

สถานภาพของข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย สาย ก.*

1. ผลของการศึกษา

ภายหลังจากที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้นำระบบจำแนกวิทยฐานะ (academic rank classification) มาใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ตลอดจนการที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้ตอบข้อหารือเรื่องการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้ทำให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิและผลประโยชน์อันพึงได้ของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. หลายประการ ได้แก่ :

1.1 อัตราเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าเดิม

1.2 การเลื่อนระดับตำแหน่งและเงินเดือนของตำแหน่งทางวิชาการในระบบปัจจุบันมีการติดขัด

1.3 โอกาสที่จะได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเสียเปรียบข้าราชการพลเรือนสามัญและข้าราชการประเภทอื่น

1.4 เสียสิทธิและผลประโยชน์บางประการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

1.5 ขาดหลักการสำคัญในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

สำหรับในข้อ 1.1 นั้น ได้มีการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต้นของตำแหน่งต่าง ๆ ในระบบปัจจุบันต่ำกว่าในระบบเดิม กล่าวคือ

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในระบบปัจจุบันขั้นต้นได้รับเงินเดือนระดับ 5 ขั้น 4,245 บาท เทียบเท่ากับตำแหน่งหัวหน้าแผนกเล็กที่มีความรับผิดชอบไม่สูงนัก ซึ่งต่ำกว่า

* กลุ่มศึกษาสถานภาพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ก. ประกอบด้วย สมนึก แกงเจริญ อดิษฐ์ วรเทพพิพัฒน์ นิตย์ สัมมาพันธ์ นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ และ สุวดี ปากพจน์

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในระบบเดิม ที่มีอัตราเงินเดือนชั้นเอกเทียบเท่าตำแหน่งหัวหน้ากอง ซึ่งได้แก่ระดับ 6 ชั้น 5,945 บาท ในระบบปัจจุบัน

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ในระบบปัจจุบันขั้นต้นได้รับเงินเดือนระดับ 6 ชั้น 5,945 บาท เทียบเท่าตำแหน่งหัวหน้ากองหรือหัวหน้าแผนกใหญ่ ซึ่งต่ำกว่าตำแหน่งรองศาสตราจารย์ในระบบเดิมที่มีอัตราเงินเดือนชั้นพิเศษ เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองได้แก่ระดับ 7 ชั้น 7,265 บาท

ตำแหน่งศาสตราจารย์ ในระบบปัจจุบันขั้นต้นได้รับเงินเดือนระดับ 7 ชั้น 7,265 บาท เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าฝ่าย ซึ่งต่ำกว่าตำแหน่งศาสตราจารย์ในระบบเดิมที่มีอัตราเงินเดือนชั้นพิเศษ ซึ่งได้แก่ ระดับ 9 ชั้น 8,885 บาท เทียบเท่าตำแหน่งรองอธิบดีในระบบปัจจุบัน

การเปรียบเทียบฐานะตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ก่อนและหลังการปรับสู่ระบบจำแนกวิทยฐานะ (academic rank classification) ปรากฏรายละเอียดตามภาคผนวก 1

สำหรับในข้อ 1.2 จะเห็นได้ว่า การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการในระบบเดิมไม่มีการติดชั้น กล่าวคือ เลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ ตรี โท เอก และพิเศษ ได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไป ในปัจจุบันได้นำเอาระบบจำแนกวิทยฐานะ (academic rank classification) และการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีกหนึ่งระดับ (efficiency bar) ตามกฎทบวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2521) มาใช้กับตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีเงินเดือนติดชั้น นอกจากนี้มาตรฐานที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งดังกล่าว ยังไม่มีมาตรฐานทางวิชาการที่แน่นอนและเป็นมาตรฐานอันเดียวกัน

การเลื่อนระดับตำแหน่งในระบบปัจจุบัน จึงเป็นไปได้โดยยากเมื่อเปรียบเทียบกับระบบเดิม

1.3 โอกาสในการปรับเงินเดือนเนื่องจากได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต้นของตำแหน่งมีน้อย เพราะมีกติกาให้ปรับเงินเดือนอยู่ 3 ช่วง (ผศ. รศ. ศ.) และในแต่ละช่วงกำหนดเงินเดือนขั้นต้นไว้ต่ำ เป็นเหตุให้บุคคลผู้มีวุฒิปริญญาต่างๆ ที่บรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์ มีโอกาสได้รับเงินเดือนน้อยกว่าผู้มีวุฒิต่างๆ ที่เข้ารับราชการในระบบข้าราชการพลเรือนสามัญในวันเดียวกัน และได้รับเงินเดือนปีละหนึ่งขั้นเท่ากัน

ปรากฏรายละเอียดตามภาคผนวก 2 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์จนถึงศาสตราจารย์ จะเสียเปรียบข้าราชการพลเรือนสามัญ 3 - 4 ขั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ชั้น 7,265 บาท ขึ้นไป จะไม่มีโอกาสปรับขึ้นเงินเดือนต่อไปได้เลย ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนสามัญยังมีโอกาสปรับอีกถึง 6 ขั้น ยิ่งกว่านั้นสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่แล้ว ก่อนประกาศใช้ระบบวิทยฐานะและเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งถัดไป จะไม่มีโอกาสได้ปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น

อนึ่ง ระดับเงินเดือนสูงสุดของระบบ ก.ม. ในปัจจุบันยังต่ำกว่าระบบ ก.พ. กล่าวคือในระบบ ก.ม. ตำแหน่งศาสตราจารย์จะมีอัตราเงินเดือนสูงสุดเพียงระดับ 10 ในขณะที่ระดับ 11 อันได้แก่ตำแหน่งปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า

สำหรับในข้อ 1.4 ตามหนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม. 0202/23813 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2522 นั้น ไม่ให้นับเวลาที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปฝึกอบรมมาคำนวณรวมเป็นเวลาเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ จึงมีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ต้องเสียสิทธิและผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้

ส่วนในข้อ 1.5 นั้น เนื่องจากผลของข้อ 1.4 กล่าวถึงการไม่นับเวลาดังกล่าวให้รวมเป็นเวลาเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการขัดกับนโยบายในการพัฒนาข้าราชการซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 12 (3) แห่งพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2518 และไม่สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2517 และนอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520-2524 อีกด้วย

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ระยะสั้น

2.1.1 การปรับระดับเงินเดือนของตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก.

ทำการปรับระดับเงินเดือนของตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ทุกตำแหน่ง โดยให้ขั้นเริ่มต้นและสูงสุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งระดับ กล่าวคือ

| ตำแหน่ง | ระดับในปัจจุบัน | ระดับที่เสนอแนะ |
|--------------------|-----------------|-----------------|
| อาจารย์ | 3-6 (7) | 3-7 |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 5-7 (8) | 6-8 |
| รองศาสตราจารย์ | 6-8 (9) | 7-9 |
| ศาสตราจารย์ | 7-9 (10) | 8-10 (11) |

โดยวิธียกเลิกกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ข้อ 15 และใส่ระดับเงินเดือนที่เสนอแนะแทน รวมทั้งให้ยกเลิกกฎทบวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2521) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีกหนึ่งระดับ กล่าวคือ ยกเลิกการประเมินพิเศษ (efficiency bar) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ทุกตำแหน่งสามารถเลื่อนระดับเงินเดือนได้ถึงระดับสูงสุดของแต่ละตำแหน่งได้ และสำหรับตำแหน่งศาสตราจารย์ระดับ 10 ให้สามารถเลื่อนระดับเงินเดือนขึ้นเป็นระดับ 11 ได้ โดยวิธีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standard) ที่มีลักษณะภาวะวิสัย (objective) ที่สามารถวัดได้ (measurable) และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของการบริหารมหาวิทยาลัยไทย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างระดับเงินเดือนสูงสุดของระบบ ก.ม. และระบบ ก.พ.

ทั้งนี้ ให้มีบทเฉพาะกาลในการปรับระดับเงินเดือนตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในระบบ²

2.1.2 การมอบอำนาจให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยมากขึ้น

ก.ม. ควรมอบอำนาจให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยให้สามารถบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยได้ทุกตำแหน่ง โดยให้ ก.ม. ทำหน้าที่ในการออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการให้เป็นมาตรฐานกลางไว้ แล้วให้ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคล

อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยที่ได้รับมอบอำนาจมากขึ้น ย่อมต้องการหน่วยงานรองรับที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสมควรที่จะยกฐานะหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีฐานะเป็นเพียงแผนกให้มีฐานะเป็นกอง โดยเพิ่มอัตราราชการและการจัดแบ่งส่วนงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2.1.3 การพิจารณาสีทธิและผลประโยชน์รวมทั้งการพัฒนาข้าราชการ

ให้ยกเลิกหนังสือทบทวงมหาวิทยาลัยที่ ทม. 0202/253813 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2522 ซึ่งเป็นสาเหตุให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ต้องเสียสิทธิและผลประโยชน์ในการนับเวลาเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมทั้งให้ ก.ม. พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยทั้งสาย ก. สาย ข. และสาย ค. โดยเร่งด่วน

2.2 ระยะยาว

2.2.1 การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง การประเมินผลงานทางวิชาการและกระบวนการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

ในปัจจุบันแม้ ก.ม. จะกำหนดมาตรฐานกลางไว้สำหรับเป็นแนวทางปฏิบัติของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากมาตรฐานกลางดังกล่าวมีลักษณะกว้าง ๆ ยังไม่รัดกุม ด้านคุณภาพของผลงานทางวิชาการ มีการประเมินในลักษณะที่เป็นอัตวิสัย (subjective) มาก จึงทำให้เกิดข้อยุ่งยากและมีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ เช่น มหาวิทยาลัยต่าง ๆ มักจะกำหนดมาตรฐานของตนเพิ่มเติม ผลก็คือทำให้การประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แตกต่างกันไปมาก ทำให้เกิดข้อวิพากษ์วิจารณ์กันโดยทั่วไปว่าการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ในแต่ละมหาวิทยาลัยมีความยาก

ง่ายแตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากมาตรฐานหรือเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไม่ชัดเจนและการใช้ดุลยพินิจที่แตกต่างกันของแต่ละมหาวิทยาลัย

จึงสมควรพิจารณาและปรับปรุงมาตรฐานของการประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งในสาย ก. ให้มีมาตรฐานเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน โดยให้ ก.ม. เป็นผู้กำหนดมาตรฐานกลางไว้ให้มีลักษณะชัดเจนและมีลักษณะเป็นภาวะวิสัย (objective) ให้มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งพิจารณาถึงความเป็นไปได้ของเกณฑ์หรือมาตรฐานดังกล่าวโดยคำนึงถึงปัญหาและสภาพการณ์ของประเทศไทยเป็นสำคัญ ทั้งนี้ เพื่อลดความยุ่งยากและความแตกต่างทางด้านการปฏิบัติระหว่าง อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยต่าง ๆ รายละเอียดในข้อเท็จจริงและปัญหาเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวอาจศึกษาได้จากรายงานผลของการวิจัยของคณะทำงานเพื่อศึกษาและวิจัยเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งที่ประชุมอธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้ง

สำหรับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการนั้น ในปัจจุบันการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ อ.ก.ม. เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง ส่วนการแต่งตั้งตำแหน่งศาสตราจารย์นั้น ก.ม. เป็นผู้แต่งตั้ง ข้อเท็จจริงที่มีปรากฏอยู่เสมอก็คือ กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของ ก.ม. ดำเนินไปด้วยความล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะในปัจจุบัน ก.ม. ยังไม่มีองค์กรและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อทำหน้าที่ในด้านการบริหารและธุรการและเลขานุการเป็นของตนเอง ก.ม. ยังต้องอาศัยกำลังเจ้าหน้าที่จากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นส่วนใหญ่ โดยปกติเจ้าหน้าที่เหล่านี้มีภาระหน้าที่ประจำที่จะต้องปฏิบัติมากอยู่แล้ว จึงเป็นการยากสำหรับเจ้าหน้าที่ของทบวงฯ ที่จะปฏิบัติหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวกับ ก.ม. ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความรวดเร็ว เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของ ก.ม. ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สามารถอุทิศเวลาให้แก่ ก.ม. ได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับขั้นตอนต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นบางประการของ ก.พ. ที่อนุโลมมาใช้กับ ก.ม. ด้วยแล้ว ยังมีส่วนทำให้กระบวนการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของ ก.ม. ดำเนินไปด้วยความล่าช้าโดยไม่จำเป็นยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ระบบการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั้งของ ก.ม. และ อ.ก.ม. ยังมีได้มีหลักประกันอย่างเพียงพอว่า ผู้ถูกประเมินจะได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรม และจากผู้ประเมินที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งนี้ เนื่องจากเกณฑ์ในการประเมินผลงานด้านคุณภาพ ยังมีลักษณะอัตวิสัยประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่งการแต่งตั้งผู้ประเมินหรือแม่เฒ่ารายชื่อผู้ประเมิน ในสาขาวิชาต่างๆ ทางราชการก็ถือเป็นความลับ ยิ่งกว่านั้นในทางปฏิบัติโดยทั่วไป ก.ม. มักจะแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานทางวิชาการจากอาจารย์มหาวิทยาลัยต่างๆ

เพื่อผู้อ่านคลายปัญหาดังกล่าว เห็นสมควรมอบอำนาจให้ อ.ก.ม. เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ นอกเหนือไปจากตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ซึ่ง อ.ก.ม. เป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งเองอยู่แล้ว โดย ก.ม. เป็นผู้ดำเนินการกำหนดมาตรฐานกลางที่มีลักษณะภาวะวิสัยและเป็นไปได้ตามสภาพการณ์ของประเทศไทย กับคอยควบคุมดูแลให้ อ.ก.ม. ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว

นอกจากนี้ เพื่อแก้ปัญหาเรื่องคุณสมบัติของผู้ประเมิน บัญชีรายชื่อและคุณสมบัติของผู้ประเมินประจำสาขาวิชาการต่างๆ ควรเปิดเผยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบและเป็นรายชื่อที่ยอมรับกันในบรรดานักวิชาการสาขานั้น แม้การแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานในแต่ละครั้งจะยังถือเป็นความลับก็ตาม

2.2.2 การจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการ ก.ม.

เพื่อที่จะทำการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น จึงเห็นสมควรให้มีการพิจารณาและจัดตั้ง "สำนักงานเลขาธิการ ก.ม." ขึ้น เพื่อทำหน้าที่พัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาปรับปรุง เปลี่ยนแปลง กำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุน ให้การปฏิบัติราชการ ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากในปัจจุบันทบวงมหาวิทยาลัยมีภาระกิจมากมายทางด้านการจัดการอุดมศึกษา ทั้งในส่วนมหาวิทยาลัยของรัฐและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของระบบราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยจึงน่าจะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ ด้วยการจัดตั้งสำนักงานเลขาธิการ ก.ม. สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และจัดการบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบของกรรมการ ซึ่งจะมาจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง และเป็นโดยตำแหน่งจำนวนหนึ่ง การจัดแบ่งงานในหน่วยงานดังกล่าวให้เป็นที่ไปตามความจำเป็นและความเหมาะสมเพื่อให้สามารถดำเนินภารกิจดังกล่าวข้างต้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

2.2.3 การจัดร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

สมควรให้มีการพิจารณาและจัดร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ขึ้นใช้ใหม่แทนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวมีเพียง 5 มาตรา นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลของ ก.ม. โดยการนำเอากฎและระเบียบต่าง ๆ ที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้โดยอนุโลม ทำให้ไม่มีความคล่องตัวและขาดเอกภาพในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ นอกจากจะมีหลักการและเหตุผลที่สำคัญเพื่อให้มีพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยฉบับที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นเป็นของตนเองแล้ว ยังเป็นการส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอีกด้วย

2.2.4 การยกเลิกระดับเงินเดือน (ซี)

ในระยะยาว ควรพิจารณาหาทางยกเลิกระดับเงินเดือนของตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ทุกตำแหน่งเสีย โดยให้เหลือแต่เพียงอัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของแต่ละตำแหน่งตามบัญชีหมายเลข 2 กล่าวคือ

| ตำแหน่ง | อัตราเงินเดือน (ตามบัญชี 2) |
|--------------------|-----------------------------|
| อาจารย์ | 2,385 - 11,225 |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 5,945 - 12,265 |
| รองศาสตราจารย์ | 7,265 - 13,365 |
| ศาสตราจารย์ | 8,045 - 15,225 |

อนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งต่างๆ ตามโครงสร้างของอัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงดังกล่าว ได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นสมควรให้ อ.ก.ม. เป็นผู้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (performance standard) ซึ่งมีลักษณะภาวะวิสัย (objective) ไว้เป็นแนวทางปฏิบัติด้วย

แสดงการเปรียบเทียบฐานะตำแหน่งทางวิชาการก่อนและหลังการปรับสู่
ระบบจําแนกวิทยฐานะ (academic rank classification)

| ชั้นเดิม | ระดับตำแหน่ง ในปัจจุบัน | ตำแหน่งในการบริหารงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ | ฐานะตำแหน่งทางวิชาการ | | | |
|--------------|----------------------------|---|-----------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| | | | เดิม | ปัจจุบัน | | |
| พิเศษ เอก | 11 | ปลัดกระทรวง | ศาสตราจารย์ | | | |
| | 10 | อธิบดี | | | | |
| | 9 | รองอธิบดี | | | | |
| | 8 | ผู้อำนวยการกอง | | | | |
| | 7 | ผู้อำนวยการกอง | | | รองศาสตราจารย์ | ศาสตราจารย์ |
| | 6 | หัวหน้ากองหรือหัวหน้าแผนกใหญ่ | | | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | รองศาสตราจารย์ |
| โท | 5 | หัวหน้าแผนกเล็ก | อาจารย์ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | |
| | 4 | หัวหน้าแผนกเล็ก | | | | |
| ตรี | 3 | ประจำแผนก | อาจารย์ | อาจารย์ | | |

หมายเหตุ (1) คัดแปลงจาก ปฐม มณีโรจน์, "อาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : ปัญหา ภาวะ
กดดัน และทางเลือก," พัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 18 เล่มที่ 3 (กรกฎาคม) 2521 หน้า 566

(2) การเปรียบเทียบกระทำเมื่อ มกราคม 2522

ภาคผนวก 2
แสดงการเปรียบเทียบจำนวนที่ใช้เพื่อเลื่อนเบญจศับ 10 ชั้น 10,745 บาท สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
ปัจจุบัน และระดับ 11 ชั้น 10,745 บาท สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมทั้งจำนวนชนบทมีโอกาสปรับ

| ประเภท | ผู้ได้รับปริญญาตรี | | ผู้ได้รับปริญญาโท | | ผู้ได้รับปริญญาเอก | |
|--|--------------------|--------------------------------------|-------------------|------------------|--------------------|-----------------------------------|
| | ระดับ 3-6 | ระดับ 3-10 ชน 10,745) 11 | ระดับ 3 (4)-6 | ระดับ 3 (4)-7 | ระดับ 4-6 | ระดับ 4-11 (10ชน 10,745) |
| ข้าราชการพลเรือน | ปรับ ชน | ปรับ ชน | ปรับ ชน | ปรับ ชน | ปรับ ชน | ปรับ ชน |
| | 6 11 | 8 13 10 19 | 5 7 | 7 9 | 4 5 | 4 5 7 12 |
| สามัญ | ปรับ ชน | ปรับ ชน | ปรับ ชน | ปรับ ชน | ปรับ ชน | ปรับ ชน |
| | 9 8 11 10 13 16 | 7 5 9 7 11 13 | 3 4 | 3 4 | 5 5 | 7 12 |
| ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ปัจจุบัน) | 9 8 11 10 19 10 | 6 8 8 16 8 | 14 3 | 6 5 14 5 | | |

หมายเหตุ (1) ถือว่าข้าราชการที่เปรียบเทียบกันได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามปกติคณะ 1 ชั้น

(2) เปรียบเทียบการมีโอกาสดูเลื่อนระดับ โดยเร็วที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ตามที่แต่ละระบบกำหนดไว้ โดยถือเงินเดือนชน 10,745 บาท สูงสุดที่จะเปรียบเทียบ

(3) กรมราชทัณฑ์ได้มีหนังสือเวียนที่ ทม. 0202/ว.4 ลงวันที่ 21 กันยายน 2522 กำหนดการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้ตกลงเพียงไม่เกิน 4 ชั้น ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2523 เป็นต้นไป

บัญชีเงินเดือนข้าราชการพลเรือน บัญชี 2

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|----------|--|--|--|
| 20 | 3045 | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | 2865 | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | 2685 | | | | | | | | | | | | | |
| 17 | 2505 | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 2385 | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | 2265 | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | 2145 | 4025 | 4925 | 6245 | 8045 | | | | | | | | | |
| 13 | 2025 | 3805 | 4685 | 5945 | 7625 | 10745 | | | | | | | | |
| 12 | 1905 | 3585 | 4465 | 5645 | 7265 | 10285 | | | | | | | | |
| 11 | 1785 | 3405 | 4245 | 5405 | 6905 | 9785 | | | | | | | | |
| 10 | 1685 | 3225 | 4025 | 5165 | 6545 | 9305 | 11225 | 12265 | 13365 | 14565 | | | | |
| 9 | 1610 | 3045 | 3805 | 4925 | 6245 | 8885 | 10745 | 11745 | 12815 | 13965 | 16225 | | | |
| 8 | 1535 | 2865 | 3585 | 4685 | 5945 | 8465 | 10265 | 11225 | 12265 | 13365 | 14565 | | | |
| 7 | 1460 | 2685 | 3405 | 4465 | 5645 | 8045 | 9785 | 10745 | 11745 | 12815 | 13965 | | | |
| 6 | 1395 | 2505 | 3225 | 4245 | 5405 | 7625 | 9305 | 10265 | 11225 | 12265 | 13365 | | | |
| 5 | 1330 | 2385 | 3045 | 4025 | 5165 | 7265 | 8885 | 9785 | 10745 | 11745 | 12815 | | | |
| 4 | 1265 | 2265 | 2865 | 3805 | 4925 | 6905 | 8465 | 9305 | 10265 | 11225 | 12265 | | | |
| 3 | 1200 | 2145 | 2685 | 3585 | 4685 | 6545 | 8045 | 8885 | 9785 | 10745 | 11745 | | | |
| 2 | 1140 | 2025 | 2505 | 3405 | 4465 | 6245 | 7625 | 8465 | 9305 | 10265 | 11225 | | | |
| 1 | 1080 | 1905 | 2385 | 3225 | 4245 | 5945 | 7265 | 8045 | 8885 | 9785 | 10745 | | | |
| ขั้น | ระดับ 1 | ระดับ 2 | ระดับ 3 | ระดับ 4 | ระดับ 5 | ระดับ 6 | ระดับ 7 | ระดับ 8 | ระดับ 9 | ระดับ 10 | ระดับ 11 | | | |

เบ็งจรรด

1. เฉลิม ศรีผดุง. "ก.พ. กับการพัฒนาข้าราชการ", *ทีละทีกรรบรอบ 50 ปี แห่งการใช้กฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน*, พระนคร : โรงพิมพ์อักษรสารพิมพ์, 2522 หน้า 78
2. รายละเอียดของบทเฉพาะกาลดังกล่าวจะศึกษาได้จากรายงานของกลุ่มทำงาน เพื่อศึกษาเรื่องระดับเงินเดือนของอาจารย์มหาวิทยาลัย เรื่อง *ระดับเงินเดือนของอาจารย์มหาวิทยาลัย* ซึ่งกลุ่มทำงานฯ ได้เสนออธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ตามบันทึกที่ ท.ม. 1504 ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2522 ต่อมาได้ลงพิมพ์ใน *พัฒน์บริหารศาสตร์* ปีที่ 19 ฉบับที่ 2 (เมษายน) 2522 โดยใช้ชื่อว่า "การวิเคราะห์สถานภาพของตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก." ในคอลัมน์สารานุกรม หน้า 252 - 278.

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในระบบเดิม ที่มีอัตราเงินเดือนชั้นเอกเทียบเท่าตำแหน่งหัวหน้ากอง ซึ่งได้แก่ระดับ 6 ชั้น 5,945 บาท ในระบบปัจจุบัน

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ในระบบปัจจุบันขั้นต้นได้รับเงินเดือนระดับ 6 ชั้น 5,945 บาท เทียบเท่าตำแหน่งหัวหน้ากองหรือหัวหน้าแผนกใหญ่ ซึ่งต่ำกว่าตำแหน่งรองศาสตราจารย์ในระบบเดิมที่มีอัตราเงินเดือนชั้นพิเศษ เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองได้แก่ระดับ 7 ชั้น 7,265 บาท

ตำแหน่งศาสตราจารย์ ในระบบปัจจุบันขั้นต้นได้รับเงินเดือนระดับ 7 ชั้น 7,265 บาท เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าฝ่าย ซึ่งต่ำกว่าตำแหน่งศาสตราจารย์ในระบบเดิมที่มีอัตราเงินเดือนชั้นพิเศษ ซึ่งได้แก่ ระดับ 9 ชั้น 8,885 บาท เทียบเท่าตำแหน่งรองอธิบดีในระบบปัจจุบัน

การเปรียบเทียบฐานะตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ก่อนและหลังการปรับระบบจำแนกวิทยฐานะ (academic rank classification) ปรากฏรายละเอียดตามภาคผนวก 1

สำหรับในข้อ 1.2 จะเห็นได้ว่า การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการในระบบเดิมไม่มีการติดชั้น กล่าวคือ เลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ ตรี โท เอก และพิเศษ ได้ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ มีอัตราเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นไป ในปัจจุบันได้นำเอาระบบจำแนกวิทยฐานะ (academic rank classification) และการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีกหนึ่งระดับ (efficiency bar) ตามกฎบวงจรมัธยมศึกษา (พ.ศ. 2521) มาใช้กับตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีเงินเดือนติดชั้น นอกจากนี้มาตรฐานที่ใช้ในการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งดังกล่าว ยังไม่มีมาตรฐานทางวิชาการที่แน่นอนและเป็นมาตรฐานอันเดียวกัน

การเลื่อนระดับตำแหน่งในระบบปัจจุบัน จึงเป็นไปได้โดยยากเมื่อเปรียบเทียบกับระบบเดิม