

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสาย ก และสาย ข ค เกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทั้งสาย ก และสาย ข ค เกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหาร

5.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวนแบบสอบถามทั้งหมดที่ใช้สำรวจจำนวน 2,898 ฉบับ ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ผลได้ทั้งสิ้น 1,400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 48.30

ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลได้ใช้ค่าสถิติอย่างง่าย คือ ค่าร้อยละเสนอในรูปของวงกลมที่โดยเปรียบเทียบให้เห็นระหว่างความคิดเห็นของข้าราชการสาย ก และสาย ข ค

ในการนำเสนอข้อมูล แบ่งเป็นประเด็นหลัก ๆ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 4 ตอน คือ

1. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของอธิการบดี
2. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของอธิการบดี
3. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของคณบดี
4. ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของคณบดี

5.1.3 ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้น สรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.1.3.1 คุณลักษณะเฉพาะของอธิการบดี

คุณลักษณะของอธิการบดีเกี่ยวกับเพศจะเป็นชายหรือหญิงก็ได้ อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าจะน่าจะเป็นแพทยศาสตร์หรือวิศวกรรมศาสตร์ หรือมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ตามลำดับ ส่วนสถานที่จบการศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าจะจบการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้ สำหรับภูมิฐานะส่วนใหญ่เห็นว่าจะมาจากภาคใดก็ได้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือรองลงมา เกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจในระดับดี ส่วนประสบการณ์ทางด้านบริหาร ส่วนใหญ่เห็นว่าควรจะเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานที่ตนสังกัดอยู่และคุณลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับความสามารถทั่ว ๆ ไป ส่วนใหญ่เห็นว่า อธิการบดีควรจะเป็นนักบริหาร นักวิชาการ นักพัฒนา นักวางแผนและนักปกครองตามลำดับ

5.1.3.2 คุณลักษณะทั่วไปของอธิการบดี

คุณลักษณะด้านวิชาการ

บุคลากรสาย ก และสาย ข ค มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับอันดับความสำคัญของคุณลักษณะในรายละเอียด เช่น สาย ก เห็นว่า อธิการบดีควรจะมีคุณลักษณะเด่น ๆ ด้านวิชาการเรียงตามลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก ดังนี้ คือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ การแสวงหาแนะนำแหล่งทุนเพื่อการศึกษาและวิจัย ใจกว้าง รับฟังและยอมรับข้อเสนอหรือคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน และร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศและสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานมีโอกาสได้พัฒนาตนเองและหน่วยงานโดยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ตามลำดับ

ส่วนข้าราชการสาย ข ค เห็นว่าอธิการบดีควรจะมีลักษณะเด่น ๆ ด้านวิชาการเรียงตามลำดับความสำคัญเรียง 5 ลำดับแรก ดังนี้คือ การสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและหน่วยงาน โดยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระดับต่าง ๆ ใจกว้าง รับฟังและยอมรับข้อเสนอหรือคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้านวิชาการ ส่งเสริมการนำเอาแนวความคิดและแนวความรู้ใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน

สรุปภาพรวมแล้วพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่า อธิการบดีควรจะมีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถแสวงหา และแนะนำแหล่งทุนการศึกษาและวิจัยเป็นอันดับแรก ใจกว้าง

รับฟังและยอมรับข้อเสนอหรือคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรทุกสายงานให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองและหน่วยงานโดยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพระดับต่าง ๆ ให้มีความรู้เกี่ยวกับงานหน้าที่และอื่น ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางด้านวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ส่งเสริมการนำเอาแนวความคิดและแนวความรู้ใหม่ ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะด้านบริหาร

บุคลากรสาย ก และสาย ข ค มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับอันดับความสำคัญของคุณลักษณะในรายละเอียด เช่น สาย ก เห็นว่าอธิการบดีควรมีคุณลักษณะสำคัญ ๆ ทางด้านบริหารเรียงตามลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก ดังนี้คือ กล้าตัดสินใจสั่งการ ลงโทษผู้กระทำผิดเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือสถาบัน โดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล เข้าใจระบบการบริหารภายในมหาวิทยาลัย วางแผนพัฒนาปรับปรุงมหาวิทยาลัย วางแผนระยะสั้นและระยะยาวอย่างมีระบบ เข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา แก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยได้ถูกต้องเหมาะสมรวดเร็ว

ส่วนบุคลากรสาย ข ค เห็นว่าอธิการบดีควรมีลักษณะเด่น ๆ ในด้านบริหารเรียงลำดับตามความสำคัญ 5 ประการ แรกดังนี้คือ เข้าใจระบบการบริหารภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าตัดสินใจสั่งการ ลงโทษผู้กระทำผิดเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือสถาบัน โดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล มีความรู้และเข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา แก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยได้ถูกต้องเหมาะสม รวดเร็ว

สรุปภาพรวมพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอธิการบดีควรมีคุณลักษณะด้านบริหารสำคัญ ๆ ดังนี้คือ มีความเข้าใจระบบการบริหารภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี กล้าตัดสินใจลงโทษผู้กระทำผิดเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของส่วนรวม มีความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาจากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา แก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยได้ถูกต้องเหมาะสมรวดเร็ว

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ

บุคลากรสาย ก และสาย ข ค มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับอันดับความสำคัญของคุณลักษณะในรายละเอียด เช่น สาย ก เห็นว่า อธิการบดีควรมีคุณลักษณะสำคัญ ๓ ทางด้านความเป็นผู้นำ เรียงตามลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก ดังนี้คือ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์และโอบอ้อมอารี ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลทุกกลุ่ม ทุกระดับ มีบุคลิกของความเป็นผู้นำ เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมาไม่มีลับลมคมใน

สำหรับสาย ข ค เห็นว่าอธิการบดีควรมีคุณลักษณะสำคัญ ๓ ทางด้านความเป็นผู้นำ เรียงลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรก ดังนี้คือ รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลทุกกลุ่ม ทุกระดับ ทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริตและโอบอ้อมอารี ให้กำลังใจและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความรู้สึกกล้าที่จะเผชิญและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

สรุปภาพรวมพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบริหารของอธิการบดี เรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้คือ อธิการบดีควรเป็นผู้มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และโอบอ้อมอารี เป็นตัวอย่างที่ดีของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลทุกกลุ่มทุกระดับ มีบุคลิกลักษณะของผู้นำ เป็นคนเปิดเผยตรงไปตรงมาและรู้จักให้กำลังใจหรือกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง

คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

บุคลากรสาย ก และสาย ข ค มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ในรายละเอียด ดังนี้คือ สาย ก เห็นว่าอธิการบดีควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ ๓ 5 ลำดับแรกคือ สร้างและเสริมความสามัคคีให้เกิดกับผู้ร่วมงานทุกระดับให้เกียรตินยกย่อง ชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมกับกาลเทศะและจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง สื่อสารให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่รับผิดชอบเข้าใจบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกันในสภาวะที่เกิดความเครียด ผู้บริหารสามารถใช้เทคนิคลีลาขยายบรรยากาศให้แจ่มใสได้

สำหรับสาย ข ค เห็นว่าอธิการบดีควรมีคุณลักษณะสำคัญ ๓ ทางด้านมนุษยสัมพันธ์ 5 ลำดับแรก ดังนี้คือ สร้างและเสริมความสามัคคีให้เกิดกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ปฏิบัติต่อผู้ใต้

บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน สื่อสารให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่รับผิดชอบเข้าใจบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจน สนทนาปราศรัยอย่างฉันท์มิตรและเป็นกันเองกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้สะดวก

สรุปภาพรวม ว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของอธิการบดีเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้คือ สร้างและเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ให้เกียรติยกย่อง ชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมกับกาลเทศะและจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลังและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน สื่อสารให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่รับผิดชอบเข้าใจบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจน สนทนาปราศรัยอย่างฉันท์มิตรและเป็นกันเองกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

5.1.3.2 คุณลักษณะเฉพาะของคณบดี

ลักษณะเฉพาะของคณบดีเกี่ยวกับเพศ จะเป็นเพศชายหรือหญิงก็ได้ อายุควรจะมีตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ส่วนสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษานั้นพบว่า คณบดีควรสำเร็จการศึกษาในสาขาที่ตนสังกัดหรือดำรงตำแหน่งเป็นคณบดี

ส่วนสถานที่จบการศึกษาของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งคณบดีของแต่ละคณะนั้นส่วนใหญ่เห็นว่าจะจบการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้ ภูมิลำเนาของผู้ที่จะเป็นคณบดีส่วนใหญ่เห็นว่ามาจากภาคใดก็ได้ เกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่เห็นว่า คณบดีควรจะมีสภาพทางเศรษฐกิจในระดับดี เกี่ยวกับประสบการณ์ในการบริหารส่วนใหญ่เห็นว่าควรจะมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาก่อน และคุณลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับการเป็นผู้มีความสามารถทั่วไป ส่วนใหญ่เห็นว่าคณบดีควรจะเป็นนักบริหาร นักวิชาการ นักวางแผน นักปกครอง และนักพัฒนาตามลำดับ

คุณลักษณะทั่วไปของคณบดี

คุณลักษณะด้านวิชาการ

บุคลากรสาย ก และสาย ข ค มีความคิดเห็นแตกต่างกันเล็กน้อยเกี่ยวกับอันดับความสำคัญของคุณลักษณะในรายละเอียด เช่น บุคลากรสาย ก เห็นว่า คณบดีควรจะมีคุณลักษณะเรียงตามลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรกดังนี้คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานด้านงานวิชาการ แสวงหาและแนะนำแหล่งทุนเพื่อการศึกษาและวิจัย ใจกว้าง รับฟังและยอมรับข้อเสนอหรือคำแนะนำทางวิชาการจากผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุนให้

มหาวิทยาลัยมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สนับสนุนให้มีบรรยากาศทางวิชาการในคณะ

สำหรับสาย ข ค เห็นว่าคณะควรมีคุณลักษณะเรียงตามลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรกดังนี้คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านงานวิชาการและสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรทุกสายงานให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง และหน่วยงานโดยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรระดับต่าง ๆ ให้มีความรู้เกี่ยวกับงานหน้าที่และอื่น ๆ ส่งเสริมการนำเอาแนวความคิดและแนวความรู้ใหม่มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงานและแสวงหาและแนะนำแหล่งทุนเพื่อการศึกษาและวิจัย

สรุปภาพรวมพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านวิชาการของคณะดี เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านงานวิชาการและสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรทุกสายงานให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองและหน่วยงานโดยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น แสวงหาและแนะนำแหล่งทุนเพื่อการศึกษาและวิจัย และยอมรับข้อเสนอหรือคำแนะนำทางวิชาการจากผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

คุณลักษณะด้านบริหาร

บุคลากรสาย ก และสาย ข ค มีความคิดเห็นแตกต่างกันเกี่ยวกับอันดับความสำคัญของคุณลักษณะด้านบริหาร เช่น สาย ก เห็นว่าคณะควรมีคุณลักษณะสำคัญ ๆ ทางด้านบริหาร เรียงตามลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรกดังนี้คือ มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความรู้ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี เป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ศรัทธา จากผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าตัดสินใจสั่งการลงโทษผู้กระทำความผิดเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือสถาบันโดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

สำหรับสาย ข ค เห็นว่าคณะควรมีคุณลักษณะสำคัญ ๆ ทางด้านบริหารเรียงตามลำดับความสำคัญ 5 ลำดับแรกดังนี้คือ สร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจระบบการบริหารภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความรู้ความสามารถ สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยได้ถูกต้องเหมาะสมรวดเร็ว และกล้าตัดสินใจสั่งการลงโทษผู้กระทำความผิดเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือสถาบันโดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

สรุปภาพรวมพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านบริหารของคณบดีเรียงลำดับตามความสำคัญดังนี้คือ เข้าใจระบบการบริหารภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความรู้ความสามารถ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา แก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องเหมาะสมและรวดเร็ว กล้าตัดสินใจสั่งการลงโทษผู้กระทำผิดเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของหน่วยงาน หรือสถาบันโดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำของคณบดี

บุคลากรทั้งสาย ก และ ข ค มีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนักเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำของผู้ที่จะเป็นคณบดี ความเห็นโดยส่วนรวมเห็นว่าคุณลักษณะ 5 ประการแรกของผู้ที่จะเป็นคณบดีได้แก่ การกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต และโอบอ้อมอารี มีบุคลิกลักษณะของผู้นำ และปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ต่อหน้าที่

คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของคณบดี

บุคลากรทั้งสาย ก และ ข ค มีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนักเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้ที่จะเป็นคณบดี ความเห็นโดยส่วนรวมของบุคลากรเห็นว่า คณบดีควรจะมีคุณลักษณะสำคัญด้านมนุษยสัมพันธ์ 5 ประการ ดังนี้คือ เป็นผู้สร้างและเสริมความสามัคคีให้เกิดกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ให้เกียรติยกย่องชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชา เหมาะสมกับกาลเทศะ และจริงใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน สามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่รับผิดชอบ เข้าใจบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจน และสามารถปราศรัยอย่างฉันทมิตรและเป็นกันเองกับบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของอธิการบดีในส่วนที่เกี่ยวกับอายุของผู้ที่จะเป็นอธิการบดีนั้น ความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเห็นพ้องกันว่าน่าจะมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งความเห็นนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการวิจัยของ Ferrari (1970) (อ้างถึงในสุทนต์ ศรีไสย 2525) ที่ได้ทำการศึกษาถึงอายุของอธิการบดี

มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ว่าควรจะมีอายุเกิน 40 ปี คือระหว่าง 45-46 ปี ส่วนคุณสมบัติเฉพาะในเรื่องสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจะเป็นผู้ที่มาจากสายแพทยศาสตร์ หรือวิศวกรรมศาสตร์และมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ ตามลำดับนั้น อาจจะเป็นเพราะความเชื่อที่ว่าผู้ที่เรียนสายแพทย์หรือวิศวกรรมศาสตร์นั้นได้ชื่อว่าเป็นผู้ที่เรียนดี มีพื้นฐานทางสมองดี น่าจะเป็นผู้บริหารได้ดีด้วยประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง ตามประวัติของผู้ที่ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ผ่านมานั้นมีถึง 3 คน ที่จะมาจากสาขาแพทยศาสตร์และมาจากวิศวกรรมศาสตร์ 1 คน

สำหรับประสบการณ์ทางด้านบริหารที่บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าควรจะเป็นผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารมาก่อนนั้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมาน (2514) ที่ทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถาบันฝึกหัดครู พบว่าผู้บริหารควรมีความรู้และแสดงพฤติกรรมทางการบริหารให้มากขึ้น เกี่ยวกับสภาพทางเศรษฐกิจนั้นบุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารระดับอธิการบดีควรมีฐานะทางเศรษฐกิจดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีความเห็นว่า ผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีจะไม่ต้องมีกังวลในเรื่องนี้ จะทำให้มีเวลาคิดบริหารมหาวิทยาลัยให้เต็มที่ และเพื่อเป็นเกียรติแก่มหาวิทยาลัยที่ได้ผู้มีฐานะดีมาเป็นผู้บริหารด้วย

ส่วนผลวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะอื่น ๆ ของอธิการบดี เช่น การสำเร็จการศึกษาจากในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้ เรื่องจะมีภูมิสำเนาอยู่ภาคใดก็ได้ นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมิได้เฉพาะเจาะจง เพราะถือว่าสองเรื่องดังกล่าวมิใช่ปัจจัยหลักที่จะส่งผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัย สำหรับความสามารถทั่ว ๆ ไปนั้นบุคลากรมีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรจะเป็นนักบริหาร นักวิชาการ นักพัฒนา นักวางแผนและนักปกครอง ตามลำดับ

5.2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของอธิการบดี

ด้านวิชาการ จะพบว่าความคิดของบุคลากรในสาย ก และสาย ข ค นั้น แตกต่างกันเกี่ยวกับความสำคัญในรายละเอียด เช่น สาย ก จะมุ่งเน้นไปในทางความเป็นเลิศทางวิชาการ การหาแหล่งทุน เพื่อการศึกษาวิจัย การรับฟังคำแนะนำ การแลกเปลี่ยนและรวมถึงทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยและการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ส่วนบุคลากรสาย ข ค จะมุ่งเน้นไปในเรื่องของการพัฒนาตนเองให้มีโอกาสเรียนต่อมาเป็นอันดับแรก การส่งเสริมการนำเอาแนวความคิดและแนวความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ปฏิบัติงานจะเห็นได้

ว่าผลจากการครั้งนี้สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ว่าเนื่องจากความแตกต่างกันในด้านสถานภาพและการปฏิบัติงาน เช่น สาย ก เป็นสายผู้สอน จึงต้องมุ่งไปในแนวความเป็นเลิศทางวิชาการ ความเป็นอิสระทางวิชาการ ส่วนสาย ข ค ซึ่งเป็นสายสนับสนุนการสอนนั้นระดับการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษาต่อก็ดี ฝึกอบรมก็ดียังไม่ได้มีโอกาสปฏิบัติได้เต็มที่เหมือนสาย ก จึงมีความคิดเห็นว่าคุณที่จะเป็นอธิการบดีควรให้การสนับสนุนให้มากขึ้น แต่อย่างไรก็ดี ทั้งสองกลุ่มต่างมีความเห็นสอดคล้องกันในสภาพรวมว่า เรื่องของการหาแหล่งทุนเพื่อการวิจัยมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จะเป็นอธิการบดี เพราะการค้นคว้าวิจัยเป็นหน้าที่หลักประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย

ด้านการบริหาร เนื่องจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้มีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า อำนาจหน้าที่ของอธิการบดีคือการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ปรึกษาความคิดเห็นแก่ผู้บริหารระดับล่าง ควบคุมบุคลากร การเงิน การพัสดุ รักษาระเบียบวินัยและวินิจัยสั่งการ ฯลฯ ซึ่งหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวต้องการผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจและรู้วิธีการบริหารงาน ดังจะเห็นได้ว่าทั้งข้าราชการสาย ก และสาย ข ค ให้ความสำคัญในเรื่องนี้ แต่แตกต่างกันเล็กน้อยในแง่ของรายละเอียดของอันดับ เช่น สาย ก เน้นที่การตัดสินใจ สั่งการ ลงโทษ มีความเข้าใจในระบบบริหารภายในมหาวิทยาลัย มีการวางแผน และเข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ส่วนสาย ข,ค เห็นว่าอธิการบดีควรเข้าใจระบบบริหารภายในมหาวิทยาลัย สร้างขวัญและกำลังใจ ถ้าตัดสินใจ สั่งการ ลงโทษ และมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลากรทุกฝ่ายของมหาวิทยาลัยทราบว่า ภาระงานด้านบริหารของอธิการบดินั้นมีอยู่ในขอบเขตใด และบุคลากรมีความคาดหวังในด้านใดบ้าง ซึ่งผลการวิจัยของ สุทธิชัย ศรีไสย (2525) ก็ได้เสนอรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีไว้ว่า ในด้านการบริหารงานควรจะทำเอาใจใส่ในเรื่องของการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้เสรีภาพในการทำงาน ประสานความเป็นมิตร คิดเอื้อเฟื้อผู้ร่วมงาน บริหารด้วยน้ำใจ สนับสนุนให้ก้าวหน้า ยอมให้ตัดสินใจผิดพลาด ใช้ปรัชญาการปกครองตามครรลองประชาธิปไตย ฯลฯ

ด้านความเป็นผู้นำ ความคิดเห็นของบุคลากรสาย ก เห็นว่าเรื่องควรมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ความเป็นตัวอย่างที่ดี และเป็นผู้ที่ไม่มีลัทธิลัทธิในเป็นคุณสมบัติที่สำคัญ ส่วนบุคลากรสาย ข ค นั้นเห็นว่า ผู้นำควรรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกกลุ่ม กระทำ

คนเป็นตัวอย่างที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ มีคุณธรรมและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกล้าที่จะแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรในค่านี้นี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Solomon (1950) ที่ได้กล่าวว่า ผู้นำควรมีลักษณะที่ "เป็นพลเมืองดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต ใจกว้าง เป็นตัวอย่างที่ดี เข้าใจบุคคลอื่น มีอารมณ์มั่นคง และกล้าที่จะตัดสินใจในปัญหาที่เกี่ยวข้องทุกเรื่อง"

ค่านิยมสัมพันธ ทั้งสาย ก และสาย ข ค มีความเห็นสอดคล้องกันว่าพฤติกรรมค่านิยมสัมพันธของอธิการบดีที่สำคัญนั้นคือ เรื่องการเสริมสร้างความสามัคคี การสื่อสารให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่รับผิดชอบเข้าใจบทบาทหน้าที่ได้อย่างชัดเจน ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน การรู้จักใช้เทคนิคคลี่คลายบรรยากาศให้แจ่มใส และสนทนابราครัยอย่างฉันท์มิตรและเป็นกันเอง สำหรับผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของ วรรณ และธีระชัย (2522) ที่เสนอไว้ว่า เรื่องของค่านิยมสัมพันธเป็นเรื่องสำคัญต่ออธิการบดีควรจะมีการเอาใจใส่และให้ความสำคัญ

5.2.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของคณบดี

ผู้ที่จะเป็นคณบดีนั้น บุคลากรมีความเห็นว่าจะจะเป็นชายหรือหญิงก็ได้และเช่นเดียวกับผู้ที่จะเป็นอธิการบดี ในเรื่องอายุนั้นต้อง 40 ปีขึ้นไป และในส่วนของสาขาวิชาที่สำเร็จนั้น บุคลากรส่วนใหญ่มีความเห็นว่าผู้ที่จะเป็นคณบดีควรจะสามารถสำเร็จการศึกษาในสาขาที่ตนสังกัด

ส่วนสถานศึกษาของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งคณบดีของแต่ละคณะนั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าจะจบการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศก็ได้ ภูมิลำเนาควรมาจากภาคเหนือหรือภาคใต้ก็ได้ สภาพทางเศรษฐกิจของคณบดีควรจะต้องอยู่ในระดับดี ควรมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาก่อน และเช่นเดียวกับอธิการบดี บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าคณบดีควรจะเป็นนักบริหาร นักวิชาการ นักวางแผน นักปกครองและนักพัฒนา ตามลำดับ

5.2.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปของคณบดี

ด้านวิชาการ บุคลากรทั้งสาย ก และสาย ข ค มีความเห็นค่อนข้างสอดคล้องกันในอันดับแรก คือเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานด้านวิชาการ อันดับรองลงมานั้น บุคลากรสาย ก เห็นว่าควรจะต้องแสวงหาและแนะนำแหล่งทุน เพราะสาย ก เป็นสายผู้สอนที่ย่อมให้ความสนใจในการค้นคว้าวิจัย เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน

ส่วนบุคลากรสาย ข ค ให้ความสนใจกับการได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ซึ่งถ้ามหาวิทยาลัยได้จัดอบรมบุคลากรในสายนี้ให้บ่อยขึ้นก็จะช่วยให้พวกเขาได้มีโอกาสเรียนรู้ และเข้าใจในงานตลอดจนเป็นการตอบสนองความต้องการของฝ่ายบุคลากรเองด้วย

เมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรทั้งสองฝ่าย ที่มีต่ออธิการบดี และคณบดีในเชิงวิชาการ พบว่าบุคลากรทั้งสาย ก และสาย ข ค มีความประสงค์ที่จะได้อธิการบดีและคณบดีที่มีคุณลักษณะเชิงวิชาการคล้ายคลึงกัน

ด้านการบริหาร ข้าราชการสาย ก มีความเห็นว่าคณบดีควรมีคุณลักษณะด้านการบริหารในการมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ รู้กฎระเบียบของมหาวิทยาลัย สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กล้าตัดสินใจ และสั่งการเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของส่วนรวม ส่วนสาย ข ค เห็นว่าเรื่องการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้ที่จะเป็นคณบดี รู้ระบบบริหารภายในมหาวิทยาลัยอย่างดี มอบหมายงานตรงตามความสามารถ กล้าตัดสินใจลงโทษผู้กระทำผิด

ถ้าจะวิเคราะห์ในรายละเอียด จะพบว่าคุณลักษณะทั่วไปด้านการบริหารของคณบดีที่ทั้งสองประเภคนั้นระหว่างสาย ก และสาย ข ค จะให้ความเห็นเกี่ยวกับส่วนนี้สอดคล้องกับสภาพที่ตนเองประสบอยู่คงจะเห็นได้จากตัวอย่าง เช่น เรื่องของการรู้กฎระเบียบเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยของคณบดี ซึ่งทั้งสองกลุ่มบุคลากรมีความเห็นว่าสำคัญนั้นอาจจะมีผลมาจากประสบการณ์ตรงที่พบอยู่ในปัจจุบันที่คณบดีนั้นได้มาจากระบบเลือกตั้ง คณบดีบางคนมิได้มีคุณสมบัติดังกล่าวแต่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเพราะคุณสมบัติอื่น ๆ เมื่อมาบริหารคณะทั้ง ๆ ที่ไม่รู้กฎระเบียบดีนักจึงอาจประสบปัญหาได้

ด้านความเป็นผู้นำ ความคิดเห็นของบุคลากรทั้งสาย ก และสาย ข ค มองคุณสมบัติของคณบดีด้านความเป็นผู้นำที่การกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา พึงความคิดเห็น มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต จิตใจโอบอ้อมอารีย์ มีบุคลิกดีและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะหลัก ๆ ของความเป็นผู้นำ (leadership) และมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกับคุณลักษณะด้านผู้นำของอธิการบดี

ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในด้านนี้บุคลากรทั้งสาย ก และสาย ข ค มีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก กล่าวคือ เรื่องของการสร้างความสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมงาน การยกย่อง

ชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ความจริงใจ ความสามารถในการสื่อสาร ตลอดจนการรู้จัก
โอกาสปราชัยอย่างฉันทมิตรเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยไม่เลือกที่
รักมักที่ชัง ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถือว่าเป็นหัวใจของมนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหารทุกระดับ
(วรายุทธ, 2531)

เมื่อนำเอาทฤษฎีและหลักการทางการบริหารที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 มาเปรียบ-
เทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้แล้ว จะสามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยเป็นองค์การที่มีลักษณะต่างไปจากองค์การประเภทอื่น เพราะเป็น
องค์การที่มีลักษณะซับซ้อนเหมือนองค์การใหญ่ ๆ ทั้งหลาย มีเป้าหมาย โครงสร้าง
ระบบและการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ระบุไว้เป็นนโยบายของสถาบันการศึกษา ซึ่งตามทฤษฎี
ที่ว่าด้วยคุณลักษณะเฉพาะของนักบริหารการศึกษาตามรายงานการประชุมระดับชาติ
National Conference of Professors of Educational Administration
เมื่อปี ค.ศ. 1951 นั้น มีข้อสรุปคุณลักษณะของผู้จะบริหารสถาบันการศึกษาไว้ 13
ประการคือ ฉลาด และมีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้ ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม เคารพ
และนับถือความคิดเห็นของบุคคลอื่น บริหารโดยยึดเป้าหมายเป็นหลัก ต้องทำหน้าที่เป็น
ผู้ประสานประโยชน์ พึงความคิดเห็นของบุคคลทุกฝ่าย ต้องถือว่าตัวเองคือนักการศึกษา ต้อง
ถือว่าตัวเองคือผู้นำ มิใช่เจ้านาย ต้องเสียสละ ต้องทำหน้าที่ประสานงาน ต้องคอย
ประเมินผลตนเองอยู่เสมอ ต้องเคารพในวิชาชีพการบริหาร ต้องหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ
และนอกจากนั้น Katz, 1955 ยังได้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารโดยทั่วไปว่ามี 3
ทักษะคือ

1. ทักษะด้านความคิด (conceptual skill)
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relation skill)
3. ทักษะด้านเทคนิควิธี (technical skill)

ซึ่งเมื่อนำทฤษฎีดังกล่าวมาพิจารณาภิปรายกับผลการวิจัยแล้วจะพบว่ามีความสอดคล้องกัน
อยู่มากเช่น เรื่องของคุณลักษณะที่ต้องมีเมื่อเป็นผู้บริหาร เช่น ต้องมีความรู้ในระเบียบ
เป้าหมาย มีไหวพริบ ให้ความเชื่อถือและศรัทธาในผู้ร่วมงาน การหาความรู้ทางวิชาการ
ส่งเสริมด้านวิชาการ ตลอดจนการให้ความสำคัญในเรื่องของการใช้ทักษะทางด้านมนุษย-
สัมพันธ์ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้มากเป็นพิเศษ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ก็ได้ผลเป็นที่ยืนยันเช่นกันว่า

บุคลากรทั้งสาย ก และสาย ข ค มีความเห็นไม่แตกต่างกันว่าทั้งอธิการบดีและคณบดีจะต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี

นอกจากนั้นผลการวิจัยยังยืนยันความคิดเห็นของ Clark Kerr ในแง่ของบทบาทของอธิการบดีที่ว่า อธิการบดีจะต้องเป็นผู้ที่ทำการปรองดอง สร้างความสงบภายในให้เกิดขึ้นกับนิสิตนักศึกษา คณาจารย์ คณะกรรมการ ฯลฯ ประการที่สอง จะต้องเป็นผู้สร้างความก้าวหน้าโดยตัวอธิการบดีจะต้องเป็นศูนย์กลางหรือสื่อที่จะเชื่อมประสานคุณค่าในอดีต สร้างความเจริญรุ่งเรืองในอนาคต และให้ความเป็นจริงในปัจจุบันรวมเข้าด้วยกัน ในทำนองเดียวกัน Clark Kerr เชื่อว่าความต้องการนวัตกรรมเพื่อสร้างกระบวนการให้อยู่เหนือระบบการอนุรักษ์นิยมของสถาบันจะเป็นสิ่งที่ดี และอธิการบดีจะต้องเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการใช้อำนาจทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ตลอดจนความเคลื่อนไหวต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยของรัฐจะต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานงานให้กับทุกฝ่ายสอดคล้องกัน เป็นผู้ที่สามารถแก้ไขสถานการณ์ได้ยอดเยี่ยม ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้อาจจะมาจากคณะกรรมการ คณาจารย์ นิสิตนักศึกษา กฎหมาย และรัฐบาล ฯลฯ เป็นต้น ฉะนั้น บทบาทของอธิการบดีจะต้องมีอย่างน้อย 3 ประการคือ มีชีวิตอยู่เพื่องานอาชีพทางวิชาการ ปฏิบัติงานไปตามระเบียบการบริหาร เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ทำการปกครอง สร้างความสงบ ความเจริญก้าวหน้าและความเจริญรุ่งเรืองให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยอีกด้วย

ในส่วนของคุณคตินั้น ถึงแม้จะยังไม่มีผลงานวิจัยอื่นที่กล่าวถึงโดยตรงแต่ในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว คณบดีก็คือผู้บริหารระดับสูงของคณะซึ่งรับผิดชอบบทบาทหน้าที่เป็นผู้บริหารองค์การเต็มตัวที่ต้องปฏิบัติภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ ซึ่งผลวิจัยครั้งนี้ได้เสนอความคิดเห็นในรายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะทั่วไปและคุณลักษณะเฉพาะของคุณคตินี้ซึ่งได้นำเสนอไว้แล้วข้างต้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยขอนแก่น

เนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการแสดงความคิดเห็นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเอง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สภาฯและมหาวิทยาลัยขอนแก่น จะได้

นำข้อคิดเห็นที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้มาเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยอาจจะตรวจสอบคุณสมบัติของทั้งอธิการบดี และของคณบดีตามที่ได้กำหนดไว้ว่าสอดคล้องหรือไม่ ถ้าไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ภายในมหาวิทยาลัย ก็ควรได้มีการยกร่างระเบียบเพื่อแก้ไขเพิ่มเติม หรือปรับปรุงระบบการสรรหาโดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่บุคลากรภายในเสนอแนะไว้ในวิจัยนี้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ แต่กระทำในมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อจะดูว่าความคิดเห็นของบุคลากรแห่งอื่นแตกต่างหรือเหมือนกัน
- (2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (3) ควรจะได้มีการศึกษาถึงปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานของอธิการบดีตามพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละด้าน
- (4) ควรจะได้มีการศึกษา วิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารในระดับมหาวิทยาลัย
- (5) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากประชากรทั้งหมด ซึ่งมีปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่มาก ซึ่งถ้าได้มีการออกแบบสอบถามไว้ดีพอก็จะสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ และเพื่อให้การเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนจะมีผู้ประสานงานในหน่วยงานอย่างชัดเจนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลให้อีกต่อหนึ่ง
- (6) การเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะใช้ระบบการสุ่มตัวอย่างแทนการใช้ประชากรทั้งหมด เพื่อผลในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
- (7) แบบสอบถามควรให้ผู้ตอบได้ตอบเหตุและผลของคำตอบนั้น ๆ ด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์และชัดเจนยิ่งขึ้น