

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้สถานการณ์ของโลกในปัจจุบันมีความสลับซับซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะแนวโน้มการพัฒนาสู่ยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา ทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องเร่งเตรียมความพร้อมทั้งการสร้างระบบ และการบริหารให้สามารถปรับตัวอย่างรู้เท่าทันได้รวดเร็ว เพื่อคงสถานะและความสามารถในการแข่งขัน (ปฏิวัฒน์ อัครไสว, 2550: 1) สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มการพัฒนาสู่โลกยุคใหม่ดังกล่าว ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กระบวนการของการบริหารต้องปรับเปลี่ยนไป เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ดังกล่าว ดังนั้นเมื่อกรอบแนวคิดเปลี่ยนไปก็จะมีผลให้วิธีการหรือการบริหารจัดการ และวัฒนธรรมการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การบริหารงานของภาครัฐในปัจจุบันจึงแตกต่างจากการบริหารงานในอดีต เนื่องจากพลวัตการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพล ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองทั้งในด้านแนวคิด วิถีปฏิบัติในการทำงาน และกระบวนการใหม่ในการบริหาร ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวนมากได้กล่าวถึง โดยมุ่งหวังว่าตัวแบบสำหรับแนวคิดเหล่านี้ จะเป็นสิ่งที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการคิด ค่านิยม วิธีการปฏิบัติ และมุมมองใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการบริหารแนวใหม่ และการนำนวัตกรรมการบริหารมาใช้ในองค์กร (สุนิษา ทวิชสังข์, 2548: 1)

การปรับเปลี่ยนแนวคิด กระบวนการ และวิธีการทำงานได้ส่งผลให้ระบบราชการไทยต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการใหม่ในการบริหาร โดยมีการปรับปรุงการบริการภาครัฐและการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ต้องปฏิรูปก็เนื่องมาจากปัญหาของระบบราชการไทยที่มีการสั่งสมมาอย่างยาวนาน อาทิเช่น ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ปัญหาเรื่องขนาดขององค์กรที่ใหญ่โต มีความซับซ้อน ผนวกกับจำนวนบุคลากรที่มีมาก และมีวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่ทันสมัย ส่งผลให้ระบบการบริหารไม่คล่องตัว การทำงานล่าช้าเพราะต้องยึดติดอยู่กับกฎระเบียบที่มากเกินไป ตลอดจนขนาดเครื่องมือและเทคนิคบริหารที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังมีสาเหตุจากภายนอกประเทศที่เป็นปัจจัยผลักดันให้ประเทศไทยต้องพัฒนาและปรับเปลี่ยนระบบราชการ นั่นก็คือกระแสโลกาภิวัตน์ และความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้บุคคลสามารถสื่อสารกันได้รวดเร็วขึ้น จึงทำให้สังคมปัจจุบันเป็นสังคมแห่งยุคข้อมูลข่าวสาร ดังนั้น ระบบราชการไทย จึงต้องมีการปรับปรุง

และเปลี่ยนแปลงการบริหารให้สอดคล้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (อริยา อาจละสุทธิ, 2551: 1)

บุคคลเป็นกลไกที่สำคัญที่จะนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม อย่างไรก็ตามในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีคุณภาพแล้ว การปรับโครงสร้างขององค์การให้มีขนาดพอเหมาะ เล็ก กระทัดรัดหรือจิวแต่แจ้ว กำลังเป็นสิ่งที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสนใจมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เพราะกิจกรรมทุกอย่างมีการแข่งขันเร่งรีบและต้องตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการได้ด้วย จึงเป็นเหตุให้รัฐบาลได้ตระหนักและหันมาให้ความสำคัญกับการปฏิรูปโครงสร้างระบบราชการ นับตั้งแต่ปี 2523 เป็นต้นมาประเทศต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูประบบราชการกันมาก โดยเร่งรัดการปฏิรูประบบราชการให้ทันสมัยเพื่อให้งานด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศประสบความสำเร็จ (พิทยา บวรวัฒนา, 2538: 9)

มาตรการปรับปรุงระบบราชการของรัฐบาล มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อปรับสัดส่วนและลดขนาดกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดเล็ก กระทัดรัด แต่มีประสิทธิภาพสูง โดยกำหนดให้ลดขนาดกำลังคนภาครัฐร้อยละ 10 ภายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และร้อยละ 20 ภายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ลดกำลังคนภาคราชการให้ได้ร้อยละ 10 ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2550-2554) โดยมุ่งให้ข้าราชการออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุ เพราะจะเป็นมาตรการหนึ่งที่จะทำให้ภาคราชการสามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้ข้อจำกัดของการเพิ่มอัตราค่าจ้าง จุดมุ่งหมายของการออกจากราชการ ก่อนเกษียณอายุราชการนั้น เพื่อให้ผู้สูงอายุได้มีโอกาสพักผ่อนแล้วยังเป็นการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้และสมรรถภาพสูง ได้มีโอกาสก้าวหน้าและภาครัฐเองได้มีโอกาสปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการสรรหาคนใหม่ที่มีสมรรถภาพที่ดีกว่ามาทำหน้าที่แทน ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาครัฐมีพลังในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย การเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดจึงให้เป็นความสมัครใจและความประสงค์ร่วมกันของข้าราชการและสิทธิของทางราชการที่จะพิจารณาให้เข้าร่วม โครงการนี้เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ และไม่ทำให้งานราชการเสียหาย โดยจะไม่บรรจุผู้ที่ออกจากราชการตามโครงการนี้กลับเข้ารับราชการหรือเป็นพนักงานประจำในหน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นการรักษาสมดุลระหว่างการจูงใจให้ข้าราชการมีทางเลือกที่ดีกับความเป็นไปได้ทางงบประมาณแผ่นดิน โดยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการลาออกเพื่อการเข้าร่วมโครงการให้มีความคุ้มค่าสูงสุดในการใช้งบประมาณ ซึ่งขณะนี้การปฏิรูประบบราชการถือว่าประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาพื้นที่ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษาของเยาวชนในระดับบัณฑิตศึกษา มหาบัณฑิต และคณาจารย์บัณฑิต และบริการวิชาการ ให้กับชุมชนและท้องถิ่น ดังนั้นจำเป็นจะต้องมีบุคลากรหลายสาขาเข้ามาทำหน้าที่ในมหาวิทยาลัย จาก การมองว่าบุคลากรสามารถพัฒนาและสร้างศักยภาพด้านความรู้ และประสบการณ์ โดยมหาวิทยาลัยมีการ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับได้รับการศึกษา ฝึกอบรม และเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตั้งอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประชากรที่มีความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม และเกิดสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่และเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมานาน

จากการศึกษาวิจัยในหลาย ๆ เรื่องที่ศึกษาความคิดเห็นบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ การศึกษา ความคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ด้านความมั่นคงของ มนุษย์ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยและ สภาพแวดล้อมสูงกว่าด้านอื่น ๆ และมีความมั่นคงด้านสวัสดิภาพความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินต่ำที่สุด และเห็นว่าสิ่งที่เสริมสร้างความมั่นคงของอาจารย์ ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน ควรมี ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ 2) ควรจัดที่พักอาศัยให้เหมาะสม เพียงพอและเป็นธรรม 3) ควรสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายและการปฏิบัติตนกับคนต่างศาสนา 4) มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญครองอาจารย์โดยให้มีอุปกรณ์ ระบบและ มาตรการที่มีประสิทธิภาพเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ความไม่สงบ (อาซัน ดงนะเต็งและ คณะ, 2553) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ สำนักงานทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง และต่ำ มีความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ และแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความ ผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (จุลทิพร ชัยมา, 2550) การศึกษาธรรมาภิบาลในการ บริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนะของหัวหน้างานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต หาดใหญ่พบว่าหัวหน้างานมีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์โดยภาพ รวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และหลักคุณธรรมอยู่ในระดับปานกลาง หัวหน้างานที่มีอายุแตกต่างกันเห็นว่าการบริหารงานตามหลักนิติธรรมแตกต่างกัน ส่วนด้านหลักความ รับผิดชอบ หลักความคุ้มค่าและหลักคุณธรรมมีความแตกต่างกันตามสถานภาพ คุณวุฒิการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งบริหารที่ระดับนัยสำคัญ .05 สำหรับด้านหลักการมีส่วนร่วมและ หลักคุณธรรม แตกต่างกันตามหน่วยงานที่สังกัด ส่วนด้านการบริหารตามหลักความคุ้มค่าแตกต่าง

กันตามตำแหน่งบริหารที่ระดับนัยสำคัญ .01 และหัวหน้างานต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงกฎระเบียบ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงานและให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกระดับ (นิศากร ช่างสุวรรณ, 2551) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่าด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน และด้านการบริหารบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (อิสราภรณ์ รัตนคช, 2551) และพบว่าข้าราชการก่อนเกษียณมีความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการเตรียมตัวก่อนเกษียณอายุราชการ ต้องการได้รับการอำนวยความสะดวกและการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ จากมหาวิทยาลัย และความต้องการสวัสดิการด้านต่างๆ สำหรับข้าราชการที่เตรียมการเกษียณอายุอยู่ในระดับมากตามลำดับ โดยต้องการความรู้ในการเตรียมตัวด้านร่างกายและจิตใจอยู่ในระดับมาก แต่ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง (ศิริวรรณ เรืองกุล, 2551) การศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะทรัพยากรธรรมชาติพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนคณะทรัพยากรธรรมชาติมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง 2 ด้านคือ ด้านสภาพงาน และด้านภาวะผู้นำ ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว และด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยทางด้านสถานภาพการทำงาน รายได้ และสังกัดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในคณะทรัพยากรธรรมชาติพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และบุคลากรสายสนับสนุนคณะทรัพยากรธรรมชาติต้องการให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยจัดอย่างต่อเนื่อง ต้องการให้มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสมและต้องการให้ช่วยเหลือด้านค่าตอบแทนเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร (ขวัญฤทัย เดชอุดม, 2552)

เมื่อภาครัฐได้มีโครงการการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต : เกษียณอายุก่อนกำหนดขึ้นข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เข้าร่วมโครงการดังกล่าว มีรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนข้าราชการผู้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ / จำนวน (คน)						รวม
	2543	2544	2545	2547	2552	2553	
สายวิชาการ	7	14	20	22	4	1	68
สายสนับสนุน	16	8	27	69	33	24	177
รวม	23	22	47	91	37	25	245

ตาราง 2 แสดงจำนวนข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ / จำนวน (คน)						รวม
	2543	2544	2545	2547	2552	2553	
สายวิชาการ	2	5	9	6	2	2	26
สายสนับสนุน	2	1	1	16	6	1	27
รวม	4	6	10	22	8	3	53

จากข้อมูลข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งสังกัดหน่วยงานสนับสนุนด้านการบริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการทำงานและปัจจัยเชิงสาเหตุในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อเป็นข้อมูลรายงานให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้รับทราบและนำไปใช้วางแผนและกำหนดนโยบายพัฒนากำลังคนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการต่อสภาพการทำงานในขณะที่ยังรับราชการใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และปัจจัยเชิงสาเหตุในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานขณะที่รับราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และปัจจัยเชิงสาเหตุในการเข้าร่วม โครงการเกษียณ ก่อนกำหนดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

3. เพื่อทราบข้อเสนอแนะของข้าราชการต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณก่อน กำหนด

3. ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษามี 3 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ข้าราชการที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปและมีอายุราชการ 25 ปี ขึ้นไป

2.2 ข้าราชการที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปและมีอายุราชการไม่ถึง 25 ปี

2.3 ข้าราชการที่มีอายุไม่ถึง 50 ปี ขึ้นไปและมีอายุราชการ 25 ปี ขึ้นไป

3. ขอบเขตเนื้อหา เกี่ยวกับผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณก่อนกำหนด ของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยได้กำหนด 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัย ด้านบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อ การตัดสินใจเข้าร่วม โครงการเกษียณก่อนกำหนดของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ทั้งนี้ได้ กำหนดกรอบการศึกษาในปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น ตัวแปรต้น

การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด หมายถึง ลักษณะที่ข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ทั้งนี้ได้ กำหนดกรอบการศึกษาเป็น ระดับความคิดเห็นในประเด็นเหตุผลในการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งเป็น ตัวแปรตาม

โครงการเกษียณก่อนกำหนด หมายถึง โครงการที่ภาครัฐจัดทำขึ้นเพื่อจูงใจให้ข้าราชการ ออกจากราชการก่อนการเกษียณอายุราชการปกติ เพื่อที่จะลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูประบบราชการ

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี หมายถึง สถาบันการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาพื้นที่ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการศึกษาของเยาวชนในระดับบัณฑิตศึกษา มหาบัณฑิต และคุณวุฒิบัณฑิต และบริการวิชาการให้กับชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งจัดตั้งขึ้นในจังหวัดปัตตานี

บำเหน็จ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายครั้งเดียว

บำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมาซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน

ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ปัจจัยสภาพส่วนบุคคลของข้าราชการประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ศาสนา รายได้/เดือน หนี้สิน ประเภทหนี้สิน และสุขภาพ

ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่ง คณะ/หน่วยงาน ระยะเวลารับราชการ

สายวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

สายสนับสนุน หมายถึง ตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ งานบริหารและธุรการ เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป บุคลากร นักวิชาการศึกษา นิติกร ฯลฯ

กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ เป็นการแบ่งตามลักษณะงานของคณะที่มีการผลิตบัณฑิตทางสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและชีวภาพ ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

กลุ่มสาขาศึกษาศาสตร์ เป็นการแบ่งตามลักษณะงานของคณะที่มีการผลิตบัณฑิตทางสาขาศึกษาศาสตร์ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์

กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นการแบ่งตามลักษณะงานของคณะที่มีการผลิตบัณฑิตทางสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แก่ วิทยาลัยอิสลามศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาการสื่อสาร

กลุ่มสนับสนุนวิชาการ เป็นการแบ่งตามลักษณะงานสนับสนุนการผลิตบัณฑิต ได้แก่ สถาบันวัฒนธรรมศึกษากัลยาณิวัฒนา สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง และสำนักวิทยบริการ

กลุ่มสนับสนุนบริหาร เป็นการแบ่งตามลักษณะงานสนับสนุนการบริหาร ได้แก่ สำนักงานอธิการบดีวิทยาเขตปัตตานี

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง วิธีการดำเนินงานของผู้บริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา การได้รับการเอาใจใส่และไม่มีความขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ร่วมงานและการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานพึงได้รับครอบคลุมเงินเดือน เงินพิเศษอื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ในรูปของสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น วัสดุที่จำเป็นในการทำงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในชีวิต องค์การมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอาชีพทำให้มีความมั่นคงในอนาคตการทำงาน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบข้อมูลความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานในขณะที่รับราชการ ปึงจัยเชิงสาเหตุในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดและข้อเสนอแนะของข้าราชการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด
2. เป็นข้อมูลสำหรับรายงานต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายพัฒนากำลังคน การส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพต่อไป