

บทที่ 1



บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องโครงสร้าง ปรัชญา จุดมุ่งหมายที่มหาวิทยาลัยพึงมีเป็นของตนเอง และหน้าที่หรือภารกิจหลักที่มหาวิทยาลัยพึงกระทำ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังประกอบไปด้วยบุคลากรหลายประเภททั้งที่เป็น ผู้บริหาร ณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ พนักงาน เจ้าหน้าที่ นักการภารโรงและ นิสิตนักศึกษา เป็นจำนวนมาก ในการบริหารมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะพิเศษเช่นนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ อธิการบดีจะต้องเป็นผู้นำที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับเรื่องโครงสร้างที่ทำให้มหาวิทยาลัยแตกต่างไปจากหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐนั่นก็คือ การที่มหาวิทยาลัยมีพระราชบัญญัติรองรับสถานภาพและการดำเนินงานเป็นของตนเอง ดังที่ วิจิตร ศรีสอาน กล่าวว่

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีฐานะเป็นกรม และเป็นกรมที่มีโครงสร้างและรูปแบบไม่เหมือนกรมทั้งหลาย สิ่งหนึ่งที่เห็นชัดเจนชัดคือ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาที่มีอำนาจในการประสาทปริญญา ซึ่งการมีอำนาจประสาทปริญญาดังกล่าว มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจึงต้องมีพระราชบัญญัติรองรับสถานภาพและการดำเนินงานเป็นการเฉพาะ¹

เมื่อมหาวิทยาลัยมีลักษณะเฉพาะในการดำเนินการ เช่นนี้ จุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย

¹ วิจิตร ศรีสอาน, คำบรรยายวิชาบริหารอุดมศึกษา ภาคปลาย ปีการศึกษา 2523

ที่ตั้งไว้จึงควรเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่พลชนมากที่สุด และจะต้องมีอิสระในการส่งเสริมวิชาชีพต่าง ๆ ตลอดจนจะต้องสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการให้มากที่สุดด้วย ดังที่ โฟซุรย์ สีนลาร์ตัน ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยที่ควรจะเป็นไว้ดังนี้คือ

1. มหาวิทยาลัยควรฝึกฝนให้คนเป็นคนสมบูรณ์ คือ มีความรู้ มีคุณธรรมและเสียสละเพื่อประโยชน์ของสังคมอย่างเพียงพอ
2. ควรทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาการ (Knowledge) ; และประยุกต์วิชาการนั้นเพื่อประโยชน์ของคนไทยและสังคม
3. ควรส่งเสริมการพัฒนาสังคม (ประเทศ) โดยเป็นอุปกรณ์ให้เกิดการประเมินผลการพัฒนาในตัวเองของสังคมเอง
4. ควรสนับสนุนและส่งเสริมวิชาชีพและอาชีพต่าง ๆ (โดยไม่จำกัดสาขา) โดยการให้ภาคทฤษฎีสอดคล้องกับภาคปฏิบัติอย่างมากที่สุด
5. จะต้องเปิดโอกาสทางการศึกษาแก่พลชนอย่างมากที่สุด และกว้างขวางมากที่สุด¹

จากข้อเสนอแนะดังกล่าว จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายที่กว้างขวางในการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ ดังนั้นมหาวิทยาลัยเกือบทุกแห่งจะมีปรัชญาอย่างเดียวกันหรือใกล้เคียงกันคือ การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) ผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการได้เป็นอย่างดีคือ อาจารย์ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอธิการบดี ซึ่งสมาชิกอุดมศึกษาดังกล่าวจะต้องเข้าใจภาระหรือหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยได้อย่างชัดเจนอีกด้วย ในเรื่องนี้ วิจิตร ศรีสอาน ได้สรุปถึงหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยไว้ 4 ประการคือ " (1) สอนวิชาการ และวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม (2) วิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ (3) บริการทางวิชาการแก่สังคม และ (4) ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความ

¹ โฟซุรย์ สีนลาร์ตัน, "จุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยไทย: ความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง," สัมมนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน (กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523), หน้า 64.

เป็นพลเมืองดี”¹ ในขณะที่มหาวิทยาลัยมีหน้าที่หรือภารกิจหลักเป็นของตนเองนี้ สิ่งที่มาวิทยาลัยควรคำนึงถึงก็คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งแนวนโยบายการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 (2525-2529) ด้วย สำหรับวัตถุประสงค์และแนวนโยบายการพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 นี้ ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้คือ

1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาไว้ดังนี้คือ

1.1 เพื่อสนับสนุนการจัดการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาการศึกษาโดยส่วนรวมของชาติ โดยคำนึงถึงความพร้อม เอกลักษณะ ศักยภาพ ของสถาบันอุดมศึกษาและความต้องการของสังคมไทย

1.2 เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษา สามารถปฏิบัติการกิจหลักได้สมบูรณ์ทั้งด้าน การผลิตบัณฑิต วิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

1.3 เพื่อปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหาร และการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งยกระดับมาตรฐานและคุณภาพของการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

2. นโยบาย

2.1 ปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานของการอุดมศึกษาให้สูงขึ้น โดยเน้นการยกระดับ คุณวุฒิและประสิทธิภาพการสอนของคณาจารย์ ส่งเสริมการแต่งตำราภาษาไทย การจัดหา วัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษาและวิจัยให้เพียงพอและปรับปรุงระบบบริหารให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

¹ Higher Education: Report of the Committee Appointed by the Prime Minister under the Chairmanship of Lord Robbins (London: Her Majesty's Stationary Office, 1963), p. 6 - 7. อ้างจาก วิจิตร ศรีสอาน, หลักการอุดมศึกษา (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2518), หน้า 10-11.

2.2 ปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหา สาระและกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้มีความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งทำให้มีหลักสูตรระยะสั้นระยะยาวในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้การอุดมศึกษาสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ดียิ่งขึ้น

2.3 จัดวางมาตรการที่จะประกันความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาควบคู่กับการขยายการผลิตบัณฑิตในกลุ่มสาขาวิชาการและวิชาชีพที่มีความต้องการกำลังคนสูงและยังมีความขาดแคลนอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรทางด้านการแพทย์และการสาธารณสุข

2.4 สนับสนุนการวิจัย ค้นคว้า เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อประยุกต์ผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยด้านการพลังงาน และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาชนบท

2.5 ขยายงานบริการทางวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเน้นการเผยแพร่ความรู้ การฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ

2.6 ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินกิจกรรมคาหะบุบารุงศิลปะและวัฒนธรรมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเน้นการสงวนรักษาและการเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติ

2.7 สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน ขยายการศึกษาในสาขาวิชาการที่สถาบันนั้น ๆ มีความพร้อม เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รวมรับภาระในสาขาวิชาที่สถาบันนั้น ๆ มีความสามารถเต็มที่ ทั้งนี้จะโดยประกันโอกาสทางการศึกษาโดยกำหนดสัดส่วนของความรับผิดชอบในการผลิตบัณฑิตระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิด และสถาบันอุดมศึกษาของเอกชน รวมทั้งจะโดยกำหนดวิธีการส่งเสริมสนับสนุนให้ชัดเจน

2.8 สนับสนุนให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมหลักสูตรทางด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม และการบำเพ็ญประโยชน์ชนตส่วนรวมตามแนวนโยบายและแผนพัฒนาเยาวชนของชาติ

2.9 ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดจนร่วมมือกับหน่วยงานอื่นใหม่มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้โดยประโยชน์สูงสุด รวมทั้งทำมาตรการในการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาสนับสนุนกิจการอุดมศึกษาเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงบประมาณจากรัฐบาล¹

¹ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน่วยพัฒนาคณาจารย์. "วัตถุประสงค์และแนวนโยบาย การศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 5 (2525-2529)," เอกสารคู่มืออาจารย์ด้านการเรียนการสอน: การสัมมนากรรมการหน่วยพัฒนาคณาจารย์ เรื่องแนวทางการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 5-6.

จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีภารกิจที่ยิ่งใหญ่ กว้างขวาง และยังคงมีวัตถุประสงค์และ
 แนวนโยบายในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นระยะ ๆ ทั้งที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนด
 ไว้ให้ปฏิบัติเป็นแนวเดียวกันอีกด้วย ฉะนั้นมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีอธิการบดีที่มีความ
 สามารถสูงที่จะบริหารงานและรับผิดชอบต่อโครงสร้างอันซับซ้อนนี้เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพและ
 ประสิทธิภาพของบัณฑิตให้เป็นคนโดยสมบูรณ์ อาสา เอส โนลส์ (Asa S. Knowles)
 ได้กล่าวถึงการบริหารมหาวิทยาลัยไว้ว่า "การบริหารมหาวิทยาลัยโดยทั่วไปจะต้องมีทิศทางและ
 การจัดที่เหมาะสมตามลักษณะของโครงสร้างจากโครงสร้างที่ง่าย ๆ ในมหาวิทยาลัยเล็ก ๆ ไป
 ถึงโครงสร้างที่ยุ่งอลงซับซ้อนในมหาวิทยาลัยใหญ่ ๆ ทั้งที่ผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีและบัณฑิต
 ศึกษา " และ แบร์รี่ แอล แจกสัน (Barry L. Jackson) ได้กล่าวว่า

ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาตินั้นขึ้นอยู่กับความสำเร็จทางการศึกษาในการผลิตบัณฑิต
 และการฝึกอบรมบุคคลใหม่ที่มีความสามารถในการประกอบอาชีพตามสาขาต่าง ๆ แต่ในปัจจุบัน
 ความคิดทางการศึกษากว้างไกลออกไปมากกว่าอดีต การศึกษาจึงไม่ได้เน้นเฉพาะการผลิต
 บุคคลเพื่อประกอบอาชีพอย่างเดียว หากแต่การศึกษาจะต้องค้นหา วิธีการที่ทำให้เกิดการ
 พัฒนาบุคคล การมีปรัชญาชีวิตที่ให้ความเข้าใจและพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่อาศัย
 อยู่ รู้อยู่ถึงศิลปวัฒนธรรม รู้จักตนเอง มีทักษะในการสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ตลอดจนมีความ
 รับผิดชอบต่อชุมชน มีการตัดสินใจที่ดี มีเหตุผลและมีอิทธิพลต่อการพัฒนานิสิตนักศึกษาในทุก ๆ
 ด้าน ฉะนั้นมหาวิทยาลัยจึงต้องรับผิดชอบต่อทิศทางและคุณภาพของการพัฒนานี้²

นอกจากมหาวิทยาลัยจะต้องรับผิดชอบต่อทิศทางและคุณภาพการพัฒนานักศึกษแล้ว มหา
 วิทยาลัยยังต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องอย่างใกล้ชิดกับ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา

¹Asa S. Knowles, ed., "General Administration, Organization
 for," The International Encyclopedia of Higher Education, Vol. 5
 (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1977), p. 1796.

²Barry L. Jackson, "Identification and Analysis of Activities
 Related to Developmental Tasks of College Students," NASPA Journal
 Vol. 15 No. 1, Summer (Portland: The National Association of
 Student Personnel Administrators, 1977), p. 11.

ท้องถิ่น ประเทศ และ ระหว่างประเทศอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับรัฐบาล ดังที่ แวน เดน เบอร์ก (Van den Berghe, 1973) ได้กล่าวว่า " โครงสร้างของมหาวิทยาลัยจะต้องมีความใกล้ชิดกับ สังคม เศรษฐกิจ และโครงสร้างทางการเมืองของท้องถิ่น ศาสนา ประเทศ และ ชุมชนระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับ รัฐบาลแห่งชาติ ทั้งนี้เนื่องมาจากรัฐบาลเป็นผู้ให้การสนับสนุนในค่านงบประมาณแก่มหาวิทยาลัย นั้น ๆ " เมื่อเป็นเช่นนั้นมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ได้ดี มีอิทธิพลในค่านิยมจิตใจของเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงควรเป็นทั้งนักวิชาการและนักการเมืองที่จะต้องเข้าใจวิถีทางการเมืองและหาทางออกได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สถาบันของผู้นำเหล่านั้นดำเนินนโยบายได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้มีผู้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้คือ

นพพงษ์ บุญจิตราคุตย์ ได้ให้ความเห็นไว้ว่า

การเป็นผู้นำนั้นมิได้เกิดขึ้นกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งเพียงเท่านั้น ถ้าเรามีตำแหน่งแต่ขาดความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ หรือมีอิทธิพลในแง่ดีเหนือจิตใจเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มคนที่รวมกับเราปฏิบัติงานอยู่ เราอาจได้ชื่อเพียง "หัวหน้างาน" หากใช่ผู้นำของเขาไม่ "ผู้นำ" จะต้องเป็นผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่น ๆ ในกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นผู้ที่จะรักษาหรือประสานใจสมาชิกในหน่วยงานร่วมกันได้ เป็นผู้นำในการควบคุม ใ้กลุ่มคนปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นผู้อำนวยความสะดวกในกลุ่ม มีการติดต่อประสานสัมพันธ์กันได้ดีในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน²

จะเห็นว่านอกจากผู้นำจะต้องมีอิทธิพลที่ดีเหนือจิตใจผู้ร่วมงานแล้ว ผู้นำยังต้องเป็นทั้งนักวิชาการและนักการเมืองอีกด้วย ดังที่ ประภอม คุปรัตน์ ได้ให้ความเห็นว่า

¹ Van den Berghe อ้างจาก Asa S. Knowles, ed., "General Administration, Organization for," The International Encyclopedia of Higher Education, p. 1798.

² นพพงษ์ บุญจิตราคุตย์, "จะเป็นผู้นำได้อย่างไร," วารสารบริหารการศึกษา 1 (มกราคม - มีนาคม 2523): 28.

ผู้บริหารสถาบันมิใช่เพียงข้าราชการที่ได้แต่หาความเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งราชการ หรือเป็นนักวิชาการที่เขวากันไกลในห้วงอวกาศอันไกลโพ้น แต่จะต้องเป็น "นักการเมือง" ที่เข้าใจสภาพความขัดแย้งในองค์การทั้งที่เป็นส่วนที่มีเหตุมาจากภายในเองหรือจากภายนอก ผู้บริหารจะต้องเข้าใจการชักจูงวิธีขึ้นทางการเมือง เป็นการเจรจาหาทางออกที่เหมาะสม ต้องรู้จักประสานประโยชน์ในบางกรณีของใช้ทุกนโยบายทางการเมืองเพื่อผู้บริหารสถาบันให้เป็นไปได้ตามเป้าหมาย¹

นอกจากนี้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการปกครองที่ได้ผล ในระดับสูง มีความยุติธรรม จึงจะทำให้สถาบันก้าวหน้าและเข้มแข็งยิ่งขึ้นอีกด้วย ดังที่ อาสา เอส โนลส์ (Asa S. Knowles) ได้ให้ข้อคิดว่า ระบบของการอุดมศึกษาจะเข้มแข็งได้นั้นจะต้องประกอบด้วย

1. มีจุดมุ่งหมายที่กระจ่างชัด
2. มีการทะนุบำรุงและเสริมสร้างคุณภาพที่แตกต่างกัน
3. มีความก้าวหน้าในกระบวนการยุติธรรมในสังคม
4. มีการเสริมสร้างให้มีการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง
5. มีผลสัมฤทธิ์ในการปกครองในระดับสูง
6. มีการประกันถึงแหล่งทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด²

จะเห็นว่าการบริหารมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องที่ยุ่งยากมาก ทั้งนี้เป็นเพราะมหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจเฉพาะ มีปรัชญาที่แน่นอน มีการปกครองบุคลากรหลายประเภททั้งที่เป็นผู้บริหาร คณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาต่าง ๆ ข้าราชการที่ทำหน้าที่บริการทางวิชาการ และ นิสิตนักศึกษาเป็นจำนวนมาก ตลอดทั้งยังต้องมีจุดมุ่งหมาย และหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และแนวนโยบายการพัฒนาการศึกษาเป็นระยะ ๆ ตามที่

¹ ประภอบ กุปรัตน์, "รูปแบบการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา," วารสารบริหารการศึกษ 1 (มกราคม - มีนาคม 2523): 26.

² Asa S. Knowles, ed., "Priorities in Higher Education, United States," The International Encyclopedia of Higher Education, Vol. 7, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1977), p. 3363.

ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดขึ้น อีกทั้งยังต้องรับผิดชอบต่อทิศทางของมหาวิทยาลัยและการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต นอกจากนี้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องอย่างใกล้ชิดกับ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ศาสนา ท้องถิ่น ประเทศ ระหว่างชาติ และ รัฐบาล สำหรับประการสุดท้ายก็คือผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องปกครองบุคลากรทุกประเภทให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อย และมีระดับการปกครองอยู่ในเกณฑ์ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยจะก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านได้ดังก้องอาศัยผู้นำเป็นสิ่งสำคัญ ด้วยเหตุนี้มหาวิทยาลัยจึงต้องมีผู้นำหรืออธิการบดีที่มีลักษณะพิเศษเสมือนกุญแจดอกสำคัญในการบริหารมหาวิทยาลัยคือ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบันมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดแรงบันดาลใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง " พฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีตามทัศนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย " 3 ประการคือ

1. ขอบข่ายงานของมหาวิทยาลัยกว้างขวางมาก ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรืออธิการบดีต้องรับผิดชอบงานในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้วิจัยใคร่จะศึกษาแบบผู้นำของอธิการบดีในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทย
2. เมื่อการบริหารมหาวิทยาลัยเป็นภารกิจที่หนักย่อมต้องมีอธิการบดีที่มีพฤติกรรมทางการบริหารที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำนี้
3. พฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีน่าจะเป็นตัวอย่างที่ดีได้ ผู้วิจัยจึงอยากที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำเพื่อเสนอเป็นแนวทางให้อธิการบดีใช้ในการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ร่วมงานหรือผู้บริหาร และนอกจากนี้เพื่อที่จะเสนอรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีตามความต้องการของผู้บริหารให้แก่ผู้ที่ต้องการจะศึกษาในเรื่องนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น ตามทัศนะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับอธิการบดี
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนกลางกับอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคตามสภาพที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น ตามทัศนะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับอธิการบดี

3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ รองอธิการบดี คณบดีหรือหัวหน้าศูนย์/สถาบัน/สำนัก และ หัวหน้ากองในสำนักงานอธิการบดี ที่มีต่อพฤติกรรมของอธิการบดีที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น

4. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ อธิการบดี และ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับอธิการบดีที่มีต่อพฤติกรรมของอธิการบดีตามสภาพที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น

5. เพื่อเสนอรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีที่ควรจะเป็น

แนวทฤษฎีและเหตุผล

จากการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดี ตามทัศนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยนี้ ผู้วิจัยมีแนวคิด ทฤษฎี และ เหตุผลดังต่อไปนี้คือ

1. ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามการวัดพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดี ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยยึดหลักหรือแนวทางจากการสร้างแบบสอบถามการวัดพฤติกรรมผู้นำ แอล บี ที คิว (LBDQ) ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นหลัก โดยแยกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 ด้านคือ

1.1 ด้านโครงสร้างการริเริ่ม¹ (Initiating Structure)

1.2 ด้านจินตนาการ² (Consideration)

ในการพิจารณาพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีนี้จะใช้ จตุ-จตุรัส³ (Quadrants) ผู้นำแห่งรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Quadrants) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาถึงแบบผู้นำของอธิการบดี

¹ บัญญัติศัพท์จากราชบัณฑิตยสภา

² เนื่องจากราชบัณฑิตยสภายังมิได้บัญญัติศัพท์ภาษาอังกฤษ คำ Consideration ทั้งนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา หัวหน้าภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอให้แปลศัพท์นี้ว่า จินตนาการ

³ บัญญัติศัพท์โดย ดร.วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา

2. แอล แอล เทอร์สโตน (L.L. Thurstone) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ ดังได้กล่าวไว้ว่า "ทัศนคติเป็นเรื่องของ ความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง" ¹ ซึ่งสุชา จันทรเอม และ สุรางค์ จันทรเอม ได้อธิบายสอดคล้องกับ แนวคิดของเทอร์สโตนไว้ว่า " ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แต่จะมีลักษณะที่ไม่ลึกซึ้ง เช่นเดียวกับทัศนคติ " ² จะเห็นว่า ความคิดเห็นนี้เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมของอธิการบดี โดยใช้แบบสอบถามการวัดพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีสอบถามผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับอธิการบดี รวมทั้งอธิการบดีด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะผู้รอบรู้อาจจะเป็นเสมือนกระจกเงาที่จะบอกพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำได้เป็นอย่างดี

3. การที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามการวัดพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีสอบถามผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ รองอธิการบดี คณบดีหรือหัวหน้าศูนย์/สถาบัน/สำนัก และ หัวหน้ากองในสำนักงานอธิการบดี เพราะ

3.1 ผู้บริหารเหล่านี้เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องของนละไกลชิดกับอธิการบดีโดยตรง

3.2 ผู้บริหารต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้จะมี อายุ ระดับการศึกษา และ ลักษณะอาชีพใกล้เคียงกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีตามทัศนะของผู้บริหารเหล่านี้ น่าจะไม่แตกต่างกันมากนัก หอที่จะสรุปเป็นพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีเสนอเป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีที่เป็นพื้นฐานได้

สำหรับสาเหตุที่ทำให้ความคิดเห็นของคนแตกต่างกันอันเนื่องมาจาก ระดับอายุ ระดับการศึกษา และ ลักษณะอาชีพนี้ ตามหลักจิตวิทยาที่ สู่โท เจริญสุข ได้เขียนไว้มีสาเหตุดังนี้

¹ L.L. Thurstone, "Attitude can be Measures," in Reading in Attitude Theory and Measurement, ed. Martin Fishbein (New York: John Wiley and Sons, 1967), p. 77.

² สุชา จันทรเอม และ สุรางค์ จันทรเอม, จิตวิทยาสังคม (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2520), หน้า 103.

- ก. อายุ ความคิดเห็นของกณจะเจริญขึ้นตามวัยและความเจริญเติบโตของร่างกาย จากการไม่รู้สึกถูกรบกวนมาเป็นการเคารพ เชื่อฟัง และมีศีลธรรม ความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่มีมากขึ้น
- ข. ระดับการศึกษา คนที่มีการศึกษา (มีใต้หมายถึงคนที่เรียนชั้นสูง) จะสามารถเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้กับตนเองได้ ทักษะคิดจะกว้างขวางและลดอุปาทานบางสิ่งบางอย่างได้
- ค. ลักษณะอาชีพ ทักษะที่ย่อมเป็นไปตามอาชีพของแต่ละบุคคล เช่น บุคคลที่มีอาชีพที่สังคมยกย่อง จะมีทัศนคติแตกต่างกับคนที่มีฐานะค้อยในสังคม¹

ดังนั้นผู้วิจัยจึงพยายามศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่มีระดับอายุ การศึกษา และ อาชีพ ใกล้เคียงกัน

4. ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการวิจัยของ อีระชัย ปุรณโชติ และ วรณา ปุรณโชติ² ที่ ได้วิจัยเรื่อง " พฤติกรรมทางการบริหารของผู้นิรหารมหาวิทยาลัยและขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัย " โดยให้ผู้นิรหารมหาวิทยาลัยตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมทางการบริหาร ที่ได้แสดงออกจริงและพฤติกรรมทางการบริหารที่ผู้นิรหารควรจะแสดงออก ผลพบว่า ผู้นิรหารมหาวิทยาลัยส่วนกลางกับผู้นิรหารมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในค่าน กิจสัมพันธ์ (โครงสร้างการริเริ่ม) ทั้งที่แสดงออกจริงและควรจะแสดงออก ไม่แตกต่างกัน ส่วน พฤติกรรมในค่านมนุษยสัมพันธ์ (จินตอาทร) ทั้งที่แสดงออกจริงและควรจะแสดงออก ผู้นิรหารมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงคาดว่าผลการ วิจัยน่าจะได้ผลสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อีระชัย ปุรณโชติ และ วรณา ปุรณโชติ ด้วย จากแนวฤษฎีและเหตุผลดังกล่าวมาแล้วทั้ง 4 ข้อ ผู้วิจัยใ้ค่นำมาตั้ง เป็นสมมุติฐานของ การวิจัยดังนี้

¹ สุโท เจริญสุข, เกร็ดจิตวิทยาประยุกต์สำหรับครูและนักเรียนครู (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์, 2521), หน้า 81 - 86.

² อีระชัย ปุรณโชติ และ วรณา ปุรณโชติ, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้นิรหารมหาวิทยาลัยและขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัย," อนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ นายประมวล ปุรณโชติ (กรุงเทพมหานคร: อักษรสยามการพิมพ์, 2523), หน้า 48 - 61.

สมมติฐานของการวิจัย

จากแนวทฤษฎี และการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้คือ

1. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนกลางกับอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคตามสภาพที่เป็นจริง ตามทัศนะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับอธิการบดีในคานโครงสร้างการริเริ่ม ไม่แตกต่างกัน ส่วนคานเงินต่ออาทร แตกต่างกัน
2. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนกลางกับอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคตามสภาพที่ควรจะเป็น ตามทัศนะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับอธิการบดีในคานโครงสร้างการริเริ่ม ไม่แตกต่างกัน ส่วนคานเงินต่ออาทร แตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นของ รองอธิการบดี คณะบดีหรือหัวหน้าศูนย์/สถาบัน/สำนัก และ หัวหน้ากองในสำนักงานอธิการบดี ที่มีต่อพฤติกรรมของอธิการบดีตามสภาพที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น ไม่แตกต่างกัน
4. ความคิดเห็นของ อธิการบดี กับ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับอธิการบดี ที่มีต่อพฤติกรรมของอธิการบดีตามสภาพที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาถึงพฤติกรรมของอธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาที่มีคำว่า "มหาวิทยาลัย" นำหน้าหรือต่อท้ายชื่อสถาบัน ซึ่งมีทั้งหมด 10 แห่ง ยกเว้นมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมศาสตร์ ซึ่งสอนระบบทางไกล
2. การวิจัยนี้จะศึกษาเฉพาะความคิดเห็นของ อธิการบดี และ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดกับอธิการบดี ซึ่งบุคคลเหล่านี้ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ คณะบดีหรือหัวหน้าศูนย์/สถาบัน/สำนัก และ หัวหน้าหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีระดับหัวหน้ากองขึ้นไปเท่านั้น
3. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 2 ด้านคือ ด้านโครงสร้างการริเริ่ม (Initiating Structure) และคานเงินต่ออาทร (Consideration) เท่านั้น

ขอตกลงเบื้องต้น

ข้อมูลที่ได้อาจมาจากแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยถือว่าเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและ เชื่อถือได้

ความไม่สมบูรณ์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ อาจเกิดความคลาดเคลื่อนได้เนื่องมาจากการตอบแบบสอบถามของ ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับอธิการบดี และ อธิการบดี อาจจะไม่ตรงกับความรู้สึก อันแท้จริงตามที่คิดนะของตน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามการวัดพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดี โดยอาศัยแนว การสร้างจาก เอกสาร ตำรา รายงานการวิจัย และยึดแนวทางการสร้างแบบสอบถามการวัด พฤติกรรมผู้นำ แอล บี ที คิว (LBDQ) ของคณะกรรมการวิจัยบุคคลแห่งมหาวิทยาลัย โอไฮโอ (The Personnel Research Board at The Ohio State University) ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อถามสถานภาพของผู้ตอบ มี 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี 46 ข้อ ในแต่ละข้อแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง และส่วนที่เป็น พฤติกรรมที่ควรจะเป็นหรือควรจะเป็นเกิดขึ้น ในแต่ละส่วนจะแบ่งออกเป็น 2 ด้านคือ

ก. ด้านโครงสร้างการริเริ่ม (Initiating Structure) จำนวน 24 ข้อ

ข. ด้านจินตอาทร (Consideration) จำนวน 22 ข้อ
รวมแบบสอบถามทั้งฉบับในแต่ละส่วนมี 51 ข้อ

2. ลักษณะประชากร ผู้วิจัยใช้ประชากรที่มีอยู่จริง ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ฝ่ายต่าง ๆ คณบดีหรือหัวหน้าศูนย์/สถาบัน/สำนัก และ หัวหน้ากองในสำนักงานอธิการบดีตั้งแต่ ระดับหัวหน้ากองขึ้นไป จากมหาวิทยาลัย 10 แห่ง ยกเว้นมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชซึ่ง

สอนระบบทางไกล

3. ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทางสาขา อุดมศึกษา สาขาบริหารการศึกษา สาขาจิตวิทยา และ สาขาวิจัยการศึกษา ตรวจสอบ เนื้อหา ขอบความ ภาษา และ ความหมาย รวมทั้งแยกด้านพฤติกรรมออกเป็น 2 ด้าน เพื่อหาความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้ทรงคุณวุฒิมีทั้งหมด 10 ท่าน จึงจะใกล้เคียงถึงรายละเอียดในบทที่ 3

4. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างประชากรใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) จำนวน 46 คน ได้นำแบบสอบถามที่ได้ลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีแบ่งครึ่ง (Split-half)

5. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและแก้ไขแล้ว จากข้อ 4 ไปสอบถามกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยด้วยตนเอง และ ส่งทางไปรษณีย์ ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นผู้วิจัยได้ไปขอรับด้วยตนเอง ให้ผู้ตอบส่งทางไปรษณีย์และให้เพื่อนสนิทส่งมาให้

6. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดย หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว แล้วเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการอธิบายความ

คำจำกัดความ

พฤติกรรมผู้นำ ในที่นี้ หมายถึง การแสดงออกทางด้านผู้นำของอธิการบดีที่ผู้วิจัยจะวัดเพียง 2 ด้านคือ ด้านโครงสร้างการริเริ่ม (Initiating Structure) และด้าน จินตอาทร (Consideration) เท่านั้น

ด้านโครงสร้างการริเริ่ม (Initiating Structure) พอล เฮอร์เซย์ (Paul Hersey) ให้ความหมายไว้ว่า "โครงสร้างการริเริ่ม หมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่จะวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำเองกับสมาชิกของกลุ่มหรือผู้ร่วมงานและในความพยายามอดุเคราะห์ที่จะสร้างแบบแผนที่ดีในองค์การ การสื่อสาร และ วิธีการหรือกระบวนการ

ต่าง ๆ ¹ แต่ค่านโครงสร้างการริเริ่มในที่นี้จะหมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้นำ และผู้ร่วมงานในด้านการปฏิบัติงาน ความพยายามที่จะสร้างแบบแผนที่ดีในการทำงาน การปฏิบัติงาน การติดตามผลงาน การนำความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน และ การเป็นผู้สามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เท่านั้น

ค่านจินตอาทร (Consideration) ในที่นี้หมายถึง ความคิดที่เอื้ออาทรต่อกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร ความเชื่อถือ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเกี่ยวข้อง และความอบอุ่นในระหว่างผู้นำและสมาชิกผู้ร่วมงาน ของผู้นำ

อธิการบดี หมายถึง ตำแหน่งหัวหน้าสถาบันการศึกษาหรือผู้บังคับบัญชาสูงสุดในการบริหารงานมหาวิทยาลัย

ทัศนยะ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลในระดับผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมของอธิการบดี ซึ่งที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น

พฤติกรรมที่เป็นจริง หมายถึง พฤติกรรมของอธิการบดีที่แสดงออกหรือเกิดขึ้นตามความเป็นจริง ในทัศนยะของ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีหรือหัวหน้าศูนย์/สถาบัน/สำนัก และ หัวหน้ากองในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งจะวัดพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง 2 ด้านคือ ด้านโครงสร้างการริเริ่ม และ ค่านจินตอาทร เท่านั้น

พฤติกรรมที่ควรจะเป็น หมายถึง พฤติกรรมของอธิการบดีที่ควรจะต้องแสดงออกหรือควรเกิดขึ้นตามทัศนยะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะวัดพฤติกรรมที่ควรจะต้องแสดงออก 2 ด้านดังได้กล่าวมาแล้ว

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือใกล้ชิดและร่วมงานกับอธิการบดี ในที่นี้จะหมายถึง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดีหรือหัวหน้าศูนย์/สถาบัน/สำนัก และ หัวหน้ากองในสำนักงานอธิการบดี เท่านั้น

¹ Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard, "Ohio State Leadership Studies," Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1977), p. 94.

มหาวิทยาลัย ในที่นี้หมายถึง มหาวิทยาลัยในประเทศไทย ที่มีคำว่า "มหาวิทยาลัย" นำหน้าหรือต่อท้ายชื่อสถาบันนั้น ๆ ซึ่งจะหมายถึง มหาวิทยาลัย 10 แห่งเท่านั้นคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร) มหาวิทยาลัยศิลปากร และ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ทั้งนี้ไม่นับรวมมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งสอนระบบทางไกล

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยคาดว่าประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้คือ

1. ผลของการวิจัยจะทำให้ทราบถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของอธิการบดีในประเทศไทย ตามสภาพที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น ตามทัศนคติของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องของหรือใกล้ชิดกับอธิการบดี
2. ผลของการวิจัยจะทำให้ทราบว่าพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนกลางกับอธิการบดีมหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคในด้านโครงสร้างการริเริ่ม (Initiating Structure) และด้านจินตนาการ (Consideration) ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ผลของการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการที่จะเสนอรูปแบบพฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีที่ควรจะเป็น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่ออธิการบดี และใช้เป็นแนวทางหรือตัวอย่างของผู้ที่จะได้รับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งต่อไป
4. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมที่จะได้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารต่าง ๆ และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยท่านอื่น ๆ ที่สนใจจะทำการวิจัยในเรื่องที่มีลักษณะเช่นเดียวกับเรื่องนี้