

บรรณธิการแถม

วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ 20 เล่มที่ 4 ประจำเดือนตุลาคม 2523 ได้เสนอข้อเขียนและบทความเกี่ยวกับ สถานภาพ ปัญหา และนโยบายทางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของวารสารฉบับนี้ต้องการที่จะเสนอผลของการศึกษาและวิเคราะห์ สถานภาพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ก. สาย ข. และสาย ค. พร้อมทั้งข้อเสนอแนะทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อทำการเผยแพร่ความรู้และความเข้าใจทั้งภายในวงกรมมหาวิทยาลัยและสถานศึกษาของรัฐและวงการภายนอก โดยข้อเท็จจริงแล้วข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ทั้งสามสาย มีโอกาสและมีความสามารถที่จะรู้และเข้าใจระบบที่ตนสังกัดอยู่ก่อนข้างน้อย ข้อเขียนและบทความที่พิจารณาและนำเสนอในวารสารฉบับนี้ ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องโดยตรงกับ สถานภาพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย แต่มีบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ปัญหาและนโยบายทางด้านการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป

ในปี พ.ศ. 2518 สมานิตยบัญญัติซึ่งได้ชื่อว่าเป็นประกอบไปด้วยสมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิมากที่สุดกว่าในยุคใดสมัยใด ได้พิจารณาและผ่านพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 หลักการสำคัญของพระราชบัญญัติดังกล่าวได้แก่ การนำเอาระบบจำแนกตำแหน่ง (position classification) มาใช้ ซึ่งเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าเป็นระบบของการบริหารงานบุคคลที่สหรัฐอเมริกาได้เคยใช้ ต่อมาในปี 2519 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือ ก.ม. และทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดเปลี่ยนแปลงระบบดังกล่าวมาใช้กับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย โดยเรียกชื่อเสียใหม่ว่า เป็นระบบจำแนกวิทยฐานะ (academic rank classification) ใช้กับข้าราชการสาย ก. ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่ทำหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ สาย ค. ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการนั้น

ได้นำเอาระบบจำแนกตำแหน่ง (position classification) ซึ่งเป็นระบบของข้าราชการพลเรือน หรือระบบของ ก.พ. มาใช้โดยไม่มี การดัดแปลงใด ๆ สำหรับสาย ข. ซึ่งได้แก่ตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ก็ได้ นำเอาทั้งระบบจำแนกวิทยฐานะและระบบจำแนกตำแหน่ง ผสมกันมาใช้

การบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัยใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ซึ่งมีบัญญัติไว้ในลักษณะที่ค่อนข้าง กว้าง ๆ โดยมีอยู่เพียง 5 มาตราเป็นหลัก หลักการที่สำคัญของพระราชบัญญัติฉบับนี้ ก็คือ การให้อำนาจทางการแต่งตั้งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย หรือ ก.ม. และเปิดโอกาสให้ ก.ม. ออกกฎ เกณฑ์ และระเบียบเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล แต่ในทาง ปฏิบัติ กฎ เกณฑ์ และระเบียบดังกล่าวมักมีลักษณะลอกและเลียนแบบมาจากระบบของ ก.พ. การนำเอาระบบจำแนกวิทยฐานะและระบบจำแนกตำแหน่ง มาใช้กับข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัย กระทำโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายฉบับต่าง ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมาย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ซึ่งเป็นกฎหมายที่ทำให้เกิดมีการแบ่งแยกสายของข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สาย โดยวิธีการอาศัยหลักทางด้านภาระและหน้าที่ที่ปฏิบัติ การ แบ่งข้าราชการออกเป็น 3 สาย ทำให้เกิดปัญหาทางด้านสถานภาพของข้าราชการต่าง ๆ หลายประการ เช่น อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และโอกาสของความก้าวหน้าในการรับ ราชการ ทั้งที่เปรียบเทียบกับระบบของตนเองในอดีต และเปรียบเทียบกับข้าราชการที่อยู่ใน ระบบอื่น ๆ ในปัจจุบัน ผลของการศึกษาและวิเคราะห์สถานภาพของข้าราชการทั้งสามสาย สามารถกล่าวได้ว่าฐานะใหม่เสียเปรียบในหลาย ๆ ด้าน

สถานภาพ ปัญหา และนโยบายทางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ พลเรือนในมหาวิทยาลัยเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำในการ บริหาร (Administrative leadership) ทั้งในอดีตและปัจจุบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและ สถาบันการศึกษาของรัฐ ซึ่งอยู่ในระบบ ก.ม. และผู้บริหารทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ในระบบ ก.พ. ผู้บริหารดังกล่าวล้วนมีคุณวุฒิที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากประสบความสำเร็จในชีวิตของการ ศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสนใจติดตามและวิเคราะห์ปัญหา และคิดค้นหรือ เสนอแนะให้มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงรวมทั้งพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ให้เอื้อ-

อำนาจและสอดคล้องกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาของรัฐในอันที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดย ศาสตราจารย์ ดร. ไพจิตร เอื้อทวีกุล อธิการบดีและศาสตราจารย์ ดร. บุญเสริม วิสกุล รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและพัฒนา ได้มีส่วนอย่างสำคัญในการออกคำสั่งแต่งตั้งกลุ่มทำงานเพื่อศึกษาเรื่องระดับเงินเดือนของอาจารย์มหาวิทยาลัยในระยะปลายปี 2521 และนอกจากนี้ยังได้ออกคำสั่งแต่งตั้งกลุ่มศึกษาสถานภาพของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยทั้งสามสายในระยะต้นปี 2523 เพื่อนำเสนอผลของการศึกษาและข้อเสนอแนะต่อทางทบวงมหาวิทยาลัยและที่ประชุมอธิการบดีของมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาของรัฐ ผลของการศึกษาและข้อเสนอแนะทางด้านสถานภาพ ฯ ที่ปรากฏในวารสารฉบับนี้เป็นรายงานผลของการศึกษาของแต่ละสาย ซึ่งแต่ละสายได้แก้ไขและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้นแล้ว

วารสาร “พัฒนบริหารศาสตร์” ฉบับนี้จึงขอเสนอข้อมูล ข้อเท็จจริงและปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการบริหารงานบุคคลและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารทบวงมหาวิทยาลัยและข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยทั้งสามสายได้พิจารณา ติดตามและหามาตรการแก้ไขหรือเพื่อพัฒนาระบบการบริหารให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ความตั้งใจและความสามารถที่แท้จริงของคณะผู้จัดทำวารสาร “พัฒนบริหารศาสตร์” ยังคงมีความแตกต่างกันมากขึ้นเรื่อย ๆ ยิ่งระยะเวลาได้ผ่านมามากขึ้น คณะผู้จัดทำมีความตั้งใจที่เสนอข้อเขียนและบทความที่มีคุณภาพเหมาะสมและออกวารสารให้ตรงกำหนดเวลา แต่ท่านผู้อ่านก็คงจะทราบเป็นอย่างดีว่าความตั้งใจและความสามารถที่แท้จริงของสังคมไทยนั้นยังคงแตกต่างกันมาก ความจริงประการนี้ได้เกิดขึ้นในการจัดทำวารสาร “พัฒนบริหารศาสตร์” ฉบับนี้ด้วย

สมนึก แดงเจริญ