

สมองไหล

(ภาค ๒)

นายประพจน์ นันทรามาศ
ผู้อำนวยการกองเจ้าหน้าที่
นายเริงศักดิ์ ธรานูเวชน์
เจ้าหน้าที่บุคคล ๕

“การสูญเสียกำลังคนทั้ง ๔ ประเภท คือ การลาออก เกษียณ
ถึงแก่กรรม และการออกเนื่องจากถูกลงโทษทางวินัย
จำนวนรวม ๙,๙๕๕ คน ในจำนวนนี้เป็นผู้ลาออกถึง ๔,๗๓๙ คน
และผู้ที้ออกนี้เป็นกำลังคนระดับสมองถึง ๑,๖๘๕ คน
(ประมาณร้อยละ ๓๕.๔) กำลังคนระดับสมองเป็นผู้ที่สำเร็จ
การศึกษาสาขาวิชาที่ขาดแคลนมากที่สุดคือ ๑,๑๗๑ คน
(ประมาณร้อยละ ๗๐)”

ฝ่ายส่งเสริมงานวิจัย กองวิชาการ
สำนักงาน ก.พ. ได้รายงานผลการวิจัย
เรื่อง “การสูญเสียกำลังคนของภาค
ราชการ” ในระยะ ๔ ปีที่ผ่านมาคือ
ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๗ - ๓๐ กันยายน
๒๕๓๑ พบว่ามีการสูญเสียกำลังคนทั้ง
๔ ประเภท คือ การลาออก เกษียณ ถึง

แก่กรรมและการออกเนื่องจากถูกลงโทษ
ทางวินัย จำนวนรวม ๙,๙๕๕ คน ใน
จำนวนนี้เป็นผู้ลาออกถึง ๔,๗๓๙ คน
และผู้ที้ออกนี้เป็นกำลังคนระดับสมอง
ถึง ๑,๖๘๕ คน (ประมาณร้อยละ ๓๕.๔)
กำลังคนระดับสมองเป็นผู้ที่สำเร็จการ
ศึกษาสาขาวิชาที่ขาดแคลนมากที่สุด
คือ 1,171 คน (ประมาณร้อยละ ๗๐)

มีผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท
ขึ้นไปหรือเทียบเท่า ๖๕๒ คน (ประมาณ
ร้อยละ ๔๐) และผู้ดำรงตำแหน่งระดับ
๖ ขึ้นไป จำนวน ๕๗๗ คน (ประมาณ
ร้อยละ ๓๔)

เฉลี่ยบุคคลระดับมันสมองที่สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปลาออก
ปีละ ๒๑๗ คน (ประมาณร้อยละ ๓)
ส่วนกำลังคนระดับสมองที่ดำรงตำแหน่ง
ระดับ ๖ ขึ้นไป ลาออกจากราชการเฉลี่ย
ปีละ ๑๙๒ คน (ประมาณร้อยละ ๑)
ของจำนวนข้าราชการสังกัด ก.พ.ทั้งหมด
สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท
ขาดแคลนลาออกจากราชการเฉลี่ยปีละ
๕๐๐ คน ถือว่าเป็นการสูญเสียอย่างใหญ่
หลวงเพราะมิใช่ว่าจะสามารถจัดหา
ทดแทนได้ทันทั่วทั้ง

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังพบว่า
กำลังคนระดับสมองที่ลาออกจากราชการ
เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่
เป็นผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร
เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕-๕ มากที่สุด
รองลงมา ระดับ ๖-๗ เป็นผู้ที่มีอายุในช่วง
๑๘ - ๓๐ ปีมากที่สุด รองลงมาคือ ๕๖ -
๖๐ ปี เป็นผู้ที่มีอายุราชการอยู่ในช่วงเกิน
กว่า ๑ ปี - ๕ ปี มากที่สุด รองลงมาคือ
เกินกว่า ๒๕ ปี ขึ้นไป เป็นผู้ที่มีเงินเดือน
ต่ำกว่า ๕,๐๐๑ บาท มากที่สุด เป็นผู้ที่มี
การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด
รองลงมาเป็นปริญญาโทหรือเทียบเท่า
เป็นผู้ที่ได้รับปริญญาทางแพทยศาสตร์
มากที่สุด รองลงมาคือ ปริญญาทางวิศวะ
กรรมศาสตร์ และปริญญาทางการเกษตร
ตามลำดับ

สำหรับข้อมูลในส่วนของมหา
วิทยาลัยสงขลานครินทร์ ช่วง ๖ ปี ที่
ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๒๗ - ๒๕๓๒) ปรากฏ
ว่ามีข้าราชการสาย ก.ลาออกและโอนไป
จำนวน ๑๘๙ คน ในจำนวนนี้มีอายุอยู่
ในช่วง ๓๑ - ๓๕ ปี มากที่สุด คือ ๗๕

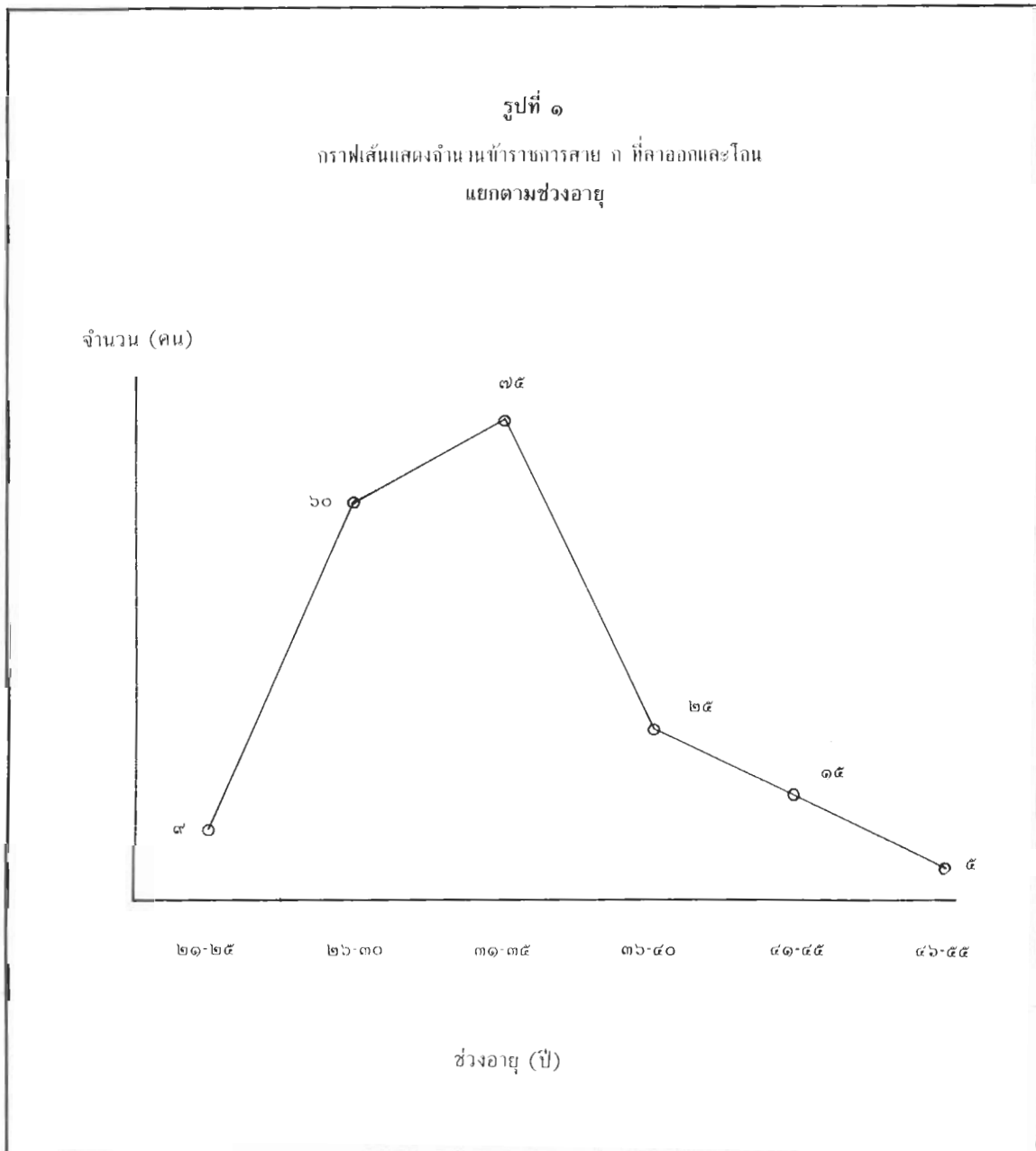
ราย รองลงมาคือ ๒๖ - ๓๐ ปี ๖๐ ราย และ ๓๖ - ๔๐ ปี ๒๕ ราย ตามลำดับ (รูปที่ ๑)

เป็นผู้มีอายุราชการอยู่ในช่วง ๑ - ๕ ปี มากที่สุด ๗๕ ราย รองลงมาคือ ๖ - ๑๐ ปี ๕๕ ราย และ ๑๑ - ๑๕ ปี

๒๑ ราย ตามลำดับ (รูปที่ ๒)

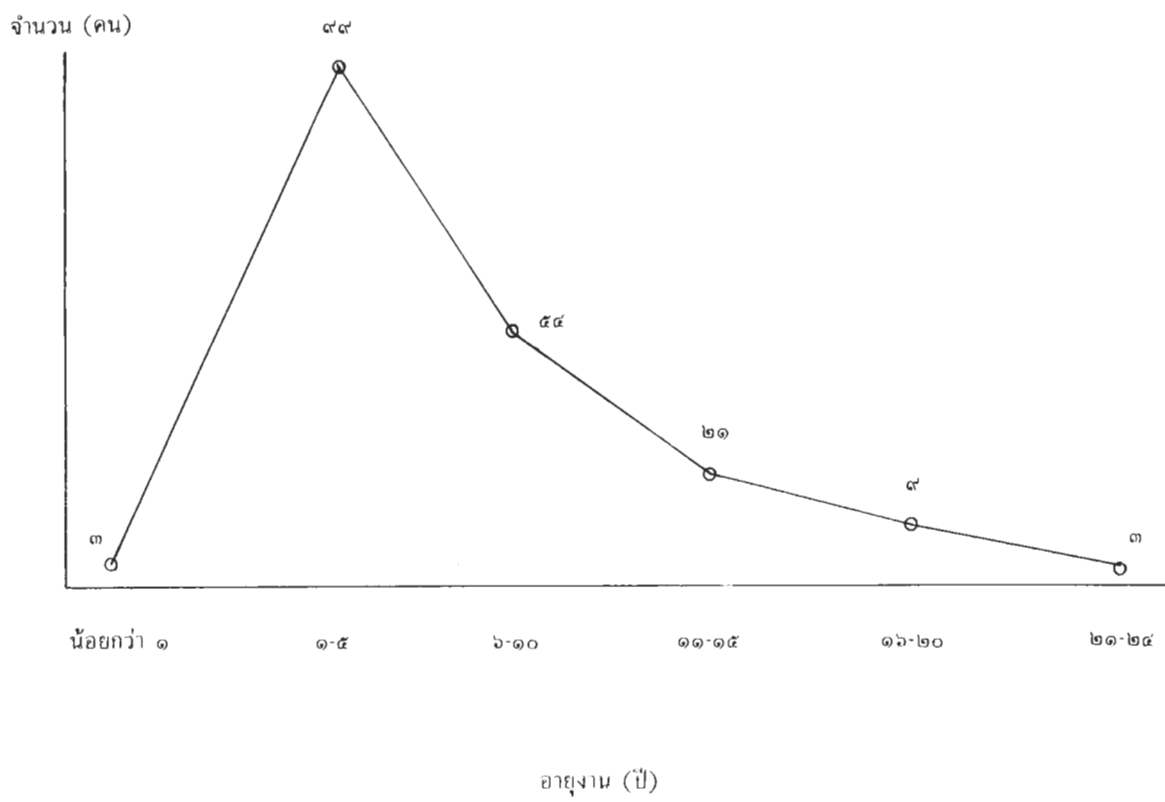
เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่ามากที่สุด คือ ๘๐ ราย (๕๒.๓%) รองลงมาคือปริญญาเอก ๗๗ ราย (๕๐.๗%) และปริญญาตรี ๓๒ ราย (๑๖.๙%) ตามลำดับ (รูปที่ ๓)

เป็นผู้มีภูมิลำเนาในกรุงเทพมหานคร มากที่สุดจำนวน ๙๕ ราย รองลงมาได้แก่ ภาคใต้ ๕๕ ราย ภาคกลาง ๒๖ ราย ภาคเหนือ ๑๕ ราย และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๕ ราย ตามลำดับ (รูปที่ ๔ และ ตารางที่ ๑)

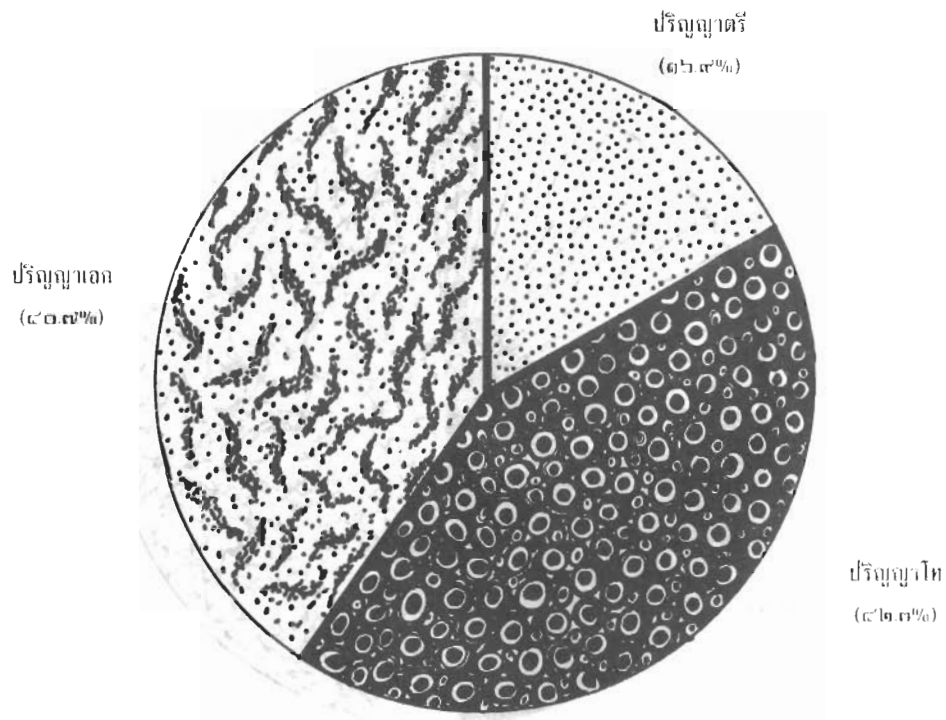


รูปที่ ๒

กราฟเส้นแสดงจำนวนข้าราชการสาย ก ที่ลาออกและโอน
แยกตามช่วงอายุงาน



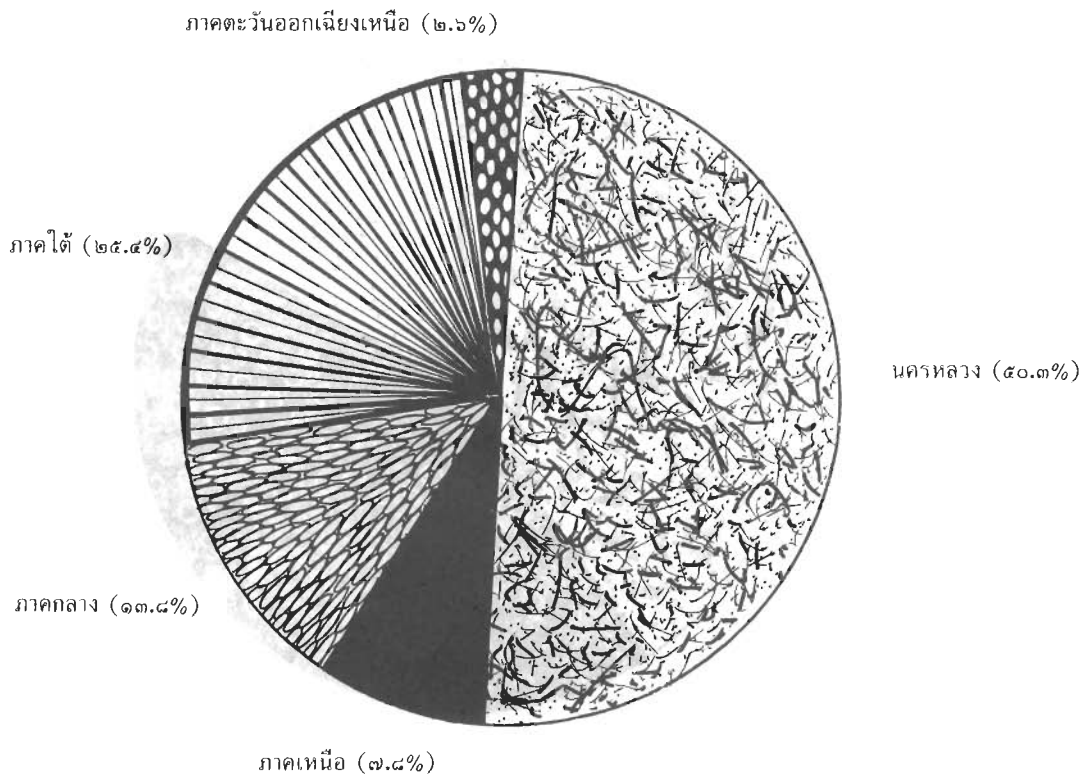
รูปที่ ๓
กราฟวงกลมเปรียบเทียบพฤติกรรมศึกษา ของข้าราชการ สาย ก
ที่ลาออกและโอนช่วงปี ๒๕๒๗-๒๕๓๒



หมายเหตุ

วุฒิแพทยศาสตรบัณฑิตและทันตแพทยศาสตร์
บัณฑิต นับเป็นวุฒิปัญหาโท วุฒิบัตร นับเป็น
วุฒิปัญหาเอก

รูปที่ ๔
 กราฟวงกลมเปรียบเทียบภูมิสำเนาข้าราชการ
 ที่ลาออกและโอนช่วงปี ๒๕๒๗-๒๕๓๒



ตารางที่ ๑
 จำนวนข้าราชการสาย ก ที่ลาออกและโอนแยก
 ภูมิสำเนา ช่วงปี ๒๕๒๗-๒๕๓๒

ภูมิสำเนา	จำนวน (คน)
นครหลวง	๙๕
ภาคเหนือ	๑๕
ภาคกลาง	๒๖
ภาคใต้	๑๘
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๕

แม้ว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะประสบกับปัญหาสมองไหลแต่ก็ได้พยายามหาวิธีการหยุดยั้ง หรือชะลอการ ล่าออก โอน ของข้าราชการสาย ก. โดยการตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาปัญหาการ ล่าออกและโอนย้ายของข้าราชการมหา- วิทยาลัยสงขลานครินทร์ขึ้น มีการออก ระเบียบการจ่ายเงินสมนาคุณแก่ บุคลากรในคุณวุฒิและสาขาที่ขาดแคลน นอกจากนี้ จากผลการสัมมนา เรื่องแนว ทางการพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์ในแผนฯ ๗ ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๓ ธันวาคม ๒๕๓๒ ณ โรงแรม รอยัลริเวอร์ กรุงเทพฯ ยังได้มีการเสนอ ใ้มหาวิทยาลัยมีมาตรการในการแก้ ปัญหาสมองไหลโดยการทำให้อาจารย์ เป็นที่ยอมรับจากชุมชนภายนอก รวมทั้ง การจัดให้มีค่าตอบแทนที่ดี มีที่พักอาศัย และมีโรงเรียนสำหรับบุตรหลานให้ได้ เรียน อย่างไรก็ตามวิธีการดังกล่าวเป็น เพียงมาตรการชะลอการโอน ย้ายล่าออก ของข้าราชการบางส่วนเท่านั้น เพราะหาก demand กับ supply ยังไม่สมดุลย์กัน การโอนย้าย ล่าออกก็ยังคงมีต่อไป ซึ่ง เหตุการณ์นี้มิใช่เกิดขึ้นกับส่วนราชการ เท่านั้น แม้เอกชนด้วยกันก็ยังมีปัญหา สมองไหลถ่ายเทเป็นอันมาก ได้มีผล การวิจัยเรื่อง “การสรรหา การคงอยู่ และการล่าออกจากอาชีพข้าราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัย : บทวิเคราะห์เชิง ทรรศนะ” โดย แสง รัตนมงคลมาศ และ คณะ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๘ พบว่า ปัญหา เกี่ยวกับการล่าออกจากอาชีพข้าราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัยมีสาเหตุมาจาก ๗ ประการ โดยเรียงตามลำดับความ สำคัญ ดังนี้

๑. เบื้อง่ายความล่าช้าและไร้ ประสิทธิภาพของระบบราชการ ในมหาวิทยาลัย
๒. ไม่พอใจในเงินเดือนและ

สวัสดิการที่ได้รับจากการเป็น ข้าราชการ อาจารย์ในมหา วิทยาลัย

๓. อาชีพข้าราชการอาจารย์มหา วิทยาลัยไม่สามารถที่จะสร้าง ผลสำเร็จในงานตามที่คาดหวังไว้
๔. เบื้อง่ายระบบเจ้าขุนมูลนาย ของระบบราชการในมหา- วิทยาลัย
๕. เบื้อง่ายระบบการเลือกตั้ง ผู้บริหารมหาวิทยาลัย
๖. มหาวิทยาลัยที่สังกัดอยู่ไม่ เกื้อกูล/ไม่เอื้ออำนวยในการ ริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงาน ใหม่
๗. เบื้อง่ายระบบบริหารแบบ คณะกรรมการ

นอกจากนั้นการวิจัยเรื่องเดียวกันได้ วิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาการล่าออกจาก อาชีพข้าราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัย ไว้ ดังนี้

๑. การล่าออกจากอาชีพข้าราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นปรากฏการณ์ ธรรมดาที่เกิดขึ้นมานานแล้ว หาได้เป็น เรื่องแปลกใหม่ที่เพิ่งจะเกิดขึ้นเมื่อ นานมานี้ไม่

๒. การล่าออกจากอาชีพข้าราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดขึ้นกับอาจารย์ เพียงบางกลุ่มที่อยู่ในสาขาวิชาบางสาขา เท่านั้น หาได้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับอาจารย์ โดยทั่วไปไม่ เท่าที่ทราบเป็นส่วนใหญ่ ก็คือ อาจารย์ในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย และวิชาวิศวกรรมศาสตร์เท่านั้น

๓. สาเหตุของการล่าออกจากอาชีพ ข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยหาได้มา จากสาเหตุเพียงประการหนึ่งประการใด ไม่ แต่มาจากสาเหตุต่าง ๆ กันมากกว่า ๑ สาเหตุ ซึ่งอาจแยกเป็นสาเหตุจาก

ระบบราชการมหาวิทยาลัย สาเหตุจาก ระบบวิชาการในมหาวิทยาลัย และสา เหตุจาก ระบบการเมืองในมหาวิทยาลัย แต่สาเหตุจากระบบราชการในมหาวิท ยาลัยเป็นสาเหตุที่ใหญ่ที่สุดและเป็นสาเหตุ ของอาจารย์ที่ล่าออกเกือบทุกคน ส่วน สาเหตุจากระบบวิชาการในมหาวิทยาลัย และจากระบบการเมืองในมหาวิทยาลัย นั้นเป็นเพียงสาเหตุของอาจารย์ที่ล่าออก บางคนเท่านั้น

ผลการวิจัยข้างต้นคงจะเป็นการ ปลอบใจได้บ้าง แต่หากจะมองในมุม กลับก็คงจะต้องแสดงความยินดีกับสาขา วิชาชีพที่ขาดแคลนเหล่านั้น เพราะเขา สามารถแสวงหาสิ่งที่ดีกว่าจากสังคม ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หากพ้นช่วงนี้ไป แล้ว เขาอาจจะถูกลืมไปได้ เช่น วิชาชีพ ครูซึ่งเมื่อก่อนถือว่าขาดแคลน จนรัฐต้อง เร่งผลิตและล้น ตลาดในปัจจุบัน หาก จะยึดสุภาษิตที่ว่า “น้ำขึ้นให้รีบตัก” เราก็คงจะเข้าใจและเห็นใจบุคคลเหล่านั้น

ผู้วิจัย