

การวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ

1. การสรรหาและการคัดเลือก จากขั้นตอนการดำเนินการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ หน่วยงานส่วนใหญ่ต้องการบรรจุพนักงานให้เข้ามาทำงานโดยเร็ว แต่เมื่อเสนอขอ อ.ก.ม. อนุมัติบรรจุโดยการคัดเลือกแล้ว ยังต้องรอผลการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกของมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการชุดนี้จะประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และคณบดีของหน่วยงานที่ขอบรรจุอีก ทำให้การบรรจุบุคคลเข้าทำงานยังมีความล่าช้า

ขั้นตอนการดำเนินการในเรื่องนี้ จึงควรลดขั้นตอนในส่วนของคณะกรรมการคัดเลือกของมหาวิทยาลัยลง เนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ คัดเลือกของมหาวิทยาลัย และคณะอนุกรรมการคัดเลือกอาจารย์ของคณะ มีคณบดี หรือผู้แทนคณบดีอยู่ในคณะกรรมการอยู่แล้ว ซึ่งเท่ากับได้มีการพิจารณาครั้งหนึ่งแล้ว การที่ต้องผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการคัดเลือกของมหาวิทยาลัยอีกครั้ง จึงไม่น่าจำเป็นต้องดำเนินการในส่วนนี้ เพราะเท่าที่ผ่านมาผู้ที่ผ่านการพิจารณาระดับคณะมาแล้ว มักจะผ่านการคัดเลือกในส่วนนี้ทุกรายเช่นกัน

สำหรับการดำเนินการบรรจุพนักงาน สาย ข. สาย ค. ก็เช่นกัน หากมหาวิทยาลัยได้มอบหมายความไว้วางใจให้คณะดำเนินการคัดเลือกได้เองแล้ว การที่เพิ่มขั้นตอนในส่วนที่ต้องผ่านการคัดเลือกของคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยไม่น่าจำเป็นจะต้องมี เพราะทำให้เกิดความล่าช้าเช่นกัน หากการดำเนินการคัดเลือกในส่วนของคณะไม่โปร่งใส ผู้ที่ถูกทำให้เกิดความเสียหายสามารถฟ้องร้องขอความเป็นธรรมจากมหาวิทยาลัย และศาลปกครองได้

นอกจากนี้แล้วการดำเนินการสรรหา สาย ข. สาย ค. หน่วยงานส่วนกลางคือ กองการเจ้าหน้าที่ จะต้องเป็นผู้ดำเนินการเปิดสอบพร้อมกันหลาย ๆ ตำแหน่ง ทำให้ไม่ทันความต้องการของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งมีความต้องการบรรจุบุคคลเข้าทำงานไม่ตรงกัน บางหน่วยงานมีความเร่งด่วนที่ต้องการให้ดำเนินการบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยเร็ว มหาวิทยาลัยจึงควรมีนโยบายมอบหมายให้หน่วยงานดำเนินการเปิดสอบแข่งขันได้เองในกรณีเร่งด่วน และหามาตรการป้องกันความไม่เป็นธรรมโดยอาจกำหนดหลักเกณฑ์ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ หรือบุคคลภายนอกหน่วยงานที่ขอบรรจุเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกด้วย หรือหากไม่มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลภายนอกหน่วยงานที่ขอบรรจุเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือก ผลจากการทำงานของผู้ได้รับการสรรหาเข้าไปจะเป็นกลไกนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการสรรหาของหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นเอง

2. การเลื่อนข้าราชการ เนื่องจากอัตราเงินเดือนข้าราชการเมื่อเทียบกับภาคเอกชนและรัฐ-วิสาหกิจในระดับวุฒิเท่าเทียมกัน ยังห่างกันมาก การที่ ก.ม.กำหนดให้มีการเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้ข้าราชการมีโอกาสได้กระโดดเงินเดือนสูงขึ้นหลังจากทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่ง ทำให้บุคลากรรัฐรู้สึกมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่เมื่อมีการจ้างพนักงานทดแทนข้าราชการ พนักงานจะได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าข้าราชการระดับวุฒิเดียวกันถึง 1.5 เท่าของฐานเงินเดือนตามคุณวุฒิ ประกอบกับไม่มีการกำหนดระดับตำแหน่งสำหรับตำแหน่งพนักงาน ทำให้พนักงานไม่สามารถเลื่อนระดับตำแหน่งได้เช่นเดียวกับข้าราชการ ดังนั้นเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรมีการกำหนด Career Path ให้เห็นความก้าวหน้าของสายงานในตำแหน่งให้ชัดเจนและสามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ เพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป
3. การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อ อ.ก.ม.อนุมัติกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการ รายใด ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หากข้าราชการผู้นั้นได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไปในช่วงระดับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง มหาวิทยาลัยจะออกคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นในคำสั่งเดียวกับคำสั่งแต่งตั้งนั้น เช่น อาจารย์ระดับ 5 ขั้น 11,120 บาท จะแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ระดับ 6 ขั้น 11,120 บาท เป็นต้น ปัจจุบัน ก.ม.กำหนดวิธีการออกคำสั่งใหม่ ให้มหาวิทยาลัยต้องออกคำสั่งเป็น 2 คำสั่ง คือคำสั่งแต่งตั้งโดยระบุตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ แต่ยังคงเป็นระดับตำแหน่งเดิม แม้ว่าเงินเดือนจะถึงขั้นต่ำของระดับถัดไปในช่วงระดับตำแหน่งที่ได้รับตำแหน่งแล้วก็ตาม และออกคำสั่งแต่งตั้งอีกคำสั่งหนึ่ง เพื่อให้เลื่อนระดับสูงขึ้น เช่น อาจารย์ ระดับ 6 ขั้น 14,010 บาท จะต้องออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 5 ขั้น 14,010 บาท และออกอีกคำสั่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 6 ขั้น 14,010 บาท เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 7 ขั้น 14,070 บาท เป็นต้น ทำให้เกิดความสับสน ความล่าช้า สิ้นเปลืองเวลา เกิดข้อผิดพลาดต้องแก้ไขคำสั่ง ก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองกระดาษและเวลา เนื่องจากวิธีออกคำสั่งเป็นคำสั่งเดียวกันไม่มีปัญหาในวิธีปฏิบัติและเกิดข้อผิดพลาดน้อยกว่า จึงควรกำหนดวิธีการออกคำสั่งให้เป็นไปตามแบบวิธีการเดิม จะทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้น้อยลง และช่วยประหยัดทรัพยากรอีกด้วย

สำหรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปัจจุบัน ก.ม. ได้มอบอำนาจให้ อ.ก.ม. ดำเนินการแต่งตั้งได้เองเกือบทุกตำแหน่ง ยกเว้นการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ 10 ขึ้นไป ได้แก่ ตำแหน่งศาสตราจารย์ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งแต่ละมหาวิทยาลัยมีศักยภาพในการดำเนินการพิจารณา กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งได้เช่นเดียวกับตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ ที่ ก.ม. ได้มอบอำนาจให้แล้ว ดังนั้น ก.ม. จึงควรเป็นผู้กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีดำเนินการในการแต่งตั้ง

และมอบอำนาจให้มหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ระดับ 10 ขึ้นไปได้เอง แล้วรายงาน ก.ม. ทราบ

ส่วนปัญหาอีกเรื่องของการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จะมีการเบิกเงินประจำตำแหน่งให้ ปัจจุบันเกิดความล่าช้ามาก เนื่องจากต้องรอการตรวจสอบความถูกต้อง และให้ ก.ม. แจ้งกลับมาก่อนจึงจะเบิกเงินประจำตำแหน่งได้ ซึ่งในการดำเนินการเบิกจ่าย มหาวิทยาลัยได้มีการตรวจสอบความถูกต้องของคำสั่ง และจำนวนเงินประจำตำแหน่งที่จะเบิกจ่ายอยู่แล้ว ประกอบกับทบวงมหาวิทยาลัยและกรมบัญชีกลางจะต้องตรวจสอบคำสั่งเช่นกัน หากพบข้อผิดพลาด มหาวิทยาลัยสามารถรับผิดชอบในการเรียกคืนเงินได้ ดังนั้นการดำเนินการในเรื่องนี้จึงควรให้มหาวิทยาลัยเบิกจ่ายกับคณะกรรมการพิจารณาการเงินแห่งชาติ (กงช.) ได้โดยตรง

4. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามแนวนโยบายของรัฐบาล ต้องการให้ข้าราชการได้รับเงินเลื่อนขั้นรวดเร็วขึ้น เพื่อให้เกิดการหมุนเวียนเงินในระบบมากยิ่งขึ้น แต่การกำหนดวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละ 2 ครั้ง กลับกลายเป็นปัญหาในวิธีปฏิบัติ ทำให้การเบิกจ่ายเงินเลื่อนขั้นในแต่ละครั้งล่าช้ากว่าวิธีการเดิม เนื่องจากตามวิธีการใหม่ กำหนดระยะเวลาในรอบครึ่งปีแรก และรอบครึ่งปีหลังต่อเนื่องกับวันที่สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้ต้องรอผลการพิจารณาครบระยะเวลาตามที่กำหนด เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถดำเนินการออกคำสั่งและเบิกจ่ายเงินได้รวดเร็วในสิ้นเดือนที่สั่งเลื่อนขั้นได้ หากต้องการให้ข้าราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเบิกจ่ายเงินเลื่อนขั้นได้รวดเร็วเช่นเดิม ควรกำหนดให้มีระยะเวลาดำเนินการประมาณ 3 เดือน เช่นเดียวกับวิธีการเดิม กล่าวคือควรกำหนดระยะเวลารอบครึ่งปีใหม่ เป็นรอบครึ่งปีแรก เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึงเดือนธันวาคมของปีที่แล้ว เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ 1 เมษายน และกำหนดเวลารอบครึ่งปีหลัง ตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนมิถุนายนของปีที่เลื่อน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในวันที่ 1 ตุลาคม การเบิกจ่ายเงินเดือนจึงจะสามารถดำเนินการได้ทันตามนโยบายของรัฐบาล