

บทที่ 4

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สภาพปัญหาของระบบราชการไทยในปัจจุบันคือมีการขยายตัวของส่วนราชการอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดการเพิ่มปริมาณกำลังคน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประมาณของรัฐบาลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลไทยได้ผนวกการปรับปรุงการบริหารงานกำลังคนของภาครัฐบาลเข้าไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) และในปัจจุบันได้มีการกำหนดนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ เพื่อจำกัดการขยายตัวของหน่วยราชการ โดยในส่วนของทบวงมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายอัตรากำลังของทบวงในการระลอกการเพิ่มอัตรากำลังคนและลดงบประมาณหมวดค่าจ้างและเงินเดือนของมหาวิทยาลัย ซึ่งนโยบายอัตรากำลังของทบวงสามารถทำในอัตรากำลังคนของมหาวิทยาลัยลดลงได้ตามเป้าหมาย แต่ขณะเดียวกันนโยบายดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับข้าราชการสายอาจารย์ เนื่องจากอัตรากำลังอาจารย์มีจำนวนน้อยและจะต้องรับผิดชอบภาระงานมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ รวมถึงคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ กรณีอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ 1) วิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนและวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ในแต่ละคณะและภาควิชา 2) ระบุผลกระทบของการนำนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไปปฏิบัติ 3) เสนอแนะแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการนำนโยบายกำลังคนสายอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปปฏิบัติ จากการศึกษาดังกล่าวสามารถสรุปผล อภิปรายผล และกำหนดข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

4.1 สรุปผล

การศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ กรณีอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ศึกษาจากหัวหน้าภาควิชาทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวนทั้งสิ้น 53 คน รวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 3 คน รวมทั้งทำการเก็บข้อมูลทุติยภูมิและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ และอัตราส่วน

4.1.1 มาตรการและแนวทางในการดำเนินงานตามนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐและนโยบายอัตรากำลังคนของทบวง

รัฐบาลได้มีการกำหนดนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อชะลออัตราการเพิ่มของค่าใช้จ่ายด้านบุคคลโดยรวม ในขณะที่คงรักษาเป้าหมายการเพิ่มรายได้ต่อคนของข้าราชการ 2) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการพิจารณาการใช้ประโยชน์กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและมีขนาดกำลังคนที่เหมาะสม ซึ่งเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ 3) เพื่อปรับขนาดภาครัฐให้กะทัดรัดมีประสิทธิภาพสูง ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ได้มีการแก้ไขมาตรการของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยปรับปรุงแนวทางการกำหนดอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างประจำเพิ่มใหม่มีงบประมาณ 2542-2544 กล่าวคือ ให้ระงับการกำหนดอัตราเงินเดือน/ค่าจ้างประจำเพิ่มใหม่ โดยมีข้อยกเว้นกรณีนักเรียนทุนรัฐบาล และตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตำแหน่งสาย ก (อาจารย์) นอกจากนี้ได้มีการปรับปรุงแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ที่ต้องยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุปีงบประมาณ 2541-2544 ในส่วนของระยะเวลาและระเบียบในการแจ้งบัญชีรายชื่อตำแหน่งที่จะยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุ และการยุบเลิกจากผลการเกษียณอายุโดยให้ยกเว้นในตำแหน่งที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้คณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ได้มีการกำหนดนโยบายอัตรากำลังคนของทบวงมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการจ้างบุคคลเป็นพนักงานแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ โดยการกำหนดเงินเดือนให้อัตราเพิ่มขึ้นจากอัตราเงินเดือนบรรจุของข้าราชการในอัตรา 1.7 เท่า สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในสาย ก และในอัตรา 1.5 เท่า สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสาย ข และสาย ค และให้ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับกระทรวงการคลัง สำนักงานประมาณ และสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดทำโครงสร้างบัญชีค่าจ้างและระบบค่าตอบแทนตามผลงานของมหาวิทยาลัย

4.1.2 ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยและภาระงานของอาจารย์

1. ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัย

ในส่วนของการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยพบว่า หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เห็นว่าเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสมทั้งในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61.5 และบัณฑิตศึกษาร้อยละ 66.7 ในขณะที่หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เห็นว่าเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัย ไม่มีความเหมาะสมทั้งในระดับปริญญาตรี 61.5 และร้อยละ 64.3 ระดับบัณฑิตศึกษาร้อยละ 57.7 และร้อยละ 71.4 ตามลำดับ

2. ภาระงานของอาจารย์

ในส่วนภาระงานของอาจารย์ในแต่ละคณะ ได้พิจารณาจาก 2 ประเด็น คือ

2.1 ภาระงานสอนของอาจารย์ โดยวิเคราะห์อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า

- คณะที่มีปริมาณงานสอนรวมสูงกว่าเกณฑ์ทบวงจำนวน 5 คณะ ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจ
- คณะที่มีปริมาณงานสอนรวมใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวงจำนวน 6 คณะ ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะเศรษฐศาสตร์
- คณะที่มีปริมาณงานสอนรวมต่ำกว่าเกณฑ์ทบวงจำนวน 5 คณะ ได้แก่ คณะเกษตรศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์

นอกจากนี้เมื่อศึกษาความต้องการกำลังอาจารย์ในการจัดการศึกษาในแต่ละคณะ โดยจัดลำดับความต้องการอัตรากำลังอาจารย์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณการศึกษาในปัจจุบัน พบว่า คณะสัตวแพทยศาสตร์มีความต้องการอัตรากำลังอาจารย์เพิ่มมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาเป็นคณะวิทยาศาสตร์ร้อยละ 62 คณะวิศวกรรมศาสตร์ร้อยละ 40 คณะบริหารธุรกิจร้อยละ 15 คณะ

มนุษยศาสตร์ร้อยละ 12 คณะแพทยศาสตร์ร้อยละ 10 คณะพยาบาลศาสตร์ร้อยละ 8 คณะวิศวกรรมศาสตร์ร้อยละ 7 คณะเภสัชศาสตร์ร้อยละ 3 และคณะเทคนิคการแพทย์ร้อยละ 2

2.2 อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงาน

จากการศึกษาทัศนคติของหัวหน้าภาควิชาที่มีต่ออัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาพบว่า หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเห็นว่า อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานสอดคล้องกันร้อยละ 53.8 ในขณะที่หัวหน้าภาควิชาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เห็นว่าอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานไม่มีความสอดคล้องกันร้อยละ 76.9 และ 85.7 ตามลำดับ

ดังนั้นสรุปได้ว่าในส่วนของการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัยพบว่าเกณฑ์ภาระงานสอนของทบวงมหาวิทยาลัยไม่มีความเหมาะสมในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเมื่อพิจารณาภาระงานของอาจารย์ทั้ง 2 ประเด็น ได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานสอนของอาจารย์และอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงาน สามารถสรุปได้ว่า อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชาส่วนใหญ่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เกิดขึ้น

4.1.3 ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ผลกระทบด้านภาระงานของอาจารย์

ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่อภาระงานของอาจารย์ในด้านงานสอนร้อยละ 76.9 งานวิจัยร้อยละ 61.5 และงานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาร้อยละ 61.5 เช่นเดียวกับกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่อภาระงานของอาจารย์ในด้านงานสอนร้อยละ 85.7 งานวิจัยร้อยละ 64.3 และงานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาร้อยละ 64.3 ส่วนกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่อภาระงานของอาจารย์ในด้านงานสอนร้อยละ 88.5 งานวิจัยร้อยละ 88.5 และงานบริการวิชาการแก่ชุมชนร้อยละ 61.5

2. ผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา คือ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นโยบายกำหนดขนาดกำลังภาครัฐส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ร้อยละ 53.8 กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพร้อยละ 61.5 และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ร้อยละ 64.3

3. ผลกระทบด้านการบริหาร

ปัจจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบไปด้วยระบบสารสนเทศ การประเมินผลและการป้อนข้อมูลกลับ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ความเพียงพอของทรัพยากรทางการบริหาร และความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยจากการศึกษาพบว่าปัจจัยทางด้านการบริหารไม่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไปปฏิบัติ ดังนี้

1. ระบบสารสนเทศ

ระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยยังมีได้มีการพัฒนาให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากในแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบมีวิธีการจัดเก็บข้อมูลแตกต่างกัน และมีได้มีการรวบรวมข้อมูลไว้เป็นศูนย์กลางที่จะนำมาใช้ได้ทันที นอกจากนี้ข้อมูลบุคลากรส่วนใหญ่มักจะขาดความสมบูรณ์ และไม่เป็นปัจจุบัน

2. การประเมินผลและการป้อนข้อมูลกลับ

มหาวิทยาลัยสามารถลดอัตรากำลังคนได้ตามเป้าหมายของนโยบาย เนื่องจากต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของมติ คปร. ดังนั้นจึงมิได้ให้ความสำคัญในการประเมินผลและติดตามผลเพื่อใช้เป็นแนวพิจารณาสภาพอัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3. ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ในแต่ละหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติต้องปฏิบัติตามข้อบังคับของมติ คปร. กล่าวคือหน่วยงานจะต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังตามที่นโยบายกำหนด จึงทำให้ในแต่ละฝ่ายมิได้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานร่วมกัน เพื่อพิจารณากำหนดอัตรากำลังอาจารย์ที่เหมาะสม แต่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรการที่กำหนดของแต่ละหน่วยงานเท่านั้น

4. ความเพียงพอของทรัพยากรทางการบริหาร

การที่รัฐบาลต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ทำให้ฐานะทางการเงินของรัฐบาลลดลง ดังนั้นในการจัดสรรงบประมาณของสำนักงานงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนและเงินอุดหนุนทั่วไป จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย เนื่องจากภาระงานเพิ่มขึ้นแต่ไม่

สามารถเพิ่มอัตราจ้างคนได้ ทำให้เกิดปัญหาการบริหารจัดการ เนื่องจากไม่สามารถเกลี้ยจ้างคนให้กับคณะที่ขาดแคลนจ้างคนได้

5. ความรู้ความสามารถของบุคลากร

เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการวางแผนกำลังคนของหน่วยงานในปัจจุบัน มีความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ภาระงานของแต่ละหน่วยงาน แต่ไม่ได้มีความเชี่ยวชาญในด้านเทคนิควิธีการวิเคราะห์อัตราจ้างคนอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปผลกระทบของการนำนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไปปฏิบัติพบว่า นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่อภาระงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ กล่าวคือ ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นโยบายได้ส่งผลกระทบด้านงานสอน งานวิจัย และงานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา ส่วนกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ นโยบายได้ส่งผลกระทบด้านงานสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา นอกจากนี้ปัจจัยด้านการบริหารที่มีผลต่อการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ ได้แก่ ระบบสารสนเทศ การประเมินผลและการป้อนข้อมูลกลับ ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ความเพียงพอของทรัพยากรทางการบริหาร และความรู้ความสามารถของบุคลากร

4.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ กรณีอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ซึ่งได้สรุปไว้ในหัวข้อ 4.1 สามารถนำมาอภิปรายโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ ความเหมาะสมของเกณฑ์ทบทวนมหาวิทยาลัย ภาระงานของอาจารย์ และผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ ดังนี้

1. ความเหมาะสมของเกณฑ์ทบทวนมหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ความเหมาะสมของเกณฑ์ทบทวนมหาวิทยาลัย จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเห็นว่าเกณฑ์ทบทวนมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ในขณะที่กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เห็นว่าเกณฑ์ทบทวนมหาวิทยาลัยไม่มีความเหมาะสมทั้งระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา สาเหตุที่เกณฑ์ทบทวนมหาวิทยาลัยไม่มีความเหมาะสม เนื่องจากทบทวนมหาวิทยาลัยได้กำหนดกรอบอัตราจ้างอาจารย์จากอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็ม

เวลา ซึ่งคิดเฉพาะภาระงานสอนของอาจารย์เพียงด้านเดียว แต่สภาพความเป็นจริงอาจารย์จะต้องรับผิดชอบภาระงานในด้านอื่น ๆ ด้วย ทำให้กรอบอัตรากำลังอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัยมิได้เป็นไปตามภาระงานของอาจารย์ที่แท้จริง นอกจากนี้เกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดตามแต่ละคณะ ซึ่งไม่ถูกต้องนัก เนื่องจากในแต่ละคณะมีความแตกต่างกันตามลักษณะสาขาวิชาซึ่งจะต้องใช้อัตรากำลังที่แตกต่างกัน เช่น สาขาวิชาเฉพาะ , สาขาวิชาชีพแพทยหรือพยาบาล , สาขาวิชาที่มีการฝึกปฏิบัติการหรือวิจัย ทำให้ในบางสาขาวิชามีอัตรากำลังอาจารย์น้อยกว่าเกณฑ์ทบวงกำหนด และเมื่อพิจารณาในระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งจะต้องมีการทำวิทยานิพนธ์ หรือมีการฝึกปฏิบัติมาก โดยจะต้องใช้อาจารย์ที่มีความรู้และประสบการณ์สูง ทำให้อัตรากำลังอาจารย์ไม่สามารถเป็นไปตามที่เกณฑ์ทบวงกำหนดได้

ดังนั้นในการกำหนดเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมควรจะกำหนดกรอบอัตรากำลังอาจารย์โดยพิจารณาจากภาระงานในด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ และตามลักษณะสาขาวิชาของแต่ละคณะ นอกจากนี้ในระดับปริญญาตรีสาขาวิชาใดที่มีงานสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ควรกำหนดอัตรากำลังอาจารย์ต่อนักศึกษาในภาคปฏิบัติให้น้อยกว่าการสอนในภาคทฤษฎี และในส่วนของการระดับบัณฑิตศึกษาก็เช่นเดียวกัน ถ้าสาขาวิชาใดที่มีแผนการทำวิทยานิพนธ์ ก็ควรกำหนดอัตรากำลังอาจารย์ต่อนักศึกษาให้น้อยกว่าแผนที่ไม่มีการทำวิทยานิพนธ์

2. ภาระงานของอาจารย์

ในส่วนของการศึกษาภาระงานของอาจารย์ พิจารณาออกเป็น 2 ประเด็น คือ

2.1 ภาระงานสอนของอาจารย์

จากการศึกษาอัตรากำลังอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายคณะและภาควิชา ดังนี้

- คณะที่มีปริมาณงานสอนรวมสูงกว่าเกณฑ์ทบวงจำนวน 5 คณะ ได้แก่

คณะวิทยาศาสตร์	โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาคณิตศาสตร์ ภาควิชาเคมี ภาควิชาสถิติ ภาควิชาฟิสิกส์ และภาควิชาชีววิทยา
คณะสัตวแพทย	(ไม่แบ่งส่วนฯ ภาควิชา)
คณะจิตรศิลป์	โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาภาพพิมพ์ จิตรกรรมและประติมากรรม
คณะมนุษยศาสตร์	โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาควิชาปรัชญาและศาสนา ภาควิชาภาษาอังกฤษและภาควิชามนุษยสัมพันธ์
คณะบริหารธุรกิจ	โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาการบัญชี และภาควิชาการจัดการ

จะเห็นได้ว่าคณะที่มีปริมาณงานสอนรวมสูงกว่าเกณฑ์ทบวงส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และเพื่อพิจารณาเป็นรายภาควิชาพบว่าในบางภาควิชาที่มีปริมาณงานสอนรวมสูงกว่าเกณฑ์ทบวง เนื่องจากเป็นภาควิชาที่ต้องสอนวิชาพื้นฐานแก่ทุกคณะ ทำให้ปริมาณงานสอนเพิ่มสูงขึ้น เช่นภาควิชาคณิตศาสตร์ ภาควิชาปรัชญาและศาสนา และภาควิชาภาษาอังกฤษ เป็นต้น

- คณะที่มีปริมาณงานสอนรวมใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง จำนวน 6 คณะ ได้แก่

คณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยในระดับภาควิชามีบางภาควิชาที่มีปริมาณงานสอนสูงเกินมาตรฐาน ได้แก่ ภาควิชาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์ ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร

คณะแพทยศาสตร์ โดยในระดับภาควิชามีบางภาควิชาที่มีปริมาณงานสอนสูงเกินมาตรฐาน ได้แก่ ภาควิหารังสีวิทยา ภาควิชาเภสัชวิทยา ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา ภาควิชานิติเวชศาสตร์ และภาควิชาจุลชีววิทยา

คณะเกษตรศาสตร์ โดยระดับภาควิชาส่วนใหญ่มีภาระงานสอนใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง

คณะเทคนิคการแพทย์ โดยระดับภาควิชาส่วนใหญ่มีภาระงานสอนใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวง

คณะพยาบาลศาสตร์ (ไม่สามารถแจกแจงปริมาณการจัดการศึกษาในลักษณะร่วมภาควิชาเพิ่มเติมให้กับแต่ละภาควิชาที่เกี่ยวข้องได้)

คณะเศรษฐศาสตร์ (ไม่แบ่งส่วนฯภาควิชา)

จะเห็นได้ว่าคณะที่มีปริมาณงานสอนรวม ใกล้เคียงกับเกณฑ์ทบวงส่วนใหญ่ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายภาควิชา พบว่ามีบางภาควิชาที่มีปริมาณงานสอนรวมสูงกว่าเกณฑ์ที่ทบวงกำหนดไว้มาก

- คณะที่มีปริมาณงานสอนรวมต่ำกว่าเกณฑ์ทบวง จำนวน 5 คณะ ได้แก่

คณะเกษตรศาสตร์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาปฐพีศาสตร์และอนุรักษ์ศาสตร์ ภาควิชาพืชไร่

คณะอุตสาหกรรมเกษตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาเทคโนโลยีการบรรจุ ภาควิชาเทคโนโลยีชีวภาพ และภาควิชาเทคโนโลยีการพัฒนาผลิตภัณฑ์

คณะทันตแพทยศาสตร์	โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาทันตกรรมทั่วไป ภาควิชาทันตกรรม จัดฟัน และภาควิชาทันตกรรมสำหรับเด็ก
คณะสังคมศาสตร์	โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา ภาควิชา ภูมิศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์	โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาควิชาส่งเสริมการศึกษา ภาควิชามัธยม ศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา ภาควิชาบริการศึกษา และภาควิชา เทคโนโลยีการศึกษา

สาเหตุที่ทำให้บางภาควิชามีภาระงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เนื่องจากบางภาควิชา
ไม่เปิดสอนระดับปริญญาตรี สาขาวิชาไม่เป็นที่นิยม หรือเปิดสอนระดับปริญญาโทระดับเดียว

2.2 อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงาน

จากการวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์กับภาระงานจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา พบ
ว่า กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์สอดคล้องกับภาระงาน
ในส่วนของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มี
อัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์ไม่สอดคล้องกับภาระงาน สาเหตุที่อัตรากำลังอาจารย์ไม่สอดคล้องกับ
ภาระงานเนื่องจากอัตรากำลังอาจารย์มีจำนวนน้อย ในขณะที่อาจารย์จะต้องรับผิดชอบภาระงานใน
หลายด้านด้วยกัน นอกเหนือจากงานสอน (ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติการ) แล้ว จะต้องรับผิดชอบ
งานวิจัย งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา งานบริการวิชาการแก่ชุมชน งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
และอื่น ๆ ทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา นอกจากนี้อาจารย์บางส่วนจะต้องปฏิบัติงาน
สอนให้กับคณะและสถาบันอื่น หรือปฏิบัติงานด้านบริหารให้กับมหาวิทยาลัย

3. ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ

ในการศึกษาผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ โดยพิจารณาออกเป็น
3 ด้าน ดังนี้

3.1 ผลกระทบด้านภาระงานของอาจารย์

ภาระงานของอาจารย์ประกอบไปด้วยภาระงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้
งานสอน

นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่อภาระงานสอนของอาจารย์มากที่สุด
ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา เพราะงานสอนถือว่าเป็นงานหลักของอาจารย์ที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่างาน
ในด้านอื่น ๆ ซึ่งสาเหตุที่นโยบายมีผลกระทบต่องานสอนเนื่องจากอาจารย์ที่เกษียณอายุ

ราชการหรือเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดไม่ได้รับการบรรจุทดแทน ทำให้อาจารย์ที่ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ต้องรับผิดชอบภาระงานสอนเพิ่มขึ้น กล่าวคือจะต้องรับผิดชอบจำนวนนักศึกษาและกระบวนวิชามากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากไม่สามารถเปิดวิชาสอนใหม่ ๆ หรือวิชาสอนที่หลากหลายได้ จึงต้องเปลี่ยนกำหนดกระบวนวิชาที่มอบหมายให้ผู้สอนใหม่ ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาในบางกรณี เช่น สาขาวิชาเฉพาะทาง เพราะไม่สามารถหาอัตรากำลังมาทดแทนได้ , ต้องปิดกระบวนวิชาที่นักศึกษามีความต้องการเรียนสูง หรือไม่สามารถเกลี่ยงานเนื่องจากมีหลายหลักสูตร เป็นต้น

จากผลกระทบด้านภาระงานสอนดังกล่าว หน่วยงานมีแนวทางแก้ไขปัญหาในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เช่น การกำหนดจำนวนนักศึกษาต่อห้องเรียนให้ลดลง , การจ้างอาจารย์พิเศษมาช่วยสอน , ลดปริมาณการรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา , การจ้างนักศึกษาระดับปริญญาโทหรือขอความร่วมมือจากบุคคลภายนอกมาช่วยงานด้านปฏิบัติการ , ชี้แจงปริมาณงานเพื่อขออัตรากำลังตำแหน่งเพิ่ม , ขอความร่วมมือจากอาจารย์ให้ทำงานในวันหยุดราชการ และสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นต้น

งานวิจัย

นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานวิจัยมากเป็นอันดับสองรองจากงานสอนทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา เพราะอาจารย์จะต้องทำผลงานวิจัยให้ได้ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งสาเหตุที่นโยบายมีผลกระทบต่องานวิจัยเนื่องจากอาจารย์ต้องรับภาระงานมากขึ้น ทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย นอกจากนี้ในบางภาควิชาขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์ที่รับผิดชอบงานวิจัยที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าหรืออาจารย์รุ่นใหม่ มักจะไม่มีประสบการณ์ด้านงานวิจัย

จากผลกระทบด้านงานวิจัยดังกล่าว หน่วยงานมีแนวทางแก้ไขปัญหาในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เช่น รวบรวมบุคลากรในสายที่สามารถทำงานวิจัยในเรื่องนั้น ๆ หรือร่วมทำวิจัยกับคณะหรือสถาบันอื่น ๆ , จ้างผู้ช่วยนักวิจัยในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว , ขุดลึกโครงการวิจัยที่ขาดแคลนอัตรากำลังคน , ลดปริมาณการรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และขอความร่วมมือให้อาจารย์ทำงานนอกเวลาราชการ เป็นต้น

งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษา

นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาเหตุที่นโยบายมีผลกระทบต่องานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาอาจเป็นเพราะอัตรากำลังอาจารย์มีจำนวน

น้อยในขณะที่จำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้อาจารย์จะต้องรับผิดชอบนักศึกษามากขึ้น ซึ่งผลต่อ งานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาทั่วไป เนื่องจากอาจารย์มีเวลาในการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาน้อยลง และจะเป็นปัญหามากกับงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยเฉพาะในระดับบัณฑิตศึกษา ที่มีแผนการทำวิทยานิพนธ์ และในบางภาควิชาที่ขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสำหรับการเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา

จากผลกระทบด้านงานอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาดังกล่าว หน่วยงานมีแนวทางแก้ไข ปัญหาในหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เช่น ทำการเกลี้ยกล่อมอาจารย์ต่อนักศึกษาให้เหมาะสม , ลด ปริมาณการรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และขอความร่วมมือจากอาจารย์ภาควิชาอื่นที่ยังไม่เปิด สอนระดับบัณฑิตศึกษามาทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาแทน เป็นต้น

งานบริการวิชาการแก่ชุมชน

นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐมีผลกระทบต่องานบริการวิชาการแก่ชุมชน ใน กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพราะอาจารย์จะต้องปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและรับผิดชอบ ในการบริการสาธารณสุขให้แก่ประชาชนเป็นส่วนใหญ่ เมื่ออัตรากำลังอาจารย์มีไม่เพียงพอ จึงทำ ให้เกิดผลกระทบต่องานดังกล่าว ส่วนกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์นโยบายไม่มีผลกระทบต่องานในด้านนี้ เนื่องจากบางภาควิชามิได้มี การกำหนดภาระงานบริการวิชาการแก่ชุมชนในเชิงรูป

งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไม่มีผลกระทบต่อการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา เนื่องจากลักษณะงานในแต่ละสาขาวิชาส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวข้องกับงานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ทำให้ไม่ได้มีการกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานในด้านนี้มากนัก โดยเฉพาะ กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

3.2 ผลกระทบด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์

นโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐทำให้อาจารย์ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ งานทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา ทั้งนี้เพราะอาจารย์จะต้องปฏิบัติงานมากขึ้น และจะต้องใช้ความสามารถใน การปฏิบัติงานให้ครบทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่รายได้หรือความก้าวหน้าทาง ราชการคงเดิม และเหตุผลอีกประการหนึ่งคือ อาจารย์บางส่วนเกิดความรู้สึกที่ไม่เป็นธรรมกับภาควิชาที่จะต้องรับผิดชอบภาระงานมากกว่าภาควิชาอื่น

3.3 ผลกระทบด้านการบริหาร

ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไปปฏิบัติ ได้แก่ ไม่มีมาตรฐานในการจัดเก็บข้อมูลบุคลากร, ไม่มีการประเมินผลและป้อนข้อมูลกลับ, ไม่มีการประสานงานของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ, งบประมาณไม่เพียงพอต่อความต้องการของมหาวิทยาลัย และขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน ผลกระทบดังกล่าว เกิดจากการที่มหาวิทยาลัยมิได้มีการกำหนดกลยุทธ์หรือวางแผนเพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ จึงทำให้การบริหารงานของมหาวิทยาลัยไม่สามารถตอบสนองนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐได้

4.3 ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

4.3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการนำนโยบายกำลังคนสายอาจารย์ไปปฏิบัติ

1. การดำเนินงานของหน่วยงานที่กำหนดคนนโยบาย

หน่วยงานที่กำหนดคนนโยบายได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานงบประมาณ และกรมบัญชีกลาง ควรมีการร่วมมือหรือประสานงานกันในการกำหนดคน นโยบายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือในแต่ละหน่วยงานจะต้องกำหนดแนวนโยบายให้สอดคล้องกันและมีความชัดเจน ขณะเดียวกันในการกำหนดคนนโยบายกำลังคนภาครัฐไม่ควรกำหนดกรอบอัตรากำลังในภาพรวมทั้งประเทศ ทั้งนี้เพราะในแต่ละหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีลักษณะขององค์กรและมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติควรมีส่วนร่วมในการกำหนดกรอบอัตรากำลังร่วมกับหน่วยงานที่กำหนดคนนโยบาย เพื่อจะได้พิจารณาถึงสภาพดังกล่าวและนำมากำหนดคนนโยบายให้มีความเหมาะสมตามลักษณะขององค์กร

นอกจากนี้ในการกำหนดคนนโยบายจะต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับมาตรการในอนาคตให้ชัดเจน โดยอาจจะกำหนดระยะเวลาของมาตรการในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อมิให้มาตรการที่ออกมามีการเปลี่ยนแปลงในขณะที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้นำนโยบายไปปฏิบัติ ในส่วนของการนำนโยบายกำลังคนไปปฏิบัติให้บรรลุผลยิ่งขึ้นนั้น จะต้องมีการกำหนดคนนโยบายหรือมาตรการด้านอื่นเข้ามารองรับเพื่อให้มหาวิทยาลัยไม่ได้รับผลกระทบหรือสามารถแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น เช่น พัฒนาศักยภาพโดยเฉพาะอาจารย์รุ่นใหม่ให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น โดยให้ทุนการศึกษาทั้ง

หรือหาแนวทางให้มหาวิทยาลัยสร้างรายได้สามารถพึ่งตนเองได้ โดยภาครัฐช่วงลงทุนสร้างห้องปฏิบัติการตรวจวิเคราะห์ที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถรับจ้างงานวิจัยหรืองานวิเคราะห์ภาคเอกชน

2. การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ปณิธานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คือ มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งสะสมค้นคว้า วิจัย และถ่ายทอดความรู้และวิชาชีพชั้นสูงแก่ประชาชน โดยความเสมอภาคตามหลักแห่งเสรีภาพทางวิชาการ ดำเนินการให้มีการเรียนรู้ การวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และดำเนินการให้บริการวิชาการ แก่ชุมชนและสังคม ส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามปณิธานที่ตั้งไว้ ควรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงาน การปฏิบัติงานของบุคลากร และการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน เพื่อมิให้เกิดผลกระทบจากการนำนโยบาย กำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไปปฏิบัติ ดังนี้

1. การบริหารงาน

การที่รัฐบาลได้นำนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐไปปฏิบัติในมหาวิทยาลัย โดยให้มีการจ้างบุคคลเป็นพนักงานแทนการบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ทำให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้เตรียมการปรับเปลี่ยนองค์กร จากเป็นส่วนราชการที่มีระบบการบริหารในระบบราชการเป็นองค์กรในกำกับรัฐบาล โดยจะต้องเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการจัดระบบการดำเนินงานใหม่ กล่าวคือ มีการบริหารงานที่มีความคล่องตัว และสามารถบริหารจัดการทุกด้านได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งทำการแบ่งและปรับปรุงหน่วยงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพทางวิชาการ ประหยัดและลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ในส่วนของหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารอัตรากำลังคนของมหาวิทยาลัย ควรมีการปรับปรุงแนวการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เช่น ควรมีหน่วยงานทำหน้าที่จัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับกำลังคน เพื่อให้ข้อมูลกำลังคนมีมาตรฐานและมีความสมบูรณ์ , พัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและสามารถวิเคราะห์กำลังคนได้อย่างเหมาะสม , ควรมีระบบการประเมินอัตรากำลังคนของมหาวิทยาลัย และนำผลดังกล่าวมาปรับปรุงในการวางแผนกำลังคน เป็นต้น ในส่วนของหน่วยงานระดับคณะหรือสถาบันควรมีการประสานงานกันหรือประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณากำหนดอัตร

กำลังอาจารย์ในแต่ละคณะหรือสถาบันว่ามีความต้องการอัตรากำลังคนหรือสภาพปัญหาแตกต่างกันอย่างไร และหาแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะที่มีต่อคุณภาพการศึกษา

2. การปฏิบัติงานของบุคลากร

เนื่องจากนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ มีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ประโยชน์กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและขนาดกำลังคนที่เหมาะสม ซึ่งเน้นด้านคุณภาพมากกว่าปริมาณ รวมทั้งมหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดการประกันคุณภาพการศึกษา โดยจัดให้มีระบบการประเมินบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมทั้งด้านการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่สามารถตรวจสอบติดตาม และประเมินผลได้ ดังนั้นในการปฏิบัติงานของอาจารย์จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งจะต้องมีผลงานที่มีคุณภาพ โดยหน่วยงานจะต้องสร้างระบบแรงจูงใจในการให้ค่าตอบแทนตามผลงาน นอกจากนี้หน่วยงานควรที่จะกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่รับผิดชอบให้ชัดเจน ทั้งในด้านงานสอน งานวิจัย งานบริการนักศึกษา งานบริการวิชาการแก่ชุมชน และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อเป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และควรพิจารณาภาระงานในด้านต่าง ๆ ที่ไม่สามารถปฏิบัติตามภาระกิจที่มอบหมายให้ รวมทั้งควรแต่งตั้งคณะกรรมการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในแต่ละคณะ และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดได้ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อที่จะสามารถพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตามความสามารถและผลงานของอาจารย์

3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

ควรกำหนดกรอบอัตรากำลังคนให้ชัดเจน โดยพิจารณาตามลักษณะสาขาวิชาในแต่ละคณะ และให้ความสำคัญกับบางภาควิชา ได้แก่ สาขาวิชาเฉพาะที่ต้องการผู้ที่มีความชำนาญและประสบการณ์ , สาขาวิชาที่ขาดแคลน หรือสาขาวิชาใหม่ที่ต้องการอัตรากำลังคน , สาขาวิชาชีพ และในการจัดสรรอัตรากำลังคนควรมีการวิเคราะห์อัตรากำลังคนกับภาระงานด้วยวิธีการที่ถูกต้อง และนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมในแต่ละคณะ

4.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ” นั้นผู้วิจัยได้พบปัญหาและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ศึกษาวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์ให้ครอบคลุมภาระงานทั้งหมดของอาจารย์ มิใช่วิเคราะห์เพียงภาระงานสอนเท่านั้น เพื่อให้เห็นภาพรวมภาระงานของอาจารย์และสามารถจัดสรรอัตรากำลังอาจารย์ได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น นอกจากนี้การที่มหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการและการวิจัย ดังนั้นงานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ควรมีผลงานที่สอดคล้องกับชุมชนเป็นสำคัญ
2. ศึกษาผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐ กรณีอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยวิเคราะห์ในระดับคณะ และภาควิชาทั้งหมดของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ และครอบคลุมอัตรากำลังคนของหน่วยงาน
3. ศึกษาผลกระทบของนโยบายกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐกรณีข้าราชการสาย ข (ช่วยวิชาการ) และข้าราชการสาย ค (ธุรการ) ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบว่าข้าราชการในแต่ละสายได้รับผลกระทบแตกต่างกันอย่างไร