

อาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : ปัญหา ภาวะกดดัน และทางเลือก

ในขณะที่นิสิตนักศึกษาไทยได้มีบทบาทแข่งขันร่วมในกระบวนการทางการเมืองในทศวรรษที่ผ่านมา สถาบันมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่นิสิตนักศึกษาก็ตกเป็นเป้าสายตาของบุคคลหลายฝ่ายที่ทั้งข้อสังเกตและมีทัศนคติต่อมหาวิทยาลัยต่าง ๆ กัน แต่เดิมนั้น ภาพพจน์ และคุณค่าในทางสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นแหล่งสร้างปัญญาชน ชนชั้นผู้นำ หรือเป็นแหล่งประสิทธิ์ผู้คิดค้น หรือชักนำความคิดวิทยาการใหม่ๆ มาประยุกต์ในสังคมนั้นปรากฏค่อนข้างเด่นชัดและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง แต่ในระยะหลัง ๆ นี้ บรรดาทัศนคติจากแง่มุมต่าง ๆ ที่มีต่อมหาวิทยาลัยค่อย ๆ คลายเอกภาพและเริ่มมีความแตก่างหลากหลายบังเกิดขึ้น ส่วนหนึ่งเป็นการมองบทบาทของสถาบันนั้นในแง่ลบ ถือว่ามหาวิทยาลัยมีส่วนอยู่เบื้องหลังหรือเป็นต้นตอของขบวนการทางการเมืองของนิสิตนักศึกษา หรือยิ่งกว่านั้นอาจจะมองเห็นบทบาทของมหาวิทยาลัยมีลักษณะเป็นแนวร่วมที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ สภาวะเหล่านี้ เปรียบเสมือนคลื่นลมพายุใหญ่ที่ถาโถมเข้ากระแทกซ้ำเติมมหาวิทยาลัยซึ่งถูกบ่อนทำลายอื่น ๆ คุกคามจนเพียงแปรร้อยอยู่แล้ว ให้สภาพเสื่อมโทรมไม่น่าอยู่ยิ่งขึ้น บรรดาคลาสสิค หรืออาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยที่พะว้าพะวังอยู่ท่ามกลางความไม่แน่นอนแห่งคลื่นลมมรสุมคอยวันที่จะสละเรือโดยลงเรือเล็ก หรือกระโดดลงน้ำว่ายไปพักผ่อนเรือลำอื่นที่มั่นคง มีสวัสดิภาพดีกว่า ข้อเขียนนี้มุ่งจะชี้ให้เห็นว่า แม้ในยามปกติ นาวามหาวิทยาลัยนี้ก็มีฐานะความเป็นอยู่อยู่ครึ่ง ๆ กลาง ๆ และอยู่ห่างจากความเอาใจใส่ดูแลอย่างเต็มที่ และอยู่ในสภาพอันยากที่จะชักชวนดึงดูดใจให้คนอยู่อยู่แล้ว ครั้นเมื่อมาผจญมรสุม ทั้งทางการเมืองและฐานะความตกต่ำอันเป็นผลกระทบโดยตรงจากการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารบุคคลไปเป็นระบบจำแนกตำแหน่ง อนาคตของมหาวิทยาลัยและอาจารย์มหาวิทยาลัยจะเป็นเช่นใด

ความหลัง : ราชบัณฑิตไม่อิงกับวังโรจน์

หลังจากที่มีการสถาปนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยขึ้นมาเมื่อ พ.ศ. 2460 นั้น สถานภาพและศักดิ์ศรีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในประเทศไทยจัดอยู่ในขั้นสูงเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป เหตุผลในเรื่องนี้พอจะทำความเข้าใจได้ไม่ยากนัก ถ้านิยมแบบไทยๆ เราประเมินคุณค่าคุณวุฒิของบุคคลไว้ในระดับสูง รวมกลุ่มกับวัยวุฒิ และชาติวุฒิ ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตรจึงมิได้มีฐานะเป็นเพียงดัชนีระบุความรู้ความสามารถของบุคคลเฉพาะในสาขาที่ร่ำเรียนมาเท่านั้น แต่มักจะถือกันเป็นเครื่องหมายวัดความสำเร็จในชีวิตของบุคคลนั้นโดยส่วนรวม หรือเป็นบันไดเลื่อนฐานะทางสังคมของบุคคลไปเสียเลย นอกจากนี้ การศึกษาชั้นอุดมของเราก็มีระบบควบคุมทั้งในแง่มาตรฐาน และปริมาณของสถาบัน ไม่ปล่อยให้มีการก่อตั้งและดำเนินการกันได้ตามอำเภอใจ ในระยะต้น ๆ ก็มีแต่เพียงมหาวิทยาลัยของรัฐเพียงไม่กี่แห่งเท่านั้น อุปทานอันจำกัดนี้ก็เป็นข้อหนึ่งที่เพิ่มคุณค่า และความสำคัญของมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นอันมาก

อย่างไรก็ดี มหาวิทยาลัยยังคงเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ อันเป็นระบบที่เริ่มก่อร่างสร้างตัวจนมีความเข้มแข็งมาช้านานกว่าระบบองค์การส่วนอื่น ๆ ในสังคม ในสมัยที่ค่านิยมทำนอง "สิบพ่อค้าไม่เท่าพระยาเลี้ยง" ในสังคมไทยยังไม่เสื่อมคลายลงนั้น หน่วยราชการของภาครัฐบาลมีเกียรติภูมิสูงเด่นและมีแรงจูงใจดึงดูดผู้ทรงคุณวุฒิเข้ารับราชการได้มากกว่าหน่วยงานธุรกิจของภาคเอกชนหลายเท่า

ในครั้งนั้น เมื่อเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยของรัฐกับหน่วยราชการอื่นๆ ตามกระทรวงทบวงกรมแล้วก็เห็นได้ว่า งานวิชาการในมหาวิทยาลัยก็ได้ทัดเทียมกับตำแหน่งราชการในกระทรวงทบวงกรมในแง่ของสถานภาพและโอกาสก้าวหน้า ในแง่ของเกียรติภูมิของอาจารย์มหาวิทยาลัยก็นับว่าเป็นที่ยกย่องนับถือในสังคม โอกาสก้าวหน้าก็ปลอดโปร่งไม่ต้องติดชั้นและคอยตำแหน่งเหมือนข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการ นับว่ามีศักดิ์ศรีเทียบเท่าเทียมไหล่กับข้าราชการพลเรือนฝ่ายบริหารไม่ว่าในราชการบริหารส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค การนับลำดับอาวุโส ไม่ว่าจะพิจารณาจากมาตรฐานกลาง หรือความรู้สึกรักของข้าราชการประจำกระทรวงทบวงกรมภายนอกก็เป็นไปคามลักษณะที่เสนอไว้ข้างต้น กล่าวคือเมื่ออาจารย์เริ่มมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ก็

ถือว่ามีศักดิ์ศรีและระดับรายได้เทียบเท่ากับตำแหน่งผู้บังคับบัญชาระดับกลางก่อนข้างสูง เช่น หัวหน้ากอง ปลัดจังหวัด นายอำเภอ รองศาสตราจารย์ ก็เทียบเท่ากับผู้อำนวยการกอง และศาสตราจารย์ก็เทียบเท่ากับรองอธิบดี และรองผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นต้น

ถึงแม้ตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยในยุคที่แล้ว จะมีรายได้และศักดิ์ศรีในระดับที่น่าภาคภูมิใจดังกล่าวก็ตาม แต่เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจที่จะดึงดูดผู้ทรงคุณวุฒิ เข้าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยกับเป็นนักบริหารตามกระทรวงทบวงกรมแล้ว ก็เห็นได้ชัดเจนจากประจักษ์พยานที่พบเห็นได้บ่อยๆ และแพร่หลายว่า น้อยคนนักที่เลือกมาอยู่มหาวิทยาลัยโดยสมัครใจ มีอยู่จำนวนมากที่ดำรงตำแหน่งตามกระทรวงทบวงกรม ส่วนข้อที่ว่าจะไปอยู่กระทรวงทบวงกรมประเภทไหน ก็ดูเหมือนจะเป็นธรรมชาติอยู่เอง สำหรับหน่วยราชการบางประเภทที่จะมีแรงดึงดูดให้คนอยู่มากกว่าหน่วยงานประเภทอื่น ๆ เช่นหน่วยงานที่อุทิศตัวตำแหน่งที่มีอำนาจ มีพระเดช มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกระทบกระเทือนต่อผลประโยชน์และความเป็นอยู่ของบุคคลในวงกว้าง และ/หรือมีผลประโยชน์ตอบแทนหรือเกื้อกูลในรูปแบบต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ภาวะเช่นนี้ไม่ใช่สิ่งที่พึงจะกันพบหรือตระหนักกันในวงกรมมหาวิทยาลัย แต่เป็นข้อเท็จจริงและความเห็นที่ได้มีการหยิบยกขึ้นมาเสนอและอภิปรายกันมาช้านานหลายครั้งหลายคราด้วยกัน เช่น ในการสัมมนามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 เรื่อง "การบริหารงานมหาวิทยาลัย" เมื่อเดือนกรกฎาคม 2510 มีผู้เสนอข้อเขียนในบทความหลายเรื่องที่บ่งชี้ถึงภาวะฝืดเคืองของอาจารย์มหาวิทยาลัย และความแตกต่างที่เป็นช่องว่างระหว่างงานในมหาวิทยาลัยกับงานในกระทรวงทบวงกรมอื่น ๆ เรื่องค่าตอบแทนของอาจารย์นั้น มีผู้วิจารณ์ว่า

ผู้ที่มีมันสมองชั้นหัวกะทิ ใช้เวลาเรียนอยู่ในต่างประเทศถึง 10 ปี จนจบการศึกษาได้รับปริญญาเอก เมื่อเข้าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนสูงสุด 2,500 บาท เงินเดือนขั้นต่ำของอาจารย์ผู้น้อยเพียงเดือนละ 1,050 บาท ฯลฯ [อัตราเงินเดือนขณะเสนอบทความ] สภาพเช่นนี้ทำให้อาจารย์ต้องค้นร่นหาเงินพิเศษเพื่อเลี้ยงท้องตนเองและครอบครัว โดยการสอนพิเศษในเวลาราชการ แต่งหนังสือขาย ออกไปรับจ้างวิจัยหรือไปทำงานประจำตามบริษัทห้างร้าน วันหนึ่งๆ อาจารย์ที่ฝืดเคืองมีแต่เงินเดือนเพื่อการยังชีพ แทนที่จะมุ่งอยู่กับการสอนและวิจัย

กลับนั่งปรับทุกข์กันว่าจะไปหาเงินกู้ที่ไหนดี จะไปสอนพิเศษที่ใด ส่วนพวกที่มีงานพิเศษนอกคณะแล้วต่างมุ่งหน้าไปปฏิบัติภารกิจของตน ทั้งห้องพักตนเองว่างเปล่าดูเป็นที่น่าเวทนาที่อาจารย์อยู่ในสภาพเช่นนี้ และเป็นผลทำให้มหาวิทยาลัยมิได้เป็นมหาวิทยาลัยที่แท้จริง¹

ในส่วนของความแตกต่างหรือความเหลื่อมล้ำระหว่างอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยกับตำแหน่งบริหารในกระทรวงทบวงกรมนี้ก็มีผู้มุ่งชี้ถึงประเด็นแตกต่างประการสำคัญในบทความอีกเรื่องหนึ่ง โดยอ้างถึงกรณีที่นักบริหารในหน่วยราชการสายปฏิบัติการปฏิเสธคำชักชวนของผู้เขียนให้โอนมาอยู่มหาวิทยาลัยว่า

... เพราะเงินเดือนเท่ากันแต่ไม่มีอุปกรณณ์อย่างอื่น ตนจึงไม่อยากอยู่มหาวิทยาลัยเมื่อเร็ว ๆ นี้มีคนเรียนหนังสือเก่งคนหนึ่งสำเร็จมาจากอเมริกา ผมเลยชวนมาทำงานด้วย เขาว่า “ไม่ละครับ ขอขอบคุณมากที่อุตสาหักคิดถึง ผมอยู่ทางกรม อีกสักหน่อยก็คงได้เป็นหัวหน้ากองแล้วครับ” ผมบอกว่า “อยู่มหาวิทยาลัยก็ได้ชั้นเอกแน่ ๆ เหมือนกัน จะเร็วกว่าด้วยละนะ” เขาบอกว่า “อาจารย์ครับ ชั้นเอกกับหัวหน้ากองนี่ ต่างกันนะครับ เงินเดือนเท่ากันก็จริง แต่ทางกองผมมีพร้อมจตุรงค์เสนา คือมีทั้ง ม้า รถ คช พลทีเดียว จะทำอะไรก็ได้ ทางอาจารย์ไม่เห็นมีอะไร”²

ในประเด็นเดียวกันนี้ ศาสตราจารย์อาวุโสอีกผู้หนึ่งก็อภิปรายไว้ในลักษณะคล้ายคลึงกันว่า

เมื่อเทียบตำแหน่งต่อตำแหน่ง ชั้นค่อนข้างแล้ว ข้าราชการที่เป็นอาจารย์ก็ยิ่งด้อยกว่าข้าราชการในกระทรวงทบวงกรมในตำแหน่งอำนาจอัยการศึกษาศึกษาและลาภสักการต่างอื่นที่ไม่ใช่เงินเดือน อาจารย์ชั้นพิเศษไม่มีรถประจำตำแหน่ง มักจะไม่มีรายได้เพิ่มเติมในฐานะกรรมการหรือเงินรางวัลอย่างอื่น ที่เห็นได้ชัด คือนักเศรษฐศาสตร์ถ้าไปดำรงตำแหน่งในสำนักงบประมาณ หรือสภาพัฒนาการเศรษฐกิจฯ หรือกระทรวงการคลัง หรือกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ อำนาจก็มากกว่า ศักดิ์ศรีก็ดีกว่า รายได้ประกอบอย่างอื่น ก็มากกว่าที่จะเป็นอาจารย์ในชั้นเดียวกัน ถ้าเป็นนักวิศวกรรมและเลือกรายได้ตามลำดับสูงมาห้าห้าแล้ว ก็ต้องเลือกลำดับแรกอยู่นอก

ราชการ ก็อยู่ในวิสาหกิจเอกชน ลำดับที่สองข้าราชการพลเรือน ลำดับที่สาม อาจารย์มหาวิทยาลัย⁸

ข้ออภิปรายที่ยกมาข้างต้นนี้ยืนยันว่า ความเท่าเทียมกันระหว่างฐานะตำแหน่งและเกียรติภูมิ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกับข้าราชการสายบริหารนั้นมิได้อยู่เฉพาะในแง่ของ “กล่อง” หรือรูปแบบภายนอกเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ความเท่าเทียมกันในเกียรติภูมิแม้เพียงเปลือกนอก เช่นนั้น ก็ยังเป็นสิ่งปลุกปลอบใจให้บุคคลเข้ามาและคงอยู่ในมหาวิทยาลัยต่อไปเมื่อคำนึงถึงประเด็นที่ว่า ระบบ หรือสังคมประเมินคุณค่า หรือยกย่อง เช่นถือว่าให้ผู้เชี่ยวชาญศาสตราจารย์ มีศักดิ์ศรีระดับหัวหน้ากอง และศาสตราจารย์มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมรองอธิบดีเป็นต้น อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีหลักฐานมั่นคงอยู่แล้วก็ไม่ต้องมีความกดดันให้หวั่นไหวถึงปัญหาความบีบคั้นทางตำแหน่งเศรษฐกิจรายได้ นอกจากนี้ บรรยากาศในองค์กรแบบมหาวิทยาลัยซึ่งมีวัตถุประสงค์แสวงความเป็นเลิศทางวิชาการ เสรีภาพทางวิชาการส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดริเริ่ม และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและบริหารงาน ตลอดจนความยืดหยุ่นคล่องตัว ปราศจากระเบียบข้อบังคับ ขุมขีมิบบนระบบราชการทั่วไปก็เป็นเหตุผลอีกส่วนหนึ่งที่ดึงดูดบุคคลอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ หากไม่ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจมากนัก

งานวิชาการในมหาวิทยาลัยกับงานธุรกิจเอกชน

เดิมทีเดียว ธุรกิจเอกชนมิได้เป็นคู่แข่งที่น่ากลัวในการที่จะแย่งบุคคลากรผู้ทรงคุณวุฒิไปจากมหาวิทยาลัยหรือหน่วยราชการทั่วไป ถึงแม้จะมีอัตราค่าตอบแทนสูงกว่าตำแหน่งหน้าที่ราชการจำนวนไม่ใช่น้อย เข้าใจว่าเหตุผลสำคัญบางประการในเรื่องนี้ก็คืออิทธิพลของค่านิยมดั้งเดิมในการนิยมนับราชการของคนไทย โอกาสที่จะได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และความพึงใจว่าตำแหน่งหน้าที่การงานธุรกิจเอกชนไม่มีหลักประกันมั่นคงเช่นการรับราชการยังหลงเหลืออยู่ ครั้นมาในระยะหลังๆ นี้ เมื่อภาคเอกชนในประเทศได้พัฒนาขยายตัวขึ้นในอัตราที่รวดเร็ว จำนวนขององค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีหลักทรัพย์และขอบข่ายการดำเนินกิจการอย่างมหาศาล บ้างก็เป็นสาขาของกิจการระดับนานาชาติ หรือเป็นกิจการของไทยที่เจริญเติบโตถึงกับเปิดสาขาในต่างประเทศได้ เมื่อเป็นเช่นนี้จุดอ่อนของธุรกิจเอกชนในด้านหลักประกันมั่นคงก็หมดปัญหาไป มิหนำซ้ำอัตราค่าตอบแทนของธุรกิจใหญ่ๆ ก็อยู่ในระดับที่สูงกว่าอัตราเงินเดือนของอาจารย์

มหาวิทยาลัยมาก บางทีมากถึง 5 หรือ 6 เท่า เมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ต้องการของธุรกิจได้รับการติดต่อทาบทามตัวด้วยสัญญาเงื่อนไขและโอกาสก้าวหน้าที่ดีต่างกันอย่างลิบลับเช่นนี้ น้อยคนนักที่จะทนทานต่อความเขี้ยวหนอของการเสนอหรือทาบทามเหล่านี้ได้ อาจารย์ที่มีพันธะหรือข้อผูกพันอยู่กับทางมหาวิทยาลัย ก็อาจจะจำใจอยู่ในมหาวิทยาลัยต่อไปพลางก่อน แต่ก็ก็มีบางกรณีที่ธุรกิจใหญ่ ๆ ใจป่า ยอมลงทุนจ่ายชำระหนี้สินพันธะที่อาจารย์มีอยู่กับมหาวิทยาลัยเพื่อให้พันธข้อผูกพันให้ไปดำรงตำแหน่งในธุรกิจของตนได้ ฉะนั้น จึงไม่น่าประหลาดใจที่ในระยะหลัง ๆ นี้ปรากฏมีอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิสองและมีชื่อเสียงแพร่หลายผลจากมหาวิทยาลัยไปอยู่ธุรกิจกันเป็นจำนวนมาก

มหาวิทยาลัยบางแห่งก็มีได้หนึ่งตุกาย งอมืองอเท้าปล่อยให้เหตุการณ์เหล่านี้เกิดขึ้น แต่ก็ได้พยายามกระทำให้หลาย ๆ วิธีทางภายในกรอบอำนาจหน้าที่ที่จะกระทำได้เพื่อจะดึงคุณให้คนดี เข้ามา และ คงอยู่ ในมหาวิทยาลัย เช่น การกำหนดให้มีการเซ็นสัญญาผูกพันให้ผู้รับทุนการศึกษาต้องชดใช้ทุนถ้าอยู่ปฏิบัติงานไม่ครบกำหนด นอกจากนี้ก็ยังมีมาตรการทางบวกอื่น ๆ อีกคงจะพิจารณาได้จากกรณีตัวอย่างที่เกิดขึ้น เช่นกรณีมหาวิทยาลัยมอบทุนการศึกษาแก่อาจารย์พร้อมทั้งค่าใช้จ่ายแก่ครอบครัวให้ไปศึกษาต่างประเทศ โดยที่ทางมหาวิทยาลัยลงทุนเอาใจถึงขนาดกันตำแหน่งบริหารระดับสูงไว้คอยบรรจุเมื่อศึกษาจบแล้วกลับมา ถึงกระนั้นก็ยังไม่สามารถจะดึงให้ผู้รับทุนอยู่ในมหาวิทยาลัยได้ เมื่อมีการเสนอตำแหน่งที่มีค่าตอบแทนสูงจากธุรกิจ พร้อมทั้งข้อเสนอที่จะชดใช้หนี้สินทั้งหมดที่อาจารย์ผู้นั้นผูกพันอยู่ ปรากฏว่าบางคณะหรือหมวดวิชาที่ตรงกับความต้องการของธุรกิจภาคเอกชนต้องเผชิญกับวิกฤตการณ์ด้านความขาดแคลนบุคลากรอย่างหนัก เพราะบุคคลชั้น "หัวกะทิ" ของหน่วยที่ตลอดเวลาและทุนรอนอย่างมหาศาลในการปลูกบั้นขึ้นมาถูกธุรกิจประมูลตัวไปจนแล้วคนแล้ว ถึงแม้จะได้รับชดใช้ทุนการศึกษาและเงินเดือนที่จ่ายไปก็ไม่คุ้ม เพราะมหาวิทยาลัยเสียเวลาไปแล้วมิใช่่น้อยเมื่อตอนกันตำแหน่งไว้คอยอาจารย์แต่ละคนระหว่างที่ศึกษาอยู่ ระหว่างนั้นก็บริหารงานศึกษาอย่างไม่เต็มเม็ดเต็มหน่วยเหมือนรถวิ่งไม่เต็มลูกสูบ เพราะปัญหาขาดแคลนบุคลากร อาจจะใช้วิธีติดต่อบริษัทพิเศษจากภายนอกมาสอนพอกแก้ขัด ครั้นอาจารย์แต่ละคนกลับมาแล้วและอยู่ปฏิบัติงานได้ไม่กี่วันก็ผละไปอยู่ธุรกิจโดยจ่ายคืนชำระหนี้เงินทุน เงินเดือน หรือค่าปรับตามข้อผูกพัน

รูปการนั้นก็เหมือนกับมหาวิทยาลัยต้องย้อนกลับไปเริ่มต้นที่จุดศูนย์อีก เพราะต้องประกาศหาบุคคลที่มีความสามารถมารับทุนไปศึกษาต่อโดยที่ระหว่างนั้น มหาวิทยาลัยก็ปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มทีหรือ “วิ่งไม่เต็มสูบ” อีกต่อไป และไม่มีหลักประกันอะไรเลยว่าอาจารย์ที่กำลังศึกษาอยู่นั้นจะไม่ถูกระงับการประมุขตัวไปอีก

ข้อที่พอจะภูมิใจอยู่บ้างก็คือ ความรู้ความชำนาญประเภทที่ธุรกิจมีอุปสงค์สูง ก็มีขอบเขตเกี่ยวข้องกับสาขาความรู้เป็นบางประเภท ไม่ใช่ว่าผู้ทรงคุณวุฒิในมหาวิทยาลัยจะถูกประมุขตัวไปหมดไม่ว่าสาขาใด อย่างไรก็ตามพอจะสรุปความได้ว่า ธุรกิจเอกชนก็ยังเป็นแหล่งคู่แข่งที่มีพลังแข็งแกร่งที่คอยดึงดูดเอาบุคคลหัวกะทิไปจากมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากส่วนราชการอื่น ๆ ดังกล่าวมาแล้ว มหาวิทยาลัยและองค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะนั่งนอนใจอยู่ไม่ได้ว่ายังมีอาจารย์อีกจำนวนมากที่หาที่ไปไม่ได้ และจะมีผู้จบการศึกษาใหม่ๆมาเข้าเป็นอาจารย์ทดแทนบุคคลที่ออกไปจนครบถ้วน ฉะนั้น จึงควรจะได้มีการหยิบยก เรื่องโครงสร้างการจัดระเบียบบริหาร และบรรยากาศของมหาวิทยาลัยมาสังคายนา อย่างน้อยก็สำรวจว่าสภาพที่เป็นอยู่นั้นเพียงพอที่จะดึงดูดให้อาจารย์อยู่อย่างปกติ อยู่อย่างทนอยู่ หรือเป็นสภาพที่บีบคั้นให้อยู่ไม่ได้

มหาวิทยาลัยกับความกดดันทางการเมือง

บทบาทที่คาดหวังกันจากมหาวิทยาลัยประการหนึ่งก็คือการเป็นตัวชักนำหรือตัวผู้นำความเปลี่ยนแปลงในสังคม การที่ขบวนการนิสิตนักศึกษาและเยาวชนมีบทบาทแข็งขันและกว้างขวางในการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองอย่างรุนแรงและรวดเร็ว เมื่อเดือนตุลาคม 2516 เท่ากับเป็นการเรียกร้องความสนใจจากหลายฝ่ายให้พุ่งมารวมจุดอยู่ที่มหาวิทยาลัยโดยอัตโนมัติ การเปลี่ยนแปลงครั้งนั้น มีผลกระทบโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของประเทศอย่างสำคัญ ทำให้โยงโยงของกลุ่มผู้มีผลประโยชน์ส่วนได้เสียอยู่ต้องแตกสลายไปพักใหญ่เหมือนรังผึ้งถูกตะกั่ว ก่อนที่จะกลับมาผนึกกันใหม่เพื่อตอบโต้ และพิทักษ์ผลประโยชน์ของตน ครั้นเมื่อพลังทางการเมืองของขบวนการนิสิตนักศึกษาค่อย ๆ ถูกแบ่งแยก บั่นทอน วิตรอน และทยอยลงโดยสิ้นเชิงเมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2519 มหาวิทยาลัยก็ตกเป็นเป้าหมายหนึ่งของการ “ปฏิรูป” เพื่อให้มีรูปร่างหน้าตาและความรู้สึกนึกคิดที่ผู้มีอำนาจปรารถนา ผู้ที่มีทัศนะที่ว่ามหาวิทยาลัยเป็น “ตัวแสบ” เป็นเสี้ยนหนาม หรือมีเขี้ยวเล็บเป็นตัวการโดยตรง หรือโดยทางอ้อมที่ต้องรับผิดชอบความระส่ำ

ระสายในบ้านเมืองในยุคที่ผ่านมา ก็อาจจะกำหนดมาตรการที่ค่อนข้างจะเข้มงวดเพื่อรื้อฟื้นนาม
 ดอตเขียวกลับ หรือปราบเสียให้เชื่อง ความสนใจของคณะปฏิรูปฯ โดยเร่งด่วนจะพิจารณาได้
 จากคำสั่งแต่งตั้งคณะปฏิรูปมหาวิทยาลัย ให้พิจารณาเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไขโครงสร้างของ
 ระบบบริหารการบริหารงานบุคคล และกิจการนิสิตนักศึกษา โดยให้รายงานผลการพิจารณา
 ต่อคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินภายใน 2 สัปดาห์⁴ หลังจากนั้น ก็มีคำสั่งยกเลิกระเบียบ ข้อ
 บังคับ และข้อบัญญัติเกี่ยวกับองค์การและกิจการนิสิตนักศึกษา และนักเรียน ระเบียบกิจกรรม
 นิสิตนักศึกษาและนักเรียนในรูปต่างๆ เว้นแต่กิจกรรมเสริมหลักสูตรประเภทการศึกษา ศิลป-
 วัฒนธรรม และการบำเพ็ญประโยชน์⁵

นอกจากนี้ มาตรการควบคุมมหาวิทยาลัยอาจจะเป็นไปในรูปของนโยบายหรือคำสั่ง
 จากทบวงมหาวิทยาลัย มีคำริที่จะให้มีการร่างกฎหมายมหาวิทยาลัยใหม่ โดยให้ทุกมหาวิทยาลัย
 อยู่ภายใต้กฎหมายฉบับเดียวกัน⁶ มีการแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
 และผู้บริหารหลักเช่นอธิการบดีในบางมหาวิทยาลัย การกะเกณฑ์ให้อาจารย์มหาวิทยาลัยหมุน
 เวียนกันเข้าไปรับการอบรมในโครงการศึกษาเพื่อความมั่นคงของชาติซึ่งมีจุดมุ่งหมาย “เพื่อให้
 ผู้เข้ารับการอบรมได้เป็นพลังในการบ่มองกันและโต้ตอบการแทรกซึม และบ่อนทำลายของคอม-
 มิวนิสต์ ตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการถ่ายทอด เพื่อสร้างแนวบ่มองกันในการรักษาชาติ ศาสนา
 พระมหากษัตริย์”⁷ การคาดคะเนหรือความหวั่นเกรงว่ามหาวิทยาลัยทั้งหลายจะกลายเป็นแหล่ง
 เผยแพร่ลัทธิคอมมิวนิสต์ จะพิจารณาได้จากเอกสารและการบรรยายในการอบรมดังกล่าวที่มี
 ทฤษฎีเชื่อมั่นว่ามี

....การแทรกซึมปลุกกระตมในมหาวิทยาลัย วิทยาลัยจะมีการให้ความกิดการเมือง
 เกี่ยวกับลัทธิคอมมิวนิสต์ สืบสภาพผู้มีปมด้อย สิ่งแวดล้อมเข้ามาในรูปศิษย์เก่าและ
 เครือญาติ เข้ามาในรูปผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้สอนพิเศษ ส่วนวิชาการดำเนินงานใช้แกน
 หรือแนวร่วมเข้ากุมอำนาจการทำ มีการประสานงานโดยต่อเนื่อง จัดทำเอกสาร
 สิ่งพิมพ์เพื่อการโฆษณาในแนวทางเดียวกันมี พคท. สนับสนุนลับๆ เข้าสอดแทรก
 ปลุกปั่นคณาจารย์บางคน (ที่มีหัวผักใฝ่อยู่แล้ว) ใช้อิทธิพลของแนวร่วมบีบบังคับ
 ผู้บริหาร (เอานิสิตนักศึกษาหนุนช่วย) จัดตั้งองค์การ หรือห้องสมุดการแสดง

นิทรรศการต้านคอมมิวนิสต์เข้าแทรกซึมกวดอาจารย์ ผู้นิยมลัทธิคอมมิวนิสต์ ให้เป็นแกนหรือผู้เผยแพร่

เมื่อถูกนำพาโดยนโยบายตั้งอยู่บนความเชื่อในลักษณะเช่นนี้ ฝ่ายบริหารบางคนของบางมหาวิทยาลัย ได้เลือกใช้มาตรการที่ค่อนข้างจะเข้มงวดกวดขันในการบริหารงานโดย “นำเอานโยบายทางการเมืองของอดีตนายผู้ต่อต้านฝ่ายซ้ายอย่างหัวชนฝาเข้ามาด้วย กิจกรรมของนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญาทุกชนิดถูกสั่งห้ามสิ้นเชิง เสรีภาพและความเป็นกลางทางวิชาการถูกควบคุมเพื่อไม่ให้มีการตั้งราคาตามจังหวะเพลงของคอมมิวนิสต์แทรกซึมเข้ามา อาจารย์ที่ไม่ใช่หน้าทูนุรักษ์นิยมถูกสวมหมวกว่าเป็น “ฝ่ายซ้าย” ทั้งหมด” มีการ “... เข้มงวดและสอดส่องอาจารย์ที่เคยมีบทบาททางการเมืองก่อน 6 ตุลา วิชาหลายวิชาถูกปิดห้ามสอน ทั้ง ๆ ที่เป็นวิชาพื้นฐาน เช่นวิชา สังคมกับเศรษฐกิจ”¹⁰

ข้อที่ว่าวงการมหาวิทยาลัยบางส่วนจะถูกขบวนการคอมมิวนิสต์แทรกซึมจริงหรือไม่ และในระดับใดนั้นเป็นเรื่องพันวิสัยที่จะยืนยันหรือ หักล้างในที่นี้ไม่ได้ แต่ประเด็นสำคัญอยู่ที่ว่ามาตรการเข้มงวดกวดขันที่ทางบ้านเมืองเลือกมาใช้กับมหาวิทยาลัยในลักษณะดังกล่าวอันเป็นการตึกแตกและปรามไปหมดคนนั้น มีผลเสียต่อวงการมหาวิทยาลัยเป็นอย่างยิ่ง เป็นการทำลายเสรีภาพศรัทธาระหว่างสมาชิกของหมู่คณะ และความคิดริเริ่มอันเป็นบรรยากาศส่งเสริมสำคัญของการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการในมหาวิทยาลัย คงมีแต่ความหวาดกลัวและความระแวงแคลงใจมีอาจารย์กลุ่มหนึ่งที่ไม่สนใจงานราชการหรือธุรกิจเพราะไม่มีภาวะบีบคั้นทางเศรษฐกิจ แต่เลือกอยู่มหาวิทยาลัยเพราะรักงานวิจัยค้นคว้าและนิยมในบรรยากาศอิสระเสรีที่ไร้ระบบเจ้าขุนมูลนายเป็นเงื่อนไขสำคัญ เมื่อต้องผจญกับภาวะบีบคั้นทางการเมืองดังกล่าวแล้วก็ต้องหันมาทบทวนฐานะและความต้องการของตนใหม่ว่ายังสนใจจะอยู่ในมหาวิทยาลัยอยู่ต่อไปหรือไม่ ปรากฏว่ามีอาจารย์มหาวิทยาลัยได้ลาออก ย้ายหรือโอนจากมหาวิทยาลัยในช่วงนี้เป็นจำนวนมาก เช่นกรณีของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีรายงานข่าวเปิดเผยว่ามีจำนวนถึง 34 คน¹¹

ความสัมพันธ์กับทวงมหาวิทยาลัย

อันที่จริง ปรากฏการณ์ที่ว่านักการเมืองไทยไม่ค่อยไว้วางใจมหาวิทยาลัยและมีการกำหนดมาตรการบางประการขึ้นควบคุมนั้นจะว่าเป็นเรื่องใหม่เพิ่มเกิดขึ้นเมื่อเร็ว ๆ นี้เห็นจะไม่ได้

เพราะเป็นเรื่องที่ยังเกิดขึ้นมาช้านานแล้วในประวัติศาสตร์ ผิดกันอยู่ที่ว่ามาตรการหรือรูปแบบในการควบคุมอาจจะแตกต่างกันออกไป เช่นเมื่อ ปีพ.ศ. 2502 ก็มีการย้ายสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ 5 แห่ง จากกระทรวงศึกษาธิการไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เจตนารมณ์ต้องการควบคุมเห็นได้ชัดขึ้นเมื่อนักการเมืองยุบปฏิวัติ ซึ่งได้แก่นายทหารชั้นผู้ใหญ่ได้ เข้าดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยใหญ่ๆ เสียเอง ฉะนั้นจึงเกิดปรากฏการณ์ที่ทำให้แขกเมืองผู้มาเยือนบางรายต้องประทับใจในความสามารถหลายด้านของคนไทยเราอย่างยิ่ง เพราะสามารถดำรงตำแหน่งสำคัญๆ ที่กุมชะตาของประเทศชาติเอาไว้หลายตำแหน่งพร้อมๆ กัน เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม และหรือมหาดไทย ผู้บัญชาการทหารสูงสุด ผู้บัญชาการทหารบก อธิบดีกรมตำรวจ และในการประสาทปริญาภิคมศักดิ์ ก็ยังมีโอกาสได้พบปะในฐานะอธิการบดีมหาวิทยาลัยอีกด้วย

ในวาระก่อนการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองเมื่อ 14 ตุลาคม 2516 ลักษณะการควบคุมโดยตรงก็ค่อยผ่อนคลายลง นักการเมืองค่อยๆ กระจายอำนาจปกครองตนเองคืนให้มหาวิทยาลัย และถอนตัวออกไปคุมเฉพาะบ้านนโยบาย จะเห็นได้ว่าการถอนตัวจากตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยหลายแห่งไป และคงดำรงตำแหน่งเป็นนายกสภามหาวิทยาลัยเท่านั้น เมื่อปี 2515 ก็มีการจัดตั้งทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐขึ้นเป็นเอกเทศ โดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 เพื่อทำหน้าที่เป็นหัวประสานงานและควบคุมมหาวิทยาลัย ถึงแม้จะยังมีฐานะเป็นทบวงการเมืองและยังสังกัดอยู่กับสำนักนายกรัฐมนตรี แต่ก็มีนักการเมืองของคณะรัฐบาลในตำแหน่งรัฐมนตรีทบวงมากอยควบคุมดูแลอยู่โดยตรงอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะ

ฐานะและบทบาทของทบวงมหาวิทยาลัยที่เป็นทางการมีการกำหนดได้อย่างเด่นชัด แต่ทำทีและพฤติกรรมของทบวงอาจยังคงเป็นปริศนาพาดงน ที่มหาวิทยาลัยทั้งหลายจับตามองด้วยความสนใจ เท่าที่ผ่านมาผู้บริหารชั้นผู้ใหญ่ หรือแม้กระทั่งตัวรัฐมนตรีว่าการทบวงส่วนใหญ่ก็เป็นผู้ที่ ผ่านวงการมหาวิทยาลัยไปแล้วแทบทั้งสิ้น นับว่ามีประสบการณ์มากพอที่จะทราบซึ่งถึงองคาพยพ สายสนกลใน จุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาและความยุ่งยากของวงการมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี แต่ก็ไม่ว่าทบวงมหาวิทยาลัยที่กลุ่มผู้นำเหล่านี้ถือหางเสื่ออยู่จะรับรู้ เข้าใจ และปวารณาตนเองที่จะตั้งเข็มทิศ หรือกำหนดบทบาทของทบวงไปในลักษณะ หรือทิศทางใด

ประการแรก ผู้กำหนดนโยบายของทบวงฯ อาจจะต้องถามตัวเองว่าเป็นเลือกเนื้อเชื้อไขของมหาวิทยาลัย เมื่อมีตำแหน่งอำนาจหน้าที่อยู่ที่ทบวงก็อาจจะถือว่าตนเองยังเป็นส่วนหนึ่ง หรือเป็นระบบย่อยของระบบอุดมศึกษาของชาติอยู่ แต่เป็นระบบย่อยที่มีฐานะเป็นหัวเรือใหญ่ ที่เร่งรีบเข้าซบแก้ปัญหาและพัฒนามหาวิทยาลัยให้เข้มแข็งและเจริญก้าวหน้าโดยเร็วเพราะรัฐจุก้นเคย กับสภาพปัญหาที่อยู่แล้ว อีกประการหนึ่ง กลุ่มผู้กำหนดนโยบายของทบวงอาจจะพิจารณาและเข้าใจบทบาทของตนเองไปอีกลักษณะหนึ่ง กล่าวคือ แทนที่จะเห็นว่าตนเองเป็นระบบย่อย หรืออยู่ในสำเภากล้าเดียวกันกับวงการมหาวิทยาลัยอยู่ ก็มองเห็นว่าตนเองเปลี่ยนมารับบทบาทใหม่ในองค์กรของรัฐบาลที่แยกตัวออกจากระบบมหาวิทยาลัย ไม่มีผลประโยชน์ส่วนได้เสียผูกพันอยู่กับวงการมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด แต่อยู่ในฐานะที่จะเป็นสมองหรือเป็นแขนเป็นขาของรัฐบาลแต่ละยุคแต่ละสมัยคอยค้ำค้ำ หรือควบคุมปรัชญา รูปแบบ ทิศทาง และพฤติกรรมของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปในลักษณะที่จะสนองนโยบายของแต่ละรัฐบาล ซึ่งอาจจะมีลักษณะที่ตึง หรือผ่อนสายนึงเทียบควบคุมในระดับที่แตกต่างกันไป

ทบวงและโครงสร้างระบบบริหารมหาวิทยาลัย : การยกนั้ร้านมาราคอน

บทบาทและท่าทีของทบวงมหาวิทยาลัยเท่าที่ผ่านมา ทำให้ยากที่จะเชื่อได้ว่าทบวงมีความกระตือรือร้น และมีความจริงใจที่จะเข้าซบแก้ปัญหาและปฏิรูปโครงสร้างของมหาวิทยาลัย ในฐานะผู้ “อยู่ในสำเภากล้าเดียวกัน” อันเป็นความสัมพันธ์ตามรูปแบบแรก ข้อเท็จจริงในเรื่องนี้จะพิจารณาได้จากกรณีการปรับปรุงโครงสร้างของมหาวิทยาลัย

ผลจากการประชุมสัมมนาของตัวแทนจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ หลายครั้งในอดีต ส่วนใหญ่การเห็นว่า การที่มหาวิทยาลัยคงอยู่ในระบบราชการอย่างเต็มทีนั้น เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย” ทั้งนี้เพราะ ปรัชญา โครงสร้าง ภาระหน้าที่ และบรรยากาศที่พึงปรารถนาในการดำเนินงานนั้นแตกต่างจากหน่วยราชการพลเรือนทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด ถึงแม้ข้อเสนอที่จะให้ฐานะของมหาวิทยาลัยหลุดพ้นไปเลย จากระบบราชการโดยสิ้นเชิง หรือมีฐานะ เป็นทำนอง “มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐบาล” จะมีความเห็นคัดค้านอยู่บ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็เห็นว่าถึงแม้มหาวิทยาลัยจะอยู่ในระบบราชการต่อไปก็ควรจะกำหนดให้มี

ฐานะระเบียบบริหารราชการไว้เป็นพิเศษ แตกต่างจากระเบียบราชการพลเรือนทั่วไป ทำนองเดียวกับ ข้าราชการตุลาการ หรือข้าราชการอัยการ

อันที่จริง ความเคลื่อนไหวที่จะมุ่งไปในทิศทางนี้ก็ปรากฏชัด เมื่อมีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 โดยมีความมุ่งหมายที่จะกำหนดโครงสร้างและแนวทางปฏิบัติของระบบบริหารของมหาวิทยาลัยให้หลุ่กพัน และแตกต่างไปจากระบบของ ก.พ. อย่างไรก็ตามกฎหมายที่ออกใน พ.ศ. 2507 นี้ก็ยังไม่อาจจะสนองเจตนารมณ์ประการดังกล่าวได้เต็มที่นัก เพราะมีลักษณะที่ออกมาโดยรีบร้อน และขาดความสมบูรณ์ พระราชบัญญัติทั้งหมดนี้มีข้อความอยู่เพียง 5 มาตรา ข้อใหญ่ใจความไม่มีสาระสำคัญใดๆ บรรลุไว้เลย นอกจากจะเป็นการระบุบอกกล่าวให้ไปดูบทบัญญัติรายละเอียดในกฎกระทรวง ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกโดยฝ่ายบริหารซึ่งไม่มีน้ำหนักหรือศักดิ์ศรีเท่าพระราชบัญญัติ พิจารณาโดยส่วนรวมแล้วก็เสมือนหนึ่งเป็นมาตรการหรือวิธีการที่กำหนดขึ้นเป็นการชั่วคราวเพื่อรอร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ที่จะกำหนดขึ้นเป็นการถาวรภายหลัง

เหตุผลอีกประการหนึ่งที่ยืนยันว่ากฎหมายที่ออกในครั้งนั้นมีลักษณะยังไม่ถาวร และสมบูรณ์แบบก็คือ แทนที่จะมีการปฏิรูปเค้าโครง รูปแบบ หรือกำหนดเส้นทางเดินของระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยขึ้นตามลักษณะของงานน้อยอย่างเต็มที่ กฎหมายที่ร่างขึ้นแสดงลักษณะที่รวบรัด และเร่งรีบร่างขึ้นมาโดยระบุถึงลักษณะพิเศษของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างออกไปเพียงเล็กน้อยเท่าที่จำเป็น ข้อใหญ่ใจความก็คงอาศัยพักพิง หรือร่วมเส้นทางกับระบบของ ก.พ. ต่อไป เช่น ในเรื่องระบบชั้น (rank system) ก็ยังคงให้อยู่ต่อไป ประปนกับระบบตำแหน่งวิชาการ และตารางการจ่ายค่าตอบแทน (pay scale) ก็ยังคงใช้ของ ก.พ. อยู่อย่างเต็มตัว ด้วยเหตุนี้กฎ ก.พ. ต่างๆ จำนวนมากจึงมีผลนำมาปรับใช้กับข้าราชการมหาวิทยาลัยโดยอนุโลมเหมือนยังอยู่ในระบบ ก.พ. ตราบเท่าที่ ก.ม. ยังไม่มีการริเริ่มวางโครงสร้างระบบเป็นเอกเทศให้เหมาะสมกับตนเองเช่นนี้ เมื่อระบบ ก.พ. มีความเคลื่อนไหวที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปทางทิศใด ระบบ ก.ม. ซึ่งผูกติดพันอยู่เหนียวแน่นก็จำเป็นจะต้องพลอยติดร่างแหตามไปด้วย

การปรับสู่ระบบจําแนกตำแหน่ง : ฟางฟ่อนใหญ่บนหลังมหาวิทยาลัย

ในปี พ.ศ. 2515 ได้มีการก่อตั้งทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐขึ้นให้มีอำนาจหน้าที่คอยควบคุมดูแลกิจการอุดมศึกษาของรัฐทั้งหมด ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 ก็ได้ขยายขอบเขตความ

รับผิดชอบครอบคลุมไปถึงมหาวิทยาลัยเอกชนด้วย เมื่อได้ประเมินผลงานของทบวงมหาวิทยาลัยอย่างกว้าง ๆ เท่าที่ผ่านมาก็พอสรุปได้ว่าบทบาทของทบวงส่วนใหญ่ กระทำไปในฐานะของกลไกของรัฐบาลที่จะคอยควบคุม ดูแลกิจการอุดมศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน และนโยบายของรัฐบาล ไม่ปรากฏว่ามีความกระตือรือร้นในตำแหน่งของทบวงที่จะเข้าริเริ่มปฏิรูปโครงสร้างของระบบมหาวิทยาลัยให้พัฒนาขึ้นอย่างพร้อมเพียง และรวดเร็วทุก ๆ ด้าน กฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งมี 5 มาตรา ตั้งแต่ พ.ศ. 2507 ก็ยังคงมี 5 มาตราเท่าเดิมใน พ.ศ. 2521 คงมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎทบวงอย่างเป็นทางการเป็นลำดับเป็นขั้นเมื่อปี พ.ศ. 2519 แต่ก็จะอาจจะตั้งข้อสังเกตได้ว่าการเปลี่ยนแปลงครั้งนั้นมีใช้ความริเริ่มหรือความตั้งใจของฝ่ายทบวงแต่เป็นเพราะความจำเป็นบังคับอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพราะมีการเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในปี พ.ศ. 2518 ซึ่งมีลักษณะเป็นการปฏิรูปโครงสร้างระบบราชการพลเรือนอย่างขนานใหญ่ เลิกใช้ระบบยศชั้น และหันไปใช้ระบบจำแนกตำแหน่ง (position classification) ระบบข้าราชการมหาวิทยาลัยซึ่งยังคงผูกตัวติดกับระบบ ก.พ. อยู่เรื่อยมาก็ไม่มีทางเลือก จำเป็นจะต้องแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การเปลี่ยนแปลงกฎทบวงเมื่อ พ.ศ. 2519 มีลักษณะสำคัญ ๆ 3 ประการ คือ

1. ถึงแม้ทบวงจะไม่ได้ริเริ่มคิดในฐานะเป็นผู้ริเริ่ม การเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สถานการณ์ผลักดันบีบบังคับ แต่ก็นับเป็นโอกาสดีที่ทบวงจะริเริ่มปฏิรูปโครงสร้างของระบบข้าราชการมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการเป็นลำดับเป็นขั้นและเป็นการถาวร โดยเสนอร่าง พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ แทนกฎหมายเดิมซึ่งใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2507 และมีเพียง 5 มาตรา แต่ทบวงมหาวิทยาลัยก็ไม่ฉวยโอกาสครั้งนี้ คงลงมือแก้ไขและบัญญัติออกมาในรูปกฎหมายของฝ่ายบริหารคือ กฎทบวงเช่นเดิม

2. ถึงแม้จะอยู่ในรูปของกฎทบวง แต่ทบวงก็อยู่ในฐานะที่จะแยกตัวเป็นอิสระจากระบบ ก.พ. โดยสิ้นเชิง และกำหนดรูปแบบของระบบข้าราชการมหาวิทยาลัยขึ้นใหม่ โดยเฉพาะเป็นเอกเทศตามเหตุผล ความจำเป็นและความเหมาะสมของงานมหาวิทยาลัย แต่ทบวงก็มิได้เลือกกระทำ คงกำหนดรูปแบบที่แอบอิงและเดินทางร่วมกับระบบ ก.พ. ต่อไป เช่น ระบบระดับข้าราชการก็ยังคงรับมาใช้ซ้ำซ้อนกับตำแหน่งทางวิชาการเหมือนของ ก.พ. และตารางเงิน

เดือนก็งใช้ตารางของ ก.พ. แทนที่จะกำหนดตารางขึ้นใหม่ตามความเหมาะสมของตนเช่นเดียวกับที่ข้าราชการตุลาการและระบบข้าราชการอัยการถือปฏิบัติอยู่

3. การปรับเข้าสู่ระบบจำแนกตำแหน่งครั้งนี้ ในขณะที่ส่วนราชการต่าง ๆ หลายแห่งมีการปรับปรุงพัฒนาตำแหน่งหน้าที่การงานให้มีระดับ ศักดิ์ศรีและค่าตอบแทนสูงขึ้น เมื่อเทียบกับระดับเดิม แต่ระบบตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการมหาวิทยาลัย ที่ทบวงกำหนดขึ้นมีลักษณะเป็นการลดให้มีฐานะ และศักดิ์ศรีตกต่ำไปจากเดิมเป็นอย่างมาก

ความเคลื่อนไหวในระดับฐานะตำแหน่งทางวิชาการนี้จากระบบเดิมมาสู่ระบบใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการณ์ในส่วนราชการอื่น ๆ นั้นอาจจะพิจารณาได้โดยเปรียบเทียบฐานะตำแหน่งในระบบทั้งสองโดยอาศัยมาตรฐานกลางเป็นเกณฑ์ การเปรียบเทียบจะกระทำโดย (ก) ยึดเอาตำแหน่งบริหารในส่วนราชการ ใช้เป็นมาตรฐานกลาง ตำแหน่งเหล่านี้สำนักงาน ก.พ. เคยใช้เป็นเกณฑ์กลางในการเทียบ "ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น" มาโดยตลอด (ข) ถือเอาจุดเริ่มของระดับตำแหน่งเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา (ค) ตั้งฐานคิดว่า ตำแหน่งทั้งหลายกำหนดขึ้นตามลักษณะขอบเขต ปริมาณและคุณภาพของงานในแต่ละสายงานหรือสายอาชีพ ฉะนั้นระดับตำแหน่งและระดับค่าตอบแทนของแต่ละตำแหน่งเป็นดัชนีของศักดิ์ศรี หรือคุณค่าของตำแหน่งนั้น ๆ ในสายตาของระบบหรือของสังคม

ตารางที่เสนอไว้นี้ชี้ให้เห็นว่า ฐานะและศักดิ์ศรีของอาจารย์มหาวิทยาลัยตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด ตำแหน่งศาสตราจารย์ซึ่งเคยเทียบเท่ากับตำแหน่งข้าราชการชั้นพิเศษระดับอาวุโสในระบบ (รองอธิบดี ซี. 9) ก็ลดลงมาเทียบเท่าตำแหน่งชั้นพิเศษขั้นต้น (ผู้อำนวยการกอง ซี. 7) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ยังตกต่ำนักขึ้น เพราะลดจากชั้นพิเศษมาเทียบเท่าตำแหน่งชั้นเอก ในขณะที่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ก็ลดลงจากระดับหัวหน้ากองมาเทียบเท่าตำแหน่งหัวหน้าแผนก (ใหญ่) เท่านั้น¹⁸ แต่ในยุคเดียวกันนี้เอง รูปการณ์ในส่วนราชการอื่นทั่ว ๆ ไปกลับเคลื่อนไหวไปในทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ตำแหน่งหน้าที่ส่วนใหญ่สามารถงระดับเดิมไว้ได้ หรือมีฉะนั้นก็ได้รับการปรับปรุงยกระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิม ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดที่สุดก็คือ กรณีของตำแหน่งต่าง ๆ ในกระทรวงมหาดไทยทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในส่วนกลางนั้น กองต่าง ๆ ในกรมการปกครองได้รับการปรับปรุงยกฐานะให้มี "ผู้อำนวยการ

ตารางเปรียบเทียบฐานะตำแหน่งทางวิชาการก่อนและหลังการ
ปรับระบบจำแนกตำแหน่ง เมื่อปี พ.ศ. 2519

ขั้นเดิม	ฐานะตำแหน่งทางวิชาการ		ระดับใหม่	ตำแหน่งมาตรฐาน กลาง
	เดิม	ใหม่		
พิเศษ เอก	ศาสตราจารย์		11	ปลัดกระทรวง
			10	อธิบดี
			9	รองอธิบดี
			8	
	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	7	ผู้อำนวยการกอง
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	6	หัวหน้ากอง
โท	อาจารย์	อาจารย์	5	
			4	หัวหน้าแผนก
			3	ประจำแผนก

กอง” เป็นผู้บังคับบัญชาแทน “หัวหน้ากอง” แทนทั้งหมด ในส่วนภูมิภาคนั้น เดิมนายอำเภอส่วนใหญ่เคยมีฐานะไม่เกินกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ซี 6) เพราะแต่งตั้งจากราชการชั้นโทเป็นส่วนใหญ่ จะมีนายอำเภอเอก เฉพาะอำเภอเมืองและอำเภอขนาดใหญ่พิเศษอีกไม่กี่แห่ง และปลัดอำเภอก็มีแต่ชั้นตรี (ซี 3) ตำแหน่งปลัดอำเภอโท (ซี 4) เพิ่งได้รับการปรับขยายชั้นภายหลัง ต่อจากนั้นก็มีการปรับปรุงตำแหน่งนายอำเภอให้เป็นชั้นเอก (ซี 6) ครบทุกแห่ง ในขณะที่รองศาสตราจารย์ถูกตั้งจาก ซี 7 เป็น ซี 6 และผู้ช่วยศาสตราจารย์ถูกตั้ง ซี 6 ลงเป็น ซี 5 ตำแหน่งนายอำเภอหลายแห่งก็มีการขยายเป็นนายอำเภอพิเศษ (ซี 7) ซึ่งในอำเภอเหล่านี้จะมีปลัดอำเภอเอก ซี 6 ได้ ในหน่วยงานปกครองของกรุงเทพมหานครนี้ ตำแหน่งหัวหน้าเขต หรือนาย

* คุ กฏ ก.พ. ฉบับที่ 525 (พ.ศ. 2508) ออกตามความในมาตรา 26 แห่ง พรบ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2497 ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นในกระทรวง ทบวง กรม ฝ่ายพลเรือน และกฎทบวงมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ข้อ 15 เมื่อ 8 มีนาคม พ.ศ. 2519

อำเภอเดิมได้รับการเลื่อนฐานะเป็นชั้นพิเศษ (ซี 7) ที่มีปลัดอำเภอเอก (ซี 6) เป็นผู้ช่วยหัวหน้าเขตหมกทุกแห่งแล้ว และมีข่าวความเคลื่อนไหวที่จะยกฐานะอำเภอหรือเขตใหญ่ๆ ขึ้นไปอีกให้ บังคับบัญชาโดยหัวหน้าเขตชั้นพิเศษอาวุโส (ซี 8) ซึ่งจะมีผู้ช่วยหัวหน้าเขต หรือปลัดอำเภอ เป็นชั้นพิเศษ (ซี 7) ถ้าหากการปรับปรุงเช่นกันเกิดขึ้นจริง และมหาวิทยาลัยยังขึ้นใช้ระบบนี้ ต่อไปแล้ว ไม่ใช่แต่รองศาสตราจารย์เท่านั้น แม้แต่ตำแหน่งศาสตราจารย์ซึ่งเดิมเทียบเท่ารองอธิบดีและลดมาเท่าผู้อำนวยการกองอยู่แล้วก็จะเหลือศักดิ์ศรีสูง พอที่จะโอนไปเป็นผู้ช่วยหัวหน้าเขตหรือปลัดอำเภอของเขตใหญ่ๆ ของ กทม. เท่านั้นเอง¹⁴

เมื่อประมวลพิจารณาเส้นทางและร่องรอยที่มหาวิทยาลัยได้เปลี่ยนแปลงหรือสัจจร ผ่านมาโดยตลอดแล้วจะเห็นได้ว่า แรงดึงดูดที่จะดึงดูดให้คนที่มีวิจรรณญาณสมบูรณ์คงอยู่ใน มหาวิทยาลัยมีเหลือน้อยเต็มที โดยเฉพาะมาตรการที่กำหนดในการปรับปรุงโครงสร้างระบบราชการมหาวิทยาลัย เมื่อต้นปี 2519 นั้นมีสภาพไม่ใช่เป็นฟางสองสามเส้น แต่เป็นฟางทั้งพ่อนที่ตกลงมาบนหลังอูฐ “มหาวิทยาลัย” ปัญหามีอยู่ว่า แล้วจะเหลือใครอยู่ในมหาวิทยาลัยอีก

ในที่สุด อาจารย์มหาวิทยาลัยที่ยังอยู่มหาวิทยาลัยสืบไป ก็จะมีอยู่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม อยู่ทนและกลุ่มทนอยู่ กลุ่มอยู่ทนนั้นได้แก่ กลุ่มผู้มีฐานะส่วนตัวมั่งคั่งพอที่จะประกันให้ปลอดภัยจากภาวะกดดันทางเศรษฐกิจ ข้อสำคัญจะต้องเป็นผู้ที่โปรดปรานในงานวิชาการแบบมหาวิทยาลัย ค่อนข้างมาก มากพอที่จะทำให้มองข้ามความตกต่ำของอาชีพหรือสถาบันอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว¹⁵ และมากพอที่จะคงอยู่ในมหาวิทยาลัยต่อไปทั้งๆ ที่เงื่อนไขสำคัญคือ บรรยากาศเสรีภาพทางวิชาการและภาวะปลอดภัยจากการแทรกแซงทางการเมืองไม่สู้จะสมบูรณ์เท่าที่เคยเป็นและควรจะเป็น ส่วนกลุ่มทนอยู่นั้น มีทั้งผู้ที่ผ่านมาอาศัยพักพิงชั่วคราวเพื่อใช้เป็นทางผ่านไปศึกษาต่อเพิ่มคุณวุฒิตนให้สูงขึ้น แล้วก็ย้ายหรือโอนไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความพึงพอใจสูงกว่าต่อไป บ้างก็ยังไม่ไปไม่ได้เพราะมีพันธนาการหรือสัญญาผูกมัดอยู่ บ้างก็ยังอยู่มหาวิทยาลัยต่อไปเพราะยังหางานที่ดีกว่าไม่ได้ ฉะนั้น จึงอยู่มหาวิทยาลัยแต่ตัว แต่ใจล่องลอยไป สืบเสาะเบาะแสอยู่ภายนอก บ้างก็ไม่อยู่ทั้งใจและตัว เหลืออยู่แต่ชื่ออาศัยตำแหน่งรับเงินเดือน อยู่ เพราะตัวไปรับใช้สังคมหรือรับใช้ชาติอยู่ในหน่วยงานอื่น ๆ จนกว่าจะถึงเวลาอันสมควร

ปฐม มณีโรจน์

เชิงอรรถ

1. บุญวัฒน์ วิสกุล, “สภาพการบริหารงานของมหาวิทยาลัยและข้อเสนอแนะ,” สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, *การบริหารงานมหาวิทยาลัย* รายงานการสัมมนามหาวิทยาลัย ครั้งที่ 2 ณ สว่างคนิवास สมุทรปราการ เมื่อ 29 – 31 กรกฎาคม 2510 (พระนคร : โรงพิมพ์สมาคมนักสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2511), หน้า 262
2. อมร รักษาस्थ, “ศึกสองหน้าของมหาวิทยาลัย,” ใน *ibid.* หน้า 109 – 110
3. ปิวย อังภากรณ์, “การบริหารมหาวิทยาลัย,” *พัฒนบริหารศาสตร์*, ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม, 2510), หน้า 542
4. คำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ 21/2519 เรื่อง แต่งตั้งคณะปฏิรูปมหาวิทยาลัย, ตั้ง ณ วันที่ 17 ตุลาคม พ.ศ. 2519
5. คำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ 42/2519 เรื่อง การดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมของนักศึกษาและนักเรียน, ตั้ง ณ วันที่ 21 ตุลาคม พ.ศ. 2519
6. *สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์*, ปีที่ 24 ฉบับที่ 20 วันที่ 15 พฤษภาคม 2520, หน้า 6–7
7. *สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์*, ปีที่ 25 ฉบับที่ 7 วันอาทิตย์ที่ 15 วันที่ 13 สิงหาคม 2521, หน้า 8
8. *ibid.*
9. *ข่าวไทยนิกร* ปีที่ 1 ฉบับที่ (30) + 9 วันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520, หน้า 11
10. *ข่าวไทยนิกร* ปีที่ 1 ฉบับที่ (30) + 5, วันที่ 18 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520, หน้า 15
11. *สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์* ปีที่ 24 ฉบับที่ 21, วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520
12. คุณุทัย เลาหวิเชียร, “องค์กรและการบริหารงานมหาวิทยาลัย,” *พัฒนบริหารศาสตร์*, ปีที่ 14 เล่มที่ 3 (กรกฎาคม, 2517), หน้า 395 – 416

13. การลดระดับของตำแหน่งวิชาการต่างๆ ค่าลงเช่นนี้ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของทบวงที่เคยไปชี้แจงรายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงนี้ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อปลายปี 2518 ชี้แจงว่า การลดระดับและค่าตอบแทนของตำแหน่งต่างๆ นั้นเป็นผลดีแก่อาจารย์ เพราะจะทำให้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ง่ายและเร็วขึ้น ชื่อนี้จะเห็นได้ชัดว่าเป็นประเด็นที่ไม่เป็นความจริงและไม่เกี่ยวข้องแม้แต่น้อย เพราะการที่อาจารย์จะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียง 2 ประการ คือ คุณสมบัติและผลงาน ของอาจารย์ผู้นั้นเอง ไม่เกี่ยวกับการลดฐานะ ศักดิ์ศรีหรือระดับรายได้ของตำแหน่งทางวิชาการให้ต่ำลงหรือสูงขึ้นแต่อย่างใด ข้อสำคัญก็คือ requirement หรือเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับคุณวุฒิ เงื่อนไขเวลา และผลงานเขียนและงานวิจัยของผู้จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการก็ยังเข้มงวดกวดขันไม่ต่ำกว่ามาตรฐานเดิม
14. ทางออกของปัญหานี้ วิธีหนึ่งก็คือ การกำหนดหรือตรึงราคาตำแหน่งทางวิชาการให้เริ่มต้นโดยมีศักดิ์ศรีหรือระดับประมาณเท่าเดิมเป็นอย่างน้อย คือ ให้ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เทียบเท่าชั้นเอก (ซี 6) รองศาสตราจารย์เทียบเท่าชั้นพิเศษขั้นต้น (ซี 7) และศาสตราจารย์เทียบเท่าชั้นพิเศษ ขั้นปานกลาง (ซี 8 หรือ ซี 9) การกำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับเงื่อนไขและเงื่อนไขเวลานั้น อาจจะปรับปรุงให้กระชับหรือสมมูลกัน แต่ก็ยังเป็นอีกประเด็นหนึ่งไม่เกี่ยวกัน แต่การใช้ Pay Scale ของ ก.พ. นี้มีผลอย่างหนึ่งคือต้องคอยเปรียบเทียบระดับตำแหน่งกับส่วนราชการอื่นๆ ในแง่ของระดับคุณวุฒิ เวลาที่ใช้ในการศึกษา แล้วก็ตีราคาให้ได้ใกล้เคียงกัน ที่ต้องคอยเปรียบเทียบกันอยู่เพราะใช้ scale เกียวกันทั้งๆ ที่ปรัชญาของการจำแนกตำแหน่งนั้นตัวกำหนดระดับค่าตอบแทน คือ ลักษณะของงานในตำแหน่งของแต่ละสาขาอาชีพ ไม่ใช่คุณสมบัติหรือคุณวุฒิของตัวบุคคลที่เข้าไปรับตำแหน่งนั้น เช่น ผู้จบปริญญาตรีทางกฎหมายและสอบเนติบัณฑิตได้ ถ้าไปดำรงตำแหน่งผู้พิพากษาจะได้รับค่าตอบแทนเทียบเท่าชั้นเอก แต่ถ้ามาเป็นพนักงานปกครองก็ได้รับระดับชั้นตรี เป็นต้น ฉะนั้น ทางออกอีกอย่างหนึ่งก็คือ การสร้างระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยขึ้นเป็นเอกเทศ มี Pay Scale ของตนเองไม่เกี่ยวข้องกันของ ก.พ. อีกต่อไป

15. สำหรับอาจารย์บางกลุ่มที่ยังอยู่ได้เป็นปกติสุขไม่ใช่เป็นเรื่องของการมองข้ามเลยไป แต่เป็นเรื่องของการมองไม่ถึงหรือมองไม่เห็นประเด็นว่า สถาบันอาจารย์มหาวิทยาลัยยกตำแหน่งอย่างไรเมื่อเปรียบเทียบกับประวัติศาสตร์ของสายอาชีพนี้เอง และความเคลื่อนไหวในงานสายอื่น ๆ กรณีนี้ส่วนใหญ่จะได้แก่ผู้ที่มีประสบการณ์และความรอบรู้ในความเป็นมาและความเป็นไปของการปรับปรุงตำแหน่งในสายอาชีพอื่นอยู่จำกัด ถ้าท่านเหล่านี้มีข้อมูลและความเข้าใจในสถานการณ์อย่างพร้อมมูลก็เชื่อว่าจะมีอีกกลุ่มหนึ่งที่เริ่มหันมาประเมินสถานะและอนาคตของตนเองเสียใหม่ ความพึงพอใจของบุคคลในงานอาชีพของตนนี้เป็นเรื่องละเอียดอ่อน และปัจจัยสำคัญที่สุดมิใช่จะมีแต่เรื่องเศรษฐกิจแต่อย่างเดียว กรณีที่ผู้พิพากษารวมตัวกันเรียกร้องให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนนั้น เหตุผลข้อใหญ่ใจความมิใช่เป็นเพราะรายได้ไม่เพียงพอแก่การยังชีพ หรืออัตรารายได้ที่ได้รับต่ำ ไม่สมมูลย์กับคุณวุฒิ (อัตราเงินเดือนสำหรับผู้พิพากษาขั้นต้นซึ่งต้องมีคุณวุฒิปริญญาตรีทางกฎหมายและเนติบัณฑิตไทย ก็สูงกว่าขั้นต้นของผู้ช่วยศาสตราจารย์ไทยอยู่หลายขั้น ผู้ที่จะเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ในระยะเวลาสั้นที่สุดนั้นจะต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอก และต้องมีอายุความการสอนอย่างน้อยอีก 1 ปี ทั้งสองข้อนี้เป็นเพียงคุณสมบัติที่ทำให้มีสิทธิ์เบื้องต้นเท่านั้น ความจริงแล้วอาจารย์ผู้นั้นจะต้องมีผลงานด้านการสอนและงานค้นคว้าวิจัยหรืองานเขียนทางวิชาการที่มีปริมาณและคุณภาพพอได้มาตรฐานอีกด้วย จึงจะได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แต่เป็นความรู้สึกของฝ่ายข้าราชการตุลาการที่เห็นว่าการปรับเงินเดือนครั้งนี้ เมื่อเทียบกับการปรับในตำแหน่งของส่วนราชการอื่นๆ แล้ว บางระดับของข้าราชการตุลาการเพิ่มน้อยกว่าซึ่งเท่ากับเป็นการลดศักดิ์ศรีของงานตุลาการ