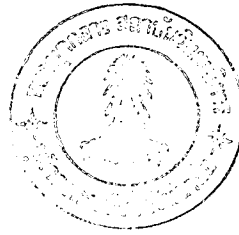


บทที่ 1



บทนำ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัสเซล (Russell 1938: 11) กล่าวว่า ในบรรดาความปรารถนาที่ไม่สิ้นสุดของมนุษย์ ความปรารถนาที่สำคัญคือ เกียรติยศและอำนาจ อำนาจในที่นี้มีไว้เพียงแต่เป็นอำนาจอัน เกิดจากการดำรงตำแหน่งบริหาร หรืออำนาจที่ระบอบตามกฎหมายเท่านั้น หากแต่เป็นอำนาจสังคม (Social Power) ซึ่งเป็นผลจากการมีความสัมพันธ์ต่อกันในสังคมในลักษณะที่บุคคลหนึ่งยอม เชื่อฟังและปฏิบัติตามความต้องการของบุคคลหนึ่ง อำนาจนี้ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในองค์การทางสังคมทั้งหลาย มหาวิทยาลัยก็เช่นเดียวกับองค์การโดยทั่วไปที่หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจไปไม่พ้น ถึงแม้ว่าการใช้อำนาจในการบริหารมหาวิทยาลัยมักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างรุนแรงว่า เป็น เผด็จการหรืออำนาจนิยม (Authoritarian) ก็ตาม (ประกอบ อุประพันธ์ 2524: 1)

มหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษา เป็นสถาบันทางวิชาการที่สังคมมอบหมายให้ทำหน้าที่สร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญอกงามทางปัญญาและคุณธรรมแก่บุคคลและสังคม (วิจิตร ศรีสอาน 2518: 14) เป็นแหล่งสร้างผู้นำ ปัญญาชน เป็นแหล่งประดิษฐ์คิดค้นวิทยาการใหม่ ๆ ตลอดจน เป็นผู้นำด้านวิชาการแขนงต่าง ๆ หน้าที่สำคัญของมหาวิทยาลัยคือ การสร้างความรู้ใหม่ หรือปรับปรุงสร้างสรรคความรู้ที่มีอยู่ให้ทันสมัยและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งถ่ายทอดความรู้นั้น เป็นบริการแก่สังคม หรืออาจจำแนกหน้าที่หลักให้ชัดเจนได้เป็น 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย ค้นคว้า การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินภารกิจให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การดำเนินงานจะต้องยึดมั่นในหลักการที่สำคัญคือ ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy) เสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) (วิจิตร ศรีสอาน 2518: 47-48) และมีความเป็นประชาธิปไตยสูง (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2520: 7)

หรืออาจกล่าวได้ว่า การบริหารภายในมหาวิทยาลัยเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยบรรลุ เป้าหมายได้สมบูรณ์

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยไทย เป็นส่วนราชการมีฐานะเทียบเท่ากรมในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีทั้งหมด 14 แห่ง แต่ละแห่งมีพระราชบัญญัติของตนเอง มีรูปแบบการบริหารภายในมหาวิทยาลัยคล้ายคลึงกัน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2522: 30-32) ดังนี้คือ มีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุด มีอำนาจในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย และมีอธิการบดีเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานมหาวิทยาลัย อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของสภามหาวิทยาลัย คณะ ศูนย์ สถาบัน และสำนักงานอธิการบดีอยู่ในบังคับบัญชาของอธิการบดี ที่ประชุมคณบดีและสภาคณาจารย์ เป็นองค์กรที่ปรึกษาในเรื่องการบริหาร

การที่ประเทศไทยถือว่ามหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของระบบราชการ (Bureaucratic Model) มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีฐานะเป็นกรม ต้องปฏิบัติตามการภายในกรอบของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยที่คณาจารย์มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน แม้จะมีความพยายามที่จะส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยมีความคล่องตัวในการบริหารกิจการภายในมากขึ้นกว่าหน่วยราชการอื่น ๆ ก็ตาม เช่น การบริหารการคลังในส่วนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยไม่ต้องขึ้นกับกระทรวงการคลัง ในด้านการบริหารงานบุคคลก็มีพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัยแยกออกมาเฉพาะ เป็นต้น แต่พฤติกรรมในเชิงบริหาร กฎ ระเบียบข้อบังคับ สายการบังคับบัญชา รวมทั้งกระบวนการในการทำงานและโครงสร้างของอำนาจยังใกล้เคียงและคล้ายคลึงกับข้าราชการพลเรือนกระทรวงทบวงกรมอื่น ๆ อย่างมาก ลักษณะเช่นนี้ เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการบริหารมหาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า (เกษม สุวรรณกุล 2525: 3) ได้มีความพยายามทั้งในอดีตและปัจจุบันที่จะให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารมหาวิทยาลัย เช่น ใน พ.ศ. 2507 พ.ศ. 2510 และ พ.ศ. 2513 สภาการศึกษาแห่งชาติร่วมกับผู้บริหารและผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ประชุมสัมมนาขึ้นและเห็นพ้องกันว่าระบบบริหารมหาวิทยาลัยน่าจะมีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวมากกว่าที่เป็นอยู่ขณะนี้ จึงได้เสนอให้มีการจัดระบบบริหารมหาวิทยาลัยที่เรียกว่า "มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล" ขึ้น โดยมุ่งหมายจะให้มหาวิทยาลัยเป็นระบบอิสระ (Autonomous System) ที่ไม่เป็นระบบราชการ แต่มีรูปแบบและโครงสร้างของระบบบริหารที่เหมาะสมกับลักษณะของ

งานมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ในเดือนมิถุนายน พ.ศ.2517 ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวางพื้นฐาน เพื่อการปฏิรูปการศึกษาขึ้น จึงได้พิจารณาวางพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งสร้างระบบอุดมศึกษาที่เป็นส่วนของระบบราชการให้มีเอกภาพในการบริหาร ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน และมีการประสานงานระหว่างสถาบันอุดมศึกษาที่ยิ่งขึ้น (วิจิตร ศรีสอาน 2518 : 56-58)

และหลังเหตุการณ์วันที่ 14 ตุลาคม 2516 จนถึงปัจจุบัน มหาวิทยาลัยจะยังคงอยู่ในระบบราชการ แต่ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในการบริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขึ้นดำรงตำแหน่งของนักบริหาร ตั้งแต่ระดับหัวหน้าภาควิชา คณบดี รองอธิการบดี และอธิการบดี โดยแทนที่จะดำรงตำแหน่งตามโครงสร้างของอำนาจโดยการแต่งตั้ง เช่นเดียวกับหน่วยบริหารงานของรัฐโดยทั่วไป เปลี่ยนไปเป็นการดำรงตำแหน่งโดยการเลือกตั้งจากสมาชิกระดับต่าง ๆ ภายในองค์กรของมหาวิทยาลัย ซึ่งรวมถึงคณาจารย์ ข้าราชการฝ่ายบริหารและธุรการ จนกระทั่งนักศึกษา (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2522 : 37-40; ชัช วิชัยสินธุ์ 2525 : 150-151) จากการเปลี่ยนแปลงนี้มีผลให้การบริหารมหาวิทยาลัยได้กลายเป็นระบบที่ต้องยอมรับการมีส่วนร่วมในการบริหารของคณาจารย์ และกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ มากขึ้น ภาวะการณ์เช่นนี้ก็อาจจะยังคงอยู่อีกต่อไป ทั้งนี้เพราะปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยได้ขยายตัวเติบโตเป็นองค์กรขนาดใหญ่และซับซ้อน (Complex Organization) ความสลับซับซ้อนทั้งในแง่โครงสร้างและกลไกต่าง ๆ ย่อมจะมีมากขึ้น คนในองค์กรมีความต้องการในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และอิทธิพลของแนวคิด "การถือวิชาชีพ (Professionalism) สำคัญกว่าองค์กรที่สังกัด การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participative Organization) และแนวคิดมนุษยนิยม (Humanism) ที่มุ่งความสนใจศึกษาถึงการเพิ่มสมรรถภาพและผลผลิตในองค์กรพร้อมกับความสุขของคนในองค์กรนั้นด้วย" (อุทัย เลาหวิเชียร 2519 : 401-400) ลักษณะเช่นนี้มีผลทำให้องค์กรจำนวนมากต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติ หันมายอมรับกลุ่มพลังต่าง ๆ ในองค์กร ยอมปล่อยอำนาจให้พนักงานทำการตัดสินใจหรือใช้ประชาธิปไตยเกี่ยวกับนโยบาย ในบางเรื่องตลอดจนการแต่งตั้งสมาชิกหรือตำแหน่งใหม่ในคณะกรรมการบริหารก็สมควรต้องให้วิธีฟังความคิดเห็นของกลุ่มพนักงานที่เกี่ยวข้อง (ธงชัย สันติวงษ์ 2523 : 509-510) แม้พฤติกรรมกรรมการบริหารเกี่ยวกับ

อำนาจ (Power) การใช้อำนาจควรอยู่บนรากฐานแห่งความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) อย่างมีเหตุผลไม่ใช่ การใช้อำนาจโดยพลการหรือใช้อำนาจแบบกดขี่ข่มเหง (โสภณ ปภาพจน์ 2521: 3-4)

การที่ตำแหน่งบริหารมหาวิทยาลัย ได้มาโดยการเลือกตั้ง ตลอดจนการตื่นตัวของสมาชิกระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยที่ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยนี้เอง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะเกี่ยวกับโครงสร้างของอำนาจบังคับบัญชา ในอดีต อำนาจเบื้องต้นของอธิการบดีคณบดีหรือหัวหน้าภาควิชา มีอำนาจอย่างพร้อมมูลตามเงื่อนไขของกฎหมาย ตามลำดับนั้นก็ถูกจำกัดลง และได้เปลี่ยนสภาพเป็นอำนาจจากเบื้องล่างมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจจากคณาจารย์และบุคลากรระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเป็นการใช้ลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในแง่ของกระบวนการ (Democratic Process) ในการคัดเลือกผู้ทำหน้าที่บริหารแทนตน (ธวัช วิชัยดิษฐ์ 2525: 511) ดังนั้น ผู้ที่เข้าดำรงตำแหน่งบริหารมหาวิทยาลัยในฐานะผู้บังคับบัญชาหน่วยงานระดับต่าง ๆ ปัจจุบันนี้ จึงมีลักษณะสับสนในบทบาทเป็นอย่างมาก ระหว่างอำนาจที่ปฏิบัติหรือ ใช้อำนาจแท้จริงที่ผู้บังคับบัญชายอม เชื่อฟังและปฏิบัติตาม และถ้ายิ่งวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารระดับนี้มีการหมุนเวียนผู้ดำรงตำแหน่งอยู่บ่อย ๆ ก็จะกลายเป็น "นักบริหารสมัครเล่น" การปฏิบัติงานหรือการใช้อำนาจมักจะเป็นการปฏิบัติตามที่เคยปฏิบัติต่อ ๆ กันมา หรือมิฉะนั้นก็มักจะต้องใช้การลองผิดลองถูก หรือใช้ความสามารถเฉพาะตัว ความคาดหวังของผู้ดำรงตำแหน่งบริหารกับผู้บังคับบัญชาก็จะไม่ตรงกัน ต่างฝ่ายต่างก็ไม่แน่ใจกันว่า อำนาจของผู้บริหารที่แท้จริงเป็นอย่างไรและควรจะยอมตามอำนาจใด

อำนาจนั้น เปรียบได้กับพลังงานในทางฟิสิกส์ (McCall and Simons 1966: 172) กล่าวคือ อำนาจโดยตัวมันเองเป็นสิ่งที่มองไม่เห็น แต่จะรู้เรื่องได้ก็ต่อเมื่อได้มีการใช้อำนาจขึ้นแล้ว กระบวนการใช้อำนาจจะเกิดขึ้นก็เมื่อฝ่ายผู้ใช้อำนาจทำให้ผู้ถูกใช้อำนาจ "เปลี่ยน" พฤติกรรมบางอย่างหรือ "กระทำ" พฤติกรรมบางอย่างตามประสงค์ของผู้ใช้อำนาจ หรือถ้าพิจารณาในแง่ของความรู้สึกก็อาจอธิบายได้ว่าอำนาจได้เกิดขึ้น เมื่อฝ่ายผู้ถูกใช้อำนาจมีความรู้สึกว่างานนั้น "ขึ้นอยู่กับ" กับฝ่ายผู้ใช้อำนาจจะเป็นทางความคิดหรือการประพฤติปฏิบัติก็ตาม (วุฒิชัย จานงค์ 2517: 271) ดังนั้น

ความเชื่อเดิมที่ว่า อำนาจเป็นสิ่งที่มียู่ในตัวบุคคล (Lawless 1972: 231) เป็นคุณสมบัติหรือ เป็นลักษณะของบุคคลที่ทำให้สามารถบังคับบัญชาบุคคลอื่นได้นั้น แท้จริงแล้ว อำนาจจะเกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่งฝ่ายเดียวไม่ได้ หากแต่อำนาจจะต้องเกิดจากความสัมพันธ์ของบุคคล 2 ฝ่ายคือ ผู้ใช้อำนาจ ( Agent ) และผู้ถูกใช้อำนาจหรือผู้ยอมรับอำนาจนั้น ( Targets ) ความสัมพันธ์นี้ เรียกว่ามูลฐานอำนาจ ( Bases of Power ) ซึ่งเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจขึ้น มี 5 ประเภท ( French and Raven 1960: 259) ดังนี้

1. อำนาจที่มาจาก การให้รางวัล ( Reward Power )
2. อำนาจที่มาจาก การบังคับ ( Coercive Power )
3. อำนาจที่มาจาก ความถูกต้องชอบธรรม ( Legitimate Power )
4. อำนาจที่มาจาก การอ้างอิง ( Referent Power )
- และ 5. อำนาจที่มาจาก ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ( Expert Power )

ดังนั้น การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับอำนาจผู้บริหารในองค์กร ในเบื้องต้นจึงมักจะศึกษาเรื่อง มูลฐานอำนาจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในองค์กร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของหัวหน้าองค์กรกับสมาชิกในองค์กร หรือผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้ใต้บังคับบัญชายอมตามอำนาจ เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตาม ตามแหล่งที่มาของอำนาจต่าง ๆ จากการสำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับการยอมตามมูลฐานอำนาจของบุคคลในมหาวิทยาลัยในประเทศไทย พบว่ามีงานวิจัยที่ใกล้เคียงเพียงเรื่องเดียว คือ งานวิจัยเกี่ยวกับมูลฐานอำนาจการนิเทศของนักวิชาการของ สุชาติ ทรเพชรปानी (2522) ซึ่งทำการศึกษากับคณาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงได้อีกศึกษาเรื่องนี้ ซึ่งจะเป็นการช่วยให้มีข้อมูลเกี่ยวกับการยอมตามมูลฐานอำนาจผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าภาคหรือเทียบเท่าของบุคลากรสายงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น อีกด้วย

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการยอมตามมูลฐานอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดย

1. เปรียบเทียบการยอมรับตามมูลฐานอำนาจของบุคคลากรในระหว่าง
  - 1.1 บุคคลากรที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ต่างกัน
  - 1.2 บุคคลากรที่อยู่ใน สาขาวิชาที่ต่างกัน
  - 1.3 บุคคลากรที่อยู่ในหน่วยงานขนาดต่างกัน
  - 1.4 บุคคลากรที่มีคุณวุฒิต่างกัน
  - 1.5 บุคคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นระยะเวลาต่างกัน และ
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างมูลฐานอำนาจกับความพอใจในการทำงานของบุคคลากรแต่ละสายงาน และโดยส่วนรวม

แนว เหตุผล ทฤษฎีหรือสมมติฐาน

การวิจัย เกี่ยวกับการยอมรับตามมูลฐานอำนาจผู้บังคับบัญชาของบุคคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้การศึกษา เกี่ยวกับมูลฐานอำนาจทางสังคม (Bases of Social Power) ของเฟรนช์ และเรเวน (French and Raven) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ความจำเป็นที่จะต้องศึกษาวิจัย เกี่ยวกับ เรื่องนี้ พิจารณาได้จากปัญหาอันสืบเนื่องมาต่อไปนี้

1. การที่นำกระบวนการประชาธิปไตยที่ว่าด้วยการ เลือกกิ่งฝ่ายบริหาร เข้ามาใช้ในมหาวิทยาลัย เป็นการ เปลี่ยนธรรมชาติขององค์การมหาวิทยาลัยซึ่ง เป็นองค์การที่มีการจัดตั้ง (Organizing) องค์การจากองค์การที่มีลักษณะ การบริหาร ภายในแบบองค์การแนวตั้ง (Vertical Organization) ไปสู่องค์การแนวนอน (Horizontal Organization) แต่การ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวถึงแม้ยังถูกกำหนดเงื่อนไข โดยกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการที่ยังไม่ได้เปลี่ยนแปลงให้สอดคล้อง กันด้วย ดังนั้นจึงเป็นปัญหาและ เป็นภาระหนักของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ในฐานะที่เป็นผู้นำทางการบริหารงาน (Administrative Leadership) นั้น เมื่ออำนาจหน้าที่ (Authority) ถูกจำกัดลงแล้วจะสามารถใช้อำนาจประเภทใดเป็น เครื่องมือ เพื่อนำหน้าที่อำนาจการ รุ่งใจ ประนีประนอม ประสานงานและวินิจฉัยสั่งการ เพื่อก่อให้เกิดพลังรวมกลุ่มของผู้บังคับบัญชารายบุคคลให้ยอมรับ เลือกกิ่ง

และปฏิบัติตาม หรือมีพฤติกรรมตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมที่สุด

2. เนื่องจากมหาวิทยาลัย เป็นสถาบันทางวิชาการระดับสูงสุดของสังคม เป็นสมาคมของผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ เฉพาะสาขา และนักวิชาชีพต่าง ๆ นักสังคมวิทยาพบว่า บุคคลเหล่านี้มีลักษณะพิเศษ (อินทร์ ศรีคุณ 2522: 5-6) คือ ต้องการมีอิสระในการทำงาน ต้องการมีเสรีภาพที่จะใช้ความรู้ของตน มักจะจับกลุ่มเฉพาะคนในวงวิชาชีพเดียวกัน ยอมรับการประเมินจากเพื่อนวิชาชีพเดียวกัน เท่านั้น ไม่ยอมรับการประเมินจากบุคคลอื่น ถึงแม้จะเป็นผู้บังคับบัญชาก็ตาม ซึ่งภาวะนี้มักก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างนักวิชาชีพทั้งหลายกับผู้บริหาร อาจกล่าวได้ว่า การบริหารงานในมหาวิทยาลัยตกอยู่ในลักษณะ "การนำในบรรดาผู้เสมอกัน" (อมร รักษาาศัย 2505: 583)

3. ในกรณีมหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้น มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 1 ใน 14 แห่ง ของประเทศไทยที่ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลาเกือบ 20 ปีแล้ว ประเด็นปัญหาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่นนี้ถ้าได้มีการวิจัยแล้ว ข้อค้นพบก็จะเป็นประโยชน์สำหรับมหาวิทยาลัยอื่นด้วย คือ ปัญหาภาวะผู้นำ ดังที่ ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอาน (2521: 8) วิเคราะห์ปัญหาของมหาวิทยาลัยขอนแก่นโดยสรุปว่า

ปัญหาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปัญหาหลักอยู่ที่เรื่องภาวะผู้นำ... ในระยะที่ผ่านมานั้น ก็เป็นการไม่ยอมรับระหว่างกัน ไม่ว่าจะมีความสามารถมากน้อยแค่ไหน เมื่อไม่ยอมรับกันเอง ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ ความขัดแย้ง แยกแยก เมื่อเกิดความขัดแย้งแตกแยกกัน อันเนื่องมาจากไม่ยอมรับ ก็ทำให้ไปกระทบต่อขวัญ กำลังใจ และการดำเนินงานของคนส่วนใหญ่ ซึ่งที่จริงไม่ใคร่เขามามีส่วนรวม ทำให้เกิดการแตกแยกนั้น เมื่อเป็นอย่างนี้ ปัญหาจึงเป็นทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับกลุ่มบุคคลในระดับผู้นำ และอาจจะมีในระดับไม่ใหญ่ผู้นำแต่มีการเกาะกลุ่ม จักกลุ่ม... ก็เลยทำให้เกิดภาวะเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย พอเปลี่ยนบ่อยงานมันก็เป็นไปตามบุคลิกภาพของบุคคลที่เป็นผู้นำ

ดังนั้นจึงมีประเด็นปัญหาการวิจัยที่น่าสนใจคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นนั้นยอมตามมูลฐานอำนาจประเภทใดโดยปราศจากการต่อต้าน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นเองและมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ด้วย

4. อย่างไรก็ตาม ผู้ที่มีบทบาทและทำหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่ายหรือหลายสายงาน ทั้งอาจารย์ นักวิชาการหรือข้าราชการอื่น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาว่าบุคลากรแต่ละฝ่ายหรือแต่ละสายงานมีการยอมรับตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกันหรือไม่ หรือมูลฐานอำนาจประเภทใดที่ส่งผลให้การบริหารบุคลากรในสายงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากผลการวิจัย (สุชาติ 2522) พบว่า กลุ่มอาจารย์มีการยอมรับตามมูลฐานอำนาจความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญสูงสุด แต่บุคลากรกลุ่มอื่น ๆ ยังไม่เคยมีการทำวิจัยไว้ ผู้วิจัยก็ว่าการที่กลุ่มอาจารย์ยอมรับตามมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญสูงสุดอาจเป็นเพราะกลุ่มอาจารย์เป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะที่มีลักษณะพิเศษดังที่ไคกล่าวไว้ในข้อ 2 แต่สำหรับกลุ่มบุคลากรสายงานอื่นในมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ทำหน้าที่สอนอาจมีการยอมรับตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกันก็ได้ ดังที่ บัคแมนและคณะ (Backman, Power & Marens 1968: 229-238) ได้ศึกษาการยอมรับตามอำนาจในองค์การที่แตกต่างกัน 5 ประเภท คือ หน่วยงานย่อยขององค์การ วิทยาลัย สาขาประกันภัย หน่วยงานย่อยฝ่ายผลิตของระบบโรงงาน และหน่วยงานย่อยของบริษัทสาธารณูปโภค พบว่า บุคลากรในองค์การที่ต่างกันมีการยอมรับตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรในหน่วยงานย่อยขององค์การ ในหน่วยงานที่ฝ่ายผลิตของโรงงานและในหน่วยงานย่อยของบริษัทสาธารณูปโภคมีการยอมรับตามมูลฐานอันชอบธรรมมากที่สุด ในขณะที่ในวิทยาลัยและสาขาประกันภัยมีการยอมรับตามมูลฐานอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญสูงสุด ซึ่งนำศึกษาว่าบุคลากรแต่ละสายงานในมหาวิทยาลัยมีการยอมรับตามผู้บังคับบัญชา ตามแหล่งของอำนาจใจหรือตามมูลฐานอำนาจใดบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้บังคับบัญชาระดับพื้นฐานของหน่วยงานมหาวิทยาลัยอื่นได้แก่ ภาควิชาต่าง ๆ และหน่วยงานที่เทียบเท่าภาควิชา ทั้งนี้ เพราะหน่วยงานระดับนี้เป็นหน่วยงานหลักที่สำคัญที่จะนำนโยบายของมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติให้เป็นจริงตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย หัวหน้าภาควิชาและหน่วยงานที่เทียบเท่าจึงเป็นผู้บริหารระดับพื้นฐานที่มีบทบาทโดยตรงและใกล้เคียงกับคณาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมากที่สุด อำนาจจากการยอมรับเป็นอำนาจที่จำเป็นต่อความมั่นคงของผู้บังคับบัญชา ฉะนั้นถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้บังคับบัญชาจะยอม เชื่อฟังและปฏิบัติตามตน โดยปราศจากการต่อต้านเพราะเหตุผลใด ก็ยอมจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้โดยราบรื่น ซึ่งเป็น เหตุผลสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัย เลือกลงศึกษา เรื่องนี้



5. นอกจากนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยประกอบด้วยคณะและภาควิชาต่างๆ ซึ่งมีกลุ่มบุคคล กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มความสนใจ ที่ปฏิบัติงานประจำแตกต่างกันไปตามสาขาวิชา และต่างก็ศึกษาค้นคว้าและวิจัยสิ่งซึ่งในสาขาวิชาอันนำไปสู่ความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชา (Specialization) (Blau 1973: 190) พื้นฐานลักษณะดังกล่าวทำให้แต่ละกลุ่มสาขาวิชา มีพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relations) บทบาท (Role) ปทัสถาน (Norm) คุณค่านิยม (Value) และความรู้สึกที่เป็นบรรทัดฐานระหว่างกัน เป็นเอกลักษณ์ (Identity) แตกต่างจากกลุ่มบุคคลกลุ่มอื่น ๆ (ไพบูลย์ ช่างเรือน และคณะ 2521: 79) เช่น อาจารย์กลุ่มสาขาวิชาทางคานส์คมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ มีลักษณะ "เสรีนิยม" (Liberalism) ในขณะที่กลุ่มบริหารธุรกิจหรือเกษตรศาสตร์ มีลักษณะ "อนุรักษนิยม" (Conservatism) (Ladd and Lipset 1975: 59-61) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการยอมรับตามมูลฐานอำนาจของกลุ่มบุคลากรสาขาวิชาต่าง ๆ ด้วย

### สมมติฐานของการวิจัย

จากแนวเหตุผลและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาตั้งเป็นสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ ดังนี้

1. บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในสายงานต่างกัน จะยอมรับตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่อยู่ในสาขาวิชาต่างกัน จะยอมรับตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานขนาดต่างกัน จะยอมรับตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีคุณวุฒิต่างกัน จะยอมรับตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นระยะเวลาต่างกัน จะยอมรับตามมูลฐานอำนาจแตกต่างกัน
6. มูลฐานอำนาจประเภทต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ต่อความพอใจในการทำงานของบุคลากรแต่ละสายงานและโดยส่วนรวม

### ขอบเขตของการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ อาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่นที่อยู่ปฏิบัติงานที่ในภาคพื้น ปีการศึกษา 2526

2. แบบสอบถามมูลฐานอำนาจที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งมูลฐานอำนาจเป็น 5 ประเภท เท่านั้น ตามทฤษฎีของเฟรนช์และเรเวน (French and Raven) คือ

1. อำนาจการให้คุณ
2. อำนาจการบังคับ
3. อำนาจอันชอบธรรม
4. อำนาจอ้างอิง
5. อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ

3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความพอใจในการทำงานของบุคลากรใน 5 องค์ประกอบเท่านั้น คือ

1. ความพอใจลักษณะงาน
2. ความพอใจผู้บังคับบัญชา
3. ความพอใจเพื่อนร่วมงาน
4. ความพอใจรายได้และผลประโยชน์อื่น ๆ จากมหาวิทยาลัย
5. ความพอใจการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง

### ข้อตกลงเบื้องต้น

การวิจัยนี้ถือว่า การขอมติมูลฐานอำนาจผู้บังคับบัญชิตามทฤษฎีของเฟรนช์และเรเวน (French and Raven) สามารถวัดได้จากการกระทำและความคิดเห็นของบุคคล โดยใช้วิธีการถามผู้ยอมตามอำนาจถึงเหตุที่เขายอมตามอำนาจนั้น

### ความจำกัดของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้อาจจะเกิดความคลาดเคลื่อนได้ เนื่องจากสาเหตุดังนี้

1. ความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการใช้แบบสอบถาม คือ ผู้ตอบอาจจะตอบไม่ตรงตามความเป็นจริง เพราะจะคำนึงถึงผลได้ผลเสียของการตอบด้วย

2. ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามนั้น ผู้ตอบอาจจะนึกถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ ทำให้คำตอบที่ได้รับอาจจะ เป็นความคิดเห็นของผู้ตอบต่อบุคคลนั้น

### ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ เป็นขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในภาคต้น ปีการศึกษา 2526
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแยกประเภท (Stratified Random Sampling) จากบุคลากร สายงาน ก. บุคลากรสายงาน ข. และบุคลากรสายงาน ค. สายงานละ 60 เปอร์เซ็นต์ แล้วสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามรายชื่อบุคลากรในแต่ละสายงาน .
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้เครื่องมือหลัก 3 ประการ คือ
  - 3.1 วรรณคดีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Literature) ได้แก่ ตำรา บทความ เอกสารอ้างอิง เป็นต้น
  - 3.2 เอกสารข้อมูลเฉพาะ (Hard Data) ได้แก่ สารสนเทศ รายงานประจำปี สถิติ ระเบียบข้อบังคับ คำสั่งอธิการบดี เป็นต้น
  - 3.3 แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามการยอมรับตามมูลฐานอำนาจผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาทฤษฎีของ เฟรนซ์และเรเวน เป็นหลักในการคัดแปลงแบบวัดมูลฐานอำนาจการนิเทศของนักวิชาการของ สุชาติ กรเพชรปาดิ ทั้งนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
    - ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เช่น วุฒิ สายงาน สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน
    - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการยอมรับตามอำนาจ ประกอบด้วย ข้อความ 50 ข้อความ ที่แสดงถึงมูลฐานอำนาจ 5 ประเภท คือ อำนาจการให้คุณ อำนาจการบังคับ อำนาจอันชอบธรรม อำนาจอ้างอิง และอำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ ประเภทละ 10 ข้อความ สุ่มเรียงสลับกัน ให้ตอบเลือกประเมินค่าเป็น 4 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ข้อความสั้น ๆ เกี่ยวกับงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รายได้และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย และการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกเป็น 3 ระดับ คือ ใช่หรือสอดคล้องกับความรู้สึก ไม่ใช่หรือไม่สอดคล้องกับความรู้สึก และไม่แน่ใจหรือตัดสินใจไม่ได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ กลุ่มตัวอย่างประชากร คอบและ เก็บคืนด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยวิธีการทาง สถิติต่าง ๆ คือ หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) ถ้ามีนัยสำคัญ ทางสถิติ จะทดสอบรายคู่ต่อไปด้วยวิธีของนิวแมน คูลส์ (Newman Kuels) และวิเคราะห์ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

6. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยในรูปแบบของ ตาราง แผนภูมิ และบรรยายความ

### ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย

อำนาจ หมายถึง อิทธิพลหรือความสามารถของบุคคลที่ทำให้บุคคลอื่น เปลี่ยนแปลง พฤติกรรม ทักษะคติ ค่านิยม ความคิดเห็น ความต้องการ หรือจุดมุ่งหมายไปในทิศทางที่เขาต้องการ การยอมตามอำนาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชา โดยการรับรู้ตามมาตรฐานอำนาจ

มาตรฐานอำนาจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อำนาจกับผู้ยอมรับอำนาจ ซึ่งเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดอำนาจขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. อำนาจการให้ดูหมิ่น หมายถึง การที่บุคคลยอม เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้ที่ เขาเชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้น สามารถจะให้สิ่งตอบแทน เช่น เงิน สิ่งของ ความสุขใจ ความชื่นชมยินดี ฯลฯ แก่เขาได้
2. อำนาจจากการบังคับ หมายถึง การที่บุคคล เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะถ้าเขาไม่เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามบุคคลนั้น สามารถจะให้โทษ เช่น การตัดเงิน เดือน การกลั่นแกล้งแก่เขาได้
3. อำนาจอันชอบธรรม หมายถึง การที่บุคคลยอม เชื่อฟัง และ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะผู้นั้นมีค่านิยมว่าบุคคล ที่เขา เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้น มีสิทธิอันชอบธรรม ตามกฎหมาย ตามวัฒนธรรมและตามโครงสร้างทาง สังคมที่จะมีอิทธิพลเหนือเขาได้ เช่น เป็นผู้บังคับบัญชา ตามกฎหมาย เป็นผู้มีอาวุโส เป็นบุคคลที่สังคมยอมรับ เป็นผู้ที่ได้รับการ เลือกตั้งหรือแต่งตั้งให้ เป็นผู้ว่า ฯลฯ เป็นต้น
4. อำนาจอ้างอิง หมายถึง การที่บุคคลยอม เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขา เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นพวกเดียวกับหรือเหมือนกัน กับ เขา หรือ เป็นบุคคลที่ เขามีความประทับใจ ปรารถนาที่จะ เป็นพวกเดียวกันหรือเหมือนกัน เช่น เป็นญาติ พี่น้อง เป็นเพื่อนสนิท เป็นคนที่สังกัดสถาบัน เดียวกัน มีทัศนคติ เหมือนกัน ฯลฯ
5. อำนาจความเป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง การที่บุคคล เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามผู้อื่น เพราะบุคคลที่เขา เชื่อฟังและ/หรือปฏิบัติตามนั้น เป็นผู้ที่มีกสามรู้ ความ สามารถมีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมากในเรื่องใด

เรื่องหนึ่งและ เขายอมรับนับถือในความรู้ ความ  
สามารถของบุคคลนั้น

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าหน่วยงานที่เทียบเท่า  
ภาควิชา

บุคลากร หมายถึง บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย  
ตามกฎหมายฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ออกตามความ  
ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน  
มหาวิทยาลัย พ.ศ.2507 ข้อที่ 11

บุคลากรสายงานก.คือ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่สอน  
วิจัยและให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์  
รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์  
(ยกเว้นฝ่ายบริหาร อันได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี  
คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา)

บุคลากรสายงานข.คือ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่ให้  
บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงาน  
บรรณารักษ์ ไลบรารีศึกษา แพทย์ พยาบาล วิจัย  
เป็นต้น (ยกเว้นฝ่ายบริหาร อันได้แก่ ผู้อำนวยการ  
สำนักหรือสถาบัน ผู้อำนวยการ รองหัวหน้ากอง หัว  
หน้างาน)

บุคลากรสายงานค.คือ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีหน้าที่  
เกี่ยวกับงานบริการและธุรการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่  
ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นิติกร เป็นต้น  
(ยกเว้น ฝ่ายบริหาร อันได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก  
หรือสถาบัน ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้า  
งาน)

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ หมายถึง คณะแพทยศาสตร์ โภชนศาสตร์  
เทคนิคการแพทย์ ทันตแพทยศาสตร์ สาธารณสุข  
ศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ และคณะสัตวแพทยศาสตร์

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หมายถึง คณะวิทยาศาสตร์  
วิศวกรรมศาสตร์ และ เกษตรศาสตร์

สาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หมายถึง คณะศึกษาศาสตร์ และ  
คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

หน่วยงานขนาดเล็ก หมายถึง หน่วยงานที่มีบุคลากรตั้งแต่ 2-12 คน

หน่วยงานขนาดกลาง หมายถึง หน่วยงานที่มีบุคลากรตั้งแต่ 13-20 คน

หน่วยงานขนาดใหญ่ หมายถึง หน่วยงานที่มีบุคลากรตั้งแต่ 21-75 คน

หน่วยงานขนาดใหญ่มาก หมายถึง หน่วยงานที่มีบุคลากรจำนวนตั้งแต่ 76 คน  
ขึ้นไป อันได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผู้วิจัยหวังว่าผลงานวิจัยนี้คงจะเป็นประโยชน์ได้ในลักษณะ

1. ให้ผู้บริหาร อาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายได้ทราบถึงธรรมชาติ  
และสาเหตุส่วนหนึ่งของปัญหาการบริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะหน่วยงานระดับภาค  
วิชาและเทียบเท่า

2. เสนอแนะทางในการประยุกต์ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการบริหารงาน  
ภาควิชาและหน่วยงาน เทียบเท่าภาควิชา ให้สอดคล้องกับสภาพบุคลากร ลักษณะหน่วยงาน  
และสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไป

สิ่งทั้งหมดนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของภาควิชา  
และหน่วยงาน เทียบเท่าภาควิชา ในมหาวิทยาลัยในฐานะที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำทางวิชา  
การต่าง ๆ และให้ค้ำค้ำกับการลงทุนของประเทศ ถ้าการพัฒนาและปรับปรุงระบอบประ  
ชิปไทย เริ่มที่ระบบสภาตำบลและหมู่บ้าน เป็นพื้นฐาน ระบบการบริหารภาควิชาและหน่วยงาน

เทียบ เท้าภาควิชาก็คือ รากฐานการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานมหาวิทยาลัย เช่น  
เดียวกัน

### ลำดับขั้นตอนในรายงานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งลำดับขั้นตอนในรายงานการวิจัยออกเป็น 5 บท

บทที่ 1 ประกอบด้วยความเป็นมาของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย  
แนวเหตุผล ทฤษฎีหรือสมมติฐาน สมมติฐานของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อตกลง  
เบื้องต้น ความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ประโยชน์  
ที่คาดว่าจะได้จากการวิจัยและลำดับขั้นตอนในรายงานการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ความหมายของ  
อำนาจ ทฤษฎีเกี่ยวกับอำนาจในองค์กร การศึกษาเกี่ยวกับอำนาจในมหาวิทยาลัย  
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างประชากร เครื่องมือที่ใช้  
ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล  
และ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก เสนอรายละเอียดของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

รายละเอียดการคำนวณ

การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัย

ประวัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น