

# บทบรรณาธิการ

## แนวความเห็นบางประการในระบบ การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย

สถานการณ์ ปัญหา และนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยนั้น ถ้าได้ใช้เวลาก็น่าจะเขียนได้เป็นคำรณานาหลายสิบหน้ายก บทความนี้จึงทำได้แต่เพียงหยิบยกเอาประเด็นบางประการ ที่หวังว่าจะเป็นที่น่าสนใจมาเป็นอาหารสมองแก่ท่านผู้อ่านเท่านั้น

สถานการณ์ปัจจุบัน ย่อมเป็นผลสืบเนื่องมาจากเรื่องราวของการกระทำในอดีต ทั้งนี้ย่อมนับได้ว่าเป็นผลจากความพยายามแก้ไขปัญหาในอดีตที่แล้วมาของบุคคลรุ่นก่อน ประเด็นที่ใครจะเสนอพิจารณาในที่นี้ก็คือ ในบางครั้งความพยายามแก้ไขปัญหาคืบปัญหาหนึ่งให้สำเร็จลุ่่วงไป แต่ผลจากการกระทำดังกล่าวแทนที่จะเป็นการแก้ไขปัญหาก็ได้โดยเรียบร้อยก็อาจกลับกลายเป็นการสร้างปัญหาติดตามขึ้นมาได้อีกหลาย ๆ ปัญหา จนต้องทิ้งไว้ให้รุ่นหลังต้องรับภาระพิจารณาดำเนินการแก้ไขสะสางกันต่อไป ระบบการปฏิบัติราชการของไทยนี้มีอยู่หลายเรื่องที่มีักจะเป็นไปในทำนองนี้

หากจะนำข้อสังเกตดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับระบบการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยนั้น เกิดขึ้นจากสมมุติฐานที่ว่างานในมหาวิทยาลัยมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง หรือมีลักษณะแตกต่างไปจากระบบงานของกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ และเมื่อครั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยยังรวมกันเป็นข้าราชการสามัญ ขึ้นอยู่กับระบบ ก.พ. ในขณะนั้น ได้พิจารณากันว่ามีปัญหาด้านการบริหารงานและความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จึงได้แก้ปัญหาคด้วยการจัดตั้งระบบ ก.ม. แยกต่างหากออกจากระบบ ก.พ.

ด้วยเหตุผลและข้อพิจารณาในทำนองเดียวกัน ก็ได้เป็นผลให้เกิดระบบข้าราชการในลักษณะอื่นๆ ขึ้นมาเป็นคอกเห็ด โดยแต่ละระบบต่างก็บริหารงานกันเป็นอิสระไม่ขึ้นแก่กัน เช่น ข้าราชการครู อัยการ ตุลาการ ตำรวจ และข้าราชการ ก.ท.ม. เป็นต้น จึงใคร่ขอทิ้งปัญหาให้ท่านผู้อ่านในฐานะปัญญาชน ได้ช่วยกันคิดเป็นการบ้าน หรือเป็นอาหารสมองต่อไปดังนี้.-

“ระบบการบริหารงานบุคคลของราชการไทยในปัจจุบัน มีคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลหลายหน่วยหลายระบบ เช่น ก.ม., ก.พ., ก.ท., ก.อ., ก.จ. และ กุรุสภา เป็นต้น ระบบเหล่านี้ต่างก็พยายามสร้างมาตรฐานการบริหารงานบุคคล กำหนดระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการรับเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนฐานะ วินัย และอื่นๆ ทำให้เกิดการแข่งขันกันที่จะหาทางเพิ่มสิทธิ และประโยชน์ให้แก่ราชการในสังกัดของตนให้สูงขึ้นเรื่อยๆ หรืออาจจะเป็นกรณีที่บางระบบก็พยายามดำเนินการดังกล่าว แต่บางระบบก็อาจจะดำเนินการไปในทางตรงกันข้าม ในฐานะที่ท่านเป็นประชาชนไทยคนหนึ่ง หรืออาจจะเป็นข้าราชการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งมีหน้าที่จะต้องพิจารณาแก้ไข ปัญหาต่างๆ ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและประเทศชาติ ในความเห็นของท่านถ้าหาก สถานภาพปัจจุบันยังคงดำรงอยู่ต่อไปในระยะยาว จะเป็นผลดีผลเสียต่อประเทศชาติอย่างไร โปรดแยกพิจารณาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ฯลฯ ท่านเห็นว่า สมควรจะมีการพิจารณาแก้ไขปัญหาหรือไม่ หรือจะมีข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหายังไรต่อไป”

ในสถานภาพที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ซึ่งมี ก.ม. โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย มีกฎทบทวน และหนังสือเวียนต่างๆ ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งก็คือผลจากความพยายามแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยของชนรุ่นก่อน ก็อาจจะเห็นได้ถึงปัญหาบางประการที่ถูกสร้างขึ้นไว้ ให้รุ่นปัจจุบันต้องช่วยกันคิดทบทวนและแก้ไขกันต่อไป เท่าที่พอจะหยิบยกขึ้นมาแจกแจงได้บ้างในที่นี้ ก็คือ

1. การแบ่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็นสาย “ก” (สายอาจารย์ หรือสายวิชาการ) สาย “ข” (สายบริการ หรือช่วยวิชาการ) และสาย “ค” (สายบริหาร และธุรการ) เป็นผลให้เกิดปัญหาติดตามมา ดังนี้

1.1 สาย “ข” และสาย “ค” เป็นเสมือนประชาชนชั้นสองในมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีโอกาสก้าวหน้าในฐานะข้าราชการไม่เท่าเทียมกับสาย “ก” ทั้งนี้ เนื่องจากระบบ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสาย “ข” และ “ค” เมื่อ เปรียบเทียบกับสาย “ก” แล้ว ไม่ได้รับความเป็นธรรมในฐานะที่เป็นข้าราชการด้วยกัน

1.2 นอกจากนั้นยังเกิดปัญหาซ้อนปัญหาหนักขึ้นไปอีก ในกรณีที่มีมหาวิทยาลัย สนับสนุนให้อาจารย์ ซึ่งดำรงตำแหน่งในสาย “ก” มารักษาการหรือปฏิบัติหน้าที่ควบคุม และบริหารงานในตำแหน่งสูง ซึ่งสมควรจะเป็นตำแหน่งในสาย “ข” หรือสาย “ค” ด้วยอีก ตำแหน่งหนึ่ง กรณีเช่นนี้ เป็นผลให้บุคลากรในสาย “ข” หรือสาย “ค” ต่างก็ยังมีโอกาส ก้าวหน้าในชีวิตราชการน้อยลงไปอีก เช่น ตำแหน่งเลขานุการคณะ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากอง หรือผู้อำนวยการกองต่างๆ เป็นต้น และแม้กระทั่ง ตำแหน่งสำคัญ เช่น ตำแหน่งเลขาธิการ หรือหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ซึ่งสมควรจะต้อง มีตามหลักการบริหารงานบุคคลในฐานะที่เป็นตำแหน่งแม่บ้าน หรือตำแหน่งหลัก เนื่องจาก ตำแหน่งสำคัญอื่น ๆ ต่างก็เป็นตำแหน่งที่มีวาระไปแล้วนั้น ก็ได้ถูกยกเลิกไปในสถานภาพ ปัจจุบัน

1.3 เนื่องจากความไม่เป็นธรรมในการจัดสายงานดังกล่าวของ ก.ม. จึงเป็น ผลให้อาจารย์สาย “ก” ผู้มาปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาในตำแหน่งของสาย “ข” หรือสาย “ค” จะ ไม่ยอมทิ้งตำแหน่งในสาย “ก” ที่ตนดำรงอยู่ เพราะจะทำให้ตนเองต้องเสียสิทธิในการดำรง- ตำแหน่งทางวิชาการ และหมดความก้าวหน้าในอนาคต และเพราะเหตุนี้ผู้ดำรงตำแหน่งสาย “ข” และสาย “ค” ที่พอจะมีฝีมือความสามารถ หรือมีวุฒิปัญญาต่างก็พยายามขวนขวาย วิ่งเต้น ทั้งสาย “ข” หรือสาย “ค” เข้าไปอยู่ในสาย “ก” หมด ฉะนั้น ต่อไปผู้ที่ยังตกค้าง

อยู่ในสาย “ข” หรือสาย “ค” ก็อาจจะถูกตราหน้าได้ว่าเป็นพวกเหลื่อเถน หรือพวกประชาชนชั้นสองในมหาวิทยาลัยโดยแท้จริง ปัญหาที่น่าจะเป็นปัญหาใหญ่ในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ถ้าหากไม่รีบช่วยกันแก้ไข

2. กฎเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในสาย “ก” ที่บังคับใช้อยู่ในสถานภาพปัจจุบันยังเป็นผลให้เกิดปัญหาบางประการ คือ

2.1 ผู้ได้ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีโอกาสได้กระโดดขึ้นเงินเดือนมากกว่าผู้ได้ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ทีเดียวโดยทั่วไป ผู้ได้ตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ จะต้องทุ่มเทมากกว่าในการผลิตผลงานที่ทรงคุณค่ายิ่งกว่าผู้ได้ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ความไม่เป็นธรรมในเรื่องนี้พลอยกระทบกระเทือนไปถึงระบบอาวุโส และความเจริญก้าวหน้าในราชการของผู้ดำรงตำแหน่งในสาย “ก” ระดับสูงด้วย

2.2 ข้าราชการในสาย “ก” ต่างพากันหลีกเลี่ยงภาระหน้าที่ที่ไม่เอื้อต่อการได้ตำแหน่งทางวิชาการ หันไปทุ่มเททำการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ จนเป็นผลให้เกิดการละเลยหน้าที่หลัก คือการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอน ความสนใจที่จะรับภาระงานทางด้านกิจกรรมของนิสิตนักศึกษาลดน้อยลง รวมทั้งงานบริการและงานธุรการด้านอื่นๆ ด้วย ทีเดียวที่ผลงานจากการพัฒนาการเรียนการสอนก็ดี งานให้บริการคนไข้ในโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยก็ดี รวมทั้งงานกิจกรรมของนิสิตนักศึกษา ซึ่งหากสามารถจัดการให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยก็จะบังเกิดผลดีต่อสังคม ส่วนรวมและสอดคล้องกับนโยบายด้านต่างๆ ของรัฐเหล่านี้ย่อมทรงคุณค่ายิ่งเสียกว่าผลงานวิจัยบางเรื่อง ซึ่งเมื่อวิจัยตีพิมพ์จนได้ตำแหน่งทางวิชาการไปแล้ว ก็เก็บเข้าลิ้นชัก หรือห้องสมุดโดยไม่มีให้นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป ฉะนั้น ความไม่เป็นธรรมในเรื่องนี้จึงเป็นผลให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมด้วย

การมองปัญหาและการช่วยกันหาทางแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นข้าราชการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จึงเป็นเรื่องที่สมควรและเป็นเรื่องที่ชอบธรรม แต่ก็เป็นที่น่าเสียใจว่า ในปัจจุบันยังมีผู้บริหาร

ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาดังกล่าวที่มีสติปัญญาและความสามารถอีกหลายท่านที่มักจะมองปัญหาและหาทางแก้ปัญหา โดยพุ่งแสงแค่เพียงประโยชน์ของกลุ่มบุคคล หรือของหมู่คณะที่ตนสังกัดอยู่เท่านั้น ทั้งนี้โดยอาจจะมองแค่เพียงว่าแต่ละคนมีหน้าที่เพียงเรียกร้อง และพิทักษ์สิทธิ และประโยชน์ของแต่ละกลุ่มหรือแต่ละระบบตามหลักและวิธีการในระบบ “ประชาธิปไตย” เท่านั้น ฉะนั้นผลประโยชน์ของส่วนรวม ผลประโยชน์ของสังคมและผลประโยชน์ของประเทศไทย ตลอดจนความมั่นคงของประเทศ จึงน่าจะเป็นอุดมการณ์ที่ทุกคนพึงยึดถือในการพิจารณาแก้ไขปัญหาในชีวิตการทำงาน

ในปัจจุบันนับว่าเป็นที่น่ายินดี ที่ได้รับทราบ ว่า ก.ม. กำลังพิจารณาปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของ ก.ม. ที่ใช้อยู่ดั้งเดิมเสียใหม่ โดยเฉพาะสาย “ก” ได้มีการวินิจฉัยตัดสินใจเปลี่ยนหลักการเลื่อนเงินเดือนให้แก่ผู้ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้นด้วย การยกระดับเพดานเงินเดือนของตำแหน่งทางวิชาการแต่ละตำแหน่งให้สูงขึ้นอีก 1 ระดับ และผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการทุกตำแหน่งจะได้กระโดดเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนเดิมตำแหน่งละ 3 ขั้น นอกเหนือจากการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ทั้งยังมีบทเฉพาะกาลเพิ่มเงินเดือนให้แก่ผู้เคยได้ตำแหน่งทางวิชาการแต่ไม่เคยได้กระโดดเงินเดือนซึ่งไม่เป็นธรรมตั้งแต่ระบบการให้กระโดดเงินเดือน ซึ่งเริ่มใช้ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2519 โดยให้ผู้เคยได้ตำแหน่งทางวิชาการเหล่านี้ ได้รับการเลื่อนเงินเดือนชดเชยจนครบ 3 ขั้นด้วย จึงเห็นว่าวิธีการแก้ปัญหาดังกล่าวน่าจะช่วยขจัดความไม่เป็นธรรม และแก้ไขปัญหาค่างๆ ที่เกิดขึ้นในสาย “ก” ตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นเป็นอย่างมาก ต่อไปผู้ที่ยังไม่พร้อมที่จะผลิตผลงานทางวิชาการก็ไม่ต้องกลัวว่าเงินเดือนจะสูงเกินไปจนหมดสิทธิในการที่จะได้กระโดดขึ้นเงินเดือน จะได้มีเวลาสนใจทุ่มเทเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และงานบริการท่านอื่นๆ ได้ครบถ้วนตามภาระหน้าที่แห่งความเป็นครูบาอาจารย์ และเมื่อพร้อมที่จะทำการวิจัยผลิตผลงานทางวิชาการเมื่อใดก็สามารถกระโดดขึ้นเงินเดือนได้อีก นับแต่วันที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการ โดยไม่ต้องเสียสิทธิและโอกาสในการกระโดดขึ้นเงินเดือน เช่นในระเบียบเดิม ซึ่งย่อมนับได้ว่าเป็นวิธีการแก้ปัญหาให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมยิ่งกว่าเก่า

สำหรับปัญหาในสาย “ข” และสาย “ค” ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ในปัจจุบัน ก.ม. กำลังพิจารณาแก้ไขปรับปรุงอยู่ ซึ่งยังไม่ทราบว่าจะมีหลักการใหม่ออกมาในลักษณะใด ตามความเห็นส่วนตัวของผู้เขียน เห็นว่าน่าจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้โดยไม่ยาก ถ้าหากมีเจตนาแน่วแน่แก้ไขในสิ่งผิด กล่าวคือ ระบบการบริหารงานบุคคลของ ก.ม. ในปัจจุบัน ซึ่งมีการแบ่งแยกข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็นสาย “ก” “ข” และ “ค” โดยจัดระบบให้แต่เพียงสายงานอาจารย์ในสาย “ก” เท่านั้น ที่มีโอกาสก้าวหน้าไปได้มากกว่าสายงานอื่นทางด้านวิชาการ ซึ่งเท่ากับเป็นการสร้างระบบขึ้นจากสมมุติฐานที่ว่านักวิชาการในมหาวิทยาลัย จะต้องดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในสาย “ก” เท่านั้น ซึ่งผู้เขียนใคร่ขอยืนยันว่า เป็นสมมุติฐานที่ผิด เพราะตำแหน่งนักวิชาการควรจะเป็นตำแหน่งที่สมควรต้องมีในทุกสายงาน และนักวิชาการที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ สูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ก็ไม่จำเป็นต้องมีภาระหน้าที่ในตำแหน่งการสอน ทั้งไม่จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ เช่นเดียวกับบุคลากรในสาย “ก” ถ้าหาก ก.ม. มีความใจกว้างพอที่จะยอมเปลี่ยนหลักการและจัดระบบการบริหารงานบุคคลขึ้นตามสมมุติฐานใหม่ดังกล่าว ก็ย่อมจะมีทางเลือกทางใดทางหนึ่งใน 2 ทาง ดังนี้คือ

1. โดยที่สายงานต่างๆ ในสาย “ข” และสาย “ค” เป็นสายงานที่มีพร้อมอยู่แล้วในระบบของ ก.พ. ซึ่งเป็นระบบ พี.ซี. หาก ก.ม. จะยอมคลายอำนาจการควบคุมสาย “ข” และสาย “ค” โดยคืนสถานะให้เป็นข้าราชการสามัญ สังกัด ก.พ. เสีย ผู้ดำรงตำแหน่งในสาย “ข” และสาย “ค” ก็จะได้มีโอกาสก้าวหน้าได้เท่าขั้นสูงจนถึงระดับปลัดทรวงฯ หรือได้เท่าหาความเจริญก้าวหน้าไปยังกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ในสังกัด ก.พ. ได้โดยสะดวก กรณีเช่นนี้นับว่ามีระบบตัวอย่างที่ดีพร้อมอยู่แล้วในปัจจุบัน ก็คือระบบของกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมี ก.ต. รับผิดชอบแต่เพียงข้าราชการตุลาการ ซึ่งย่อมจะสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้โดยง่าย แต่เป็นที่น่าเสียใจที่จะต้องกล่าวไว้ในที่นี้ว่า แนวโน้มในการจัดระบบตามวิธีการนี้ คงจะเป็นเรื่องฝืนหวนสำหรับสาย “ข” และสาย “ค” เสียมากกว่า เพราะในระบบราชการไทยนั้น การได้อำนาจหรือการเสียอำนาจ มักจะเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติเสีย

มากกว่าวิธีการอื่น ๆ และการแก้ปัญหา ก็มักจะเป็นการแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ของหมู่คณะ มากกว่าประโยชน์ของส่วนรวมหรือประเทศชาติ

2. ภัยสมมุติฐานที่ว่า ตำแหน่งนักวิชาการเป็นตำแหน่งที่สมควรต้องมีในทุกสายงาน โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัย ซึ่งสมควรจะเป็นแหล่งรวมของนักวิชาการทั้งประเภทที่มีภาระหน้าที่ในงานสอน และประเภทที่ไม่มีภาระหน้าที่ในงานสอน ฉะนั้น บุคลากรทั้งในสาย “ข” และสาย “ค” ซึ่งในปัจจุบันต่างก็มีภาระหน้าที่ และลักษณะการปฏิบัติงานตามระบบการจำแนกตำแหน่ง (พี.ซี.) ตั้งแต่ระดับ 1 ขึ้นมาจนถึงระดับ 6 หรือระดับ 7 บุคลากรในสายงานเหล่านี้ ไม่ว่าจะเป็นบรรณารักษ์ นักวิจัย แพทย์ พยาบาล นักวิชาการศึกษานักวิเคราะห์งานบุคคล นักแนะแนว นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เกษัตริกร นายช่างเทคนิค ฯลฯ เมื่อได้ผ่านงานมาจนถึงขั้นระดับ 7 แล้ว ก็น่าจะพิจารณาได้ว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถเทียบได้เท่ากับบุคลากรระดับ 7 ในสาย “ก” และตามความเป็นจริงก็น่าจะเป็นผู้มีประสบการณ์ความชำนาญงานในสาขาวิชาชีพของตนยิ่งเสียกว่าบุคลากรระดับ 7 ในสาย “ก” ซึ่งส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์แต่เพียงด้านการเรียนการสอน ดังนั้น บุคลากรของสาย “ข” และสาย “ค” ในระดับนี้ จึงสมควรที่จะมีหนทางเจริญก้าวหน้าด้วยผลงานทางวิชาการขึ้นไปได้อย่างน้อยก็ควรเท่าเทียมกับสาย “ก” ดังนั้น ตามหลักการจัดระบบในข้อนี้ย่อมหมายความว่า ตั้งแต่ระดับ 1 ถึงระดับ 6 เป็นระบบการจำแนกตำแหน่งตามภาระหน้าที่ (Position Classification หรือ P.C.) ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป จนถึงระดับ 10 หรือระดับ 11 เท่าเทียมกับสาย “ก” เป็นระบบจำแนกวิทยฐานะตามผลงานทางวิชาการ (Rank Classification หรือ R.C.) เช่นนี้ก็น่าจะเป็นวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

การที่มีผู้เสนอให้จัดสายงานบางสาย ในสาย “ข” เช่น บรรณารักษ์ ให้มีลักษณะเป็นระบบจำแนกวิทยฐานะ (R.C.) ในทำนองเดียวกับสาย “ก” ตลอดทุกระดับชั้น โดยเริ่มตั้งแต่ระดับต่ำสุดนั้น เห็นว่าจะเป็นการจัดระบบที่ขัดต่อหลักความเป็นจริงในการปฏิบัติหน้าที่ของสายงานดังกล่าว การที่ระบบของสาย “ก” สามารถจัดเป็นระบบจำแนกวิทยฐานะ

(R.C.) ตลอดทั้งสายได้ ก็เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละระดับในสายงานนี้ หากจะเขียนภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description) ของตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ออกมาแล้ว จะเห็นได้ว่าไม่มีอะไรแตกต่างกัน ส่วนลักษณะงานของบรรณารักษ์แต่ละตำแหน่งก็ยังเป็นระดับต่ำในห้องสมุดนั้น จะปรากฏว่าแต่ละตำแหน่งจนถึงระดับหัวหน้าห้องสมุดเทียบได้ถึง ผู้อำนวยการกองห้องสมุดย่อมจะมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ หรือ job description แตกต่างกันมาก ฉะนั้นจึงย่อมไม่อาจหรือไม่สมควรทั้งระบบ พี.ซี. หรือระบบที่มี hierarchy ไป เว้นเสียแต่ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานนี้จะสามารถไต่เต้าขึ้นไปถึงระดับที่สูงพอเพียงที่จะสามารถกำหนดให้มีฐานะเป็นนักวิชาการที่มีความรู้และความสามารถพอที่จะเลื่อนฐานะของตนขึ้นไปได้ โดยอาศัยผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่เหมาะสมต่อไป.

**สุทธิชัย เลียงษ์ยศ**