

## Abstract

### The Improvement of the Librarians' Status in Higher Education Institutions

*Navanit Intrama*

Examines the civil service status of librarians in higher education institutions. Notes that they are still in a disadvantageous position compared to university civil servants in the A, C, and even to other positions in the same B lines, regarding the position specification and the criteria for position mobility. Enumerates on the petition of the university library's administrators submitted to the University Civil Service Commission. Details and elucidates the new regulations on university civil service positions according to the cabinet's policy dated December 30, 1982 designed to improve the status and to reduce the inconsistencies in the position classification system. Presents observations with pertinent tabulations and charts of the new status of all of the three lines of university civil servants.

# การปรับปรุงสถานภาพของบุคลากรห้องสมุด สถาบันอุดมศึกษา

นวนิตย์ อินทรามะ

ระบบการศึกษาในสถาบันการศึกษาชั้นสูงนอกจากจะให้การศึกษาในชั้นเรียนแล้วยังมุ่งเน้นส่งเสริมให้นักศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อจะได้สามารถใช้ความกิติวจารณญาณอย่างมีเสรี และการที่วิทยาการต่าง ๆ ในโลกนี้ได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของสังคม แม้ในห้องสมุดก็มิได้มีข้อยกเว้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นเจ้าสังกัด ห้องสมุดจำเป็นต้องปรับตัวเองเพื่อให้สามารถให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องติดตามความก้าวหน้าของศาสตร์ต่าง ๆ พิจารณาเลือกสรรเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในงานของห้องสมุดเพื่อให้การบริหารงานและการให้บริการเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ยิ่งขึ้น ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานของห้องสมุดซึ่งได้แก่บรรณารักษ์ จึงต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม นอกจากจะต้องเป็นผู้มีคุณวุฒิทางบรรณารักษศาสตร์แล้ว Ralph E. Ellsworth กล่าวไว้ว่า บรรณารักษ์ต้องเป็นผู้คงแก่เรียน เป็นนักอ่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญ ทางเครื่องไฟฟ้า เครื่องจักรกล ต้องมีความรู้ในศาสตร์แห่งการบริหาร และการจัดการ เป็นนักการเมืองในมหาวิทยาลัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการจัดหาทุน (1)

ฉะนั้น บรรณารักษ์จึงถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งของห้องสมุด ไม่ว่าห้องสมุดคนนั้นจะมีหนังสือพร้อมสมบูรณ์ มีอาคารสถานที่โอ้อ่าสวยงามเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่ห้องสมุดที่ทรงคุณวุฒิเหมาะสมตามหน้าที่ต่าง ๆ ของงานในห้องสมุดแล้ว

\* รศ. ดร. นวนิตย์ อินทรามะ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏแห่ง

การบริหารงานและการให้บริการทางวิชาการของห้องสมุดนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้เลย เรื่องของบุคลากรห้องสมุดจึงเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบเป็นพิเศษ ทั้งในแง่คุณวุฒิ ปริมาณ ตลอดจนการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพื่อรักษาผู้ที่มิคุณวุฒิ และมีความเหมาะสมให้ทำงานอยู่ในห้องสมุดตลอดไป

ขวัญและกำลังใจในการทำงานย่อมหมายถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความสามัคคี ร่วมใจในระหว่างสมาชิกของหน่วยงานในสังกัดเดียวกันในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดขวัญหรือกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความพึงพอใจ และภาคภูมิใจในหน้าที่การงานที่กระทำอยู่ การมีสถานภาพที่เหมาะสม การมีระบบการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งที่ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง มั่นใจ และมีกำลังใจ

สำหรับสถานภาพของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษานั้น หลังจากที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลครั้งใหญ่ ในประเทศไทยจากระบบชั้นยศ ตริ โท เอก และชั้นพิเศษ มาใช้ระบบการจำแนกตำแหน่ง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยด้วย โดยมีประกาศกฤษฎีกาฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 ให้มีการจำแนกตำแหน่งต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สาย ได้แก่

สาย ก ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ในการสอน วิจัย และบริการทางวิชาการ

สาย ข ตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และ

สาย ค ตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับบริหารและธุรการ

สำหรับบรรณารักษ์ซึ่งจัดรวมอยู่ในสาย ข. มีชื่อและระดับตำแหน่ง คือ

บรรณารักษ์	3-5	ระดับ 3-5
บรรณารักษ์	6	ระดับ 6
บรรณารักษ์	7	ระดับ 7
บรรณารักษ์	8	ระดับ 8
บรรณารักษ์	9	ระดับ 9

	อาจารย์						บรรณาธิการ						ตำแหน่งอื่น ๆ ที่สามารถกระโดดปรับได้					
	ระดับ 3 - 6		ระดับ 3 - 7		ระดับ 3 - 6		ระดับ 3 - 7		ระดับ 3 - 6		ระดับ 3 - 7		ระดับ 3 - 6		ระดับ 3 - 7			
	ใช้เวลา ปี	จำนวน ขั้นกระโดด	ใช้เวลา ปี	จำนวน ขั้นกระโดด	ใช้เวลา ปี	จำนวน ขั้นกระโดด	ใช้เวลา ปี	จำนวน ขั้นกระโดด	ใช้เวลา ปี	จำนวน ขั้นกระโดด	ใช้เวลา ปี	จำนวน ขั้นกระโดด	ใช้เวลา ปี	จำนวน ขั้นกระโดด	ใช้เวลา ปี	จำนวน ขั้นกระโดด		
วุฒิ																		
ปริญญาตรี	9	10	11	10	17	0	2	19	2	6	12	8	14					
ปริญญาโท	5	8	8	8	12	0	2	14	2	4	8	6	10					
ปริญญาเอก	3	4	6	5	7	0	2	9	2	3	4	5	7					

เมื่อพิจารณาเพียงผิวเผินแล้วก็ดูน่าจะเป็นที่พอใจเนื่องจากบรรณารักษ์จะสามารถมีความก้าวหน้าไปได้ถึงระดับ 9 ซึ่งดีกว่าที่เคยเป็นในระบบเก่าก่อนการใช้ PC แต่จากรายละเอียดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เงื่อนไขในการเลื่อนชั้น ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกลับปรากฏว่าบรรณารักษ์ต้องเสียเปรียบกว่าข้าราชการทั้งสาย ก และสาย ค และแม้แต่ข้าราชการตำแหน่งอื่นในสาย ข ด้วยกัน กล่าวคือ

1. ข้าราชการในสาย ก. สามารถเลื่อนระดับในลักษณะระดับควบและในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะกระโดดขั้นเงินเดือนได้ ถ้ามีคุณสมบัติและได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ ก.ม. กำหนด

2. ข้าราชการในสายงานราชการสามารถเลื่อนระดับได้ด้วยการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งของตนเอง เมื่อมีคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ตามที่ ก.ม. กำหนด และในขณะเดียวกันก็สามารถกระโดดข้ามขั้นเงินเดือนไปรับในขั้นต่ำของระดับที่สูงกว่าได้ถึง 4 ชั้น เป็นอย่างมาก เมื่อสอบคัดเลือกได้

3. ตำแหน่งอื่น ๆ ซึ่งอยู่ในสาย ข ด้วยกัน เช่น ตำแหน่งพยาบาลสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งในระดับควบ ตั้งแต่ 3-6 และ 7 และในขณะเดียวกันก็สามารถกระโดดข้ามขั้นเงินเดือนได้ถ้ามีคุณสมบัติและเงื่อนไขตามที่ ก.ม. กำหนด

4. สำหรับตำแหน่งบรรณารักษ์ การเลื่อนระดับเป็นการเลื่อนในระดับควบในระยะต้นคือ ตั้งแต่ 3-6 และไม่มีสิทธิสอบคัดเลือกเพื่อกระโดดขั้นเงินเดือนเหมือนตำแหน่งอื่น ๆ ทั่ว ๆ ที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน และปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ปริมาณงานและคุณภาพคล้ายกัน

เนื่องจากไม่มีโอกาสกระโดดขั้นเงินเดือนเหมือนตำแหน่งอื่น ๆ การเลื่อนระดับของบรรณารักษ์จึงใช้เวลายาวนานกว่า ดังตารางเปรียบเทียบระยะเวลาการเลื่อนขั้นมีดังนี้ (2)

ตำแหน่งอื่น ๆ หมายถึงตำแหน่งต่าง ๆ นอกเหนือจากนักวิจัย และนักแนะแนวการศึกษา ที่มีแต่ระดับควบอย่างเดียว ตำแหน่งจากรดับ 3-5 สามารถสอบปรับตัวเองได้ ถ้าระดับสูงกว่านี้ต้องให้ ก.ม. วิเคราะห์งานก่อน และสามารถกระโดดได้ เช่น ถ้าเป็นระดับ 5, 2 ปีแล้ว เมื่อมีการวิเคราะห์งาน หรือมีตำแหน่งว่างสามารถกระโดดขึ้นไประดับ 6 ได้

ข้อเสียเปรียบของบรรณารักษ์ดังกล่าวข้างต้นก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อเป็นเช่นนี้บรรณารักษ์ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย เช่น ชมรมบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย และกลุ่มผู้บริหารงานห้องสมุดมหา-

วิทยาลัย ต่างก็ได้นำเรื่องเข้าสู่ความสนใจของผู้บริหารทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับทบวง โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ได้ทำหนังสือร้องเรียน ไปยังกรรมการและเลขาธิการ ก.ม. มีสาระสำคัญโดยลำดับดังนี้ (3)

1. โอกาสในการก้าวหน้าในฐานะที่เป็นบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเสียเปรียบบุคลากรในตำแหน่งอื่น ๆ ในการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนขั้น

2. ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ก ซึ่งบรรจุจากบุคคลที่มีคุณวุฒิ ประสพการณ์เช่นเดียวกับบรรณารักษ์ แต่มีโอกาสก้าวหน้าไปด้วยตนเองตามความรู้ความสามารถ โดยทวิการจะไม่เกิดขึ้นเลย หากได้ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่ ก.ม. กำหนด ในขณะที่บรรณารักษ์ ไม่มีโอกาสเช่นนั้น

3. ผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัยเป็นตำแหน่งหมุนเวียน ผู้บริหารจึงไม่มีระดับที่แน่นอน เพราะฉะนั้นหากให้บรรณารักษ์เลื่อนขั้นในระดับสูงกว่าระดับ 6 แบบสายงานธุรการ บรรณารักษ์ย่อมเสียเปรียบ

ฉะนั้นจึงขอให้บุคลากรสายบรรณารักษ์ได้มีโอกาสที่เท่าเทียมกับบุคลากรสายวิชาการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และขอให้มีการปรับปรุงการเลื่อนขั้น เลื่อนระดับของบรรณารักษ์ให้เกิดความเป็นธรรมยิ่งขึ้น

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยก็ได้ตระหนักถึงความไม่เท่าเทียมกันระหว่างสายงานบรรณารักษ์กับสายงานอื่น ๆ อยู่แล้ว จึงได้มอบให้คณะกรรมการอัตรากำลังและระบบราชการไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการในมหาวิทยาลัย เพื่อยกสถานภาพและลดความล้าหลังในระบบ ตามข้อ 11 (ก) (ข) และ (ค) แห่งกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 โดยอาศัยนโยบายของคณะรัฐมนตรี ตามนัยหนังสือที่ สร. 0203/22734 ลงวันที่ 30 ธันวาคม 2525 ซึ่งกำหนดให้ดำเนินการใดๆ ได้ภายในขอบเขตกฎหมาย และอำนาจของ ก.ม. ที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยให้กำหนดตำแหน่งและการให้ได้รับเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สำหรับ สาย ข ไว้ดังนี้

ตำแหน่งตามข้อ 11 (ข) ตำแหน่งที่เริ่มบรรจุจากผู้มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าแยกตามลักษณะงานเป็น 7 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มบริการด้านห้องสมุด ได้แก่ตำแหน่งบรรณารักษ์และนักเอกสารสนเทศ
2. กลุ่มบริการด้านโสตทัศนศึกษา ได้แก่ตำแหน่งนักวิชาการ โสตทัศนศึกษา
3. กลุ่มบริการด้านการแพทย์ ได้แก่ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ เภสัชกร นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ช่างภาพการแพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์
4. กลุ่มบริการด้านห้องปฏิบัติการทดลอง ได้แก่ นักวิชาการเกษตร นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการประมง และนักวิชาการสัตวบาล
5. กลุ่มบริการด้านการวิจัย ได้แก่ตำแหน่งนักวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย
6. กลุ่มบริการด้านการศึกษา ได้แก่ตำแหน่งนักแนะแนวการศึกษา
7. กลุ่มงานวิเคราะห์ซึ่งต้องใช้วิชาการอย่างลึกซึ้ง ได้แก่เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามข้อ 11 (ข) ได้รับการปรับระดับเงินเดือน เมื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. กำหนด และให้กำหนดตำแหน่งเป็น 4 ระดับ คือ

1. ตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพ
  - 1.1 วุฒิอนุปริญญาหรือเทียบเท่าให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 2-5
  - 1.2 วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป หรือเทียบเท่าให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 3-6
2. ตำแหน่งระดับชำนาญการ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 6, 7-8
3. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 9
4. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 10 (4) และการกำหนดตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ มีดังนี้
  1. ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไปจนถึงระดับ 5 ได้ทุกตำแหน่ง
  2. ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นไปจนถึงระดับ 6 ได้ทุกตำแหน่ง

3. ตำแหน่งในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ และสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เริ่มต้นจากระดับ 4 ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นถึงระดับ 6 ได้ทุกตำแหน่ง

4. ตำแหน่งในสายงานใดที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแตกต่างไปจากข้อ 1-3 ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น

ส่วนการกำหนดตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ มีดังนี้

1. ตำแหน่งระดับชำนาญการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 6, 7-8
2. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 9
3. ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับ 10

ทั้งนี้ การจะกำหนดให้เป็นตำแหน่งใด ระดับใดตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นให้ ก.ม. พิจารณาเป็นรายๆ ไป โดยคำนึงถึงลักษณะและปริมาณงาน หรือผลงานรวมทั้งความจำเป็นของหน่วยงาน (5)

วิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษนั้น ก.ม. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่จะใช้ในการพิจารณา 3 ประการ คือ

1. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
2. ปริมาณและคุณภาพของงานบริการวิชาการ
3. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางแสดงหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้ง

ให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการ เบื้องชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ

หลักเกณฑ์	ตำแหน่งชำนาญการ	ตำแหน่งเชี่ยวชาญ	ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ
<p>1. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง</p>	<p>1. วุฒิอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 ปี</p> <p>2. วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี</p> <p>3. วุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี</p> <p>4. วุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</p>	<p>วุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และจะต้องดำรงตำแหน่งชำนาญการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี</p>	<p>ต้องดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</p>

หลักเกณฑ์	ตำแหน่งชำนาญการ	ตำแหน่งเชี่ยวชาญ	ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ
<p>2. ปริมาณและคุณภาพของงานบริการวิชาการ</p>	<p>1. มีหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านบริการทางวิชาการสูงที่ต้องอาศัยความชำนาญตามสาขาวิชาชีพเป็นอย่างมาก จึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้ และ</p> <p>2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้เทคนิค วิธีการเฉพาะที่ต้องอาศัยความชำนาญเป็นอย่างมาก จึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระเป็นการเฉพาะตำแหน่ง หรือ</p> <p>3. มีผลงานวิจัย ค้นคว้า หรือผลงานในลักษณะอื่น ๆ ที่มี</p>	<p>1. มีหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านวิชาการสูงมาก ที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชาชีพเป็นอย่างมากจึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้ และ</p> <p>2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้เทคนิควิธีการเฉพาะที่ต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมากจึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระรวมทั้งต้องมีปริมาณงาน และคุณภาพของงานพิเศษ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสาขาวิชาชีพนั้นสูงมาก หรือ</p> <p>3. มีผลงานวิจัย ค้นคว้าหรือผลงานในลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณ</p>	<p>1. มีหน้าที่ความรับผิดชอบทางด้านบริการวิชาการสูงมากที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญพิเศษตามสาขาวิชาชีพ และ</p> <p>2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความเชี่ยวชาญพิเศษจึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้โดยอิสระรวมทั้งต้องมีปริมาณและคุณภาพของงานสูงมากเป็นพิเศษ และ</p> <p>3. มีผลงานวิจัย ค้นคว้าใหม่ หรือผลงานในลักษณะอื่น ๆ ที่</p>

หลักเกณฑ์	ตำแหน่งชำนาญการ	ตำแหน่งเชี่ยวชาญ	ตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ
	คุณภาพดี ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของงานบริการด้านวิชาการในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ	ภาพดีมากซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ประโยชน์สำหรับบริการด้านวิชาการในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี	มีคุณภาพดีเยี่ยมเป็นที่เชื่อถืออย่างกว้างขวาง และเป็นแหล่งอ้างอิงสำหรับงานบริการทางวิชาการในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี
3. ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน	ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน	ความจำเป็นตามลักษณะงานของหน่วยงาน	ความจำเป็นตามลักษณะของหน่วยงาน

ส่วนวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เช่น บรรณารักษ์ชำนาญการ บรรณารักษ์เชี่ยวชาญ และบรรณารักษ์เชี่ยวชาญพิเศษนั้น จะต้องให้หน่วยงานเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย ตามแบบเสนอแต่งตั้งที่ ก.ม. กำหนดพร้อมทั้งส่งผลงานใน อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยพิจารณาด้วย เมื่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยพิจารณาแล้วเห็นสมควรจึงให้นำเสนอ ก.ม. เพื่อพิจารณาต่อไป (6)

การปรับปรุงการบริหารงานข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในครั้งนี้ทำให้สถานภาพของข้าราชการในสาย ข รวมทั้งบรรณารักษ์สูงขึ้น ซึ่งก็ความเสียเปรียบในระหว่างข้าราชการสายต่าง ๆ ลงได้มาก จากการเปรียบเทียบสถานภาพของข้าราชการทุกสาย มีข้อที่น่าสังเกตดังต่อไปนี้คือ

1. การกำหนดตำแหน่ง ได้มีการกำหนดตำแหน่งเป็น 4 ระดับ เหมือนกันหมดทุกสายแต่มีระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันดังนี้ คือ

### ตารางเปรียบเทียบสำหรับผู้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทั้ง 3 สาย

สาย ก		สาย ข		สาย ค	
ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ
ตำแหน่งอาจารย์	3-7	ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ	3-6	ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ	3-5
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	6-8	ตำแหน่งระดับชำนาญการ	6,7-8	ตำแหน่งระดับหัวหน้าหน่วยงาน	4,5,6,7,7-8
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	7-9	ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ	9	ตำแหน่งระดับชำนาญการ	6,7-8
ตำแหน่งศาสตราจารย์	9-10, 11	ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	10	ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ	9

เนื่องจากแนวความคิดที่ว่าในระบบงานมหาวิทยาลัยนี้บุคลากรฝ่ายที่มีหน้าที่ในการสอนมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ฉะนั้น ระดับตำแหน่งเงินเดือนขั้นสูงสุดของข้าราชการในสาย ก จึงกำหนดไว้สูงกว่าข้าราชการสาย ข 1 ระดับ และข้าราชการในสาย ข ซึ่งเป็นสายงานวิชาการ และสาย ค เป็นสายงานบริหารและธุรการมีความสำคัญลดหลั่นกันลงมา ระดับสูงสุดของตำแหน่งในสาย ค จึงต่ำกว่าข้าราชการในสาย ข 1 ระดับ

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้ที่จะได้รับพิจารณาแต่งตั้งให้เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ระดับ 6-8) ของข้าราชการในสาย ก และเป็นผู้อำนวยการ (ระดับ 6,7-8) ของข้าราชการในสาย ข มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้เท่ากันทั้งสองสาย คือ

#### วุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

สาย ก ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

สาย ข ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี

#### ผู้มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า

สาย ก ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

สาย ข ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

#### ผู้มีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า

สาย ก ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

สาย ข ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการวิชาชีพมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 6-8 ในสาย ก กับตำแหน่งระดับชำนาญการ 6,7-8 ในสาย ข นั้นมีข้อแตกต่างกันอยู่เล็กน้อย กล่าวคือ ข้าราชการในสาย ก เมื่อได้รับการประเมินผลเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ 6 แล้ว ต่อจากนั้น ระดับเงินเดือนก็สามารถเลื่อนไปได้เรื่อย

จนถึงระดับ 8 ส่วนในสาย ข เมื่อมีการประเมินผลได้เลื่อนจากระดับปฏิบัติการวิชาชีพ ระดับ 6 แล้ว เมื่อจะเลื่อนเป็นระดับ 7 จะต้องมีการประเมินผลอีกครั้งหนึ่ง และเมื่อผ่านการประเมินผลเป็นระดับ 7 แล้ว ก็สามารถเลื่อนไปได้เรื่อยถึงระดับ 8 และสำหรับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญระดับ 9 และระดับเชี่ยวชาญพิเศษระดับ 10 นั้น ก็ได้เป็นระดับควบคั่งเช่นในสายของอาจารย์

4. วิธีการแต่งตั้งบุคคลในสาย ก ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์อยู่ในอำนาจของมหาวิทยาลัยที่จะแต่งตั้งได้ ส่วนตำแหน่งศาสตราจารย์นั้นจะต้องอนุมัติโดย ก.ม. ส่วนวิธีการแต่งตั้งบุคคลในสาย ข ให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับชำนาญการขึ้นไปทุกตำแหน่ง หลังจากผ่านการพิจารณาของ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยแล้ว จะต้องเสนอ ก.ม. เพื่อพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

5. การเลื่อนตำแหน่งตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จนถึงศาสตราจารย์ของข้าราชการในสาย ก สามารถเลื่อนตำแหน่งได้โดยมิได้มีข้อจำกัด ถ้าผู้ที่จะดำรงตำแหน่งมีคุณสมบัติและเงื่อนไขครบถ้วนตามที่ ก.ม. กำหนด แต่สำหรับข้าราชการในสาย ข การจะเลื่อนตำแหน่งเข้าสู่ระดับชำนาญการ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ นอกจากจะมีคุณสมบัติปริมาณและคุณภาพของงานครบถ้วนตามที่ ก.ม. กำหนดไว้แล้ว ยังมีข้อจำกัดที่ระบุไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ว่าการจะกำหนดให้เป็นตำแหน่งใดระดับใด ตามเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น จะต้องให้ ก.ม. พิจารณาเป็นราย ๆ ไป โดยคำนึงถึงลักษณะและปริมาณงาน หรือผลงานรวมทั้งความจำเป็นของหน่วยงาน

อย่างไรก็ดีสิ่งที่เป็นผลดีจากการปรับปรุงการบริหารงานข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยครั้งนี้ นอกจากสถานภาพของบรรณารักษ์จะดีขึ้นกว่าเดิมโดยทั่วไปแล้ว สำหรับผู้ที่เข้าบรรจุใหม่หลังจากที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จะได้รับการปรับระดับเงินเดือน 1 ระดับ ถ้าผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. กำหนด และสามารถปรับกระโดดขึ้นเงินเดือนได้ไม่ 3 ชั้น และเมื่อมีการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการและระดับเชี่ยวชาญยังมีโอกาสที่จะกระโดดได้อีกไม่น้อยกว่าตำแหน่งละ 3 ชั้น

๕.๔.๕ ตารางแสดงระยะเวลาและจำนวนเงินเคอมทที่ได้รับการปรับในการเข้าตำแหน่งของสาย ข

ระดับ	ตำแหน่งระดับวิชาชีพ			ตำแหน่งผู้ชำนาญการ			ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ			ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ		
	จำนวน ปี	เข้าสู่ ระดับ	จำนวนขั้น ที่ได้ปรับ	จำนวน ปี	เข้าสู่ ระดับ	จำนวนขั้น ที่ได้ปรับ	จำนวน ปี	เข้าสู่ ระดับ	จำนวนขั้น ที่ได้ปรับ	จำนวน ปี	เข้าสู่ ระดับ	จำนวนขั้น ที่ได้ปรับ
วุฒิ												
ปริญญาตรี	3	2	4	3	7	6	3	3	-9	2	10	-
ปริญญาโท	4	2	5	3	3	6	3	9	3	2	10	-
ปริญญาเอก	5	2	6	5	1	7	3	9	3	2	10	-

เนื่องจากการแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย  
ดังกล่าวแล้วข้างต้น ก.ม. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ดำรงตำแหน่งสาย ข ได้รับเงินเดือนตาม  
ตำแหน่งดังต่อไปนี้ (7)

1. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2526 ถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2528 ผู้ดำรงตำแหน่งใน  
สายงานบรรณารักษ์ วิทยฯ และแนวการศึกษา เอกสารสนเทศ หรือสายงานช่วยสอน ตำแหน่งใด  
ได้รับการเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเงินเดือนให้ผู้มี  
อำนาจสั่งบรรจุ ส่งปรับเงินเดือนให้ผู้นั้นได้รับสูงขึ้นอีก 1 ขั้น นับแต่วันที่ได้เลื่อนระดับ
2. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2527 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2528 ผู้ดำรงตำแหน่งใน  
สายงานตามข้อ 1 ตำแหน่งใด ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเงินเดือนอยู่ก่อนวันเริ่ม  
ต้นปีงบประมาณใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ส่งปรับเงินเดือนให้ผู้นั้นได้รับสูงขึ้นอีก 1 ขั้น ตั้งแต่  
วันเริ่มต้นปีงบประมาณนั้น ทั้งนี้ให้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีก่อนปรับ จนกว่าจะได้รับเงิน  
เดือนถึงขั้นต่ำของระดับ
3. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2529 เป็นต้นไป ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามข้อ 1  
ข้างต้น ตำแหน่งใดได้รับการเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้น ถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของ  
ระดับเงินเดือนไม่เกิน 3 ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ส่งปรับเงินเดือนให้ผู้นั้นได้รับขั้นต่ำของ  
ระดับตั้งแต่วันที่ได้รับการเลื่อนระดับ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ เงิน  
เดือนเกินกว่า 3 ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ส่งปรับเงินเดือนให้ผู้นั้นได้รับสูงขึ้นอีก 3 ขั้น  
นับแต่วันที่ได้รับการเลื่อนระดับ ส่วนที่เหลือให้ปรับในปีงบประมาณต่อ ๆ ไปได้ไม่เกิน 3 ขั้น  
ทั้งนี้ให้เลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีก่อนปรับจนกว่าจะได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ
4. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2529 เป็นต้นไป ผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานตามข้อ 1  
ตำแหน่งใดที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเงินเดือนไม่เกิน 3 ขั้นอยู่ก่อนวันเริ่มต้นปี  
งบประมาณใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ส่งปรับเงินเดือนให้ผู้นั้นได้รับขั้นต่ำของระดับแต่วัน  
เริ่มต้นปีงบประมาณนั้น แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเงินเดือนเกินกว่า 3 ขั้น  
ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ส่งปรับเงินเดือนให้ผู้นั้นได้รับสูงขึ้นอีก 3 ขั้น ตั้งแต่วันเริ่มต้นปี  
งบประมาณนั้นส่วนที่เหลือให้ปรับในปีงบประมาณต่อ ๆ ไปได้ไม่เกินปีละ 3 ขั้น ทั้งนี้ให้เลื่อนเงิน  
เดือนประจำปีก่อนปรับ จนกว่าจะได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ

5. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2526 เป็นต้นไป ผู้ใดได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นถ้าได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งไม่เกิน 3 ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งปรับเงินเดือนให้ผู้นั้นได้รับขั้นต่ำของตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งเกินกว่า 3 ขั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งปรับเงินเดือนให้ผู้นั้นได้รับสูงขึ้นอีก 3 ขั้น ตั้งแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง ส่วนที่เหลือให้ปรับในบึงงบประมาณต่อ ๆ ไปได้ไม่เกินปีละ 3 ขั้น ทั้งนี้ให้เลื่อนเงินเดือนประจำปีก่อนปรับ จนกว่าจะถึงขั้นต่ำของตำแหน่ง ส่วนผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนี้อยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราที่ได้รับอยู่

6. ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2526 เป็นต้นไป ผู้ใดได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ หรือได้เลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่ ก.ม. กำหนดสูงขึ้น ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับนั้น นับแต่วันที่ได้รับแต่งตั้ง ส่วนผู้ที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนี้อยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเท่าที่รับอยู่เดิม

### บรรณานุกรม

1. Thomson, James, *An Introduction to University Library Administration*, 2 nd rev. ed. London : Clive Bingley, 1970. p. 26
2. ข้อเสนอในการปรับปรุงการเลื่อนระดับของตำแหน่งบรรณารักษ์ กรุงเทพมหานคร ม.ป.ป. เอกสารอำนวยการของที่ประชุมผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย หน้า 1
3. หนังสือที่ ทม. 1001 (12) 1084 ลงวันที่ 26 มิถุนายน 2523 ประธานที่ประชุมผู้บริหารห้องสมุดมหาวิทยาลัย ถึง กรรมการและเลขานุการ ก.ม.
4. หนังสือที่ ทม. 0202/7268 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 ปลัดทบวง กรรมการและเลขานุการ ก.ม. ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
5. หนังสือที่ ทม. 0202/ว 4 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 ปลัดทบวง กรรมการและเลขานุการ ก.ม. ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง
6. เรื่องเดียวกัน
7. หนังสือที่ ทม. 0202/ว 6 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526 ปลัดทบวง กรรมการและเลขานุการ ก.ม. ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง