มาตรการที่ 2 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติดังกล่าวตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป

มาตรการที่ 3 ห้ามมิให้ผู้กระทำผิดฐานลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยปกปิดว่าเป็นผลงานของตนเองเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปี

มาตรการที่ 4 กรณีที่ได้อนุมัติกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่า ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นไปใช้โดยปกปิดว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ สั่งเพิกถอนตำแหน่งทางวิชาการนั้นเสีย โดยถือว่าบุคคลดังกล่าว เป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

จากมาตรการดังกล่าวจะเห็นได้ว่าหากผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีการกล่าวถึงข้อความตามเอกสารผลงานทางวิชาการของผู้อื่นแล้ว จะต้องไม่ลืมอ้างอิงว่าข้อความนั้น ๆ มาจากเอกสารผลงานฉบับใด ของผู้ใด หน้าใด ด้วย เพื่อป้องกันผลงานนั้นไม่ให้เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่น โดยจะต้องรีบบันทึกการอ้างอิงนั้นทันทีที่กล่าวถึง หรือหากไม่แน่ใจว่าอ้างอิงมาจากผลงานของผู้ใด ฉบับใด อาจพิจารณาเขียนข้อความหรือเนื้อหาผลงานทางวิชาการนั้นด้วยถ้อยคำสรุปในแนวของผู้เขียนเองก็ได้ จะเป็นการปลอดภัยและไม่ถูกกล่าวหาว่าลอกเลียนผลงานของผู้อื่น อีกทั้งไม่ต้องถูกดำเนินการตามมาตรการที่กล่าวถึงข้างต้นด้วย

การวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนะแนะ

การขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นเส้นทางหนึ่งของความก้าวหน้าทางด้านวิชาการนอกเหนือจากความก้าวหน้าในเส้นทางตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่ง ก.ม. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการ สาย ก. ทุกคน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่การเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัย เกือบทุกแห่งค่อนข้างเป็นไปโดยยาก และมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบสัดส่วนกับบุคลากร สาย ก. ทั้งหมด เมื่อพิจารณาข้อมูลจากรายงานที่กองการเจ้าหน้าที่สรุปเสนอผู้บริหารเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร ณ เดือนพฤศจิกายน 2547 จนถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2548 จะเห็นได้ว่า ข้าราชการ สาย ก. ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 41% ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 33% ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 24% และมีเพียง 1% ของข้าราชการ สาย ก. ทั้งหมดเท่านั้น ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ซึ่งคิดเป็น

จำนวนเปอร์เซ็นต์ที่น้อยมาก จึงเกิดคำถามว่าทำอย่างไรจึงจะผลักดันและกระตุ้นข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพในระดับที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้ มหาวิทยาลัยจึงควรจัดอบรมบรรยาย มีระบบรางวัลจ่ายให้แก่ผู้มีผลงานดีเด่น หาแหล่งทุนวิจัย จัดประกวดผลงาน และเชิดชูผู้ที่มีผลงานดีเด่นให้เป็นที่ปรากฏแก่บุคคลทั่วไป เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามที่จะก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น แต่ก็ยังมีบุคลากรอีกส่วนหนึ่งซึ่งมีไม่ถึง 1 % ของบุคลากรสาย ก. ทั้งหมด ที่มีคุณสมบัติและผลงานที่ครบในระดับคุณภาพที่ควรจะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้ แต่ไม่ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้นเมื่อมหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และปรับสัดส่วนบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับใกล้เคียงกันแล้ว ก็อาจมีแนวทางในการดำเนินการอีกแนวทางหนึ่ง คือ การรวบรวมข้อมูลประวัติและผลงานของบุคลากรทุกคนไว้ที่หน่วยงานต้นสังกัด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมต่อข้อมูล เพื่อให้เจ้าตัวได้กรอกข้อมูลของตนเอง และแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่พิจารณาข้อมูลที่เข้าข่ายระดับที่ควรได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยเจ้าตัวไม่ต้องเสนอขอตำแหน่งเอง

ส่วนปัญหาอื่น ๆ ที่พบมักจะเป็นปัญหาของผู้เสนอขอตำแหน่งที่กรอกประวัติส่วนตัวในแบบ ก.ม. 03 ไม่ตรงตามที่เคยแจ้งไว้ในประวัติ การรับรองการมีส่วนร่วม ที่ส่งหนังสือรับรองไม่ครบหรือไม่ส่งหนังสือรับรอง การกรอกผลงานในแบบ ก.ม. 03 ไม่ตรงตามเอกสารผลงานที่เสนอขอ เป็นต้น ซึ่งปัญหาลักษณะนี้สามารถแก้ไขได้ โดยขอตรวจสอบประวัติจากสมุดประวัติที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือที่งานทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่ และใช้ความระมัดระวังในการกรอกและตรวจสอบรายละเอียดให้ตรงตามเอกสารจริง การตรวจสอบและการดำเนินการเรื่องขอตำแหน่งทางวิชาการก็จะดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้า ในการต้องส่งกลับไปแก้ไข