

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ



ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาโครงสร้างของระบบบริหารภายในของวิทยาลัยครูในภาคใต้ ศึกษา  
งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้ทั้ง 5 ประเภทคือ งานด้านวิชาการ  
งานด้านบุคลากร งานด้านกิจการนักศึกษา งานด้านธุรการ การเงิน และงานด้าน  
ความสัมพันธ์กับชุมชน แล้วเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร กับนักวิชาการในการ  
บริหารงานทั้ง 5 ประเภท พร้อมทั้งศึกษาปัญหาต่างๆในการบริหารงานการศึกษาทั้ง  
5 ประเภทในวิทยาลัยครูภาคใต้ เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะปรับปรุงแก้ไขโครงสร้าง  
ระบบบริหาร และการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทให้เหมาะสมกับสภาพของวิทยา  
ลัยครูที่จะขยายตัวถึงการสอนในระดับปริญญา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยประชากร 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหาร  
จำนวน 35 คน กลุ่มนักวิชาการจำนวน 200 คนจากวิทยาลัยครูในภาคใต้ทั้ง 4 แห่ง  
คือวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูสงขลา และวิทยาลัยครู  
ยะลา รวมทั้งสิ้นจำนวน 235 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาค้นคว้าจากข้อเขียน เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
ของ และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของ การสังเกต แล้วมาสร้างแบบสอบถามเพื่อหา  
ข้อมูลที่แท้จริง ดังมีรายละเอียดดังนี้

1. เอกสารที่ใช้ประกอบการศึกษาวิจัย ได้จากเอกสารจากหน่วยราชการใน

กระทรวงศึกษาธิการ หอสมุดคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หอสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร หอสมุดคุรุสภา และหนังสือคู่มือของวิทยาลัยครูในภาคใต้

2. ข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ส่งไปให้กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มนักวิชาการ โดยมีเนื้อหาในแบบสอบถาม 5 ด้านตามลักษณะการบริหารการศึกษา ทั้ง 5 ประเภท คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานบริหารกิจการนักศึกษา งานบริหารธุรการ การเงิน และงานบริหารงานสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งแบบสอบถามแต่ละฉบับมีข้อสอบถามจำนวน 50 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตการบริหารของแต่ละวิทยาลัยที่ผู้วิจัยไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำมาประกอบการแปลข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องคำนวณช่วยในการ บวก ลบ คูณหาร การหาการร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( Mean ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation ) ในรายชื่อของแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา และหา ที - เทส (t - test) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับนักวิชาการ ในงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทที่วิทยาลัยครูในภาคใต้ปฏิบัติ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้  
1. โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้ มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือมีผู้อำนวยการวิทยาลัยครูเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในวิทยาลัย และแบ่งหน่วยงานรับผิดชอบออกเป็นฝ่ายต่างๆ ซึ่งแต่ละวิทยาลัยแบ่งฝ่ายออกไม่เท่ากันตามแต่การจัดสายงานภายในของแต่ละวิทยาลัย แต่อย่างน้อยประกอบด้วย 3 ฝ่ายคือ ฝ่าย

บุคลากร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปกครองและกิจการนักศึกษา มีรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายทำหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายตามที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะโครงสร้างการบริหารงานยึดแบบการจัดองค์การแบบสายบังคับบัญชา (Hierarchy) มีโครงสร้างเป็นสายการบังคับบัญชาสายเดียว (The Line form of structure) บางวิทยาลัยจัดให้มีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยทำหน้าที่ให้คำปรึกษาต่อผู้อำนวยการ (staff) แต่ไม่มีอำนาจในการสั่งการและบังคับบัญชา

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 66.0 เพศหญิงร้อยละ 34.0 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปีคิดเป็นร้อยละ 42.85 นักวิชาการส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 63.5 อายุราชการของผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 16 - 20 ปีและ 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.86 เท่ากัน ส่วนนักวิชาการมีอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.0 ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งของผู้บริหารอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 82.85 ประสบการณ์ในตำแหน่งนักวิชาการอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปีคิดเป็นร้อยละ 63.0 วุฒิต่างการศึกษาของผู้บริหารและนักวิชาการส่วนใหญ่มีวุฒิตระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.78

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ปรากฏว่า

3.1 ผู้บริหารเห็นว่าวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงินมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่งานด้านกิจการนักศึกษา ด้านวิชาการด้านบุคลากร และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ

3.2 นักวิชาการเห็นว่าวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงินมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่งานด้านกิจการนักศึกษา ด้านวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน และด้านบุคลากรตามลำดับ

เมื่อเฉลี่ยความเห็นของทั้งสองกลุ่ม ปรากฏว่างานที่ผู้บริหารวิทยาลัยได้ให้

ความสนใจและปฏิบัติมากที่สุดได้แก่งานด้านธุรการ การเงิน รองลงมาได้แก่งานด้าน  
 กิจกรรมนักศึกษา งานวิชาการ งานบุคลากร และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ  
 แต่เมื่อพิจารณาจากงานทั้ง 17 หมวดของงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทพบว่า  
 ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานหมวดการประเมินผลเป็นอันดับสูงสุด และที่ปฏิบัติน้อยที่สุดได้  
 แก่งานหมวดการให้พินิจจากงานของบุคลากร และนักวิชาการเห็นว่างานที่ผู้บริหารได้  
 ปฏิบัติมากที่สุดได้แก่งานหมวดการประเมินผล และที่ปฏิบัติน้อยที่สุดได้แก่งานหมวดการ  
 ให้พินิจจากงานของบุคลากร ซึ่งความเห็นของทั้งสองกลุ่มตรงกัน

4. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับนักวิชาการ เกี่ยวกับการ  
 บริหารงานการศึกษาทั้ง 5 ประเภท พบว่า การบริหารงานวิชาการ งานกิจกรรมนักศึกษา  
 และงานสัมพันธ์กับชุมชน ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 ส่วนการบริหารงานด้านธุรการ  
 การเงิน และการบริหารงานบุคคล ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ ผลที่ได้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้บริหารและนักวิชาการ เกี่ยวกับงานบริหาร  
 การศึกษาทั้ง 5 ประเภทของวิทยาลัยมีลักษณะคล้ายกันคือด้านวิชาการ เสนอแนะให้สนับสนุน  
 การวิจัยค้นคว้าและการผลิตตำรา ตลอดจนปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพ  
 ของท้องถิ่นและให้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรให้มากขึ้น ด้านงานบริหารบุคลากร  
 ให้ให้คนให้เหมาะสมกับงานและความสามารถ ให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการสนับสนุน  
 ให้เข้ารับการอบรม สัมมนา และศึกษาคือให้มากขึ้น และให้วิทยาลัยมีบทบาทในการสรร  
 หา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร เพื่อจะได้คนที่เหมาะสมกับงานและตรงตามความต้องการของ  
 วิทยาลัยอย่างแท้จริง ด้านกิจกรรมนักศึกษา เน้นให้มีการเข้มงวดกวดขันเกี่ยวกับระ  
 เบียบความประพฤติของนักศึกษา และให้ครูอาจารย์ร่วมมือในการจัดกิจกรรมนักศึกษา  
 โดยช่วยชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรม  
 ด้านธุรการ การเงินให้ปรับปรุงแก้ไขระเบียบธุรการ การเงินให้เกิดความคล่องตัวมาก

ขึ้น ควรแยกบุคลากรทางธุรการ และทางวิชาการออกให้ชัดเจน ให้บริการอำนวยความสะดวกทางด้านธุรการ การเงินให้รวดเร็วยิ่งขึ้น ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ควรสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากขึ้น โดยให้วิทยาลัยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการให้บริการแก่ชุมชน และมีการประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาคู่มือโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้ พบว่า เป็นแบบยึดสายการบังคับบัญชา มีผู้อำนวยการวิทยาลัยเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และมีการแบ่งสายงานแบบสายการบังคับบัญชาสายเดียว คือแบ่งเป็นฝ่ายต่างๆ และแผนก ฝ่ายและแผนกต่างๆไม่มีการประสานกันแต่ละฝ่ายก็รับผิดชอบเฉพาะภายในฝ่ายของตนและขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการผู้เดียว การจัดแบ่งโครงสร้างเช่นนี้เป็นการบริหารงานโดยคนๆเดียว ซึ่งก่อให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย และทำให้งานล่าช้า ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ บุคลากรที่รับผิดชอบในแต่ละฝ่ายรวมทั้งผู้อำนวยการเป็นผู้ที่รอบรู้ทุกอย่างทั้งด้านวิชาการ ธุรการ การเงิน การปกครองและการประสานงานภายในฝ่าย การบริหารงานอาศัยความสามารถของตนเองเป็นหลัก เพราะการแบ่งสายงานทำให้แต่ละฝ่ายไม่ได้รับความร่วมมือช่วยเหลือจากสายงานอื่น ทำให้เกิดการซ้ำซ้อนและขัดแย้งกันในการบริหารงาน และโครงสร้างของระบบการบริหารของวิทยาลัยครูในภาคใต้ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับหัวหน้าสถานศึกษาแต่ละแห่งจะการจัดระบบบริหารภายในของแต่ละแห่ง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทำให้กระทบกระเทือนต่อโครงสร้างของการบริหารและขวัญของบุคลากรในหน่วยงานเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

2. จากข้อมูลส่วนตัวที่สำรวจ พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุระหว่าง 41 - 50 ปีและมีอายุราชการระหว่าง 16 - 25 ปี ซึ่งเป็นข้อที่น่าสังเกตคือว่าผู้บริหารของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ได้เลื่อนตำแหน่งขึ้นเนื่องจาก



มีประสบการณ์ทำงานมานานและใช้ประสบการณ์ที่ได้รับมาบริหาร การศึกษาของวิทยาลัย ถ้าหากผู้บริหารได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารก็จะเป็นประโยชน์ แก่การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยมากขึ้น

สำหรับนักวิชาการนั้นพบว่าส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีอายุ ราชการระหว่าง 1 - 5 ปี ซึ่งยังเป็นระยะที่ยังมีความกระตือรือร้นและมีความคิดสร้างสรรค์อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารของวิทยาลัย ถ้าได้ใช้กลุ่มพลังเหล่านี้ ให้เกิดประโยชน์โดยที่ผู้บริหารซึ่งมีประสบการณ์มากอยู่แล้วคอยให้คำแนะนำปรึกษา ก็จะทำให้เกิดประโยชน์กับวิทยาลัยได้มาก

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหาร การศึกษาทั้ง 5 ประเภทของวิทยาลัยครูในภาคใต้พบว่า

3.1 งานคานาวิชาการ ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการมีความเห็นตรงกันว่าวิทยาลัย ได้ให้ความสนใจและปฏิบัติงานทางคานานี้จัดเป็นอันดับ 3 ของงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ผลที่ได้ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีที่ สมิตและคณะ<sup>1</sup> ได้ให้ความสนใจไว้ว่า งานคานาวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นอันดับหนึ่งของโรงเรียนที่ผู้บริหาร จะต้องปฏิบัติถึงร้อยละ 40 ของงานทั้งหมด และไอแซกเซน<sup>2</sup> ก็ได้ให้ความสนใจไว้ว่า งานวิชาการ เป็นหัวใจสำคัญของงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยส่วนงานอื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานปกครอง เป็นงานสนับสนุนที่จะช่วยให้งานวิชาการบรรลุตามเป้าหมาย และในฐานะที่วิทยาลัยครู เป็นสถาบันทางการศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตครูที่จะออกไปสอนเด็ก และเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่จะเป็นศูนย์กลางและผู้นำทางวิชาการ ของท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจ เกี่ยวกับงานคานาวิชาการ ของสถานศึกษาให้ มากเพื่อจะได้ผลิตครูที่มีคุณภาพออกไป เพราะงานทางวิชาการ นี้ถือเป็นหน้าที่สำคัญของ ผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติ สนใจและให้ความสนใจสนับสนุนตลอดจนต้องติดตามและประเมินผลโดยตรงอยู่แล้ว ซึ่งโดยสรุปแล้วหน้าที่ของผู้บริหารที่มีต่องานวิชาการ มีหน้าที่โดยทั่วไปคือ

<sup>1</sup>Edward W. Smith , " op. cit ." p. 170.

<sup>2</sup>H.L. Isaksen , " op. cit." , p- 502.

1. กำหนดนโยบายและวางโครงการปฏิบัติงานด้านวิชาการและประสานงานทางวิชาการ
2. กำหนดบุคลากรในการสอนให้เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ
3. สนับสนุนช่วยเหลือและจัดบริการทางด้านการศึกษารวมถึงนักศึกษา เช่น อุปกรณ์ หนังสือ ห้องสมุด
4. ควบคุมดูแลและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัยและสอดคล้องกับหลักสูตร
5. ติดตามผลงานและประเมินผลงานทางวิชาการ
6. สนับสนุนให้มีการวิจัยค้นคว้า นวัตกรรม และศึกษายอบรมทางวิชาการ

3.2 งานบริหารคานบุคลากร ผู้บริหารมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติงานคานนี้อยู่ในอันดับ 4 ส่วนนักศึกษามีความเห็นว่าวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานคานบุคลากรอยู่ในอันดับ 5 ของงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับคานนี้อย่างมาก โดยหลักการบริหารแล้วถือว่าการบริหารบุคลากรเป็นหัวใจของการบริหารที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสามารถบำรุงขวัญและกำลังใจตลอดจนสามารถที่จะใจคนให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากที่สุด ซึ่งการที่วิทยาลัยได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับงานคานบุคลากรน้อยจากนี้ หน้าที่พบมีสาเหตุเนื่องมาจากวิทยาลัยมีบทบาทเกี่ยวกับเรื่องบุคลากรน้อยมาก นับตั้งแต่การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและการให้ทุนจากงาน จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้วิทยาลัยและผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับงานคานนี้อยู่ เพราะบทบาทและอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานคานนี้อยู่ที่ส่วนกลาง ส่วนในความเห็นของนักศึกษานั้น เห็นว่างานบริหารคานบุคลากร เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสนใจและปฏิบัติ แต่ที่วิทยาลัยกลับให้ความสนใจและปฏิบัติงานคานนี้อยู่ ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขโดยด่วนเพื่อให้บุคลากรในวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 งานบริหารคานักกิจการนักศึกษา ผู้บริหารมีความเห็นว่าวิทยาลัยไคปฏิบัติ  
 ปฏิบัติงานคานักกิจการนักศึกษาเป็นอันดับที่ 2 ซึ่งตรงกับความเห็นของนักวิชาการ โดยที่  
 ผู้บริหารเห็นว่าไคปฏิบัติงานคานักนี้มาก ( $\bar{X} = 2.87$ ) และนักวิชาการก็เห็นว่าผู้  
 บริหารไคปฏิบัติงานคานักนี้ค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 2.63$ ) ซึ่งนับเป็นการถูกต้องที่ผู้บริ  
 หารต้องสนใจงานคานักนี้มาก เพราะในสภาพปัจจุบันบทบาทของนักศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรม  
 ต่างๆมีมาก จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารวิทยาลัยต้องสนใจให้ความช่วยเหลือแนะนำและสนับสนุน  
 สนุกกิจกรรมของนักศึกษามากขึ้น มิฉะนั้นอาจจะเกิดช่องว่างระหว่างวิทยาลัยกับนักศึกษ  
 ษาไค และหลังจากวันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นต้นมาจะพบว่าความไม่เข้าใจและ  
 ช่องว่างระหว่างวิทยาลัยกับนักศึกษามีมากขึ้นเรื่อยๆและนักศึกษามีบทบาทในกิจกรรม  
 ต่างๆมากขึ้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยาลัยและผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ  
 และแนะนำเพื่อจะขจัดช่องว่างและแนะแนวทางที่ถูกต้องในการกระทำกิจกรรมต่าง  
 แก่นักศึกษา นอกจากนั้นยังต้องควบคุมดูแลให้นักศึกษาระทำกิจกรรมโดยไม่ขัดต่อระ  
 เบียบและคอยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้น จึงนับว่าจำเป็นที่วิทยาลัยและผู้บริหาร  
 จะต้องให้ความสนใจเกี่ยวกับงานคานักนี้มากขึ้น

3.4 งานบริหารธุรการ การเงิน ทั้งกลุ่มผู้บริหารและนักวิชาการมีความเห็น  
 ตรงกันว่าวิทยาลัยไคปฏิบัติงานและให้ความสนใจเกี่ยวกับงานคานักนี้เป็นอันดับหนึ่ง  
 ( $\bar{X} = 3.10$ ), ( $\bar{X} = 2.79$ ) การที่ผู้บริหารไคสนใจงานคานักนี้อาจจะเป็น  
 เพราะงานธุรการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎเกณฑ์ที่ผู้บริหารจะต้องทำและหลีกเลี่ยง  
 ไม่ได้เพราะเป็นความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารจึงทำให้ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ  
 สนใจงานคานักนี้มาก เพราะถ้าเกิดการผิดพลาดจะทำให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ  
 การและมีความผิดทางกฎหมาย และอีกประการเนื่องจากยังขาดบุคลากรทางคานักนี้  
 โดยเฉพาะต้องใช้อาจารย์ทางวิชาการซึ่งไม่มีความชำนาญทางคานักธุรการ การเงิน  
 โดยตรงมาทำหน้าที่ผู้บริหาร จึงจำเป็นที่จะต้องสนใจและดูแลเป็นพิเศษและนอกจากนั้น  
 ผู้บริหารอาจจะเห็นงานธุรการ การเงินเป็นงานที่ช่วยสนับสนุนงานคานักอื่นให้บรรลุ



เป้าหมายจึงได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากงานธุรการ การเงิน เป็นงานที่มีระเบียบบังคับอยู่แล้ว ถ้าบุคลากรมีความเข้าใจดีขึ้นผู้บริหารก็ไม่จำเป็นต้องจะลงใจให้ความสนใจงานด้านนี้มากนักควรหันมาสนใจงานด้านอื่นให้มากขึ้น

3.5 งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเห็นว่างานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนวิทยาลัยได้ให้ความสนใจและปฏิบัติน้อยเป็นอันดับที่ 5 ( $\bar{X} = 2.43$ ) ส่วนนักวิชาการเห็นว่าวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานด้านนี้เป็นอันดับที่ 4 ( $\bar{X} = 2.23$ ) เมื่อเฉลี่ยความเห็นของทั้งสองกลุ่มพบว่า วิทยาลัยได้ปฏิบัติงานด้านนี้น้อยเป็นอันดับที่ 5 ( $\bar{X} = 2.33$ ) การที่ความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัยกับชุมชนมีน้อยอาจจะเป็นเพราะว่าวิทยาลัยเป็นสถานที่ราชการการปฏิบัติงานต่างๆเป็นระเบียบแบบทางราชการที่ประชาชนทั่วไปอาจจะไม่เข้าใจและไม่กล้าที่จะเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมของวิทยาลัย ตลอดจนสภาพของสังคมในวิทยาลัยเป็นสังคมที่กลุ่มบุคคลมาจากหลายแห่งมีไขคนไม่ท้องถิ่น และหน้าที่ของบุคลากรมีมากจนไม่มีเวลาที่จะพบปะและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้เพียงพอ ประกอบกับโครงสร้างระบบบริหารของวิทยาลัยไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนรวมในการวางนโยบายของวิทยาลัย เพราะอำนาจหน้าที่อยู่ที่ผู้อำนวยการเพียงผู้เดียว ในฐานะที่วิทยาลัยครูเป็นวิทยาลัยในท้องถิ่นและมีฐานะเป็นของท้องถิ่นทั้งในคานาวิชาการและอื่นๆจึงจำเป็นที่จะต้องสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนให้มากกว่าเดิม

4. การศึกษาความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้านของวิทยาลัยครูในภาคใต้ ผลการวิจัยปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ ได้มีความเห็นว่าวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานด้านธุรการ การเงินเป็นอันดับหนึ่งเหมือนกัน ส่วนงานที่รองลงมาในความเห็นของผู้บริหารได้แก่งานบริหารกิจการนักศึกษา งานวิชาการ งานบุคลากร และงานสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ ส่วนงานที่รองลงมาในความเห็นของนักวิชาการได้แก่งานกิจการนักศึกษา งานวิชาการ งานสัมพันธ์กับชุมชน และงานบุคลากรตามลำดับ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตได้ว่าทั้งผู้บริหารและนักวิชาการมีความเห็นตรง

กันว่าวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานคานชุกรการ การเงินมากเป็นอันดับหนึ่ง ส่วนงานวิชาการ เป็นอันดับ 3 ซึ่งตรงกับความเห็นของภิญโญ สารธร<sup>1</sup> ที่ไต่ถามว่าผู้บริหารหรือ ครูใหญ่ส่วนมากมักใช้เวลาในการปฏิบัติงานคานชุกรการมากกว่างานวิชาการหรืองาน คานอื่นๆ ทั้งๆที่วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของโรงเรียนคือการศึกษาและ ผลการวิจัยครั้งนี้ก็ไม่เป็นไปตามความเห็นของ สมิต และคณะและไอแซกเซ็นที่มีความ เห็นว่างานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญอันดับหนึ่งสำหรับผู้บริหารของปฏิบัติ ซึ่งทั้งนี้อาจจะเป็น เพราะความแตกต่างกันในเรื่องระเบียบการปฏิบัติและความรับผิดชอบต่อความผิด พลาดที่เกิดขึ้นในงานที่จะต่องยึดถือปฏิบัติ จึงทำให้ผู้บริหารสนใจปฏิบัติงานคานชุกรการ มากกว่างานคานวิชาการและงานอื่นๆ

5. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับนักวิชาการเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท พบว่าผู้บริหารและนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันในการบริหารงานวิชาการ งานกิจการนักศึกษา งานความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 ส่วนงานที่ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นไม่สอดคล้องกันคืองานบริหารบุคลากร และงานบริหารชุกรการ การเงิน โดยที่ผู้บริหารได้ ปฏิบัติงานคานชุกรการ การเงินตามระเบียบที่วางไว้อย่างรัดกุมเพื่อมิให้เกิดความ ผิดพลาดขึ้นได้ แต่ในขณะที่เดียวกันนักวิชาการ เห็นว่าผู้บริหาร เข้มงวดสนใจงานชุกรการ การเงินตามระเบียบมากเกินไปจนทำให้การปฏิบัติงานลาซาและไม่อำนวยความสะดวกเท่าที่ควร ส่วนงานบริหารบุคคลนั้นผู้บริหารเห็นว่าได้ให้ความสนใจงานคานนี้ ในระดับปานกลางทั้งนี้เนื่องจากอำนาจของผู้บริหาร เกี่ยวกับงานคานบุคลากรมีน้อย อำนาจส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับส่วนกลาง จึงทำให้ผู้บริหารไม่สามารถที่จะบริหารงานบุคคล ได้เต็มที่ แต่ในความเห็นของนักวิชาการ เห็นว่าผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน และเอาใจใส่ต่อบุคลากรในหน่วยงานให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อเป็นการช่วยบำรุง

<sup>1</sup>ภิญโญ สารธร, หลักบริหารการศึกษา (พระนคร: วัฒนาพานิช, 2516),

ขวัญของบุคลากร เพราะในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันผู้บริหารให้ความสำคัญและเอาใจใส่  
 ต่องานบริหารบุคคลค่อนข้างน้อย จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ  
 ไม่สอดคล้องกันในเรื่องงานธุรการ การเงิน และงานบริหารบุคลากร ผลที่ได้จึงไม่  
 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 ที่ว่าความคิดเห็นของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน

ขอเสนอแนะ

1. โครงสร้างของระบบบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้ควรจะเป็น  
 เป็นรูปแบบเดียวกันทุกวิทยาลัยครู และมีการยอมรับตามกฎหมายไม่ควรตั้งกันเอง  
 ตามลักษณะการบริหารภายในของแต่ละวิทยาลัยจึงขอเสนอแนะการจัดโครงสร้างระบบ  
 บริหารแบบหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา ( The Line and Staff  
 form of Structure ) โดยอาศัยหลักทางทฤษฎีการจัดองค์การและ  
 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 เป็นพื้นฐานเพื่อให้สอดคล้องกับพระ  
 ราชบัญญัติวิทยาลัยครู และช่วยให้การประสานงานกันดีขึ้นพร้อมทั้งช่วยแบ่งเบาภาระ  
 ของผู้บริหารและกระจายอำนาจในการบริหารให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ( ดังแผน  
 ภูมิที่ 3 ) โดยสรุปได้ดังนี้

1.1. การบริหาร มีอธิการวิทยาลัยเป็นหัวหน้าสถานศึกษารับผิดชอบการ  
 บริหารงานของวิทยาลัย และมีคณะกรรมการวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย  
 ควบคุมการบริหารงาน พิจารณาและอนุมัติเกี่ยวกับงบประมาณของวิทยาลัยพร้อมทั้ง  
 ให้คำปรึกษาแก่อธิการในด้านต่างๆ

1.2. การจัดสายการบังคับบัญชา มีอธิการ เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและมีรอง  
 อธิการฝ่ายต่างๆ 4 ฝ่ายคือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา และฝ่าย  
 วางแผนพัฒนา ซึ่งตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 กำหนดการวาง  
 แผนพัฒนาเป็นแผนหนึ่งในสำนักงานอธิการ ทำหน้าที่ติดตามรวบรวมแผนของฝ่ายต่างๆ  
 ซึ่งลักษณะงานที่กำหนดนี้ทำให้การวางแผนงานของฝ่ายต่างๆในวิทยาลัยไม่ประสานสัมพันธ์

พันธุกัน เพราะแผนงานจะวางมาจากหลายฝ่ายต่างฝ่ายต่างก็วางแผนกันเองทำให้ขาดเอกภาพในการบริหารซึ่งการวางแผนที่ดีและประสานกันถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การบริหารบรรลุตามเป้าหมายได้ จึงเสนอให้ตั้งแผนกวางแผนพัฒนาขึ้นมาเป็นฝ่าย เพื่อทำหน้าที่ในการที่จะกำหนดและวางแผนการบริหารงานของวิทยาลัยในคานต่างๆให้ประสานงานกัน และในแต่ละฝ่ายแยกย่อยออกเป็นสำนักงาน แผนก คณะวิชา ภาควิชา โดยขึ้นตรงต่อรองอธิการแต่ละฝ่ายตามลำดับชั้น

1.3. การประสานงาน อธิการ เป็นผู้ประสานงานระหว่างรองอธิการฝ่ายต่างๆ และรองอธิการหรือหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าคณะวิชาทำหน้าที่ประสานงานในระดับแผนก ภาควิชา ในลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกัน แม้จะอยู่ต่างฝ่ายกันโดยให้มีการปรึกษาหารือหรือรวมกันเป็นคณะกรรมการ เพื่อให้การทำงานประสานงานกัน

1.4. เอกภาพในการบังคับบัญชา การบังคับบัญชาถือตามสายงานที่ขึ้นตรงตามสายการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานตามลำดับชั้น โดยที่หน่วยงานที่ปรึกษาไม่มีอำนาจในการสั่งการ แต่มีหน้าที่ในการที่จะให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะแก่หน่วยงานที่รวมงาน

1.5. การติดต่อสื่อสาร จัดระบบการติดต่อสื่อสารภายในให้รัดกุม โดยให้มีขั้นตอนในการสั่งการและการเสนอรายงานให้ชัดเจน โดยไม่มีการข้ามขั้นตอน เพื่อสะดวกแก่การติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานได้สะดวก

2. วุฒิทางการศึกษาพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่อาศัยประสบการณ์ในการทำงานมานานแล้วเขาอยู่ตำแหน่งผู้บริหาร จึงอาศัยประสบการณ์จากการทำงานมาใช้ในการบริหารแต่ขาดความรู้ทางด้านทฤษฎีการบริหารจึงควรส่งเสริมให้ผู้บริหารได้ศึกษาเพิ่มเติมและจัดการอบรมเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหาร เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในวิทยาลัยต่อไป

3. การบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทของวิทยาลัยครูในภาคใต้ คืองานด้านวิชาการ งานบริหารบุคคล งานกิจการนักศึกษา งานธุรการ การเงิน และงาน



ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานบางอย่างอยู่ในเกณฑ์ไม่  
 น่าพอใจ ยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่ จึงขอเสนอแนวทางที่จะปรับปรุงงานด้านต่างๆ คือ

3.1. การบริหารงานด้านวิชาการ จากการวิจัยพบว่าผู้บริหารได้ให้ความสำคัญ  
 สนใจและปฏิบัติงานด้านวิชาการ เป็นอันดับ 3 ของงานทั้ง 5 ประเภทและอยู่ในเกณฑ์  
 ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.58$ ) ซึ่งโดยบทบาทและหน้าที่ของสถาบันการศึกษาถือว่า  
 งานวิชาการเป็นงานหลักที่ผู้บริหารจะต้องสนใจปฏิบัติ และตามพระราชบัญญัติวิทยา  
 ลัยครู พุทธศักราช 2518 มาตรา 5 ระบุให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการ  
 วิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริม  
 อาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทนุบำรุงวัฒน  
 ธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อจะให้บริการวัตถุประสงค์ดังกล่าวและให้  
 งานวิชาการในวิทยาลัยก้าวหน้าควรจะมีการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรให้เหมาะสมกับ  
 ทองถิ่นและความเปลี่ยนแปลงของสังคม การกำหนดวิชาให้นักศึกษาเรียนควรเหมาะ  
 กับความต้องการของท้องถิ่นและตัวผู้เรียน เพื่อสามารถจะนำไปใช้ประโยชน์และ  
 สามารถจะออกไปเป็นครูอย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยควรมีการติดตามประเมินผล  
 หลักสูตร การเรียนการสอนในโรงเรียนต่างๆ เพื่อจะนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน  
 ในวิทยาลัยให้เหมาะสมและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ควรสนับสนุนให้ครูอาจารย์ทำการวิจัยค้น  
 คว้า ผลักคำปรึกษาหารือกันเพียงพอ โดยตั้งเป็นศูนย์การวิจัยค้นคว้าขึ้นเพื่อค้นคว้า  
 วิจัยเกี่ยวกับปัญหาต่างๆทางการศึกษาในท้องถิ่นและในวิทยาลัย โดยอาจจะติดต่อประ  
 สานงานกับหน่วยงานอื่นๆ เช่น สถาบันการวิจัย ผู้บริหารจะต้องถือว่าการวิจัยค้นคว้า  
 เป็นหน้าที่หลักประการหนึ่งที่อาจารย์ในวิทยาลัยจะต้องทำนอกเหนือจากการสอนใน  
 ห้องเรียนตามปกติ และนอกจากนั้นวิทยาลัยควรจะเป็นศูนย์กลางบริการวิชาการแก่  
 ชุมชนโดยตั้งศูนย์ตามชุมชนต่างๆอย่างทั่วถึงที่จะบริการแก่ชุมชนและเชิญวิทยากรผู้  
 ชำนาญการ เฉพาะในแต่ละสาขามารวมทั้งจากหน่วยราชการอื่นๆหรือจากประชาชน

ในชุมชน สำหรับภายในวิทยาลัยผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการที่จะจัดให้มีการอบรมทางวิชาการแก่คณะอาจารย์ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยอยู่เสมอโดยร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง

3.2. การบริหารงานคานนุคกลาง จากผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานคานนุคกลางของวิทยาลัยอยู่ในอันดับ 4 ของงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทและอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและค่อนข้างจะน้อย ( $\bar{X} = 2.34$ ) และจากความคิดเห็นของนักวิชาการมีความเห็นว่าผู้บริหารวิทยาลัยได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับคานนุคกลางน้อย จึงเป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุงส่งเสริมให้มากขึ้นเพราะการบริหารคานนุคกลางเป็นหัวใจในการบริหารงานและเป็นจักรกลสำคัญในการที่จะทำให้การบริหารงานในวิทยาลัยบรรลุตามเป้าหมายได้ ถ้าหากขวัญและกำลังใจของคานนุคกลางสูงก็ย่อมจะทำให้งานคานอื่นๆดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารของวิทยาลัยควรจะทำนุ้และเอาใจใส่ที่จะบำรุงขวัญและกำลังใจของคานนุคกลางในวิทยาลัยให้ดี ตลอดจนการบำรุงรักษาและการพัฒนาโดยส่งเสริมให้อาจารย์มีการศึกษาต่อเพิ่มเติมและสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเพื่อจะได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ใหม่ๆมาใช้เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ผู้บริหารควรที่จะจัดให้มีการอบรมสัมมนาขึ้นภายในวิทยาลัยอย่างกว้างขวางและทั่วถึงทุกๆฝ่ายในระหว่างหยุดภาคเรียนหรือวันหยุดราชการ นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คานนุคกลางในวิทยาลัยมีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารวิทยาลัยอย่างกว้างขวางและทั่วถึงและนอกจากนั้นกรรมการฝึกหัดครูควรที่จะกระจายอำนาจให้วิทยาลัยมีบทบาทในการที่จะสรรหาคานนุคกลางเองโดยกรรมการฝึกหัดครูช่วยในคานจัดอัตรากำลังให้ตามที่วิทยาลัยเสนอมวเพื่อจะได้คานนุคกลางตรงตามความต้องการของวิทยาลัยเพราะในสภาพปัจจุบันส่วนกลางเป็นผู้กำหนดอัตราให้เองและมอบให้วิทยาลัยดำเนินการสอบคัดเลือก ซึ่งอัตราที่ส่วนกลางกำหนดไปนั้นอาจจะไม่ตรงกับความต้องการของวิทยาลัยอย่างแท้จริงทำให้ขาดแคลนคานนุคกลางในบางคานเกี่ยวกับเรื่องคานนุคกลางทางคานนุคการ และวิชาการวิทยาลัยควรรหาทางแยกออกจาก

กันโดยเด็ดขาดไม่ควรนำบุคลากรทางวิชาการมาทำงานคานฐกรการ โดยที่วิทยาลัยควรจะมีการสรรหาบรรจุบุคลากรทางคานฐกรการ โดยเฉพาะบางโดยเสนอขออัตราบุคลากรทางคานฐกรการไปยังส่วนกลางแทนที่จะเสนอแต่เฉพาะบุคลากรทางคานวิชากร เพียงอย่างเดียว ส่วนเรื่องกรพิจารณาความดีความชอบผู้บริหาร ไม่ควรที่จะพิจารณาจากงานคานฐกรการเป็นหลักอย่างเดียวควรพิจารณาทางคานวิชากรบาง เพราะจากสภาพปัญหาพบว่าผู้บริหารมักจะทำพิจารณาความดีความชอบโดยยึดกรทำงานคานฐกรการเป็นหลักมากกว่าบุคลากรทางวิชากรทำให้ขวัญของบุคลากรที่ทำงานวิชากรไม่คืเท่าที่ควร

3.3. งานบริหารกิจการนักศึกษา จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารให้ความสนใจและปฏิบัติงานคานนี้ในเกณฑ์สูง วึ่งเป็นการเหมาะสมและถูกต้องกับสภาพปัจจุบันที่นักศึกษากำลังตื่นตัว แต่แม้กระนั้นก็ยังมปัญหาเกี่ยวกับความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและนักศึกษา ผู้บริหารควรที่จะแก้ปัญหาโดยการชี้แจง ประชุมอบรมให้นักศึกษาเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และควรที่จะให้คำปรึกษาแนะนำชี้ช่องทางในการจัดกิจกรรมให้ถูกต้องตามขั้นตอนและระเบียบอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสที่จะให้นักศึกษามีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในการบริหารวิทยาลัยบางตามความเหมาะสม จะเป็นการช่วยลดช่องว่างระหว่างวิทยาลัยกับนักศึกษา นอกจากนั้นควรสนับสนุนให้อาจารย์เข้ามามีบทบาทในการที่จะให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษาให้มากที่สุด และในการจัดกิจกรรมทุกครั้งควรมีการติดตามประเมินผลกิจกรรมที่จัด เพื่อจะไ้ทราบปัญหาและแก้ไขในโอกาสต่อไปและทำให้การบริหารงานกิจการนักศึกษารวดผลตามเป้าหมาย และนอกจากนั้นผู้บริหารควรที่จะสนับสนุนให้จัดกิจกรรมคานต่างๆให้มากขึ้น เช่นกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมทางกีฬา คนตรี และการอาสาพัฒนาเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่นักศึกษาสนใจแต่เฉพาะกิจกรรมคานการ เมืองเพียงคานเดียว

3.4. การบริหารงานคานฐกรการ การเงิน จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารปฏิบัติงานคานนี้มากที่สุด อาจจะเป็นเพราะว่าเป็นงานเกี่ยวกับระเบียบที่คองปฏิบัติให้ถูกต้องและผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบโดยตรง นอกจากนั้นอาจจะเป็นเพราะปัญหาไม่มีบุคลากรที่ชำนาญงานโดยเฉพาะ คองอาศัยบุคลากรทางวิชากรมาช่วยซึ่งไม่มีความรู้ความเข้าใจ

เพียงพออาจเกิดการผิดพลาดได้ง่าย ประกอบกับอาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานธุรการ การเงินเพียงพอและระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ทำให้งานล่าช้าไม่สามารถที่จะบริการแก่ฝ่ายต่างไกรรเร็ว จึงทำให้ผู้บริหารต้องเอาใจใส่และสนใจงานด้านนี้มากเป็นพิเศษ ฉะนั้นจึงควรหาบุคลากรที่ชำนาญงานด้านธุรการมาทำงานเพื่อทำให้งานรวดเร็วและถูกต้องแน่นอน และควรจะมีการชี้แจงหรือจัดพิมพ์คู่มือการปฏิบัติงานราชการ และงานธุรการ การเงินแก่บุคลากรในวิทยาลัยให้เข้าใจโดยทั่วถึงกัน อยู่เสมอ นอกจากนั้นผู้บริหารควรหาทางแก้ไขระเบียบปฏิบัติที่หยาบหยาบตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ที่ทำให้งานล่าช้าและไม่สะดวกต่อการทำงาน และหาวิธีการ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่สามารถอำนวยความสะดวกและช่วยให้งานรวดเร็ว ผิดพลาดน้อยที่สุดมาใช้ในงานธุรการ การเงิน

3.5 การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารให้ความสนใจและปฏิบัติงานด้านนี้น้อย จึงควรที่จะต้องปรับปรุงและแก้ไขให้ความสนใจมากขึ้นโดยวางนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่จะบริหารแก่ชุมชนให้มากขึ้น พยายามให้วิทยาลัยเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ชุมชนจัดให้มากที่สุดและเป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมแก่ชุมชนทั้งกิจกรรมทางสังคม การเมือง และประเพณีวัฒนธรรม นอกจากนั้นควรเปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของวิทยาลัยที่ไม่ใช่แค่การบริการและระเบียบให้มากขึ้นโดยเชิญมา เป็นกรรมการของวิทยาลัยในการวางนโยบายการศึกษาของวิทยาลัย และเชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ในกานต่าง ๆ มาเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ครูอาจารย์และนักศึกษา เป็นครั้งคราวจะช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

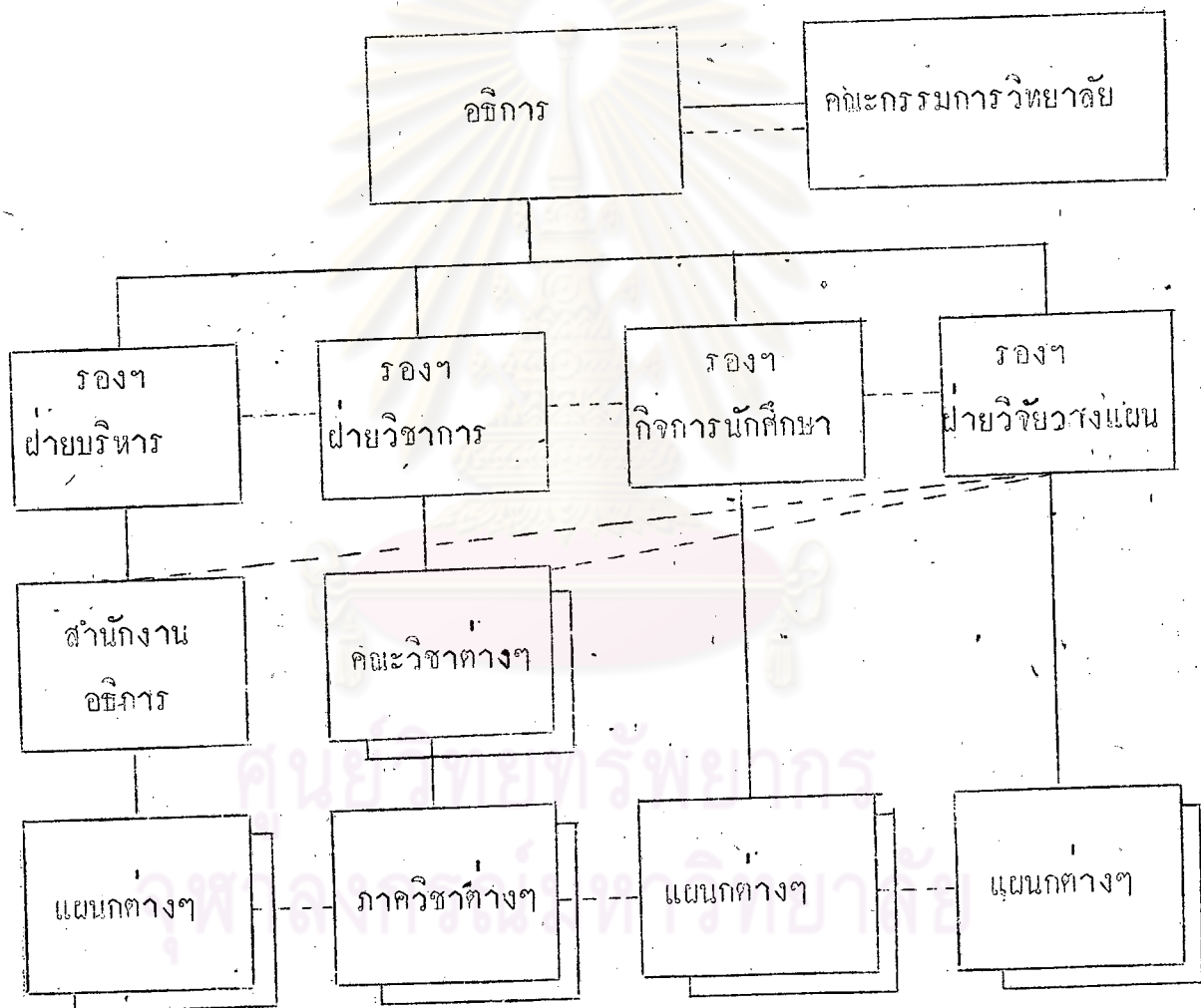
การวิจัยงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครุภาคใต้ครั้งนี้เป็นการวิจัยในระบบโครงสร้างเดิมของวิทยาลัยครุ ซึ่งปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครุพุทธศักราช 2518 จึงน่าจะไ้วิจัยโครงสร้างระบบบริหารและงานบริหารการศึกษาตามพระราชบัญญัติใหม่ เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้การบริหารการศึกษารุดผลกว่านี้.



แผนภูมิที่ 3

โครงสร้างระบบบริหารของวิทยาลัยครู โดยยึดแนวทฤษฎีการจัตองค์การ

และพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518



————— สายการบังคับบัญชา

- - - - - สายงานที่ปรึกษา