

สถานภาพของข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัย สาย ข.*

I. ข้อคิดเห็นเบื้องต้นในการศึกษา

สถานภาพของข้าราชการพลเรือนถูกกำหนดโดยปัจจัยสำคัญสามประการ คือ (1) กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่ใช้บังคับสำหรับข้าราชการ (2) การบริหารงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีหน่วยบริหารงานบุคคลกลางทำหน้าที่ควบคุมให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน และ (3) ตัวข้าราชการเอง ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานให้มีปริมาณงาน คุณภาพงานและโอกาสของความก้าวหน้าในการรับราชการได้มากน้อยเพียงไร ทั้งนี้ การศึกษาสถานภาพของข้าราชการที่สมบูรณ์จึงมีอาจจะกระทำได้เพียงจากการศึกษาระเบียบที่ใช้ในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการเท่านั้น จำเป็นจะต้องศึกษาการบริหารงานของหน่วยงาน เช่น การจัดหน่วยงาน การจัดอัตรากำลังและการบริหารงานบุคคลเป็นต้น รวมทั้งศึกษาลักษณะของงาน ปริมาณ และคุณภาพของงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละตำแหน่งในแต่ละสายงานที่เป็นอยู่อีกด้วย กล่าวคือต้องทำการศึกษาในลักษณะของระบบนั่นเอง

นอกจากนี้การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นโดยลักษณะของงาน และในขณะเดียวกันก็มีปัญหาที่สั่งสมมาจากความบกพร่องในการจัดการบริหารงานบุคคลโดยหน่วยบริหารงานบุคคลกลางของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจสรุปได้คือ

* กลุ่มศึกษาสถานภาพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ข. ประกอบด้วย เลขา วลัยไพจิตร จูรี อุตุภรัตน์ ตุภาภรณ์ ศังข์ศรี สุธรรม รังคนโชติ และ วิชัย รูปขำกี

1. ลักษณะงานของมหาวิทยาลัย

หากจะเทียบหน่วยงานระดับเดียวกันกับมหาวิทยาลัย คือ องค์กร ก็ จะ เห็น ได้ ว่า งานของมหาวิทยาลัยต้องการบุคลากรในสายงานต่าง ๆ ที่มีลักษณะกว้างขวางกว่างานของกรมใด กรมหนึ่งโดยทั่วไป กล่าวคือ เฉพาะสายงานวิชาการ มหาวิทยาลัยต้องใช้บุคลากรในรูปของ นักวิชาการที่นอกเหนือจากสายงานอาจารย์มากมายหลายสายงานและหลายตำแหน่ง ทั้งนี้ เป็นไปตามลักษณะของงานวิชาการและแนวความคิดทางด้านการบริหารในเรื่องความสามารถและความชำนาญเฉพาะอย่าง (specialization) ยิ่งมหาวิทยาลัยใดเปิดสอนมากสาขาวิชา สายงานและ ตำแหน่งบุคลากรดังกล่าวก็จะมีมากขึ้นด้วย ดังจะเห็นว่าปัจจุบันมีตำแหน่งต่าง ๆ ในรูปของนักวิชาการในมหาวิทยาลัยมีมากมาย เช่น บรรณารักษ์ นักวิจัย นักแนะแนวการศึกษา นักวิชาการโสตทัศนศึกษา คุรุปฏิบัติการ ทัศนนิเทศ แพทย์ พยาบาล ฯลฯ เป็นต้น แต่ละระดับตำแหน่งเดียวกันนี้ในบางตำแหน่งมักมีปริมาณงานค่อนข้างจำกัด อันมีผลให้มีข้อจำกัดในการขยายระดับตำแหน่ง

2. การจัดหน่วยงานและการจัดการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย

ปัญหาส่วนหนึ่งเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัยเกิดจากการจัดหน่วยงาน การจัดอัตรากำลังและการบริหารงานบุคคลที่เป็นไปอย่างขาดความเหมาะสม และรวมถึงความไม่พร้อมของบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัย คืออาจารย์ที่จะสามารถทำงานที่จำเป็นในหน้าที่ของตนได้ ตัวอย่าง เช่น งานวิจัย งานบริการทางวิชาการอื่น ๆ แก่สังคม งานเป็นที่ปรึกษาและแนะแนวแก่นิสิตและนักศึกษา เป็นต้น จึงทำให้ต้องกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งขึ้นมา รวมทั้งกำหนดหน่วยงานเฉพาะด้านขึ้น

ปรากฏการณ์ของการแก้ไขปัญหาคือความไม่พร้อมของอาจารย์ได้ก่อให้เกิดปัญหาอื่นตามมามากหลายประการ เช่น

2.1 เรื่องการจัดตั้งหน่วยงาน หลายมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งหน่วยงานที่นอกเหนือจากคณะวิชา เช่น หน่วยงานห้องสมุด หน่วยงานวิจัย เป็นต้น พร้อมกับขอตำแหน่งนักวิชาการสำหรับหน่วยงานนั้น ๆ ในขณะที่เดียวกันก็ย้ายตำแหน่งหรือกำหนดตำแหน่งอาจารย์สำหรับประจำในหน่วยงานนั้นด้วย

2.2 เรื่องความสับสนในการปฏิบัติงาน โดยที่หน่วยงานตามที่กล่าวในข้อ

2.1 มีทั้งผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานอาจารย์ (สาย ก.) และผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (สาย ข.) ได้ก่อให้เกิดความสับสนในลักษณะของงานและการปฏิบัติงานบางประการ ทั้งนี้เพราะตามข้อเท็จจริง ผู้ดำรงตำแหน่งสาย ก. และสาย ข. ในหน่วยงานเหล่านี้ แม้จะมีชื่อเรียกตำแหน่งแตกต่างกัน แต่มีปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เช่น ในหน่วยงานห้องสมุด ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานอาจารย์ก็มักมีได้มีงานสอนโดยตรง หากมหาวิทยาลัยนั้นมิได้เปิดสอนสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ โดยคงทำงานส่งเสริมและให้บริการทางวิชาการที่ไม่ต่างกับผู้ดำรงตำแหน่งบรรณารักษ์ หรือยิ่งไปกว่านั้นบางกรณีการปฏิบัติงานจริงยังไม่เป็นไปตามชื่อของสายงานหรือตำแหน่ง เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานอาจารย์ในหน่วยงานวิจัย อาจมิได้ปฏิบัติงานสอนประจำเลย หรือปฏิบัติงานสอนน้อยกว่าผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิจัยบางคนในหน่วยงานเดียวกัน เป็นต้น

3. หน่วยบริหารงานบุคคลกลาง

ลักษณะงานของมหาวิทยาลัยที่มีสายงานต่างๆ มากมาย ทั้งสายงานบริหาร สายงานอาจารย์ สายงานวิชาการอื่นๆ และสายงานธุรการ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลกลางที่มีประสิทธิภาพและเป็นตัวของตัวเอง โดยใช้หลักวิชาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยงานบุคคล (personnel research) แต่ตามข้อเท็จจริงกลับพบว่าได้เกิดปัญหาขึ้นหลายประการอันเนื่องมาจากลักษณะของงานและความไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวของหน่วยบริหารงานบุคคลกลาง คือคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เช่น ปัญหาความสับสนในการใช้ระบบบริหารงานบุคคล ปัญหาการวิเคราะห์และกำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น ดังจะพบว่าได้นำเอาระบบจำแนกวิทยฐานะ (academic rank classification) มาใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสาย ก. (สายงานอาจารย์) ในขณะที่เดียวกันก็พยายามยึดหลักการของระบบจำแนกตำแหน่ง (position classification) มาใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งทางบริหารและธุรการ (สาย ค.) และพยายามนำเอาระบบดังกล่าวทั้ง 2 ระบบ มาผสมกันเพื่อใช้กับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสาย ข. สภาพการณ์นี้เองได้ส่งผลปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมากขึ้น

II. ขอบเขตของการศึกษา

โดยที่สถานการณ์ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องที่สำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่างๆ ซึ่งได้แก่ ลักษณะงาน การจัดหน่วยงาน การบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ตลอดจนตัวข้าราชการเองในลักษณะที่เป็นระบบ ดังนั้น ในการพิจารณาในเรื่องนี้จำเป็นต้องกำหนดขอบเขตและความเข้าใจร่วมกันบางประการ คือ

1. ระยะเวลาที่จะพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง การจัดหน่วยงานและการจัดบริหารงานบุคคลของสถาบัน ฯ และปริมาณและคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสาย ข. เป็นส่วนบุคคล

2. จากบรรดาสายงานทางวิชาการสาขาต่างๆ ที่ ก.ม. กำหนด ซึ่งมีอยู่มากมายนั้น จะทำการพิจารณาเฉพาะสายงานที่มีอยู่ในสถาบัน ฯ ซึ่งในปัจจุบันเพียง 5 สายงานเท่านั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สายงานและ คณะ/สำนักที่สังกัด	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนอัตราแต่ละระดับ							หมายเหตุ
		3	4	5	6	7	8	9	
(1) บรรณารักษ์ (สำนักบรรณสาร ฯ)	13	3	7	3	-	-	-	-	มีอัตราในสาย ก. 13 อัตรา
(2) วิจัย (สำนักวิจัย)	8	1	3	2	1	1	-	-	มีอัตราในสาย ก. 18 อัตรา
(3) แขนงการศึกษา (สำนักงานอธิการ ฯ)	2	1	-	1	-	-	-	-	
(4) พยาบาล (สำนักงานอธิการ ฯ)	2	-	2	-	-	-	-	-	ระดับสูงสุดระดับ 8
(5) โสตทัศนศึกษา (สำนักงานอธิการ ฯ)	3	3	-	-	-	-	-	-	ระดับสูงสุดระดับ 6
รวม	28	8	12	6	1	1	-	-	

3. การศึกษาและวิเคราะห์ จะพิจารณาจาก (1) องค์ประกอบสำหรับการจัดระดับตำแหน่ง (allocation factors) และ (2) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (position specification standard) ของแต่ละสายงาน

4. การศึกษาและเปรียบเทียบ จะกระทำเฉพาะระบบปัจจุบัน โดยยึดหลักการในการเปรียบเทียบดังนี้

(ก) เป็นการเปรียบเทียบสายงานในสังกัดหน่วยบริหารงานบุคคลกลางเดียวกัน ที่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติใกล้เคียงกัน และมีลักษณะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

(ข) หากเป็นการเปรียบเทียบระหว่างสายงานที่ต่างสังกัดหน่วยบริหารงานบุคคลกลาง จะเปรียบเทียบกับสายงานที่มีชื่อตำแหน่งอย่างเดียวกัน หรือมีลักษณะงานเหมือนกัน เช่น สายงาน “วิจัย” (ก.ม.) กับสายงาน “วิจัยสังคมศาสตร์” (ก.พ.) และสายงาน “บรรณารักษ์” (ก.ม.) กับ “สายงานสอน” ของข้าราชการครู (ก.ค.)

5. จะพิจารณาเปรียบเทียบทั้งข้อได้เปรียบและข้อเสียเปรียบระหว่างสายงาน

III. ผลของการศึกษาเฉพาะกรณีของสถาบัน ฯ

การพิจารณาสถานภาพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสาย ข. นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องแยกพิจารณาในแต่ละสายงาน เพราะแต่ละสายงานมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปริมาณและคุณภาพแตกต่างกัน ไม่สามารถพิจารณาโดยส่วนรวมเช่นเดียวกับสาย ก. และสาย ค. ได้ ดังนั้น จึงแยกตามสายงานดังนี้

I. สายงานบรรณารักษ์

1.1 ลักษณะงานโดยทั่วไปที่ ก.ม. กำหนด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหาและคัดเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด วิเคราะห์และจัดหมวดหมู่หนังสือ ทำบัตรรายการ ทำบรรณานุกรม บรรณานุกรม สารสังเขป คู่มือการศึกษาค้นคว้าหนังสือในห้องสมุด ให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน ศึกษาค้นคว้าการจัดระบบงานที่เหมาะสมของห้องสมุด และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 ลักษณะงานที่เป็นจริง ปริมาณและคุณภาพของงาน นอกจากลักษณะงานที่กำหนดโดย ก.ม. แล้ว งานในสายงานบรรณารักษ์ของสถาบันฯ ยังรวมถึงการให้บริการทางเอกสาร บริการการค้นคว้า บริการเกี่ยวกับการสอน ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาแก่นิสิต และนักศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ข้าราชการ และพนักงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน และโดยที่สถาบันฯ จัดการศึกษาในระดับปริญญาโท มีงานวิจัยและงานฝึกอบรมระดับต่างๆ เสมอ ซึ่งต้องมีการบริการทางด้านเอกสาร ตำรา ตลอดจนงานข้อสนเทศที่จำเป็นอื่น ๆ ทำให้ปริมาณและคุณภาพของงานบรรณารักษ์เพิ่มมากขึ้นด้วย

1.3 ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

บรรณารักษ์ 3-6	ระดับ 3-6
บรรณารักษ์ 7	ระดับ 7
บรรณารักษ์ 8	ระดับ 8
บรรณารักษ์ 9	ระดับ 9

อัตราเงินเดือนตามระดับที่กำหนดเช่นเดียวกับสายงานอื่นของ ก.ม.

1.4 การเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการรับราชการ

<u>ประเด็นของความแตกต่าง</u>	<u>สายงาน</u>	<u>สายงาน</u>	<u>สายงานสอน</u>
	<u>บรรณารักษ์</u>	<u>อาจารย์</u>	(ก.ค.)
	(ก.ม.)	(ก.ม.)	(อาจารย์ บรรณารักษ์)
(1) จำนวนตำแหน่ง	7 ตำแหน่ง	4 ตำแหน่ง	6 ตำแหน่ง
(2) ระดับสูงสุด	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 10
(3) ชั้นกระโดด	มีโอกาสด	มีโอกาสด	มีโอกาสด
(ระหว่างระดับต่ำสุดถึงระดับสูงสุด)	2 ครั้ง	3 ครั้ง	3-4 ครั้ง

- | | | | |
|---|--------------------------|-----------|-----------|
| (4) การไม่ติดขั้น
(deep class) | มี 1 ชั้น
(ระดับ 3-6) | มี 4 ชั้น | มี 5 ชั้น |
| (5) จำนวนครั้งที่ต้องประเมิน
ผลงาน (สำหรับวุฒิปริญญา-
ตรี จนถึงระดับ 9) | 3 ครั้ง | 2 ครั้ง | 3 ครั้ง |

จากประเด็นของความแตกต่างดังกล่าวพบว่า สายงานบรรณารักษ์ซึ่งมีคุณวุฒิระดับเดียวกัน ปริมาณงาน คุณภาพงาน และลักษณะงานไม่แตกต่างไปจากผู้ดำรงตำแหน่งสายงานสอนของ ก.ค. และสายงานอาจารย์ของ ก.ม. โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ดำรงตำแหน่งสายงานอาจารย์ในสำนักบรรณสารการพัฒนาด้วยกัน แต่ผู้ดำรงตำแหน่งสายงานบรรณารักษ์เสียเปรียบอย่างยิ่งในโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ ด้วยเหตุผลคือ

- (1) ระดับสูงสุดของสายงาน ต่ำกว่า 1 ระดับ
- (2) มีโอกาสในขั้นกระโดดน้อยกว่า
- (3) ช่วงการไม่ติดขั้นหรือระดับความถี่น้อยกว่า
- (4) จำนวนครั้งที่ต้องผ่านการประเมินผลงานมากกว่า

(โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก สายงานบรรณารักษ์)

2. สายงานวิจัย

2.1 ลักษณะงานโดยทั่วไปที่ ก.ม. กำหนด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยทางการศึกษา มานุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิชาการสาขาอื่นๆ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา ทดสอบ วิเคราะห์ วิจัย เพื่อประโยชน์ในทางวิชาการ การเผยแพร่ความรู้ การแก้ปัญหาต่างๆ ทางการศึกษา วิทยาศาสตร์ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น หรือเพื่อการอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.2 ลักษณะงานที่เป็นจริง ปริมาณ และคุณภาพของงาน นอกจากลักษณะงานทั่วไปที่ ก.ม. กำหนด ซึ่งค่อนข้างแคบแล้ว ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงยังรวมถึงการวิจัยทางด้านการบริหาร การวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยเพื่อพิจารณาวางแผนดำเนินการและแก้ไข

ปัญหาในทางปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการประยุกต์ และการปฏิบัติงานจริงของหน่วยราชการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เอกชน และหน่วยงานระหว่างประเทศ การสอนวิชาวิจัยทางสังคมศาสตร์ และวิชาที่เกี่ยวข้อง การอบรมบุคลากรด้านการวิจัยและการบริหารงานวิจัย การร่วมประชุม สัมมนา รายงานผลของการวิจัย และการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ในสถาบันการศึกษาและ ข้าราชการในหน่วยงานอื่นๆ และโดยที่ปัจจุบันความต้องการด้านการวิจัย (research need) มีมาก ทั้งในวงนักวิชาการและหน่วยงานพัฒนาของทางการและเอกชน หน่วยงานที่มีความ ต้องการงานวิจัยเหล่านี้จึงใช้บริการของสถาบันฯ อย่างมากมาย ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าลักษณะ งานปริมาณ และคุณภาพงานของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานวิจัยของสถาบันฯ กว้างขวางกว่าที่ ก.ม. กำหนดไว้เป็นอันมาก

2.3 ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

เจ้าหน้าที่วิจัย 3	ระดับ 3
นักวิจัย 4-7	ระดับ 4-7
นักวิจัย 8	ระดับ 8
นักวิจัย 9	ระดับ 9

อัตราเงินเดือนตามระดับที่กำหนดเช่นเดียวกับสายงานอื่นของ ก.ม.

2.4 การเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการรับราชการ

<u>ประเด็นของความแตกต่าง</u>	<u>สายงาน</u> <u>วิจัย</u> (ก.ม.)	<u>สายงาน</u> <u>อาจารย์</u> (ก.ม.)	<u>สายงาน</u> <u>วิจัยสังคมศาสตร์</u> (ก.พ.)
(1) จำนวนตำแหน่ง	7 ตำแหน่ง	4 ตำแหน่ง	8 ตำแหน่ง
(2) ระดับสูงสุด	ระดับ 9	ระดับ 10	ระดับ 10
(3) ชั้นกระโดด (ระหว่างระดับต่ำสุด ถึงสูงสุด)	มีโอกาส 1 ครั้ง	มีโอกาส 3 ครั้ง	มีโอกาส 3 ครั้ง

- | | | |
|---|--|-----------|
| (4) การไม่คิดชั้น (deep class) มี 1 ชั้น
(นักวิจัย 4-7
3 ระดับ) | มี 4 ชั้น
(อาจารย์ 4 ระดับ
ผศ. 3 ระดับ
รศ. 3 ระดับ
ศ. 3 ระดับ) | ไม่มี |
| (5) จำนวนครั้งที่ต้องประเมิน 3 ครั้ง
ผลงาน (สำหรับวุฒิปริญญาตรี
จนถึงระดับ 9) | 2 ครั้ง | 3-6 ครั้ง |

จากประเด็นของความแตกต่างข้างต้นสรุปได้ว่า สายงานวิจัยในมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างเกี่ยวกับสถานภาพและโอกาสความก้าวหน้าในเรื่องสำคัญ 3 เรื่อง คือ (1) ระดับสูงสุดของสายงาน (2) การไม่คิดชั้น (deep class) และ (3) โอกาสกระโดดข้ามชั้น ซึ่งอาจแยกพิจารณาดังนี้

(1) ระดับสูงสุดของสายงาน การที่สายงานวิจัยในมหาวิทยาลัยมีระดับสูงสุดเพียงระดับ 9 ขณะที่สายงานอาจารย์และสายงานวิจัยสังคมศาสตร์มีระดับสูงสุดถึงระดับ 10 นั้น หมายความว่า มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.ม. กำหนดให้สายงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมีความสำคัญและสถานภาพต่ำกว่าสายงานวิจัยของหน่วยราชการอื่นๆ และสายงานอาจารย์

แต่หากพิจารณาจากข้อกำหนดในองค์ประกอบสำหรับการจัดระดับตำแหน่ง (allocation factors) อันได้แก่ข้อกำหนดลักษณะงาน ความยากง่าย และสภาพการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ วุฒิและความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งในสายงาน จะพบว่า

(ก) ตำแหน่งลักษณะงานโดยทั่วไป ไม่อาจสรุปได้ว่า สายงานวิจัยสังคมศาสตร์มีความสำคัญและสถานภาพสูงกว่า ในขณะที่เดียวกันอาจพิจารณาได้ว่า ขอบเขตของงานในสายงานวิจัยในมหาวิทยาลัยกว้างขวางกว่าสายงานวิจัยสังคมศาสตร์ ทั้งโดยลักษณะของสาขาวิชาที่ต้องนำมาใช้และวัตถุประสงค์ของงาน ทั้งนี้เพราะงานวิจัยในมหาวิทยาลัยนั้น

มีลักษณะเป็นการศึกษาและค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การฝึกอบรม การสอน และการเผยแพร่ความรู้ ตลอดจนการให้บริการทางด้านวิจัยแก่หน่วยงานอื่น นอกจากนี้หากพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวกับการบริหารงาน การควบคุมหน่วยงาน และการบังคับบัญชาแล้ว สายงานวิจัยทั้งสองสายนี้มีงานบริหารเช่นเดียวกัน แต่แตกต่างกันที่สายงานวิจัยสังคมศาสตร์เป็นลักษณะการบริหารงานประจำ แต่สายงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเป็นลักษณะของการบริหารโครงการ

(ข) ตำแหน่งคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง พบว่าทั้งสามสายงานดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านคุณวุฒิที่กำหนดและตำแหน่งประสบการณ์ในแต่ละระดับ

(ค) ตำแหน่งที่และความรับผิดชอบสำหรับแต่ละตำแหน่ง พบว่า ก.ม. กำหนดไว้ในลักษณะใกล้เคียง (ลอกและเลียนแบบ) กับข้อกำหนดในสายงานวิจัยสังคมศาสตร์ของ ก.พ.มาก ทั้ง ๆ ที่ตามข้อเท็จจริงแล้วควรจะมี ความแตกต่างกัน เพราะลักษณะงานแตกต่างกัน ตัวอย่าง เช่น ตำแหน่งนักวิจัย 8 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้ “บริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง ควบคุมหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก . . .” เป็นต้น ซึ่งเป็นข้อกำหนดที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะงานวิชาการในมหาวิทยาลัย

จากข้อกำหนดดังกล่าว จึงไม่สามารถสรุปได้ว่า สายงานวิจัยในมหาวิทยาลัยมีความสำคัญและสถานภาพต่ำกว่าสายงานวิจัยของหน่วยราชการอื่น ๆ แต่การกำหนดระดับสูงสุดของสายงานวิจัยในมหาวิทยาลัยของ ก.ม. ต่ำกว่าสายงานวิจัยสังคมศาสตร์เท่ากับเป็นการประเมินว่า ความสำคัญและคุณภาพของงานวิจัยในมหาวิทยาลัยต่ำกว่างานวิจัยของหน่วยราชการอื่น ๆ ซึ่งขัดแย้งกับข้อเท็จจริงที่เป็นอยู่

(2) ลักษณะการไม่ติดชั้น (deep class)

(ก) การเปรียบเทียบระหว่างสายงานวิจัย (ก.ม.) กับสายงานวิจัยสังคมศาสตร์ (ก.พ.) สายงานวิจัยได้เปรียบสายงานวิจัยสังคมศาสตร์ เพราะสายงานวิจัยมีช่วงการไม่ติดชั้น 1 ช่วง สามารถผ่านระดับต่าง ๆ โดยไม่ต้องทำการประเมินผลงานรวม 3 ระดับ คือ จากระดับ 4 ถึงระดับ 7 ในขณะที่สายงานวิจัยสังคมศาสตร์ไม่มีลักษณะดังกล่าว

(ข) การเปรียบเทียบระหว่างสายงานวิจัยกับสายงานอาจารย์ สายงานวิจัย เสียเปรียบสายงานอาจารย์มาก ทั้งนี้เพราะทั้งสองสายงานนี้มีลักษณะของงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และองค์ประกอบสำหรับการจัดระดับตำแหน่งอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันในแง่ของความสำคัญของงานและสถานภาพของงาน แต่กำหนดให้สายงานอาจารย์สามารถผ่านระดับต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องประเมินผลงาน มากกว่าสายงานวิจัย 3 ช่วง เพราะมีช่วงควบของระดับ (overlapping) ในทุกชื่อตำแหน่ง

ดังนั้น จึงไม่มีหลักการและเหตุผลที่ชัดเจนเพียงพอในการกำหนดให้สายงานวิจัยหรือสายงานวิชาการอื่นใดก็ตาม ไม่ต้องประเมินผลงานเพียงช่วงเดียว และลักษณะการกำหนดดังกล่าว ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในโอกาสของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระหว่างสายงานวิชาการด้วยกัน

(ง) ชั้นกระโดด

(ก) ลักษณะที่ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำที่เห็น ได้ชัดเจนอีกประการหนึ่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการของ ก.ม. ก็คือ กำหนดโอกาสให้มีชั้นกระโดดที่แตกต่างกันมากระหว่างตำแหน่งในสายงานวิชาการเดียวกัน กล่าวคือช่วงที่สายงานวิจัยเริ่มแค่ระดับ 4 ไปจนถึงระดับ 7 นั้น ไม่มีโอกาสในชั้นกระโดดเลย ในขณะที่ในช่วงนี้สายงานอาจารย์มีโอกาสในชั้นกระโดดถึง 3 ครั้ง คือ การประเมินผลงานในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ การกำหนดเช่นนี้จึงไม่ชอบด้วยหลักการบริหารงานบุคคลในเรื่องระบบคุณธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับหลักความรู้ความสามารถ และหลักการประเมินผลงาน

(ข) เมื่อเปรียบเทียบกับสายงานวิจัยสังคมศาสตร์ สายงานวิจัยก็เสียเปรียบจากการมีโอกาสในชั้นกระโดดน้อยกว่า 2 ครั้ง

ความแตกต่างในข้อกำหนดเหล่านี้ ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำในโอกาสของความก้าวหน้าในการรับราชการระหว่างสายงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก

3. สายงานแนะแนวการศึกษา

3.1 ลักษณะงานโดยทั่วไปที่ ก.ม. กำหนด ปฏิบัติงานทางด้านกิจการนิสิต และนักศึกษา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการแนะแนวทางการศึกษา การแนะแนวอาชีพ การทดสอบเพื่อการแนะแนว บริการเกี่ยวกับทุนการศึกษา งานสวัสดิการนักศึกษา งานการปกครอง และการนิเทศกิจกรรมเสริมหลักสูตรด้านต่างๆ

3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง ปริมาณและคุณภาพของงาน ลักษณะงานแนะแนวการศึกษาในสถาบัน มีงานหลักอยู่ 3 ด้าน คือ (1) การแนะแนวในปัญหาส่วนตัว (2) การแนะแนวในปัญหาทางวิชาการ และ (3) การแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร

แต่โดยเหตุที่มีอาจารย์ประจำวิชา อาจารย์ที่ปรึกษาประจำคณะ และหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบ เช่น สำนักบรรณสารการพัฒนา กองบริการการศึกษา และคณะ/สำนักต่างๆ เป็นต้น เป็นผู้ดำเนินการบางส่วนในเรื่องเกี่ยวกับทุนการศึกษา การเลือกวิชาและการลงทะเบียนเรียน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดทัศนศึกษา ฯลฯ ซึ่งเป็นการแบ่งงานของหน่วยกิจกรรมนักศึกษา โดยเฉพาะในสองด้านแรกไปบ้าง งานที่กระทำจึงเป็นการแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตรเป็นส่วนใหญ่

สถานการณ์ของงานแนะแนวในสถาบันฯ โดยหลักการแนะแนวการศึกษาแล้วน่าจะ มีขอบเขตกว้างขวางกว่าที่เป็นจริงในปัจจุบัน ทั้งนี้เพราะระดับการศึกษาในสถาบันฯ แม้จะเป็นระดับสูงกว่าปริญญาตรี แต่มีได้หมายความว่านักศึกษาจะไม่มีปัญหา หรือเป็นระดับการศึกษาที่ไม่ต้องการกิจกรรมเสริมหลักสูตร แท้ที่จริงแล้วนักศึกษามีปัญหาไม่น้อยกว่าระดับอื่น แต่มีลักษณะแตกต่างออกไป เช่น ปัญหาการปรับตัวในรูปแบบของการเรียนที่ต่างจากระดับอื่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจที่นักศึกษาระดับนี้จะต้องพึ่งตัวเองมากกว่าระดับอื่นๆ เป็นต้น การที่สถานการณ์ของงานแนะแนวในสถาบันฯ ไม่กว้างขวางและตอบสนองวัตถุประสงค์ตามหลักการแนะแนวทางการศึกษาที่แท้จริงน่าจะเป็นผลมาจากปัญหาด้านอื่น ได้แก่ ปัญหาการจัดหน่วยงาน และการแบ่งงานของสถาบันฯ และปัญหาการสรรหาบุคคล (recruitment) ของสถาบันฯ ซึ่งเป็นสิ่งนอกเหนือขอบข่ายของการศึกษานี้

3.3 ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

นักแนะแนวการศึกษา 3-6 ระดับ 3-6

นักแนะแนวการศึกษา 7 ระดับ 7

นักแนะแนวการศึกษา 8 ระดับ 8

นักแนะแนวการศึกษา 9 ระดับ 9

อัตราเงินเดือนเป็นไปตามที่ ก.ม. กำหนดแต่ละระดับเช่นเดียวกับสายงานอื่น

3.4 โอกาสของความก้าวหน้าในการรับราชการ สามารถเปรียบเทียบความเหลื่อมล้ำในโอกาสของความก้าวหน้ากับสายงานอาจารย์ (ก.ม.) และสายงานสอน (ก.ค.) เช่นเดียวกับสายงานบรรณารักษ์

4. สายงานวิชาการโสตทัศนศึกษา

4.1 ลักษณะงานโดยทั่วไปที่ ก.ม. กำหนด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลทางวิชาการ นำมาดัดแปลงและเผยแพร่ในรูปแบบของโสตทัศนอุปกรณ์ต่างๆ การเลือกใช้เทคนิคหรืออุปกรณ์ในการสอน การบรรยาย การประชุม การฝึกอบรม และนิทรรศการ ผลการปฏิบัติงานตามโครงการและแผนงานของส่วนราชการต่างๆ ควบคุมการใช้ การจัดหา และการเก็บรักษาโสตทัศนอุปกรณ์ต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง ปริมาณและคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานตามลักษณะที่ ก.ม. กำหนด และงานบริการด้านประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสาร ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นงานบริการและธุรการมากกว่างานวิชาการ

4.3 ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 3 ระดับ 3

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 4 ระดับ 4

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 5 ระดับ 5

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา 6 ระดับ 6

นักวิชาการ โสภทัศน์ศึกษา 7 ระดับ 7

นักวิชาการ โสภทัศน์ศึกษา 8 ระดับ 8

อัตราเงินเดือนตามระดับเช่นเดียวกับสายงานอื่นที่ ก.ม. กำหนด

4.4 โอกาสของความก้าวหน้าในการรับราชการ เช่นเดียวกับสายงานแนะแนวการศึกษา

5. สายงานพยาบาล

5.1 ลักษณะงานโดยทั่วไปที่ ก.ม. กำหนด ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้การพยาบาลผู้ป่วย หรือปฏิบัติงานพยาบาลในฐานะผู้ช่วยแพทย์ในการรักษา บำบัด หรือปฏิบัติงานวิชาการเกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนา และการส่งเสริมกิจการพยาบาล โดยเป็นผู้ควบคุมประสานงาน การผลิตเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับพยาบาล การศึกษาวิเคราะห์ การบริการทันพยาบาล เพื่อรับรองและปรับปรุงหลักสูตรการศึกษา การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานการบริการพยาบาลที่เกี่ยวข้องทุกประเภท การตรวจนิเทศ และการพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานพยาบาล การวางแผนโครงการอำนวยการและติดตามประเมินผลในการผลิตพยาบาล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

5.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง ปริมาณและคุณภาพของงาน งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตแคบกว่าที่ ก.ม. กำหนดมาก ทั้งนี้เพราะสถาบัน ฯ มิได้เปิดสอนและปฏิบัติงานด้านนี้ ปริมาณงานจึงมีไม่มากนัก

5.3 ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

พยาบาล 2 ระดับ 2

พยาบาล 3 ระดับ 3

พยาบาล 4 ระดับ 4

พยาบาล 5 ระดับ 5

พยาบาล 6 ระดับ 6

พยาบาล 7 ระดับ 7

พยาบาล 8 ระดับ 8

5.4 โอกาสของความก้าวหน้าในการรับราชการ บัญหาความก้าวหน้าเนื่องจากข้อกำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไม่มี แต่มีปัญหาเนื่องจากปริมาณและคุณภาพของงานไม่มากพอสำหรับการขยายตำแหน่ง

IV. ปัญหาสถานภาพและผลกระทบต่อการทำงาน

โดยสรุปปัญหาสำคัญเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการสายช. ในสถาบันฯ มี 3 ประการ คือ

1. ความสับสนในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานบรรณารักษ์ และสายงานวิจัยกับสายงานอาจารย์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักบรรณสารการพัฒนา และสำนักวิจัย

2. ขาดความเหมาะสมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสายงานแนะแนวการศึกษา อันเป็นผลมาจากการจัดหน่วยงาน การจัดอัตรากำลัง และการจัดแบ่งมอบหมายงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพของงานในสายงานพยาบาล

3. มีความเหลื่อมล้ำในโอกาสของความก้าวหน้าในการรับราชการ ในลักษณะที่ข้าราชการสาย ช. เสียเปรียบสายงานอาจารย์ และสายงานที่มีลักษณะของงานทำนองเดียวกันของหน่วยราชการอื่นๆ ทั้งด้านระดับสูงสุดของตำแหน่ง อัตราเงินเดือน โอกาสในขั้นกระโดด และการประเมินผลงาน

ปัญหาเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการสาย ช. ในสถาบันฯ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานหลายประการที่สำคัญ คือ

1. การใช้ประโยชน์จากบุคลากรต่ำ (Under Utilization)

การกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงสำหรับงานในมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานในสายงานนั้นๆ ปฏิบัติงานเบี่ยงเบนและ

เหลื่อมล้ำ ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และถ้าหากงานที่ปฏิบัติไม่ครอบคลุมลักษณะงานที่ควรจะเป็น ย่อมเป็นผลให้การปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นไม่เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงตามความมุ่งหมายของสายงานและตำแหน่งนั้น ๆ

2. ประสิทธิภาพของงานต่ำ (Inefficiency)

ผลอันเนื่องมาจากความเหลื่อมล้ำในโอกาสของความก้าวหน้าในลักษณะที่ข้าราชการสาย ข. เสียเปรียบข้าราชการสายงานอาจารย์และข้าราชการในหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานเดียวกัน ย่อมเป็นผลเสียต่อกำลังขวัญและประสิทธิภาพของการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

นอกจากนี้ข้อกำหนดการไม่ติดชั้น (deep class) เพียงอย่างเดียวโดยไม่เปิดโอกาสให้มีชั้นกระโดดเลย กล่าวคือตั้งแต่ระดับ 4-7 ในสายงานวิจัยและตั้งแต่ระดับ 3-6 ในสายงานบรรณารักษ์ และสายงานแนะแนวการศึกษา ย่อมทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสร้างผลงาน เพียงแต่ทำงานเท่าที่จำเป็นเข้าลักษณะ “เข้าซามเย็นซาม” ก็ได้ เพราะไม่ต้องมีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และไม่ต้องติดชั้นตลอดช่วงระดับนี้ เพราะอาจคิดว่าแม้จะสร้างผลงานมากเพียงไร ก็ไม่มีผลต่อการปรับตำแหน่งเหมือนสายงานอาจารย์ คงต้องรอการปรับไปตามขั้นเงินเดือน ซึ่งต้องใช้เวลาในการเลื่อนระดับ มากกว่าการเลื่อนระดับอันเนื่องมาจากการเลื่อนตำแหน่งในสายอาจารย์ ตั้งแต่ 1-5 ปี แล้วแต่ระดับ ดังนั้น ข้อกำหนดเช่นนี้จึงไม่เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการสาย ข. ตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบด้วยความอุตสาหะวิริยะ หรือสนับสนุนให้ชวนช่วยเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ รวมทั้งปรับปรุงสมรรถภาพของตนเอง

3. ขาดแรงจูงใจสำหรับตำแหน่ง (Lack of Incentive)

ความเหลื่อมล้ำจากข้อกำหนดของ ก.ม. ดังกล่าว ย่อมไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่ดีสำหรับผู้มีความรู้ความสามารถที่จะสมัครเข้ารับราชการในสายงานวิชาการสาย ข. ของสถาบันฯ และเป็นผลให้มีการเข้าออก (turn over) สูง เป็นเหตุให้สถาบันฯ ขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพในองคมนตรี ซึ่งเป็นการที่ต้องการผู้มีความรู้และความสามารถและความชำนาญ

4. ความมีอคติในตำแหน่ง (Position Bias)

ทั้ง ๆ ที่ข้อกำหนดเกี่ยวกับวุฒิ คุณสมบัติ ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างนักวิชาการสาย ก. และสาย ข. ที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.ม. มิได้แตกต่างกันอย่างชัดเจน แต่ผลจากความเหลื่อมล้ำในระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และโอกาสความก้าวหน้า ทำให้เกิดความลำเอียงในสายงานและชื่อตำแหน่ง ตลอดจนลักษณะและคุณภาพของงาน

สภาพความมีอคติดังกล่าว มีผลต่อการประเมินผลงานที่ไม่เป็นธรรมระหว่างสายงานอาจารย์และสายงานวิชาการสาย ข. ทั้งนี้เพราะการประเมินผลงานประจำปี ใช้วิธีจัดกลุ่มผู้รับการประเมินตามช่วงระดับในแนวนอน (level-horizontal classification) เพียงอย่างเดียว กล่าวคือ แบ่งตามช่วงของระดับ เช่น ระดับ 4-5 ของทุกตำแหน่งทางวิชาการในคณะ/สำนัก มิได้แบ่งตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน ลักษณะเช่นนี้ก่อให้เกิดความลำเอียงอันเนื่องมาจากชื่อตำแหน่งเสียตั้งแต่ต้น ตัวอย่าง เช่น ผลงานในลักษณะเดียวกันของศาสตราจารย์ (ระดับ 7) อาจได้รับความเชื่อถือมากกว่าผลงานของนักวิจัย (ระดับ 7) หรือนักแนะแนวการศึกษา (ระดับ 7) เป็นต้น เมื่อมีอคติดังกล่าว ก็ย่อมเกิดความไม่เป็นธรรมในการประเมินผลงานตามมาด้วย

V. ข้อเสนอแนะ

ได้กล่าวแล้วว่า ปัญหาสถานภาพของข้าราชการมหาวิทยาลัย มิได้อยู่ที่กฎและระเบียบเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่โครงสร้างของระบบบริหารงานบุคคลโดยส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังนั้น การแก้ไขปัญหานี้จึงควรยึดหลักการ ดังนี้

1. ปรับปรุงองค์กรการบริหารงานบุคคลกลาง ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเสียใหม่ โดยกำหนดให้มีสำนักงานเลขาธิการ ก.ม. ขึ้นมา มีบุคลากรเป็นของตนเอง มีระบบการเลือกตั้งคณะกรรมการ ก.ม. และมีวาระ (term) ในการดำรงตำแหน่ง สำนักงานเลขาธิการ ก.ม. มีหน้าที่โดยตรงในการศึกษาและวิเคราะห์ รวมทั้งกำหนด

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยโดยตรง โดยมีต้องอิงหรือลอกและเลียนของ ก.พ. ทั้งนี้โดยเสนอให้มีการตราพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยใหม่ขึ้นใช้

2. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยให้มีบุคลากร 2 ด้าน คือ (1) ด้านวิชาการ และ (2) ด้านบริหาร ธุรการและบริการอื่น ๆ ด้านวิชาการยกเลิการแบ่งเป็นสาย ก. และสาย ข.

3. ในสายงานเดียวกันควรมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกัน สำหรับมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนประจำในสาขาวิชาในสายงานนั้น กับมหาวิทยาลัยที่ได้เปิดสอนโดยตรงในสาขาวิชานั้น เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในสายงานพยาบาล สำหรับมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนวิชาแพทยศาสตร์ หรือพยาบาลศาสตร์ จะต้องแตกต่างกับมหาวิทยาลัยที่ได้เปิดสอนสาขาวิชาดังกล่าว เป็นต้น

4. สายงานด้านวิชาการแต่ละสาย ควรเปิดโอกาสให้มีระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และโอกาสของความก้าวหน้าในการรับราชการเท่าเทียมกัน ข้อกำหนดเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งควรสอดคล้องกับลักษณะงานทางวิชาการ การเลื่อนตำแหน่งควรใช้ระบบประเมินผลงานทางวิชาการของแต่ละสายงาน งานเขียนตำรา งานวิจัย งานค้นคว้าหรือประดิษฐ์เครื่องมือ หลักการ วิธีการ หรืองานโครงการลักษณะอื่นที่เป็นการพัฒนาวิชาการในสายงานนั้น ๆ

5. สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานของสถาบันฯ มีข้อเสนอ ดังนี้

(ก) ยุบสายงาน “วิจัย” ไปรวมไว้ในสายงาน “สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ” (สาย ก.) หรือกำหนดตามข้อ (ง)

(ข) โอนสายงานพยาบาลไปไว้ในสาย ค.

(ค) ตำแหน่งต่อไปนี้ซึ่งจัดไว้ในสาย ค. ให้จัดไว้ในสายงานด้านวิชาการ คือ (1) นักวิชาการศึกษา (2) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน (3) นักวิชาการสถิติ (4) เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ และ (5) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม

(ง) ชื่อและระดับตำแหน่งในสาย ข. เดิม ขอเสนอแก้เป็นดังนี้

<u>บรรณารักษ์</u>	<u>วิจัย</u>	<u>สายงาน</u>		<u>ระดับ</u>
		<u>แนะแนวการศึกษา</u>	<u>โสตทัศนศึกษา</u>	
บรรณารักษ์ 1 หรือบรรณารักษ์	นักวิจัย	นักแนะแนวการศึกษา 1	นักวิชาการโสตฯ 1	3-7
บรรณารักษ์ 2 หรือบรรณารักษ์- ชำนาญการ	นักวิจัย- ชำนาญการ	นักแนะแนวการศึกษา 2	นักวิชาการโสตฯ 2	5-8
บรรณารักษ์ 3 หรือบรรณารักษ์- ชำนาญการพิเศษ	นักวิจัย- ชำนาญการ พิเศษ	นักแนะแนวการศึกษา 3	นักวิชาการโสตฯ 3	6-9
บรรณารักษ์ 4 หรือบรรณารักษ์- ผู้เชี่ยวชาญ	นักวิจัยผู้- เชี่ยวชาญ	นักแนะแนวการศึกษา 4	-	7-10