

บทที่ 1

บทนำ

ในบทนี้ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ คำนิยามศัพท์เฉพาะและข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือเอกชน จะพบว่ามีพัฒนาในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการบริหารซึ่งมีวิวัฒนาการจนเกิดองค์การบริหารมากมาย เช่น สมาคมผู้บริหารฯ สมาคมผู้นำฯ เป็นต้น และองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะส่งเสริมการบริหารทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไปโดยมีการประชุมสัมมนาหรืออบรมเพื่อให้บุคลากรขององค์กรมีประสิทธิภาพ และเกิดสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน แต่ในการบริหารนั้นไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานมักจะขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือรับตำแหน่งผู้บริหาร ตามหลักธรรมของพระพุทธองค์ในหมวด สัมปรีชธรรมมีกล่าวไว้ข้อหนึ่งคือ "บุคคลัญญา" กล่าวถึงการรู้จักบุคคลให้ลึกซึ้งและการใช้บุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสามารถสร้างสรรค์ ส่งเสริม สนับสนุน แนะนำชักชวน เสนอแนะและช่วยปรับปรุงแก้ไขให้ผู้ร่วมงานมีคุณภาพสูงขึ้นทั้งด้านจิตใจและวิธีทำงาน นอกจากคำสอนในพุทธศาสนาแล้ว ในประเทศจีนซึ่งมีวัฒนธรรมอันเก่าแก่และยาวนาน ปรัชญาเมธีของจีน เช่น จงจื๊อก็ได้ให้ข้อปรัชญาที่ถือกันว่าเป็นหลักวิชาการบริหารตามหลักรัฐประศาสนศาสตร์ที่ว่า "ประเทศจะเจริญก้าวหน้า พลเมืองจะมีความสุขได้ ย่อมอยู่ที่ผู้ปกครองประเทศรู้จักใช้คนให้ถูกและรู้จักเลือกคนมาแต่งตั้งให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่" ซึ่งข้อความดังกล่าวก็ตรงกับหลักการปฏิบัติงานของกลุ่มประเทศที่เจริญแล้วทางยุโรปและอเมริกาที่ว่า "put the right man in the right job"

นอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่ว ๆ ไปว่า การที่องค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มของตนให้ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกลุ่มดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามวิถีทางและขอบเขตที่องค์กรกำหนดไว้ความหมายหน้าที่ 3 ลักษณะดังนี้ คือ

- (1) บทบาทของผู้บริหารในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งในสายงาน
- (2) บทบาทของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำ
- (3) บทบาทของผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้ควบคุม

ผู้บริหารที่จะสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้วยังจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำด้วย ในระบบการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจะถูกคาดหวังให้เป็นผู้นำเช่นเดียวกัน

มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นสถาบันการศึกษาสูงสุด และสำคัญแห่งหนึ่งของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอีสาน มีวัตถุประสงค์ที่จะให้เป็นทั้งชุมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เป็นศูนย์ทำนุ บำรุงวัฒนธรรม และเป็นแหล่งผลิตผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น (วิจิตร, 2518) ดังนั้น มหาวิทยาลัยขอนแก่นจึงเป็นองค์กรของรัฐบาลที่บริหารงานแตกต่างออกไปจากองค์กรอื่น ๆ กล่าวคือ มีหน้าที่หรือภารกิจหลักที่จะต้องรับผิดชอบคือ ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละงานก็จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงซึ่งกันและกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นแหล่งวิชาการที่ก้าวหน้า เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมและประเทศชาติสืบไป แต่ความสำคัญดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นสำคัญ

โดยนิตินัย มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับการสถาปนาเมื่อได้รับพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2509 อันเป็นปีที่ 21 ในรัชกาลปัจจุบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ดำเนินการตามภารกิจในการก่อตั้ง และได้มีผู้เข้ามามีตำแหน่งอธิการบดีรวมถึงปัจจุบันนี้จำนวนทั้งสิ้น 17 คน ในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งอธิการบดีนั้น นับแต่เริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่น สภาฯใช้อำนาจหน้าที่

ดำเนินการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2508 คือ สภาฯเสนอชื่อเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามวาระคราวละ 2 ปี เมื่อหมดวาระก็จะมีการเปลี่ยนแปลงเสนอตั้งบุคคลอื่นหรือบุคคลเดิมก็ได้ให้ดำรงตำแหน่ง แต่หลังจากเหตุการณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นต้นมา มีผลทำให้ประชากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นตื่นตัวและเริ่มแสดงความต้องการมีสิทธิในการมีส่วนร่วมต่อการสรรหาบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งบริหาร ประกอบกับเกิดเหตุการณ์ไม่สงบขึ้นในสถาบัน องค์กรต่าง ๆ จึงเรียกร้องให้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงวิธีการสรรหาในรูปแบบที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้ประชากร 3 ฝ่าย ได้แก่ อาจารย์ ข้าราชการ-ลูกจ้าง และนักศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงนี้เริ่มครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2521 และครั้งที่ 2 ในปี พ.ศ. 2526

จากสาเหตุที่ประชากรขององค์กรต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยมีโอกาสนและมีส่วนร่วมสรรหาหรือเลือกสรรบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน (อธิการบดี) หรือหน่วยงานของตนเอง (คณบดี) จากอดีตที่ผ่านมาบุคคลซึ่งได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งหลายคนไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและบางคนที่ประสบปัญหามากมายในการบริหาร เช่น มีการประหวัดต่อต้านขับไล่ผู้บริหาร เกิดเหตุวุ่นวาย ก่อความไม่สงบขึ้น ดังนั้นในปี พ.ศ. 2518 จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขรูปแบบการบริหารใหม่ ในปี พ.ศ. 2519 มีการชุมนุมประท้วงหน้าทำเนียบรัฐบาลเพื่อขับไล่อธิการบดี ในปี พ.ศ. 2525 และครั้งหลังสุดเมื่อเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2529 ได้มีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เช่นผู้ที่เสนอตัวเข้ามารับตำแหน่ง ผู้สนับสนุน ผู้ต่อต้านและคู่แข่งอื่น ทำให้เสียภาพพจน์ ชื่อเสียงทั้งของบุคคลและสังคมทั่วไป

จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังกล่าวนั้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องนี้ อันอาจจะนำมาซึ่งการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ผลของการวิจัยนี้อาจจะช่วยชี้แนะถึงแนวทางเพื่อลดหรือขจัดปัญหาที่เคยมีหรือที่เคยเกิดขึ้นในวงการบริหารทุกระดับในองค์กร ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการคนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ จึงเกิดแนวความคิดที่จะศึกษาถึงคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารที่บุคคลภายในองค์กรนี้มีความพึงพอใจ มีความศรัทธา มีความนิยมเป็นที่ยอมรับทั้ง

ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อเสนอข้อมูลที่ได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับประกอบการพิจารณาในการสรรหาหรือเลือกสรรบุคคล กลุ่มบุคคลที่จะเข้ามารับภาระหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหาร และประการสำคัญอีกอย่างหนึ่งก็คือ ข้อมูลที่ได้ศึกษาได้นี้จะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการร่วมกันพัฒนาสถาบันให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กระทำในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสาย ก และสาย ข ค เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร
- (2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสาย ก และสาย ข ค เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหาร

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะข้าราชการสาย ก และสาย ข ค ของมหาวิทยาลัย-ขอนแก่นทุกคณะและทุกหน่วยงาน เท่านั้น

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) ได้ทราบถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่นพึงประสงค์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาสรรหาหรือเลือกสรรบุคคลที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งบริหารของมหาวิทยาลัย
- (2) ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสาย ก และสาย ข ค เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารจะทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละสาย
- (3) ได้ข้อมูลที่สามารถทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเพื่อการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา อันจะพึงบังเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.5 คำนิยามศัพท์

(1) ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยแบ่งตามงานที่ปฏิบัติอยู่ จำแนกได้ 3 กลุ่มคือ

สาย ก หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่ง ก.ม.กำหนดไว้เป็นสายงานวิชาการ ทำหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งได้แก่ตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

สาย ข หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่ง ก.ม.กำหนดไว้เป็นสายงานช่วยเหลือสนับสนุนวิชาการ ทำหน้าที่ช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ ตำแหน่ง ครู นักวิจัย แพทย์ ฯลฯ

สาย ค หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่ง ก.ม.กำหนดไว้เป็นสายธุรการ ทำหน้าที่ด้านธุรการต่าง ๆ ซึ่งอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงานด้านธุรการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล ฯลฯ

(2) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหาร ต่อไปนี้

(1) อธิการบดี

(2) คณบดี

(3) คุณลักษณะเฉพาะ หมายถึง คุณลักษณะด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานศึกษา การศึกษาต่างประเทศ ภูมิสำเนา เจริญธุรกิจ ประสบการณ์ การบริหาร และคุณสมบัติทั่วไปของอธิการบดี และคณบดี

(4) คุณลักษณะทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะด้านวิชาการ คุณลักษณะด้านบริหาร คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

1.6 ข้อตกลงเบื้องต้น

(1) ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง

(2) คำตอบของกลุ่มตัวอย่างทุกคน มีความสำคัญเท่ากัน โดยมีได้คำนึงถึง อายุ เพศ ระดับการศึกษา ฯลฯ

(3) เวลาที่เก็บข้อมูลไม่ทำให้เกิดผลข้างเคียง