

Journal of Education Studies

Volume 12
Issue 2 *October-December 1983*

Article 9

April 2023

สถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ประกอบ คุปรัตน์

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

คุปรัตน์, ประกอบ (2023) "สถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัย," *Journal of Education Studies*: Vol. 12: Iss. 2, Article 9.
DOI: 10.58837/CHULA.EDUCU.12.2.10
Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol12/iss2/9>

This Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

ประกอบ คุปรัตน์

จากจุดเริ่มต้นของมหาวิทยาลัยสมัยใหม่ (Modern University) ในประเทศไทยในนามของ “โรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว” เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๒๔ (พหจ, ร ๖ ศ ๔/๓๐ พ.ศ. ๒๔๕๓) สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันได้พัฒนาตนเอง ขยายบทบาทต่อสังคมออกไปอย่างกว้างขวาง จากการมีหน้าที่ฝึกอบรมข้าราชการระดับสูงในระบบเริ่มแรกนั้น ในปัจจุบันบทบาทในแง่การผลิตก็ได้กว้างขวางในปี พ.ศ. ๒๕๒๙ อันเป็นปีสุดท้ายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ ๕ (ทบวงมหาวิทยาลัย, ๒๕๒๕) จะมีนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาถึง ๑,๐๑๓,๓๑๕ คน เมื่อเทียบกับประชากร

ทั้งประเทศในกลุ่มอายุเดียวกัน คือ วัย ๑๘-๒๔ ปีแล้ว จะมีนิสิตนักศึกษาถึง ๑๒.๙๙ เปอร์เซนต์ ในแง่ของงบประมาณค่าใช้จ่ายของสถาบันอุดมศึกษาก็เช่นเดียวกัน ในช่วงของแผนที่ ๕ ถึงกล่าวในช่วงเวลาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๙ คาดว่าจะมีการใช้งบประมาณเพื่อการอุดมศึกษาที่รัฐบาลจะต้องจัดสรรให้ ๓๐,๐๔๖.๙๙๘ ล้านบาท แยกเป็นงบดำเนินการ ๒๒,๕๗๕.๐๕๔ ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๗๕.๑๓ และงบลงทุน ๗,๔๗๑.๙๓๔ ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๗ ของงบประมาณดำเนินการอุดมศึกษา ในด้านสาขาวิชาที่เริ่มเพียงการรัฐศาสตร์ หรือการปกครองในระยะต่อไปได้ขยายตัวกว้างขวาง ในแผนที่ ๕ ได้มีมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้เสนอโครงการใหม่ที่ทางทบวงมหาวิทยาลัยบรรจุเข้าในแผนพัฒนาระดับอุดมศึกษา มีทั้งสิ้นถึง ๑๒๒ โครงการ บทบาทของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยปัจจุบัน ถ้าจะพิจารณาในเชิงของปริมาณดังได้กล่าวมาแล้ว สถาบันอุดมศึกษาได้ทวีความสำคัญต่อสังคมไทยอย่างกว้างขวางและเมื่อบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาต่อสังคมเป็นไปอย่างกว้างขวางหลากหลายนั้น ความคาดหวังที่มีต่อการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยก็ต้องทวีความสำคัญขึ้นเป็นเงาตามตัว อาจารย์คือบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัยเหมือนกับทหารฝ่ายรบ คือบุคลากรหลักของกองทัพในมหาวิทยาลัยถ้าได้อาจารย์ที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสม

เพียงพอ งานตามอุดมการณ์ของมหาวิทยาลัยก็จะบรรลุผล แต่ถ้าอาจารย์ที่ได้มาไม่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มหาวิทยาลัยก็จะประสบปัญหาในการดำเนินการ และสังคมก็จะได้รับผลสะท้อนที่จะกระทบเป็นลูกโซ่ต่อไป

ความหมายของคำ

เนื่องจากความหมายของคำหลักที่ใช้ คือ “สถานภาพ” อาจมีความเข้าใจที่แตกต่างกันตามแต่พื้นฐาน จึงคิดว่าน่าจะได้กำหนดความหมายเอาไว้ในเบื้องต้น คำว่า “สถานภาพ” (Status) หมายถึง “ตำแหน่งที่อยู่ในสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งอาจจะแบ่งได้ด้วยชื่อ (Gross, Mason, & McEachern, 1966, หน้า ๔๒) เช่น ตำแหน่งเป็นข้าราชการอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีนี้ผู้เขียนอาจจะศึกษาเฉพาะสถานภาพของข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย ในการมองสถานภาพของบุคคลหรือกลุ่มคนใดก็ตามสามารถจำแนกสถานภาพได้ ๒ ลักษณะ กล่าวคือ สถานภาพที่ติดมากับตำแหน่ง (Ascribed Status) เช่น สถานภาพของความเป็นเพศหญิง เผ่าพันธุ์ใดเผ่าพันธุ์หนึ่งของกลุ่มอายุจะแก่หรือจะเยาว์ หรือจะเป็นจากการก่อกำเนิดมาในชนชั้น และในอีกลักษณะหนึ่งสถานภาพเป็นสิ่งที่ได้มาด้วยความสามารถ (Achieved Status) (Bertrand 1972, หน้า 79-91) อาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยก็เช่น

เดียวกันมีลักษณะทั้งสองอยู่ในตัว กล่าวคือในลักษณะหนึ่งสถานภาพได้มีส่วนผูกติดกับความ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยส่วนรวมอยู่แล้ว สถานภาพที่สังคมได้มอบให้ (Ascribed Status) มีทั้งในแง่ที่เป็นทางการหรือราชการได้กำหนด เอาไว้ตายตัว เช่น อัตราเงินเดือน ผลประโยชน์ เกอกุล และที่เป็นทั้งเกียรติหรือศักดิ์ศรีซึ่งมี ลักษณะไม่เป็นทางการและค่อนข้างจะไม่ตาย ตัว และในอีกลักษณะหนึ่งเป็นสถานภาพที่ บุคคลหรือกลุ่มคนนั้นสามารถสร้างหรือสัมฤทธิ์ ได้ด้วยตัวเองหรือการกระทำนอกเหนือจากที่ ได้ถูกกำหนดเอาไว้โดยสังคม (Achieved Status) บทความนี้ค่อนข้างจะเน้นสถานภาพที่ สังคม ได้มอบให้มากกว่าจะอภิปรายถึงสถาน- ภาพที่แต่ละคนจะสามารถฝ่าฝืนได้เป็นพิเศษ

ในด้านขอบเขตและแนวทางการนำเสนอ ผู้เขียนได้แบ่งออกเป็นการเสนอ ๔ หัวข้อใหญ่ ด้วยกัน ข้อแรกจะนำเสนอสถานภาพของ อาจารย์ที่มีอยู่ในสังคมภายนอกอันเป็นการมอง ภาพที่เปรียบเทียบกับเชิงประวัติศาสตร์ ส่วน ข้อที่สอง สาม และสี่ เป็นการมองสถานภาพ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับ ระบบมหาวิทยาลัย ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาได้ ผ่านพัฒนาการของรูปแบบที่ต่างกัน ตั้งแต่ ความเป็นมหาวิทยาลัยในระบบราชการ ความเป็น ชมชนวิชาการ และความเป็นระบบการ

เมือง ผลของทั้งสามรูปแบบดังกล่าวยังคงมี อยู่และมีส่วนสัมพันธ์กับสถานภาพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยไทยเราอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ส่วนข้อมูลที่ได้ใช้ในการเขียนบทความ นี้ มาจากเอกสารทั้งตำราต่างประเทศบทความ ที่นักวิชาการไทยได้เขียนขึ้นในช่วง ๑๐ กว่าปี ที่แล้วจนถึงปัจจุบัน และที่สำคัญ คือ จากการ ที่ได้ออกไปเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่อง “การสรรหาการคงอยู่ และการลาออกจาก อาชีพข้าราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัย” ซึ่ง ดร. แสง รัตนมงคลมาศ เป็นหัวหน้าโครงการ

สถานภาพของอาจารย์ในระบบสังคม

สถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย ในสังคมเมื่อเริ่มนับจากการพัฒนามหาวิทยาลัย จากโรงเรียนข้าราชการพลเรือนในปี พ.ศ. ๒๔๕๔ เป็นต้นมา แม้จะมีระยะเวลาอันสั้น แต่ ก็เป็นช่วงที่สภาพสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่าง มากมายควรค่าแก่การพิจารณาไม่น้อย และเป็น การเปลี่ยนแปลงที่สามารถจำแนกขึ้นตอนได้ ก่อนข้างชัดเจน (วราณี โอสธามย์, ๒๕๒๔, หน้า ๓๒๐-๓๔๕)

อาจารย์มหาวิทยาลัยไทยเมื่อเริ่มต้นก็ได้ มีโอกาสดีที่มีสถานภาพทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ สูง ได้รับเกียรติในฐานะปูชนียบุคคล เป็น ข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่ง

ในสมัยนั้นข้าราชการก็มีอยู่เป็นจำนวนน้อย มีโอกาสให้อัตราเงินเดือนเมื่อเทียบรายได้กับพ่อค้าวานิชทั่วไปแล้วก็สามารถคงศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการอย่างเต็มตัว ในปลายสมัยของระบบราชาธิปไตยในช่วงก่อนเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ นั้นความเชื่อในเรื่องการรับราชการก็ยังคงมีอยู่สูง คนมีการศึกษาทุกคน ก็มุ่งเข้าสู่การรับราชการ ระบบการศึกษาในระดับสูงก็มุ่งส่งเสริมคนเพื่อเข้ารับราชการในสาขาวิชาต่าง ๆ สถานะของความเป็นข้าราชการอยู่ในระดับสูง เป็น “ข้า” ของราชา แต่ก็ยังอยู่ในฐานะเป็น “นาย” หรือผู้ปกครองประชาชนในระดับทั่วไป ในแง่ของสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิตก็เป็นที่น่าพอใจ ดังคำพังเพยที่ว่า “สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลี้ยง” นอกจากนี้ในแง่ของความเป็นสังคมเกษตร ความใฝ่หาในตำแหน่งก็ยังคงอยู่ในวงจำกัด สภาพความเป็นอยู่แม้เป็นแบบสังคมศักดินามียศชั้นแต่ก็ไม่มีลักษณะฟุ้งเฟ้อ ในสมัยหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ นั้น แม้ระบบราชการภายใต้พระมหากษัตริย์จะเปลี่ยนแปลงไปสู่การปกครองแบบราชาธิปไตย แต่สถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยก็มีได้เสื่อมถอยลงไปอย่างเห็นได้ชัด ตรงกันข้ามอาชีพการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยแม้ไม่ถึงเป็นอาชีพทำรายได้สูง แต่ก็

ถือเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีจึงจะเห็นได้จากในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อันเป็นมหาวิทยาลัยหลัก หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองนั้น อาจารย์ของมหาวิทยาลัยจำนวนมากเป็นอาจารย์พิเศษที่ถือเป็นเกียรติ มีนักการเมือง นักปกครอง และข้าราชการระดับสูงสายศาลและสายปกครองได้รับหน้าที่สอนให้เป็นจำนวนมาก トラบจนในสมัยของปลายยุคจอมพล ป. พิบูลสงคราม และต้นสมัยของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี (คำแถลงนโยบายของรัฐบาล ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๐๒) ประเทศไทยได้ใช้แนวทางการพัฒนาประเทศแบบทุนนิยมอย่างชัดเจน จากคำขวัญที่ว่า “งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข” สำหรับประชาชนทั่วไป เพื่อให้ยึดมั่นในการทำงาน ความขยันหมั่นเพียร ระบบอุดมศึกษาเองก็ได้เปลี่ยนมาเป็นการอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, ๒๕๒๓) สถานภาพของอาจารย์ก็ได้เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยด้วย แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เมื่อเทียบแล้วเสื่อมลง การเปลี่ยนแปลงจากระบบสังคมแบบเกษตรกรรมคลี่คลายไปสู่การขยายตัวของระบบอุตสาหกรรมและทุนนิยมได้ก่อให้เกิดความเสื่อมถอยของสถานภาพข้าราชการโดยทั่วไปด้วย สังคมโดยทั่วไปเกิดนายทุน

น้อยและนายทุนใหญ่จำนวนมากขึ้นเป็นลำดับ และเขาเหล่านี้มีสถานะทางเศรษฐกิจที่จัดอยู่ในชั้นเทียบได้หรือดีกว่าข้าราชการในระดับกลาง และระดับสูง อย่างไรก็ตามแม้เงินอยู่ในมือ “พ่อค้า” แต่เกียรติหรือสถานะทางสังคมก็ยังคงอยู่ในระบบราชการ อาจารย์ในระยะนี้จึงยังคงจัดว่าเป็นคนมีเกียรติอยู่ แต่จากช่วงสมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ จนถึงปัจจุบันนี้ สังคมได้มีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปตามแนวทางทุนนิยมมากขึ้น ค่านิยมในสังคมก็เปลี่ยนไป ผู้มีเงินมิใช่จะมีเพียงสถานภาพทางเศรษฐกิจ เพราะสถานะทางเศรษฐกิจสามารถแปรเปลี่ยนเป็นอำนาจทางเศรษฐกิจ และอำนาจทางเศรษฐกิจสามารถแปรเปลี่ยนเป็นอำนาจทางการเมืองและสถานะทางสังคมตามมาในระยะหลังได้ เงินมีผลในระบบการเมืองและเลือกตั้ง เงินมีผลในการไต่หาเกียรติและเหรียญตรา และเงินสามารถแลกเปลี่ยนได้โดยไม่ต้องศึกษาและเล่าเรียน ในสภาพเช่นนี้ สถานะของอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงได้รับผลกระทบอย่างรุนแรง ผู้มีความเฉลียวฉลาดมีสติปัญญาจะเลือกศึกษาในสาขาวิชาชีพที่มีผลต่อการพัฒนา เช่น แพทยศาสตร์ หรือวิศวกรรมศาสตร์ และพวกเหล่านี้เมื่อจบการศึกษาแล้ว ก็มักจะมุ่งเข้าไปสู่การทำรายได้ การสร้างตัว สร้างฐานะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะไม่สามารถหาได้จากการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย

ดังนั้นถ้ามองในแง่การเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมในช่วงดังกล่าวแล้ว ย่อมมีผลในทางลบต่อสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างเห็นได้ชัด

ถ้าจะมองสภาพของสังคมภายนอกว่าจะมีผลกระทบต่อบุคคลต่าง ๆ เพียงด้านเดียว ก็คงจะเป็นการมองผลกระทบเพียงด้านเดียว องค์การต่าง ๆ ก็ต้องปรับตัวกลับไปกับระบบเสียหมด เหมือนจึงจกที่ต้องเปลี่ยนสีตามสีของห้องทั้งหมด

การวิเคราะห์ในทัศนะนี้คงจะไม่ถูกต้องนัก สังคมทุกสังคมจะประกอบด้วยองค์การประเภทต่าง ๆ หลากหลาย มีหน้าที่ในการสนองตอบต่อสังคมไม่เหมือนกัน และบางทีเนื่องจากเป้าหมายขององค์การมีลักษณะเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงระบบ สังคมดังเช่น มหาวิทยาลัยด้วยแล้ว ค่านิยมของสังคมส่วนใหญ่อาจมิใช่เป็นค่านิยมขององค์การในประเภทเหล่านั้นก็ได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าแม้สถาบันที่มีหน้าที่ผดุงรักษาสังคม เช่น วัด พระ อาจมีค่านิยมที่แตกต่างจากชาวบ้านได้ ชาวบ้านเน้นวัตถุนิยม แต่วัดส่งเสริมจิตนิยม ชาวบ้านกำลังแข่งขันสร้างความร่ำรวย แต่วัดอาจส่งเสริมความเสียสละ แต่แม้ค่านิยมบางประการจะไม่เหมือนกัน แต่สังคมเกือบทุกสังคมก็ยอมรับวัดหรือศาสนา ซึ่งต้องทำหน้าที่ในการ

เตือนสติ การสร้างค่านิยมเพื่อการอยู่ร่วมกัน มหาวิทยาลัยก็เช่นเดียวกัน ในบางส่วนมหาวิทยาลัยก็จะเดินตามสภาพสังคม มีการปรับตัวให้เป็นไปตามกระแสของระบบ สมองระบบแต่ในขณะเดียวกันก็มีการปรับระบบภายในองค์กรของตนเองเพื่อให้ทำหน้าที่เฉพาะขององค์กรตนได้ ซึ่งหน้าที่เหล่านี้ก็มีความจำเป็นต่อสังคมเช่นกัน

ระบบบริหารองค์การย่อมเป็นผลที่ต้องให้สอดคล้องกับสภาพสังคมและขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เฉพาะของการเป็น คนควาย ในความต่อไปนี้ผู้เขียนจะได้กล่าวถึงพัฒนาการของระบบบริหาร และผลที่มีต่อสถานภาพของอาจารย์

อาจารย์มหาวิทยาลัยในระบบราชการ

ในขณะที่มีมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเริ่มมาจากระบบบริหารแบบศาสนจักร (Theocracy) แนวทางการนำและจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยเริ่มและกำหนดโดยศาสนจักร อาจารย์ก็ต้อนรับนักบวช หรือผู้ทำงานให้ศาสนา ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นที่มีมหาวิทยาลัยในยุโรปสมัยกลางเมื่อ ๘๐๐ ปีมาแล้ว หรือเมื่อเริ่มมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. ๑๖๓๖ ในมลรัฐแมสซาชูเซต แต่มหาวิทยาลัยไทยได้เริ่มในระยะเวลาที่สั้นกว่า และนอกอิทธิพล

ของศาสนาเกือบจะโดยสิ้นเชิง มหาวิทยาลัยไทยเมื่อเริ่มต้นก็ได้ตั้งอยู่ในระบบราชการ และแม้ปัจจุบันก็ยังอยู่ในระบบราชการอยู่ และนอกจากจะอยู่ในระบบราชการแล้วมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะในระบบเริ่มแรกก็มีรูปแบบการบริหารเป็นแบบราชการอย่างเห็นได้ชัด

โดยตามความหมายของระบบราชการในอุดมการณ์ของ Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน (๑๙๔๗) จะมีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ

๑. การแบ่งแยกสายงาน (Division of Labor) แต่ละคนจะมีการรับภาระงานเฉพาะจุดเฉพาะด้าน มีลักษณะไม่ซับซ้อน เป็นกิจวัตร และมีขอบเขตที่ชัดเจน

๒. มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ชัดเจน (Well Defined Authority Hierarchy) อำนาจจะมีขอบเขตตามระดับชั้น ในระดับสูงจะกว้างขวางและมาก แต่จะแคบเข้าและน้อยลงในระดับลดลงมาตามลำดับ

๓. ใช้การดำเนินการตามกฎเกณฑ์และพิธีการ (High Formalization) มีกฎมีเกณฑ์ในการควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กร

๔. มีลักษณะไม่ยึดถือในตัวบุคคล (Impersonal Nature) ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่มีการให้องค์การต้องอาศัยคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะและต้องล้มละลายเมื่อบุคคลนั้นมือนั่นเป็นไป

๕. การตัดสินใจเกี่ยวกับความดีความชอบ อาศัยการพิจารณาด้วยระบบคุณธรรม (Employment Decisions Based on Merit) การคัดเลือกคนเข้าทำงานหรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ต้องอาศัยคุณวุฒิ ความสามารถ หรือผลงาน

ลักษณะขององค์การแบบระบบราชการ (Bureaucracy) ตามแนวของ Max Weber มหาวิทยาลัยก็มีหลายส่วนที่เข้าอยู่ในข่าย มหาวิทยาลัยมีการแบ่งสายงานออกเป็นคณะวิชา แต่ละคณะวิชาก็แบ่งออกเป็นตามภาควิชา นอกจากนี้ยังมีการแบ่งออกเป็นสาย เช่น สายบริหาร สายวิชาการ เป็นต้น ในแง่การกำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน ระบบราชการมีการให้อำนาจเทียบตามระดับ เช่น อำนาจการจ่ายเงิน คือ อธิการบดีกระทำได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งเทียบเท่าอธิบดีของกรมหนึ่งในระบบกระทรวง ส่วนคณบดีก็จะเทียบเท่ากับหัวหน้ากองหรือผู้อำนวยการกอง แต่ระบบราชการของไทยนั้นจะเทียบกับระบบ Bureaucracy ของ Max Weber ไม่ได้ทั้งหมด ระบบราชการไทยก็ยังมีลักษณะเป็น “ไทย ๆ” (ดู อรุณ รักธรรม, ๒๕๒๔ และ ๒๕๒๖) มีอิทธิพลของระบบศักดินา อำนาจนิยม และทุนนิยม ประสมประสานเข้าไปจนมิใช่มีลักษณะดังอุดมการณ์เสมอไป แต่เมื่อรวมทั้งหมดแล้วต่างก็มี

ผลกระทบต่อสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัย ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ

อาชีพอาจารย์มีความมั่นคง

อาชีพอาจารย์ในฐานะเป็นข้าราชการยังคงให้ความมั่นคงในการทำงานได้ นอกจากระยะหลังสงครามโลกครั้งที่หนึ่งในยุคสมัยรัชกาลที่ ๗ แล้ว ประเทศไทยไม่เคยมีประวัติการคุ้ยข้าราชการให้ออก ในระเบียบของข้าราชการพลเรือน การลงโทษไล่ออกจะต้องมีขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งทำให้การไล่ออกจริง ๆ นั้นมีน้อยมาก ส่วนใหญ่จึงใช้การโยกย้าย หรือการสั่งประจํากรม ประจําทบวงงานที่ไม่ต้องทำงาน ยิ่งในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยด้วยแล้ว การลงโทษทางวินัยก็น้อยมาก การสั่งย้ายหน่วยงานโดยผลการจากผู้บริหารหน่วยงานแทบไม่ปรากฏในกรณีของอาจารย์ ในด้านเงินเดือนอาจารย์มหาวิทยาลัยจะได้รับเงินเดือนขึ้นทุกปีเป็นไปตามอัตราหรือโควต้า แต่ในทางปฏิบัติทุกคนจะได้รับเงินเดือนขึ้นปีละ ๑ ขั้นเป็นอย่างน้อย การไม่ขึ้นเงินเดือนให้จะเป็นเรื่องแปลกประหลาดและถ้าไม่มีเหตุผลชัดเจน อาจนำภัยมาสู่ผู้บริหารได้เช่นกัน ความมั่นคงในอาชีพราชการเป็นส่วนเสริมอันสำคัญต่อทั้งผู้ที่เข้าทำงานในงานด้านนี้ และผู้ที่เป็อาจารย์อยู่แล้ว เป็นสิ่งที่ทำให้งานด้านนี้แม้รายได้จากเงินเดือนจะไม่มากเท่าอาชีพในธุรกิจเอกชน

ระบบอัตราเงินเดือนแบบราชการ

จากการศึกษาของ ปฐม มณีโรจน์ (๒๕๒๒) วรเดช จันทรศร (๒๕๒๑) อุทัย เลาหวิเชียร (๒๕๒๑) และเพ็ญศรี วายวานนท์ (๒๕๒๓) ได้แสดงให้เห็นชัดว่าอาจารย์ นอกจากจะมีสถานะทางเศรษฐกิจในฐานะข้าราชการที่ต่ำต้อยแล้ว ในระบบราชการด้วยตนเอง การกำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการตามตำแหน่งทางวิชาการได้ทำให้สถานภาพของอาจารย์ทางด้านเศรษฐกิจต้องตกต่ำลงไปอีก ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา มีอาจารย์ลาออกจากราชการแล้วจำนวน ๖๓๗ คน เป็นอาจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑๑๘ คน และจากมหาวิทยาลัยมหิดลจำนวน ๑๓๕ คน ซึ่งเป็นสถาบันที่มีสถิติออกมากที่สุด เพราะมีจำนวนอาจารย์สูงที่สุดด้วย และในจำนวนผู้ลาออกนั้น มีอัตราส่วนที่ค่อนข้างสูงเป็นพวก แพทย์ ๑๐๘ คน วิศวกรรมศาสตร์ ๙๙ คน ส่วนทางการศึกษามีอาจารย์ลาออกเพียง ๓๒ คน ทั้ง ๆ ที่มีอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามากที่สุด การลาออกจะมีสาเหตุมาจากระบบเงินเดือนแบบราชการที่ไม่สามารถเทียบได้กับของภาคเอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้อาจารย์ในสาขาที่มีค่าในตลาดแรงงานภายนอกถูกดึงตัวออกไปเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้เราอาจกล่าวได้ว่าเพราะระบบเงินเดือนแบบราชการ นอก

จากจะอยู่ในเกณฑ์ต่ำแล้ว ยังไม่ยืดหยุ่นพอที่จะเก็บรักษามูลค่าการบางประเภทเอาไว้ได้

ความเฉื่อยชาในการทำงาน

ในสังคมจีนมีคำว่า “ระบบถั่วขามเหล็ก” ซึ่งหมายถึงทูปไม้แตก อย่างไรก็ตามเสียก็ตีข้าวมีกินกันอยู่เสมอ ในสังคมไทยใช้คำว่า “เข้าขามเย็นขาม” ในภาษาอังกฤษจะมีคำว่า “เทปสีแดง” (Red Tape) หรือ “ไม้ตายทราก” (Dead Wood) สำหรับคำหลังต่อไม้ตายทรากนั้น ในบรรดาองค์กรในมหาวิทยาลัยบางแห่งได้บัญญัติศัพท์เรียกอาจารย์รุ่นเก่าว่า “สิงห์โตหิน” ซึ่งเป็นทั้งคำชมและคำตำหนิติเตียน กล่าวคือมหาวิทยาลัยสามารถทำให้อาจารย์ ซึ่งอยู่นานไปยั้งส่งงามโดยไม่ต้องมีผลงาน ส่งาเหมือนสิงห์โต แต่ในทางวิชาการไม่เคลื่อนไหวอะไร กลายเป็น “หิน” ไปแล้ว

ทั้งหมดนี้เป็นผลมาจากระบบราชการเสียเป็นส่วนใหญ่ ระบบราชการโดยเฉพาะในปัจจุบันไม่สามารถให้ข้าราชการออกจากงานได้ง่าย ๆ ในระบบมหาวิทยาลัยไทย การพิจารณาบรรจุให้เป็นข้าราชการประจำหลังทดลองงานนั้นกระทำในเวลา 1 ปี ในขณะที่ต่างประเทศนั้นกว่าที่จะบรรจุเป็นอาจารย์ถาวร (Tenured Professors) นั้น จะต้องมีการพิจารณาผลงานทั้งด้านการสอนและการวิจัยมาแล้ว คำว่า Published or Perished หรือแปลเป็นไทยว่า

“ถ้าไม่มีงานเขียนให้ปรากฏก็ต้องพินาศ” นั้น แม้ไม่ปรากฏโดยทุกแห่ง แต่มหาวิทยาลัย ระดับสูงหรือสถาบันเน้นการวิจัยแล้ว เป็นคำกล่าวที่เป็นจริงอยู่มาก

อาจารย์มหาวิทยาลัยในระบบชุมชนวิชาการ

ระบบราชการอาจจะใช้ได้ดีหรือมีปัญหาไม่มากนักในองค์กรที่ทำหน้าที่ผดุงรักษาสังคม (Maintenance Functions) เช่น สำหรับองค์กรตำรวจที่ควบคุมประชาชนให้ทำตามกฎหมายบ้านเมือง หรือหน่วยงานราชการส่วนใหญ่ที่มีไว้เพื่อให้สังคมดำเนินไปได้ อย่างราบรื่นตามแนวทางที่กำหนดเอาไว้ ตามนโยบายของรัฐ โรงเรียนประถมและมัธยมศึกษา ก็ยังมีหน้าที่ค่อนข้างเน้นไปทางผดุงรักษาสังคม ก่อสร้างคนรุ่นใหม่ให้มีความคิดสอดคล้องกับประชากรส่วนใหญ่ หรือที่มีอำนาจควบคุมระบบการศึกษาของประเทศ ซึ่งจะพบว่ามีการใช้รูปแบบราชการ (Bureaucracy) กันอย่างชัดเจน แต่สำหรับมหาวิทยาลัยซึ่งมีหน้าที่เฉพาะ กล่าวคือ การค้นหาความจริง การคิดค้นสิ่งแปลกใหม่ การวิพากษ์สังคม หรือการทำหน้าที่เป็นกระจกส่องสังคมเหล่านี้มีหน้าที่เน้นหนักไปในด้านการปรับปรุงสังคมให้ดีขึ้น (Adaptive Functions) งานในลักษณะเช่นนี้ จึงหนีไม่พ้นที่จะต้องพัฒนาตัวเองไปสู่การมี

โครงสร้างองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะ (อมรรักษาสัตย์, มกราคม ๒๕๒๕) John Millett (1962) เรียกลักษณะองค์กรประเภทนี้ว่า “ชุมชนวิชาการ” (Academic Community) หรือ Collegium สถาบันประเภทนี้จะต้องเก็บรักษาค้นมีความรู้ความสามารถเอาไว้เป็นจำนวนมาก ดังนั้นจึงเรียกองค์กรประเภทนี้ว่า “องค์กรนักวิชาชีพ” (Professional Organizations) ในองค์กรประเภทนี้ ได้แก่ โรงพยาบาล องค์กรหนังสือพิมพ์สายบรรณาธิการ สำนักงานทนายความ มหาวิทยาลัยในประเทศไทยก็จัดอยู่ในกลุ่มองค์กรประเภทนี้

ในระยะเริ่มแรกมหาวิทยาลัยถูกบริหารโดยระบบราชการที่มีเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาเป็นลำดับชั้นลงมา แต่เมื่อมหาวิทยาลัยขยายกว้างขวางมีระดับการศึกษาสูงขึ้น ในสมัยการขยายตัวของระบบทุนนิยมประสมเผด็จการทหารนั้น ผู้มาเป็นอธิการบดีมาจากการแต่งตั้งด้วยคนใกล้ชิดกับผู้ครองอำนาจหรือเป็นผู้ครองอำนาจนั้นเสียเอง แต่แม้จะมีการบริหารงานด้วยทหารหรือผู้ใกล้ชิดทหาร แต่ในข้อเท็จจริงเมื่อมหาวิทยาลัยขยายงานและความรับผิดชอบกว้างขึ้น มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งก็มีความซับซ้อนในการบริหารมากขึ้น นักการเมืองหรือผู้ปกครองมหาวิทยาลัยในนามอธิการบดีที่ได้มีตำแหน่งอื่น ๆ ที่สำคัญกว่าอยู่แล้วนั้น ก็

ต้องมอบอำนาจให้กับผู้บริหารที่รองลงมาอันเป็นอาจารย์อาวุโสจากภายใน ในสมัยของจอมพลถนอม กิตติขจร คือยุคของการมีความเป็นอิสระในการบริหารภายในเองมากยิ่งขึ้นจากการที่ผู้ครองอำนาจทางการเมืองคุมระบบบริหารในตำแหน่งอธิการบดี ก็ได้คลายตำแหน่งเหล่านี้ให้อาจารย์อาวุโสภายในสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ หรือที่อยู่ในงานวิชาการอยู่แล้วสถานภาพของอาจารย์ในระบบชุมชนวิชาการนี้ ในยุคสมัยนี้แม้จะมีได้เริ่มมหาวิทยาลัยในฐานะชุมชนวิชาการเสียทีเดียวอย่างอุดมการณ์ แต่ก็มิได้ผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากระบบราชการมาสู่ระบบชุมชนวิชาการมากขึ้น สำหรับลักษณะโดยทั่วไปของชุมชนวิชาการนั้น แม้ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยก็หนีไม่พ้นเป้าหมายความเป็นเลิศทางวิชาการ และด้วยหน้าที่ของของมหาวิทยาลัยในฐานะผู้บุกเบิกดินแดนแห่งความรู้นี้ องค์การมหาวิทยาลัยจึงมีลักษณะเฉพาะตัว และลักษณะเหล่านี้ก็มีผลต่อสถานภาพของอาจารย์

ความผูกพันกับสถาบันและการผูกพันกับการอาชีพ

ความผูกพันกับสถาบันหรือสถานที่ที่เรียกในภาษาอังกฤษว่า Place Bound นั้นกับความผูกพันกับการอาชีพ (Career Bound) มักจะไปด้วยกัน ไม่ค่อยได้ในระบบการทำงาน

โดยทั่วไป สมมติว่าผู้จบการศึกษาคนหนึ่งและเริ่มรับราชการในกระทรวงมหาดไทย ยุติธรรม หรือกระทรวงกลาโหมก็ดีถ้าต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็ต้องยอมอยู่ในระบบที่ต้องโยกย้ายไปตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปได้ แต่ถ้าต้องการผูกพันอยู่กับงานที่ประจำที่ใดที่หนึ่งก็ต้องยอมสูญเสียการไต่เต้าทางหน้าที่การงาน

ในลักษณะเช่นนี้งานอาจารย์มหาวิทยาลัยจะเป็นงานที่สามารถก้าวหน้าไปในทางการอาชีพ (Career Bound) และขณะเดียวกันก็ยังไม่ต้องมีการโยกย้ายไปตามสถานที่ต่าง ๆ (Place Bound) ถ้าหากไม่ต้องการ สมมติผู้ที่เรียนมาทางด้านการปกครองถ้าอยู่ในกระทรวงมหาดไทยว่าจะได้เป็นผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องย้ายไปตามสถานที่ต่าง ๆ นับเป็นสิบแห่งและในระบบนั้นถ้าอยากก้าวหน้าให้เร็วจะต้องวิ่งย้ายไปสู่ในแดนไกลที่มีปัญหาทางการปกครอง สำหรับอาชีพอาจารย์สามารถเริ่มต้นเป็นอาจารย์ก้าวหน้าไปตามอาชีพวิชาการจากรดับต่ำกว่าจนเป็นศาสตราจารย์ และจนเกษียณได้ภายในสถาบันเดียวกัน ในทางปฏิบัติถ้าไม่ต้องการโยกย้ายก็จะมีใครมาโยกย้ายลักษณะการที่ก้าวหน้าได้โดยไม่ต้องโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงานนี้จึงทำให้อาชีพอาจารย์ดึงดูดสตรีเข้าสู่วงการเป็นอัตราส่วนที่ค่อนข้าง

สูงเมื่อเทียบกับสาขาวิชาชีพเดียวกันในหน่วยงานประเภทอื่น ๆ (ดูตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑

แสดงจำนวนและอัตราส่วนร้อยละ
ของมหาวิทยาลัย

จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	อัตราส่วน
ชาย	๕,๘๒๖	๔๙.๕๒
หญิง	๕,๙๓๗	๕๐.๔๘
รวม	๑๑,๗๖๓	๑๐๐.๐๐

เรื่องของการคิดและเรื่องของการกระทำ

เนื่องจากความเป็นสถาบันที่ต้องมีหน้าที่ในการคิด ในการสร้างสรรค์ และเสนอสิ่งใหม่ ๆ ให้เข้าสังคม ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงได้รับเงื่อนไขที่จะมีเสรีภาพได้มากกว่าสถาบันโดยทั่วไป เงื่อนไขดังกล่าวคือ การมีเสรีภาพทางวิชาการหรือการคิด (ดู ชัยอนันต์ สมุทรวณิช, เมษายน ๒๕๑๖) ดังที่ได้ปรากฏมหาวิทยาลัยจะมีระบบการบริหารข้าราชการแยกออกจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป เรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัย” หรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า ก.ม. ในทางปฏิบัติจะเห็นได้ว่าข้าราชการสายอาจารย์ใน

มหาวิทยาลัยสามารถก้าวไปตามตำแหน่งทางวิชาการ โดยไม่ต้องอาศัยความเมตตาปราณีจากผู้บังคับบัญชามากนัก ระบบบริหารที่ปรากฏแม้จะมีสภาพเป็นระบบราชการก็จริงอยู่ แต่ประเพณีการบริหารภายในไม่เบียดเบียนใช้อำนาจบังคับอาจารย์เช่นข้าราชการทั่ว ๆ ไป

แต่ขณะเดียวกันงานของการเป็นอาจารย์เป็นเรื่องของความรู้และวิชาการมหาวิทยาลัยในฐานะองค์การอาจารย์จึงมีลักษณะดึงดูดคนที่ชอบศึกษาค้นคว้าสูง ดังจะเห็นได้จากการสอบถามสาเหตุที่มีคนอยากเข้าเป็นอาจารย์ และอาจารย์ที่ยังคงอยู่ในอาชีพอาจารย์ ส่วนใหญ่มองเห็นงานในลักษณะการค้นคว้าหาความรู้และโอกาสในการศึกษาเล่าเรียนแบบเดิมเป็นสาเหตุสำคัญ ในสภาพเช่นนี้ลักษณะเดิมของอาชีพอาจารย์จึงเป็นเรื่องของการให้ค่านิยมที่การคิด การศึกษาเล่าเรียน (Idea Oriented) แต่แน่นอนอาชีพอาจารย์ไม่มีลักษณะการลาไปทำหรือลงไปแก้ไขปัญหานั้น ๆ โดยตรง อาจารย์กล่าวโดยรวมจะไม่มีลักษณะความเป็นนักปฏิบัติ (Action Oriented) ยกตัวอย่างเช่นอาจารย์ทางวิศวกรรมชลประทานหรือสอนทางผังเมืองจะพูดสักครั้งเกี่ยวกับการแก้ปัญหาน้ำท่วมกรุงเทพ ฯ แต่คนที่จะทำให้ความคิดเป็นการกระทำได้นั้นคือข้าราชการและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องที่มีอำนาจการผลักดัน ระบบบริหารให้

เกิดการกระทำได้ ลักษณะเน้นการกระทำ (Action Oriented) ก่อนข้างจะห่างไกลจาก อาจารย์มหาวิทยาลัย แต่อย่างไรก็ตาม ในข้อแห่งการเน้นความคิด (Idea Oriented) กับข้อแห่งการเน้นการกระทำ (Action Oriented) อาจารย์ก่อนข้างจะแตกต่างกันออกไป อาจารย์ทางด้านมนุษยศาสตร์ เช่นปรัชญาจะมีลักษณะใกล้เคียงไปทางความคิดมาก ในขณะที่ทางวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ หรือสายวิชาชีพชั้นสูงต่าง ๆ จะใกล้เคียงไปทางการกระทำมากกว่า และในกลุ่มอาจารย์ที่อยู่สายเน้นการปฏิบัติมากกว่านั้นก็จะขาดปัญหา เพราะความก้าวหน้าทางวิชาการของเขาเหล่านั้นจะก้าวไปในลักษณะ “หอคอยงาช้าง” แยกออกจากการปฏิบัติไม่ได้ ในทางความเป็นจริงนอกจากความคิดจะต้องควบคู่กับการปฏิบัติแล้ว ในบางกรณี ความเป็นเลิศในแก่นักวิชาชีพหรือนักปฏิบัติจะมาก่อนความเป็นนักคิดด้วย ปัญหาค่านิยมนักคิดของมหาวิทยาลัยที่นำไปสู่ความเป็นหอคอยงาช้างแล้ว เมื่อประสมกับความล่าช้าในระบบราชการก็เป็นอุปสรรคต่อนักวิชาการที่ต้องอยู่ในสายปฏิบัติด้วย ดังนั้น เราจะพบว่าในระบบที่ยังไม่มีการประสานกันระหว่างระบบวิชาการกับระบบภายนอกที่ก้าวหน้าแล้ว มหาวิทยาลัยอาจกลายเป็นสถาบันล่าช้า เช่น เทคโนโลยีที่พัฒนาในมหาวิทยาลัย

ด้านการเกษตรนั้นอาจล่าช้าไปกว่าเทคโนโลยี การเกษตรภาคเอกชนที่อาศัยการนำเข้าเทคโนโลยีเหล่านั้นมาโดยผ่านบริษัทข้ามชาติ ข้อมูลทางเศรษฐกิจของชาติคนที่ได้ใกล้ชิดกับข้อมูลเหล่านั้นจริง ๆ กลับกลายเป็นข้าราชการในธนาคารชาติ หรือฝ่ายวิชาการของธนาคารพาณิชย์ ในทางบริหารธุรกิจอาจารย์อาจขอตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นจนถึงระดับศาสตราจารย์โดยมิได้มีโอกาสใกล้ชิดกับข้อเท็จจริงทางธุรกิจเหมือนนักจัดการองค์การโดยทั่วไป

เรื่องของอำนาจและบิรวาร

ในระบบราชการทั่วไปบุคคลที่ได้โตเต้าบันไดอาชีพขึ้นไปมากเท่าใดก็จะมีอำนาจราชการ (Bureaucratic Power) ที่จะควบคุมสั่งการหรือกระทำการใด ๆ มากนั้นตามไปเท่านั้น ในทางการมีบิรวารหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าตำแหน่งสูงมากเท่าใดก็มีลูกน้องมากตามไปเท่านั้น แต่ในมหาวิทยาลัยในฐานะชุมชนวิชาการมิได้สร้างกลไกราชการให้มีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้ ในกลุ่มอาจารย์ด้วยกันมีแต่อาจารย์ที่เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ (Colleague) การมีความสัมพันธ์ในเชิงเจ้านายกับลูกน้อง (Superiority-Inferiority) จึงเป็นไปไม่ชัดเจน อำนาจราชการที่ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน เช่น หัวหน้าภาควิชา คณบดี หรืออธิการบดีจะมีต่ออาจารย์ธรรมดา นั้น ในทางปฏิบัติก็มีอยู่จำกัด และ

ในขณะที่เดียวกันอำนาจของอาจารย์ที่จะมีอำนาจการตั้งกล่าวในการบังคับให้เกิดการกระทำในคนอื่น ๆ ก็ไม่ดีอีกเช่นกัน อำนาจของอาจารย์ที่มีอยู่ชัดแจ้งมีใน ๓ ลักษณะ คือ หนึ่ง *อำนาจในความเป็นผู้รู้* (Expert Power) หรืออำนาจในวิชาชีพ (Professional Power) ภายในสถาบันอาจารย์ แต่คนมีอำนาจในการพิจารณาผู้เรียนว่าใครจะสอบได้สอบตก ในขอบข่ายของประมวลการสอนรายวิชา จะสอนอะไรอย่างไร เหล่านี้อาจารย์มีอำนาจสูง เช่นเดียวกับที่แพทย์ตามโรงพยาบาลจะมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยโรค และการดำเนินการรักษา ลักษณะที่สอง ภายนอกสถาบันอาจารย์จะมีอำนาจที่ผูกพันกับสถาบันของตนมากน้อยตามแต่เกียรติและศักดิ์ศรีของสถาบันนั้น ๆ *อ่านอย่างเกี่ยวพัน* เช่นนี้เรียกว่า “Referent Power” ในขณะที่ข้าราชการอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นทหารหรือพลเรือนก็ดี ไม่สามารถเขียนบทความลงหนังสือพิมพ์ หรือแม้แต่วารสารทางวิชาการได้อย่างอิสระ แต่สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัยกลับได้รับเกียรติและการส่งเสริม แม้ว่าจะไม่จากผู้บริหารสถาบันในทุกกรณี แต่จากเพื่อนร่วมวิชาชีพ สื่อมวลชน และจากวงการผู้อ่านบทความเหล่านั้นโดยทั่วไป ในแง่การเขียนตำรา การพูดอภิปรายในที่ต่าง ๆ ก็เช่นกัน อาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถแสดง

ออกได้อย่างมาก ซึ่งไม่สามารถกระทำได้อหากเป็นข้าราชการ หรือแม้บุคลากรของสถาบันเอกชนอื่น ๆ และในลักษณะที่สาม อาจารย์มี *อำนาจบารมี* (Personal or Charismatic Power) ได้ในตำแหน่งบริหาร แม้อาจารย์มหาวิทยาลัยจะไม่มีบารมีดำรงในระบบงานสายบริหารต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาล แต่อาจารย์สามารถสร้าง “ฐานศิษย์ทางความคิด” ได้ เพราะในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมหรือเทคโนโลยีใด ๆ ก่อนที่จะนำไปสู่การกระทำก็ต้องเริ่มจากการคิดก่อน ในลักษณะเช่นนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัยอยู่ในโอกาสที่จะทำได้ ในขณะที่คนที่อยู่ในระบบบริหารและมีอำนาจอยู่ในมือจะต้องหมกมุ่นอยู่ด้วยงานบริหารประจำวัน และไม่สามารถที่จะรวบรวมเวลาและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ได้ (เรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจดู French & Raven 1959 หน้า 150-167)

อาจารย์ในระบบการเมือง

สถาบันอุดมศึกษานอกจากจะมีความเป็นระบบราชการ พร้อมกับการมีโครงสร้างที่ต้องเชื่อมต่อกับงานวิชาการแล้ว สถาบันอุดมศึกษาก็คือเรื่องของคน กลุ่มคน ที่มีพื้นฐานที่แตกต่างกัน มีความคิดและผลประโยชน์ทั้งในด้านตัวเงินและมีใช้ตัวเงินที่อาจไม่เหมือนกัน สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นเรื่องของความขัดแย้ง

ที่หนีไม่พ้น การขัดแย้งจึงเป็นเรื่องของการเอาชนะหรือการนำผลประโยชน์มาสู่คนหรือกลุ่มของตนในทางการบริหาร มหาวิทยาลัยเป็นระบบการเมืองที่มีกลุ่มคนจำนวนมากที่ฝ่ายบริหารจะต้องตอบสนองตอบ (Baldridge, 1971) ในประเทศไทย การเคลื่อนไหวในช่วง ๒-๓ ปี ก่อนเหตุการณ์ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๑๖ ตราบจนถึงปัจจุบันเป็นช่วงของการเปลี่ยนระบบบริหารจากความเป็นราชการ การตัดสินใจจากเบื้องบน และอาศัยอำนาจราชการเป็นหลักไปสู่ระบบการต้องฟังเสียงของคนข้างมาก (Yield to the Majority) กำเนิดของสมาคมนักเรียนในหลาย ๆ มหาวิทยาลัยก็ดี หรือการที่อาจารย์ได้มีสิทธิในการเลือกผู้บริหารระดับต่าง ๆ ตั้งแต่หัวหน้าภาคจนถึงอธิการบดีก็ดี เป็นการนำมหาวิทยาลัยไปสู่ระบบการเมืองอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น อำนาจของอาจารย์นั้นแทรกเข้าไปในกรรมการสภามหาวิทยาลัยด้วย ทั้งนี้เป็นในรูปการได้ กรรมการที่เป็นผู้บริหารซึ่งอาจารย์เลือกตั้ง ส่วนหนึ่งจากอาจารย์ทั่วไปที่อาจารย์เลือก และแม้ในส่วนผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกก็เป็นผลมาจากการเสนอชื่อภายในสถาบัน มหาวิทยาลัยของประเทศไทยเป็นมหาวิทยาลัยของอาจารย์ (Teachers' University) โดยแท้ แม้ในเหตุการณ์ทางการเมืองที่ฝ่ายขวาจัดได้ครองอำนาจในช่วงหลัง 6 ตุลาคม

พ.ศ. ๒๕๑๙ อำนาจฝ่ายนักศึกษาถูกทำลายลงโดยสิ้นเชิง แต่สำหรับของอาจารย์แล้วเท่ากับอำนาจได้ผนึกตัวแน่นยิ่งขึ้น ทดแทนอำนาจฝ่ายนักศึกษาที่สูญหายไปด้วย

อำนาจทางการเมืองและการเสริมสร้างสถานทางวิชาการ

ในการปกครองมหาวิทยาลัย แม้จะมีหน้าที่ในการค้นคว้าหาความจริง แต่ในความเป็นระบบราชการภายใต้การควบคุมของรัฐนั้น กรอบระเบียบของความเป็นข้าราชการได้บดบังเสรีภาพทางวิชาการ ของอาจารย์อยู่เป็นอันมาก ในขณะที่บ้านเมืองมีการปกครองแบบเผด็จการทหารที่เหลวแหลก แต่มหาวิทยาลัยก็ยากนักที่จะแสดงทัศนะในการวิเคราะห์วิพากษ์หรือเป็นกระบอกส่งสังคมได้อย่างตรงไปตรงมา ทั้ง ๆ ที่เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่พึงกระทำ เพราะในความเป็นข้าราชการนั้นส่วนหนึ่งอาจารย์ยังคงมีสถานะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะที่หัวหน้าภาค คณบดี และอธิการบดีที่มาจากแต่งตั้งเบื้องบนยังมีลักษณะเป็นผู้บังคับบัญชาที่ให้คุณให้โทษได้ แต่ในระยะหลังการที่มีระบบเลือกตั้ง การที่มีสมาคมนักเรียน และการที่อาจารย์ได้เข้าใจมีส่วนร่วมในองค์การตัดสินใจสูงสุด คือ สภามหาวิทยาลัยนั้น เท่ากับเป็นการไถ่อำนาจทางการเมืองซึ่งจะมีผลในการใช้ปกป้องสิทธิเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์

ด้วย หลังเหตุการณ์ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๑๖ เป็นต้นมา อาจารย์ได้มีบทบาทในการให้ข้อคิด และข้อวิพากษ์สังคมที่มีลักษณะสร้างสรรค์และตรงไปตรงมามากขึ้น บทเขียนและงานวิจัยบางส่วนก็มีความขัดแย้งกับทัศนะหรือนโยบายของรัฐบาล บางส่วนมีผลในการเปลี่ยนนโยบายของรัฐในด้านต่าง ๆ เสรีภาพทางวิชาการในชั้นเรียนก็เปิดกว้างกว่าในสมัยก่อนอย่างมาก ในส่วนนั้นเป็นผลที่ทำให้งานของมหาวิทยาลัยเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพมากขึ้น อำนาจการปกครองตนเองของอาจารย์นั้นจึงเป็นส่วนเสริมสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยในแง่ของผู้เฝ้าหาความรู้ และการแสดงออกเป็นอย่างมาก

ผลประโยชน์เกื้อกูลของอาจารย์ : ผลเสียมากกว่าได้

อาจารย์เป็นอาชีพที่ปราศจากอำนาจราชการที่จะนำมาซึ่งผลประโยชน์หรือการเบียดบังผลประโยชน์เข้าตนเองดังในระบบราชการอื่น ๆ และเมื่อเห็นรายได้หลัก คือ เงินเดือนของอาจารย์มหาวิทยาลัยกับคนในกลุ่มอาชีพและความสามารถเดียวกันที่ทำงานในระบบเอกชนแล้วยังมองเห็นข้อแตกต่างอย่างมาก (ปฐม มณีโรจน์, กรกฎาคม, ๒๕๒๑)

แต่กระนั้นก็ตามในระบบราชการที่บริหารโดยอาจารย์และเพื่ออาจารย์ดังที่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบันก็หาทางเกื้อกูลผลประโยชน์ให้

แก่อาจารย์เป็นพิเศษ นอกเหนือไปจากผลประโยชน์ในฐานะข้าราชการโดยทั่วไป ซึ่งเฉพาะในส่วนของความเป็นข้าราชการทั่วไปนั้นก็มีอยู่ถึง ๕๘ ประเภท (ดู เพ็ญศรี วายวานนท์, ตุลาคม ๒๕๒๓) ผลประโยชน์เหล่านี้บางประการก็เป็นผลดีในการเก็บบำรุงรักษาคนอาจารย์เอาไว้ แต่ในอีกนัยหนึ่งก็อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบการบริหารงานต่อมหาวิทยาลัยหรือต่อสังคม และท้ายที่สุดต่อตัวอาจารย์เองได้ ดังจะยกตัวอย่างเช่น

การให้เบี่ยงเบนการคุมสอบในอัตราสูงในบางมหาวิทยาลัยนอกจากให้เบี่ยงเบนในการคุมสอบสูงแล้วยังมีชั่วโมงคุมสอบนานนับเป็นเดือน ๆ ในหนึ่งปี เท่ากับเป็นการให้รายได้เสริมที่สำคัญแก่อาจารย์ แต่ขณะเดียวกันก็เป็น การนำการทำงานที่ซ้ำซาก น่าเบื่อหน่าย และไม่ประเทืองปัญญามาจัดเยียดให้อาจารย์ โดยอาจารย์แม้ไม่พอใจแต่ก็กลัวที่จะปฏิเสธจำนวน ชั่วโมงคุมสอบอันแสนยาวนานและมากมายนี้ ถ้านำไปใช้ในการคิดค้นปรับปรุงตำราเรียนหรือพัฒนาวิธีสอนแล้วก็คงเป็นประโยชน์อย่างใหญ่หลวง

การจ่ายเบี่ยงเบนการประชุม กรรมการในระดับต่าง ๆ ระเบียบการจ่ายเงินค่าเบี้ยประชุมกรรมการระดับบริหารตั้งแต่คณะวิชาจนถึงระดับมหาวิทยาลัยตั้งแต่ ๕๐ บาท จนถึง ๒๐๐

บาท ส่วนหนึ่งเท่ากับเป็นระบบกระตุ้นให้ได้คณะกรรมการในการดำเนินการการตัดสินใจหรือการให้คำปรึกษาโดยไม่จำเป็น บางคณะวิชาของบางมหาวิทยาลัยสามารถตั้งกรรมการประจำคณะได้ถึง ๓๐ คน และในอัตราค่าเบี้ยประชุมถึง ๒๐๐ บาทต่อคน แม้ไม่กระตุ้นให้อาจารย์อยากเป็นกรรมการในระดับคณะ แต่ก็มีส่วนทำให้อาจารย์ไม่รังเกียจที่จะรับหน้าที่เข้าร่วมประชุมในกรรมการระดับต่าง ๆ ซึ่งมีสิทธิจัดประชุมได้ปีละ ๒๐ กว่าครั้ง ครึ่งละประมาณ ๓-๔ ชั่วโมง ในแง่ตัวเงินที่ต้องเสียไปในค่าเบี้ยประชุมแก่อาจารย์นั้นส่วนหนึ่งก็เท่ากับเป็นผลประโยชน์แก่อกุล แต่ในส่วนหนึ่งที่อาจารย์ต้องเสียเวลาไปกับการประชุมดังกล่าวซึ่งเนื้อหาการประชุมก็จะพบว่ามิเป็นจำนวนมากที่มีแต่เรื่องแจ้งเพื่อทราบการตัดสินใจงานในลักษณะกิจวัตร และการทำเรื่องเล็กให้เป็นเรื่องใหญ่จนในบางครั้งปล่อยให้เรื่องใหญ่ที่ต้องพิจารณากันอย่างรอบคอบต้องผ่านไปเหมือนเป็นเรื่องเล็กน้อย

การใช้โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยไปเพื่อการสวัสดิการแก่อาจารย์และข้าราชการของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกือบทุกแห่งจะถือเอาโรงเรียนสาธิตเป็นการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรหลายอาจารย์ โดยหวังว่าจะเป็นการช่วยในการเก็บรักษาหรือดึงดูดอาจารย์ที่มีคุณภาพให้เข้า

ทำงานในมหาวิทยาลัย ในการดึงดูดหรือช่วยให้ได้อาจารย์มีวุฒิสองเข้าทำงานในสถาบันนั้น ๆ นับว่าได้บรรลุอยู่มาก แต่ก็นับว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมากควรค่าแก่การพิจารณาว่าคุ้มกับการลงทุนหรือไม่ โรงเรียนสาธิตส่วนใหญ่จะใช้อาจารย์ซึ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย มีวุฒิสองและเงินเดือนก็สูง ซึ่งเมื่อประกอบกับตัวอาคารอุปกรณ์การสอนการเรียนที่มีมาตรฐานสูงมากด้วยแล้ว ค่าใช้จ่ายในแง่ตัวเงินต่อหัวของนักเรียนแล้วย่อมสูงอย่างมาก ซึ่งหลายคนทีเดียวที่ถ้าหากให้เลือกเอาว่าถ้ามหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรโดยไม่ต้องเอาเข้าโรงเรียน ดังกล่าว แต่จะให้เงินเท่ากับที่รัฐหรือมหาวิทยาลัยได้ลงทุนไปเป็นการทดแทนให้ เขาก็อาจจะไม่เลือกส่งบุตรหลานเรียนโรงเรียนสาธิตดังกล่าว แต่ค่าใช้จ่ายที่รัฐและมหาวิทยาลัยต้องแบกในแง่ตัวเงินก็เป็นเพียงส่วนหนึ่ง ในอีกส่วนที่สำคัญ คือ ความยุ่งยากในระบบบริหารและระบบวิชาการ ในทางบริหารที่คณะศึกษาศาสตร์ในทุกมหาวิทยาลัยเผชิญเหมือนกัน คือ สถานภาพความเป็น “สิ่งสะเทินน้ำสะเทินบก” ของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต กล่าวคือ ในด้านการงานก็สอนเป็นส่วนใหญ่และสอนเด็กนักเรียนเหมือนครูประถมและมัธยมในโรงเรียนทั่วไป แต่ในอีกส่วนหนึ่ง ก็คือ ความเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีสิทธิขอตำแหน่งทางวิชาการ

ต้องการชั่วโมงการสอนที่น้อย การจัดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น สิทธิในการเลือกผู้บริหารและการกำหนดวิชาของคณะวิชา ดังเช่นอาจารย์ในคณะวิชาทางศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั้งหลาย ในด้านวิชาการความเป็นโรงเรียนเพื่อการสาธิตการทดลอง ไม่สามารถกระทำควบคู่ไปกับการเป็นโรงเรียนสวัสดิการได้ เหล่านี้ในที่สุดก็เป็นปัญหาคาอิกของคณะวิชาดังกล่าว

การให้ใช้เวลาออกไปทำงานหาผลประโยชน์ภายนอกได้ เกือบทุกมหาวิทยาลัยจะมีการเปิดโอกาส หรือยืดหยุ่นในการที่อาจารย์จะออกไปทำงานพิเศษภายนอกได้แม้ในเวลาราชการ ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขส่วนใหญ่ว่างงานประจำอันได้แก่งานสอนจะไม่เสียหาย แต่ในความยืดหยุ่นนี้ในหลายกรณีจะเป็นความยืดหยุ่นด้วยความเห็นใจในปัญหา ส่วนตัวมากกว่ายืดหยุ่นให้ไปในลักษณะเพื่อเอื้อต่องานวิชาการของตน ดังนั้นอาจารย์ทางวิศวกรรมศาสตร์อาจไปเป็น “ที่ปรึกษา” แก่บริษัทเอกชน ซึ่งในข้อเท็จจริงมีการไปคุมงานก่อสร้างประเภทห้องแถว ทางการศึกษาหรือทางสายวิทยาศาสตร์อาจออกไปสอนพิเศษหรือกวดวิชาแก่เด็ก ม.ศ. ปลาย ทางแพทยศาสตร์อาจออกไปทำคลินิกประเภทรักษาโรคปวดหัวตัวร้อน หรือในบางรายอาจออกไปประกอบธุรกิจที่ไม่เกี่ยวแม้แต่วิชาชีพของตนเลย ความยืดหยุ่นใน

ลักษณะเช่นนี้จะไม่เกิดการนำประสบการณ์การทำงานภายนอกกลับมาเป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน หรือการพัฒนาทางความรู้หรือวิชาชีพของตนหรือสถาบัน

สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงบางส่วนของสิ่งที่ชี้ให้เห็นคือ สภาพการใช้ผลประโยชน์เกื้อกูลในรูปของสวัสดิการพิเศษ บางประการเพื่อทดแทนความมีรายได้น้อยของอาจารย์นั้น ในทางตรงกันข้ามเป็นอุปสรรคในการเสริมสร้างสถานภาพอาจารย์ในระยะยาว เพราะไม่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ไม่ได้สร้างศรัทธาในหมู่ประชาชน และไม่ได้เกิดผลดีต่อสังคมโดยรวม

อำนาจของอาจารย์และอนาธิปไตยในการบริหาร

อาจารย์มหาวิทยาลัยในปัจจุบันได้พัฒนาไปสู่ระบบอาจารย์เป็นใหญ่ทางการบริหารอย่างสมบูรณ์แล้ว ความเป็นประชาธิปไตยทางการบริหารยากแก่การที่คนใดคนหนึ่งจะใช้อำนาจนั้นเพื่อประโยชน์ส่วนตัวดังที่ได้เคยเป็นมา นักวิชาการหลายท่านก็ได้แสดงทัศนะสนับสนุนแนวทางการเปลี่ยนแปลงนี้ (ธวัช วิชัยดิษฐ์, ๒๕๒๕, หน้า ๑๕๒-๑๖๓)

แต่อำนาจของอาจารย์ที่เบ่งบานขึ้นมามากนี้ ดูเหมือนระบบองค์การของมหาวิทยาลัยเองจะปรับไม่ทัน (ปฐม มณีโรจน์, ตุลาคม

๒๕๒๒) เกิดวิกฤติการณ์ในหลาย ๆ ด้าน ประการแรก คือ ความแตกแยก ระบบการเลือกตั้งนั้นหมายถึงอำนาจจะอยู่กับคนส่วนมาก แต่ในทางปฏิบัติคนส่วนมากอาจหมายถึง ๕ คน จาก ๙ คน ส่วนน้อย คือ ๔ และในสภาพที่มีผลประโยชน์เข้าเกี่ยวข้อง การแพ้ชนะเป็นเรื่องจริงจังเอาเป็นเอาตาย เกิดความแตกแยกซึ่งนำไปสู่ความหมางเมิน และความไม่ร่วมมืออย่างใดก็ตาม ลักษณะเช่นนี้ในระยะหลังดูจะไม่เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งนัก ประการที่สอง ก็คือใครจะทำอะไรก็เชิญตามสบาย นั้นหมายความว่าไม่มีการแพ้ชนะ เพราะไม่มีการแข่งขันและไม่มีการร่วมมือกัน กล่าวคือต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำ หัวหน้าหรือผู้บริหารคือผู้ที่ให้เสรีภาพในการดำเนินแก่ทุกฝ่ายมากที่สุด สำหรับตำแหน่งบริหารเองไม่มีค่า ไม่มีอำนาจ ไม่มีผลประโยชน์ และไม่มีศักดิ์ศรี ถ้ามีอยู่บ้างบางแห่งก็ถือเป็นการแบ่งปันกันไป ตำแหน่งบริหารก็มีหมุนเวียนกันไป ดูเหมือนความเป็นผู้นำทางการบริหารหรือวิชาการไม่มีความจำเป็นใด ๆ

สภาพความเป็นอนาธิปไตยทางการบริหาร การสับเปลี่ยนหมุนเวียนในตำแหน่งบริหารตั้งแต่ระดับล่างขึ้นหัวหน้าภาควิชาจนกระทั่งระดับอธิการบดี ประกอบกับการมีข้าราชการสายช่วยบริหารที่ไม่ได้รับการพัฒนา

อย่างจริงจัง การบริหารงานจึงมีปัญหาเกิดขึ้นในหลาย ๆ จุด การวางแผนในด้านต่าง ๆ ดูจะสับสน การสื่อความหมายขาดช่วงตอน การสืบทอดนโยบายไม่ราบรื่น และที่สำคัญที่สุด การไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการนำและการเพ้นหาผู้นำในระดับต่างๆ ที่มองเห็นการณ์ไกลและมองโลกกว้างขวาง การกำหนดทิศทางและการเตรียมการแก้ปัญหาสำหรับอนาคตเป็นเรื่องที่ประสบกันอยู่ในหลาย ๆ แห่ง

ในสภาพเช่นนี้อำนาจในรูปของการเลือกตั้ง หรือประชาธิปไตยแบบเสียงส่วนมากจึงไม่ใช่เป็นสิ่งที่ประโยชน์แก่อาจารย์ทั่วไป และอาจารย์ส่วนใหญ่จากการสอบถาม ก็ได้แสดงความคิดเห็นว่า การเลือกตั้งมิใช่เป็นข้อดีเด่นของระบบงานที่ตนทำอยู่ แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมต่างๆ ที่เป็นจุดสำคัญ การบริหารที่ฟังความคิดเห็นจากคนภายในองค์กร การปรึกษาหารือ การไม่หักหาญเอาแบบหักค้ำพรวด้วยเข้า เหล่านี้ น่าจะเป็นความต้องการของอาจารย์มากกว่า

บทส่งท้าย

สถานภาพของข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาทั้งสองด้าน คือสถานภาพที่ปรากฏในสังคมทั่วไปเพื่อเทียบกับลักษณะอาชีพอื่นๆ และในอีกด้านหนึ่งเป็นการมองจากสถานภาพที่เป็นบุคลากรของ

องค์การที่มีลักษณะเฉพาะ ในฐานะบุคลากรที่ต้องอยู่ในองค์การดังกล่าว ในสถานะของอาจารย์มหาวิทยาลัยอันเป็นผลมาจากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอกนั้น แน่นอนว่าเป็นไปในลักษณะลบหรือถดถอยโดยสิ้นเชิง ในสภาพที่อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นข้าราชการและโดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นข้าราชการที่ค่อนข้างจะมีโอกาสหารายได้ทางอื่นได้จำกัด ในขณะที่สังคมส่วนใหญ่ได้เปลี่ยนแปลงระบบศักดินาที่ยึดถือเกียรติและสถานะทางสังคมเป็นหลักไปสู่สังคมทุนนิยมที่ทุนหรือเงินมีบทบาทได้ในหลายด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทุนหรือทรัพย์สินให้กลายเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคมได้

ในด้านการมองสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยจากทัศนะความเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเฉพาะ มหาวิทยาลัยที่ตลอดช่วงการพัฒนาได้มีระบบย่อยสามระบบซ้อนกันอยู่นั้นคือระบบราชการ ระบบวิชาการ และระบบการเมือง ทั้งสามระบบมีผลกระทบต่ออาชีพอาจารย์ทั้งในทางบวกและในทางลบในความเป็นมหาวิทยาลัยในระบบราชการ อาจารย์ได้ความมั่นคงในการอาชีพเช่นข้าราชการทั้งหลาย แต่ในขณะเดียวกันก็ได้รับผลพลอยได้และปัญหาของระบบราชการ อัตรารายได้เงินเดือนที่ต่ำต้อย ความล่าช้าเฉื่อยชาที่เกาะกินระบบและ

ตัวอาจารย์เองในระบบวิชาการ หรือในมหาวิทยาลัยฐานะเป็นชุมชนวิชาการ อาจารย์ได้ระบบบริหารที่ต้องรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน ความรู้ความสามารถทางวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ความก้าวหน้าของอาจารย์ ความมีเสรีภาพในการพูดการแสดงออก และการอยู่ในโลกของอุดมการณ์ แต่ในส่วนหนึ่งความเป็นโลกอุดมการณ์ก็ทำให้มหาวิทยาลัยมีลักษณะเป็นหอคอยงาช้าง สำหรับอาจารย์บางประเภทโดยเฉพาะอาจารย์ที่ความก้าวหน้าของเขาต้องเกี่ยวข้อและสัมพันธ์กับโลกของความเป็นจริง เช่นในสายวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สังคมศาสตร์บางสาย และศาสตร์ที่ทฤษฎีต้องควบคู่ไปกับการปฏิบัติ การกระทำต้องควบคู่กับความคิด โลกของวิชาการในลักษณะอุดมการณ์บางครั้งทำให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพขงกัน ในความเป็นการเมือง มหาวิทยาลัยคือเวทีแห่งการต่อรอง แสดงอำนาจ และความขัดแย้ง การเมืองนำมาซึ่งระบบการเลือกตั้ง ระบบที่ทำให้อาจารย์ได้กลายเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในสถาบัน คุณสมบัติระบบบริหาร อำนาจที่ทำให้อาจารย์ได้ใช้เสรีภาพทางวิชาการได้อย่างกว้างขวาง มีบทบาทในการวิเคราะห์วิพากษ์สังคมได้ดี แต่ขณะเดียวกันอำนาจในมืออาจารย์ก็ได้กลายเป็นผลประโยชน์ของอาจารย์ในระยะสั้น ก่อให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพทางการบริหาร การ

กำหนดเป้าหมายขององค์กรไม่ชัดเจน ไม่สนองตอบต่อภายนอกโดยเฉพาะในสังคมใหญ่ จนทำให้มหาวิทยาลัยเองอยู่ในสภาวะวิกฤตทางการบริหาร ความสำคัญของสถาบันโดยส่วนรวมก็ลดลงไป และในที่สุดสถานภาพของอาจารย์เองก็จะกระทบกระเทือน

อนาคตของสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยคงจะต้องมีการคิดกันว่า

— ถ้าอาชีพอาจารย์ต้องการความมั่นคงนั้นควรมั่นคงแค่ไหน และเพื่ออะไร มั่นคงเพื่อเก็บรักษาบุคลากรที่ไร้สมรรถภาพหรือบำรุงขวัญบุคลากรที่มีคุณภาพ

— ถ้ารายได้ของอาจารย์เป็นปัญหา เราจะแก้ปัญหานี้ไปภายในระบบราชการได้หรือไม่ หรือจะต้องแยกองค์กรออกจากระบบราชการทั่วไป เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นทางการบริหาร

— ในทางวิชาการเราได้ตระหนักในข้อเด่นของมหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันที่ต้องใฝ่รู้ มีเสรีภาพทางวิชาการ ผูกพันอยู่กับอุดมการณ์ แต่ทำอย่างไรโลกของวิชาการจะผูกพันกับโลกของความเป็นจริงได้ โดยไม่ก่อให้เกิดการยอมสละความเป็นเลิศทางวิชาการ

— ในทางการเมืองสถานภาพของอาจารย์ได้รับผลดีจากการมีอำนาจ มีบทบาทในการควบคุมทิศทางของสถาบันตนเอง เป็น

การทำลายระบบเผด็จการทางความคิด การไผ่หาผลประโยชน์ของคนไม่กี่คน แต่ในทางปฏิบัติทำอย่างไรอำนาจที่อาจารย์มีอยู่นั้นจะไม่ถูกใช้ไปเพื่อก่อประโยชน์ให้แก่กลุ่มตน แต่ก่อให้เกิดผลเสียต่อระบบโดยส่วนรวม และท้ายสุดก็ส่งผลให้ภาพพจน์ของอาจารย์ก็ตีสถานภาพของอาจารย์ก็ตี หรือความเชื่อถือต่ออาจารย์ก็ตี ได้รับผลกระทบ

ปัญหาสถานภาพของอาจารย์คงมิใช่เรื่องที่จะต้องได้อย่างหนึ่งแล้วต้องเสียอีกอย่างหนึ่งเสมอไป แต่เป็นเรื่องที่อาจารย์ ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบต่อระบบอุดมศึกษาในระดับต่าง ๆ จะต้องหันมามองสถานภาพของอาจารย์กันอย่างจริงจังและรอบด้าน มิใช่เป็นการมองประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ผู้เขียนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (ซี) ให้การขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะในระดับต้น ๆ มีค่ามีความหมายขึ้น คงจะมีผลในแง่การกระตุ้นอยู่บ้าง แต่สิ่งเหล่านี้มิใช่การแก้ปัญหารอบด้าน และเป็นการแก้ปัญหาย่างแท้จริง ในโรคที่ซับซ้อนไม่สามารถแก้ได้ด้วยยาขนานเดียวฉนั้นใด มหาวิทยาลัยก็เช่นกัน ปัญหาของมันคงไม่สามารถแก้ได้ด้วยการแก้ปัญหารื่องัวเงิน หรือชั้นเงินเดือนเท่านั้น.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. “เสรีภาพทางวิชาการ” *พัฒนบริหารศาสตร์* ปีที่ ๑๓, เล่มที่ ๒ (เมษายน ๒๕๑๖), หน้า ๒๘๔-๒๘๕.

ทบวงมหาวิทยาลัย *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๕-๒๕๒๙*
กทม. : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๕.

ธวัช วิชัยดิษฐ์ “ลักษณะบางประการของการบริหารมหาวิทยาลัย. ข้อวิพากษ์เฉพาะนักบริหาร”
พัฒนบริหารศาสตร์. ปีที่ ๒๔ ๒๕๒๕, หน้า ๑๕๒-๑๖๓.

ปฐม มณีโรจน์ “การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในมหาวิทยาลัยไทย : ปัจจัยเอื้ออำนวยภาวะ
จำกัด และปัญหา” *พัฒนบริหารศาสตร์* ปีที่ ๑๙, ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม ๒๕๒๕), หน้า
๖๗๒-๖๘๑.

ปฐม มณีโรจน์. “อาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : ปัญหา ภาวะกดดัน และทางเลือก” *พัฒนบริหาร
ศาสตร์* ปีที่ ๑๙ เล่มที่ ๓ (กรกฎาคม ๒๕๒๑), หน้า ๕๕๒-๕๖๐.

เพ็ญศรี วายวานนท์ “ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการมหาวิทยาลัย” *พัฒนบริหารศาสตร์*
ปีที่ ๒๐, เล่มที่ ๔ (ตุลาคม ๒๕๒๓), หน้า ๖๓๒-๖๕๑.

วรเดช จันทรศร “สถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : การวิเคราะห์และเปรียบเทียบ
คุณค่าบางประการ” บทความประกอบการสัมมนาวิชาการ เรื่องบทบาทสถานภาพ
และปัญหาของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อ
๒๕-๒๖ ธันวาคม ๒๕๒๑.

วรุณี โอสธารมย์ *การศึกษาในสังคมไทย พ.ศ. ๒๔๑๑-๒๔๗๕*. วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษร-
ศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาประวัติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
๒๕๒๔.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ “จุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยไทย : ความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง”
พัฒนบริหารศาสตร์ ปีที่ ๑๐, เล่มที่ ๔ (ตุลาคม ๒๕๒๓), หน้า ๖๖๙-๖๗๓.

อรุณ รักธรรม “ความขัดแย้งในระบบราชการ” เอกสารประกอบการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์
อันดัมปีที่ ๓๙. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๒๖.

อรุณ วัชรธรรม *พฤติกรรมข้าราชการ* กทม. : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๔.

อุทัย เลาหิเชียร “ระบบเงินเดือนของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : ปัญหาและข้อเสนอแนะ”
บทความประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องบทบาทสถานภาพ และปัญหาของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยไทย ณ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อวันที่ ๒๕-๒๖
ธันวาคม ๒๕๒๑.

ภาษาอังกฤษ

- Baldrige, J.V. *Power and Conflict in the University*. New York : Wiley, 1971.
- Bertrand, A.L. *Social Organization : A General Systems and Role Theory Perspective*. Arlington Hughts, Illinois : AHM, 1972.
- French, J.R.P. & Raven, B. “The Bases of Social Power,” *Studies in Social Power*. ed D. Cartwright (Ann Arbor : University of Michigan, Institute for Social Research, 1959). pp. 150-167.
- Gross, N Mason, W.S. & McEachern, A.W. *Explorations in Role Analysis Studies of the School Supermlendency Role*. New York : John Wiley & Sons, 1968.
- Millett, J. *The Academic Community*, New York : Mc Graw-Hill, 1962.
- Weber, M. *The Theory of Social and Economic Organizations*. ed. Talcott Parsons, trans. A.M. Henderson and Talcott Parsons New York : Free Press, 1947.
-