีวิต บุคลากรสายวิชาการทุกคนจะต้องมีการตรวจสุขภาพก่อนที่จะรับหน้าที่สอนต่อในการต่อเวลาราชการ ดังนั้น บุคลากรทุกท่านจึงมีสุขภาพที่ดี โดยภาระงานที่ได้รับจากการต่อเวลาราชการตามที่ประกาศของคณะ กรรมการ ข้าราชการ พลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดก็ไม่ได้ทำให้มีภาระมากเกินไปจากปกติก่อนต่อเวลาราชการ

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ประการด้วยกัน คือ เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจให้มีการขยายเวลาราชการของคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา พบว่าหลักเกณฑ์และวิธีที่ใช้ในการตัดสินใจให้มีการขยายเวลาราชการจะมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นมาเป็นผู้ตัดสินใจที่จะให้บุคลากรสายวิชาการทำนั้นต่อเวลาหรือไม่ ซึ่งจะมีขั้นตอนในการตัดสินใจ ดังนี้ 1.) พิจารณาถึงจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณนั้นๆ 2.) พิจารณาจากทางเลือกที่มี ซึ่งในที่นี้คือ การต่อเวลาราชการ 3.) ประเมินผลทางเลือกที่ได้ ทางคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นจะประเมินผลจากการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการทำนั้น 4.) การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด ทางคณะกรรมการจะประชุมกันตัดสินใจเลือกบุคลากรที่ผ่านการประเมินเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป 5.) ดำเนินการต่อเวลาราชการเมื่อดำเนินการตามขั้นตอนที่ทางคณะกรรมการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ประกาศ ทางคณะก็จะส่งรายชื่อพร้อมเอกสารต่างๆ ไปให้แก่มหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการส่งรายชื่อให้แก่มหาวิทยาลัยเพื่อขึ้นเรื่องต่อเวลาราชการต่อไป โดยในการเลือกสรรนั้นจะมีหลักเกณฑ์ในการเลือกที่แตกต่างกันไปตามแต่ละคณะ แต่จุดร่วมที่ทุกคณะมีเหมือนกันคือ เรื่องของความคุ้มค่าในการต่อเวลาราชการ ซึ่งจะแตกต่างจากการต่อเวลาราชการของผู้พิพากษาและอัยการที่ตัวบุคลากรจะเป็นคนตัดสินใจเองว่าจะต่อเวลาราชการเองหรือไม่อย่างไร ดังนั้นหน่วยงานจึงไม่สามารถที่จะตัดสินใจได้ว่า การที่บุคลากรทำนั้นต่อเวลาราชการได้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากน้อยเพียงใด

ผลที่เกิดขึ้นจากการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการทั้งต่อตัวหน่วยงานและต่อตัวบุคลากรเอง ซึ่งจากการวิจัยพบว่า ในด้านตัวหน่วยงานผลจากการต่อเวลาราชการนั้นไม่ได้ส่งผลในเรื่องของ

งบประมาณมากนัก แต่กลับมีผลกระทบยาวในเรื่องของกำลังคนแทน เนื่องจากการต่อเวลาราชการนั้นจะช่วยยืดอายุการทำงานของบุคลากรสายวิชาการออกไป ซึ่งการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการนี้จะเป็นการต่อแบบปีต่อปี ซึ่งทางคณะที่มีการต่อเวลาราชการจะยังไม่ได้วางแผนกำลังคนในอนาคตว่าหากบุคลากรทำนั้นเกษียณอายุไปแล้วจะหาบุคลากรใดมาทดแทน ซึ่งบางคณะก็ได้ให้บุคลากรสายวิชาการที่อยู่ในสาขาวิชาเดียวกันมาเรียนรู้งานเพิ่มเติมจากบุคลากรที่ต่อเวลาราชการเพื่อเป็นการถ่ายทอดวิชาให้ก่อนที่จะเกษียณอายุออกไป อีกทั้งเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงก่อนที่จะมีการต่อเวลาราชการจะมีการประกาศรับสมัครบุคลากรสายวิชาการเข้ามาทำงานเพื่อทดแทนอย่างต่อเนื่อง จนเมื่อมีการประกาศการต่อเวลาราชการ จึงทำให้เกิดการชะลอการรับบุคลากรทางการศึกษาใหม่ลงในแต่ละคณะ ซึ่งทำให้อาจเกิดผลที่จะตามมาในอนาคต อีกทั้งจากการที่ยังคงบุคลากรสายวิชาการอาวุโสอยู่จึงอาจทำให้บุคลากรสายวิชาการรุ่นใหม่ไม่กล้าออกความคิดเห็นในที่ประชุมมากนัก และอาจจะทำให้เกิดความล่าช้าในการปรับองค์กรให้กลายเป็นองค์กรเชิงรุกมากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการที่บุคลากรสายวิชาการเหล่านี้ต่อเวลาราชการก็ยังมีผลต่อตัวหน่วยงานในด้านการผลิตบัณฑิตและงานวิจัย เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญและชำนาญพิเศษในวิชาการจึงทำให้ไม่ต้องปิดวิชาบางวิชาที่สำคัญหรือเฉพาะด้านลงไปเนื่องจากไม่มีผู้สอน อีกทั้งงานวิจัยที่ผลิตออกมาก็ยังเป็นประโยชน์ของสถาบันหรือสังคมอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการต่อเวลาราชการในด้านผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการต่อเวลาราชการนั้น พบว่าในด้านเศรษฐกิจ จะไม่ค่อยเกิดผลอะไรมากนัก เนื่องจากมีการเก็บเงินออมตั้งแต่สมัยก่อนเกษียณ และในบางรายก็มีธุรกิจส่วนตัวเสริมเข้ามา จึงทำให้พบว่า บุคลากรสาย

วิชาการส่วนมากจะมีการวางแผนทางการเงินที่ดี และการวางแผนล่วงหน้าในอนาคตที่ตนเองจะเกษียณ อีกทั้งการใช้จ่ายส่วนมากก็จะเป็นค่าใช้จ่ายประจำที่ไม่สูงมากและเพียงพอต่อรายรับที่ได้ ในด้านสังคม เมื่อต่อเวลาราชการแล้วบุคลากรสายวิชาการก็ยังคงทำงานเหมือนก่อนที่จะเกษียณ โดยที่บางท่านจะมีบทบาททางสังคมมากกว่าเมื่ออยู่ภายนอกหน่วยงาน เช่น เป็นประธานชุมชน เนื่องจากทางชุมชนเห็นว่าทรงคุณวุฒิและวิวุฒิและเป็นที่ยอมรับของชาวบ้าน แต่ภายในหน่วยงาน บุคลากรสายวิชาการเหล่านี้ก็ยังคงเป็นที่นับถือ และเป็นที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรท่านอื่นๆ แต่ในทางกลับกัน เมื่อมีการประชุมที่ต้องแสดงความคิดเห็น ส่วนมากจะไม่ค่อยมีคนแย้งความเห็นของบุคลากรที่ต่อเวลาราชการมากนัก เนื่องจากความเกรงใจซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของคนไทยที่ผู้น้อยจะต้องนับถือผู้อาวุโส จนบุคลากรสายวิชาการที่ต่อเวลาราชการบางท่านจึงเลี่ยงการประชุมที่ต้องใช้ความเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้กับบุคลากรสายวิชาการรุ่นใหม่ได้ออกความคิดเห็น และส่วนสุดท้ายในด้านคุณภาพชีวิต บุคลากรสายวิชาการส่วนมากจะไม่มีโรคประจำตัว อีกทั้งยังมีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้ในการต่อเวลาราชการตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนดไว้ และภาระงานที่มีการกำหนดไว้ว่าทำงานได้ไม่เกิน ให้มีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำงาน/สัปดาห์ โดยต้องมีชั่วโมงสอน อย่างน้อยไม่ต่ำกว่า 6 หน่วย ชั่วโมง / สัปดาห์ ซึ่งบุคลากรสายวิชาการส่วนมากก็พึงพอใจกับมาตรการภาระงานที่ทางกระทรวงกำหนดมาให้

กล่าวโดยสรุป พบว่าหลักเกณฑ์และวิธีที่ใช้ในการตัดสินใจให้มีการขยายเวลาราชการจะมีคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นมาเป็นผู้ตัดสินใจที่จะให้บุคลากรสายวิชาการท่านนั้นต่อเวลาหรือไม่ ซึ่งจะมีขั้นตอนในการตัดสินใจ ดังนี้ 1.) พิจารณาถึงจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ

นั้นๆ 2.) พิจารณาจากทางเลือกที่มี ซึ่งในที่นี้คือ การต่อเวลาราชการ 3.) ประเมินผลทางเลือกที่ได้ ทางคณะกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นจะประเมินผลจากการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการท่านนั้น 4.) การตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด ทางคณะกรรมการจะประชุมกันตัดสินใจเลือกบุคลากรที่ผ่านการประเมินเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป 5.) ดำเนินการต่อเวลาราชการ โดยในการเลือกสรรจะเน้นเรื่องของความคุ้มค่าในการต่อเวลาราชการ

ผลที่เกิดขึ้นจากการต่อเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลกระทบจะสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ ผลต่อตัวหน่วยงาน กล่าวได้ว่าการต่อเวลาราชการนั้นสามารถช่วยให้หน่วยงานผลิตบัณฑิตและงานวิจัยได้เพิ่มขึ้น สามารถเปิดสอนวิชาที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ โดยเฉพาะทางสายวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จะพบว่ามีบุคลากรสายวิชาการต่อเวลาราชการเยอะมากกว่าสายอื่นๆ ผลต่อตัวบุคลากรสายวิชาการที่ต่อเวลาราชการในทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านคุณภาพชีวิต พบว่าไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมมากนัก เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการเหล่านี้ได้มีการวางแผนเอาไว้แล้วว่าหลังจากเกษียณอายุจะเป็นอย่างไร ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิต

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนการตรวจสอบแก้ไขในข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ในทุกขั้นตอนเพื่อให้การจัดทำงานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ และ ขอกราบขอบพระคุณคณบดีของทั้ง 11 คณะ ดังต่อไปนี้ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์

คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ และคณะ
นิติศาสตร์ ที่ให้ความเอื้อเฟื้อสละเวลามาให้ข้อมูล และ
ขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง 11 ท่านที่ยอมสละเวลามา
สัมภาษณ์ สำหรับการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

- กานจนารัตน์ ลิวิโรจน์.2552. คุยเฟื่องเรื่องกฎหมาย-
การต่ออายุราชการ.จดหมายข่าวจากศาล
ปกครอง.ปีที่8 (ฉบับที่6)หน้า 6-9: สำนักงาน
ศาลปกครอง
- ปัทมา ว่าพัฒนวงศ์ และปราโมทย์ ประสาทกุล. 2553.
นิยามผู้สูงอายุด้วยช่วงชีวิตข้างหน้า.ค้นเมื่อ
วันที่ 17 เมษายน 2555, จาก
<http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Contents/Books/FullText/2010/408-ValueElderly-Chapter01.pdf> ()
- ราชกิจจานุเบกษา.2550. ประกาศ คณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการต่อ
เวลาราชการของข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา. เล่ม 124 ตอนพิเศษ 15 ง
. ค้นเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2555, จาก
www.mua.go.th/data_main/law/22_08_50_8.pdf.
- สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทย . 2551. การขยาย
กำหนดเกษียณอายุและการออมสำหรับวัย
เกษียณอายุ. ค้นเมื่อวันที่ 17 เมษายน
2555, จาก
<http://www.tdri.or.th/th/php/projectdetail.php?l=7&n=1129>.