

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษา การปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคกลางในงานทั้ง 5 ประเภท คือ งานบริหารคณาธิการ งานบริหารคณาบุคคลากร งานบริหารคณากิจกรรมนักศึกษา งานบริหารคณาธุรการ และการบริหารงานคณาความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทตามที่กล่าวแล้วข้างต้น นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาโครงสร้างการบริหารการศึกษา เพื่อที่จะนำมาเป็นพื้นฐานในการปรับปรุงส่งเสริมระบบบริหารการศึกษาในวิทยาลัยครูในภาคกลางให้เหมาะสมกับที่จะขยายถึงระดับปริญญาต่อไป

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้มี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มนักวิชาการ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ของวิทยาลัยครูในภาคกลาง ซึ่งมี 8 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร และวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาสงครณ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ เป็นที่ทดลองแบบสอบถามแล้ว

กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการและ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารทางฝ่ายวิชาการ การบริหารบุคคลากร การบริหารกิจกรรมนักศึกษา การบริหารธุรการ และการเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งจำนวนรวม 48 คน และกลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ที่ทำการสอนประจำในวิทยาลัยที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งนำมาใช้ในการวิจัยวิทยาลัยละ 30% มีจำนวน 341 คน รวมทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวน 389 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าจากเอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสอบถามขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยเรื่องนี้โดยเฉพาะ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ มีหลักฐานแน่นอน และมีเหตุผลหนักแน่นยิ่งขึ้น จึงมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เป็นแหล่งข้อมูลนำมาประกอบการศึกษา ได้จากหน่วยงานของ กรมการฝึกหัดครู หอสมุดคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หอสมุดศรีนครินทร์-วิโรฒ ประสานมิตร ยูเนสโก และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2. เอกสารที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากข้อ 1 นั้น นอกจากจะใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการศึกษาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ใช้เป็นข้อมูลในการนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยเฉพาะ ในการสร้างแบบสอบถามนี้ ในขั้นแรก ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ขึ้น 2 ชุด สำหรับผู้บริหาร 1 ชุด และนักวิชาการ 1 ชุด แต่ละชุดมีข้อความ 100 ข้อ ซึ่งข้อความทั้ง 2 ชุด นี้ตรงกัน แต่แตกต่างกันอยู่บางที่การใช้ถ้อยคำเพื่อให้เหมาะสมกับบุคคล เนื้อหาของแบบสอบถามจะครอบคลุมงานทั้ง ประเภท คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารกิจกรรมนักศึกษา การบริหารธุรการ และความสัมพันธ์กับชุมชน หลังจากนั้นได้นำไปทดลอง (Try out) ที่วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาสงกรณ์ กับผู้บริหารจำนวน 6 คน และนักวิชาการจำนวน 60 คน แลวนำแบบสอบถามนั้นมาคัดเลือกเอาเพียงชุดละ 50 ข้อ โดยมีเนื้อความครอบคลุมงานบริหารทั้ง 5 ประเภท เช่นเดิม หลังจากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามไปถาม ประชากร กลุ่มผู้บริหาร และนักวิชาการ ณ วิทยาลัยครูในภาคกลาง จำนวน 8 แห่ง ซึ่งในการส่งแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้ไปส่งและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้วิธีการทางสถิติ คำนวณหาสิ่งต่อไปนี้

1. ทาคาสถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ความแปรปรวน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ใช้เกณฑ์ตั้งชั้น ประเมินค่าความมากน้อยของการปฏิบัติงานของผู้บริหารหรือวิทยาลัย โดยเทียบกับค่าเฉลี่ย ดังนี้

1.000 - 1.999	อยู่ในเกณฑ์ ต่ำ
2.000 - 2.999	อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
3.000 - 4.000	อยู่ในเกณฑ์ สูง

3. ใช้ T - Test เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ ในการบริหารงานการศึกษาทั้ง 5 ประเภท คือ งานบริหารวิชาการ การบริหารบุคคล การบริหารกิจกรรมนักศึกษา การบริหารงานธุรการและการเงิน และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โดยตั้งสมมุติฐานไว้ว่า

ความคิดเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการในการบริหารงานด้านวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการในการบริหารบุคคลากร ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการในการบริหารงานด้านกิจกรรมนักศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการในการบริหารงานธุรการ ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการในความสัมพันธ์กับชุมชน ไม่แตกต่างกัน

4. ทาคาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rhc) ระหว่างลำดับที่ความสำคัญของงานแต่ละหมวดจำนวน 17 หมวด ของผู้บริหารและนักวิชาการ

สรุปผลการวิจัย

สถานการณ์ภาพรวมแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นชาย สำหรับผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิสูงกวาปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ดำรงตำแหน่งบริหารมาแล้วประมาณ 1 - 5 ปี และมีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี ส่วนนักวิชาการส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี มีอายุไม่เกิน 30 ปี และรับราชการมาแล้วอยู่ในระหว่าง 1 - 5 ปี

1. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคกลางในงานทั้ง 5 ประเภท

1.1 ความเห็นรวมของผู้บริหารและนักวิชาการในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคกลาง ในงานทั้ง 5 ประเภท คือ งานด้านวิชาการ งานด้านบุคลากร งานด้านกิจกรรมนักศึกษา งานด้านธุรการและการเงิน และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า

งานบริหารด้านธุรการและการเงิน	มีความสำคัญ เป็น อันดับที่ 1
งานบริหารด้านกิจกรรมนักศึกษา	มีความสำคัญ เป็น อันดับที่ 2
งานบริหารด้านวิชาการ	มีความสำคัญ เป็น อันดับที่ 3
งานบริหารด้านบุคลากร	มีความสำคัญ เป็น อันดับที่ 4
งานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	มีความสำคัญ เป็น อันดับที่ 5

1.2 ความคิดเห็นของผู้บริหาร และนักวิชาการ ในการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

1.2.1 งานบริหารด้านวิชาการ

งานบริหารด้านวิชาการซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ หลักสูตร การสอน อุปกรณ์การสอน การประเมินผล และการวิจัยค้นคว้า นั้น ผู้บริหารและนักวิชาการเห็นตรงกันว่า งานที่ผู้บริหาร หรือวิทยาลัย ปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 คือ งาน

กับการประเมินผล นอกจากนั้นผู้บริหารยังเห็นว่า คณะ หรือวิทยาลัยปฏิบัติงาน หรือมีส่วนรวม ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร น้อย เป็นอันดับสุดท้าย ของงานบริหารวิชาการ ส่วนนักวิชาการเห็นว่า งานที่ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยส่งเสริม น้อย เป็นอันดับสุดท้าย ก็คือ งานเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน

1.2.2 งานบริหารคานบุดกลาง

งานบริหารคานบุดกลางซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ การพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การให้ทุนจากงาน และการสรรหามบุคลากร นั้น ผู้บริหารเห็นว่า คณะ หรือวิทยาลัยปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 คือ งานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งนักวิชาการเห็นว่า งานที่ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยปฏิบัติมากที่สุด ไม่ใช่งานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แต่เป็นงานเกี่ยวกับการให้ทุนจากงาน นอกจากนั้นงานที่ผู้บริหาร และนักวิชาการ มีความเห็นตรงกันว่า วิทยาลัยปฏิบัติ น้อย เป็นอันดับสุดท้ายของงานบริหารคานบุดกลาง ก็คือ งานเกี่ยวกับการสรรหามบุคลากร

1.2.3 งานบริหารคานกิจกรรมนักศึกษา

งานบริหารคานกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หมวด คือ งานเกี่ยวกับกิจกรรม การแนะแนว การปกครอง และสวัสดิการ นั้น ผู้บริหาร และนักวิชาการ มีความเห็นตรงกันทุกเรื่อง คือ เห็นว่า งานกิจกรรมนักศึกษา วิทยาลัยปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 การแนะแนว เป็นอันดับที่ 2 การปกครอง เป็นอันดับที่ 3 และสวัสดิการ เป็นอันดับสุดท้าย

1.2.4 งานบริหารคานธุรการและการเงิน

งานบริหารคานธุรการและการเงินนี้ ผู้บริหารเห็นว่า คณะ หรือวิทยาลัยปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูง แต่นักวิชาการมีความเห็นว่า ยังมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เท่านั้น

1.2.5 งานบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน

งานบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3

หมวด คือ การให้บริการชุมชน การประชาสัมพันธ์ และความร่วมมือระหว่างชุมชนกับวิทยาลัย นั้น ผู้บริหาร และนักวิชาการ มีความเห็นตรงกันว่า วิทยาลัยปฏิบัติงานทางด้านการให้บริการชุมชน มากเป็นอันดับที่ 1 และปฏิบัติงานทางด้านความร่วมมือระหว่างชุมชนกับวิทยาลัยน้อยเป็นอันดับสุดท้าย ส่วนนักวิชาการมีความเห็นว่า วิทยาลัยปฏิบัติงานทางด้าน การประชาสัมพันธ์น้อยเป็นอันดับสุดท้าย

1.3 งานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ซึ่งแยกออกเป็น 17 หมวด คือ

หลักสูตร การสอน อุปกรณ์การสอน การประเมินผล การวิจัยคนควา การสรรหาบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การให้ทุนจากงาน กิจกรรม การแนะแนว การปกครอง สวัสดิการ ธุรการและการเงิน การประชาสัมพันธ์ การให้บริการชุมชน และความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชนนั้น ผู้บริหารเห็นว่า คณะหรือวิทยาลัย ปฏิบัติงานทางด้านประเมินผล มากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 ในงานทั้ง 17 หมวด ส่วนนักวิชาการมีความเห็นว่า งานที่ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ในงานทั้ง 17 หมวด ก็คือ งานเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา และเห็นว่า งานเกี่ยวกับการประเมินผลนั้น ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยปฏิบัติเป็นอันดับที่ 2 เท่านั้น นอกจากนี้ ผู้บริหารและนักวิชาการ มีความเห็นตรงกันว่า งานเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรนั้น ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยปฏิบัติ และให้ความสำคัญน้อยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ลำดับที่ 17

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และนักวิชาการ ในการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคลากร การบริหารงานกิจกรรมนักศึกษา การบริหารงานธุรการ และการบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน โดยใช้ T-- Test ปรากฏว่า มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ประเภท คือ งานบริหารบุคลากร งานบริหารกิจกรรมนักศึกษา และงานบริหารงานธุรการและการเงิน

และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ประเภท คือ งานบริหารวิชาการ และงาน
 ความสัมพันธ์กับชุมชน

3. ปัญหาใหญ่ ๆ ที่สำคัญในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคกลาง มี
 หลายประการ สรุปได้ ดังนี้

3.1 งานวิชาการ ขาดแคลนตำราในการศึกษาค้นคว้า อาจารย์ขาดประ-
 สิทธิภาพทางการสอนในแต่ละสาขาวิชา นอกจากนี้ ก็ไม่ได้ปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น เพราะ
 ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เนื่องจาก อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องสอนภาคค่ำด้วย

3.2 งานบุคลากร บุคลากรบางหมวดวิชาขาดแคลนมาก โดยเฉพาะ
 ทางด้านธุรการและการเงิน นอกจากนี้ ยังขาดการควบคุมตรวจสอบ และการนิเทศตาม
 สมควร

3.3 งานกิจกรรมนักศึกษา กิจกรรมนักศึกษาจัดขึ้นนอกจากจะมีได้ส่ง-
 เสริมวิชาการเท่าที่ควรแล้ว กิจกรรมบางอย่างที่จัดขึ้นบางครั้งก็ไม่ได้ประโยชน์สมตาม
 ความมุ่งหมาย

3.4 คุณสมบัติและการเงิน ไม่มีบุคลากรที่ชำนาญทางด้านนี้โดยเฉพาะ
 ต้องใช้ อาจารย์ทำหน้าที่ทางธุรการ และการเงินด้วย นอกจากนี้ระเบียบเกี่ยวกับการเงิน
 ทำให้ไม่คล่องตัวในการดำเนินงาน

3.5 งานความสัมพันธ์กับชุมชน วิทยาลัยร่วมมือกับชุมชนได้น้อย เพราะ
 มีภาระกิจอันหนักการสอนมาก

4. โครงสร้างของระบบบริหารภายในวิทยาลัยครูในภาคกลาง

โครงสร้างของระบบบริหารภายในวิทยาลัยครูในภาคกลาง มีรูปแบบใหญ่ ๆ
 2 แบบ คือ

4.1 ยึดแนวระบบสายงานบังคับบัญชาสายเดียวเป็นเกณฑ์ กล่าว-
 คือ หน่วยงานทุกฝ่ายและบุคลากร ต่างมีสายงานบังคับบัญชาเป็นส่วนสัด บุคลากรแต่ละ

คนรายงานต่อหัวหน้าเพียงคนเดียวทุกสายงาน การปฏิบัติงานไม่ต้องเกี่ยวข้องกับสายอื่นแต่ ละฝ่ายขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการฝ่าย และผู้อำนวยการวิทยาลัยตามลำดับ

4.2 ยึดแนวระบบสายงานบังคับบัญชาสายเดี่ยว เช่น แบบที่ 1 แต่ ประยุกต์หลักทฤษฎีบริหารเขามาประกอบด้วย กล่าวคือ มี สภาคณาจารย์ สภานักศึกษา หรือ กรรมการบริหาร วิทยาลัยเพื่อเป็นที่ปรึกษาทางการบริหาร หรือการดำเนินการของ วิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 41 - 45 ปี รับราชการมาแล้วประมาณ 16 - 20 ปี และดำรงตำแหน่งบริหารมาแล้วประมาณ 1-5 ปี ซึ่งเมื่อพิจารณาทางคณิตสถิติ แล้วจะเห็นว่า น่าจะเหมาะสมอยู่แล้ว เพราะ แนวโน้มของวิทยาลัยครูในอนาคตจะก้าวการสอนถึงระดับปริญญาตรี ฉะนั้นผู้ที่ทำหน้าที่สอน จึงควรมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้เมื่อพิจารณาถึงอายุ และอายุราชการแล้ว จึง เห็นว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุ และอายุราชการ อยู่ในเกณฑ์ที่เรียกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานาน พอที่จะเข้าใจถึงระบบการบริหาร การศึกษาได้เป็นอย่างดี

สำหรับนักวิชาการนั้น ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี มีอายุไม่เกิน 30 ปี และรับราชการมาแล้วประมาณ 1 - 5 ปี ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า การที่นักวิชาการมีวุฒิปริญญาตรี เป็นส่วนใหญ่นั้น ยังไม่จำเป็นการเพียงพอ เนื่องจาก แนวโน้มของ วิทยาลัยครูในอนาคต จะเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ฉะนั้น ผู้ที่ทำการสอนจึงควรมีวุฒิสูง กว่าปริญญาตรี เมื่อพิจารณาถึงอายุ และอายุราชการ จะเห็นว่า นักวิชาการของวิทยาลัย ส่วนใหญ่ เป็นผู้ที่อยู่ในวัยที่น่าจะกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งนับว่าเป็นผลดีแก่วิทยาลัย ใน การพัฒนา หรือริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นอย่างยิ่ง

1. เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท คือ งานบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคคลากร งานบริหารด้านกิจกรรมนักศึกษา งานบริหารด้านธุรการ และการเงิน และงานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน สรีรมลโกว

1.1 ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญ หรือปฏิบัติงานทางด้านการเงิน มากเป็นอันดับที่ 1 ในงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท งานด้านธุรการ และการเงินในขั้นนี้ ก็คือ งานที่เกี่ยวข้องกับพัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ การเงิน และบริการต่าง ๆ ซึ่งที่จริงแล้ว งานธุรการนี้ควร เป็นงานที่ช่วยในทางหลักของวิทยาลัย คือ งานวิชาการดำเนินไปสเปาหมายเท่านั้น จากการศึกษาครั้งนี้ ตรงกับความเห็นของ วิทยุสาร ที่ว่า ผู้บริหารส่วนมากใช้เวลาในการปฏิบัติงานทางด้านการเงินมากกว่าการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ

อย่างไรก็ดี การที่ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยปฏิบัติงานทางด้านการเงินมากเป็น อันดับ ที่ 1 นี้ ก็อาจจะสืบเนื่องมาจากว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการบริหารการศึกษาของ วิทยาลัยครูในภาคกลาง ซึ่งเป็นส่วนภูมิภาค การคมนาคม และการติดต่อประสานงานระหว่าง วิทยาลัยครูกับกรมฯ รวมทั้งการปรึกษาหรืออยู่ในวงจำกัด ฉะนั้น จึงอาจจะเป็นไปได้ ที่ผู้บริหารต้องพยายามปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะระเบียบกฎเกณฑ์ทางด้านการเงิน ซึ่งมีอยู่ยุ่มหยุม และมากมายอย่าง เกรงคราใด เพราะเป็นงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบของผู้บริหารโดยตรง ไม่สามารถมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ใดแม้กระทั่งบัณฑิต ศึกษานอื่นใด ความบกพร่องใด ๆ ที่เกี่ยวกับการเงินจะมีผลกระทบกระเทือนต่อความดีความชอบ ของหัวหน้าหน่วยงานโดยตรง นอกจากนี้โครงสร้างของวิทยาลัยยังติดอยู่ในระบบราชการ (Bureaucracy) ที่ต้องทำงานตามกฎ ระเบียบ และการตรวจสอบจากส่วนกลาง อำนาจ

ในการตัดสินใจ รวมทั้งอำนาจอนุมัติในการใช้จ่ายเงินอยู่ในขอบเขตจำกัด เมื่อจะดำเนินโครงการใหม่ ๆ จะต้องขออนุมัติไปตามลำดับขั้น จนกว่าจะถึงผู้มีอำนาจในการอนุมัติ ฉะนั้น ผู้บริหารส่วนใหญ่จึงทุ่มเทความสนใจให้กับงานธุรการ อันได้แก่ งานตกแต่งอาคาร สถานที่ การก่อสร้าง และทางการเงิน เพราะเป็นงานที่เห็นได้ง่าย ปรากฏผลชัดเจน งานการตรวจสอบและการพิจารณาความดีความชอบ

1.2 งานคานาภิกรรรมนักศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญ หรือปฏิบัติงานทางคานาภิกรรรมนักศึกษามากเป็นอันดับที่ 2 งานของคานาภิกรรรมนักศึกษา ได้แก่ งานทางคานาภิกรรรมส่งเสริม อำนวยความสะดวก หรือให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมแก่นักศึกษา การแนะนำ การปกครองและสวัสดิการ ซึ่งจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยปฏิบัติงานทางคานาภิกรรรมนักศึกษา การแนะนำ และการปกครอง อยู่ในเกณฑ์สูง และทางคานาภิกรรรมสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยที่ สมบัติ จันทภูมิ² ได้พบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานทางคานาภิกรรรม และแนะนำอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ตรงกับผลการวิจัยที่ว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานทางคานาภิกรรรมสวัสดิการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และงานทางคานาภิกรรรมการปกครอง อยู่ในเกณฑ์สูง

การวิจัยครั้งนี้พบว่า งานทางคานาภิกรรรมส่งเสริม หรืออำนวยความสะดวกในเรื่องการจัดกิจกรรมนักศึกษานี้ ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยให้ความสำคัญเป็นพิเศษ และปฏิบัติมากเป็นอันดับที่ 1 ในการบริหารงานคานาภิกรรรมนักศึกษา รองลงมาคือเรื่อง การแนะนำ การปกครอง และสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานการณ์และปรากฏการณ์ทางการ

²สมบัติ จันทภูมิ, "การวิเคราะห์งานบุคลากรของครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐภาค" วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513.



เมือง หลังวันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นต้นมา ทำให้นักศึกษาตื่นตัว ในการที่จะทำประ-
โยชน์ให้แกสังคม และให้ความสนใจกับการ เมืองมากกว่าเดิม จึง เป็นเหตุให้ผู้บริหารสนใจ
กับการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษามากเป็นพิเศษ เพราะเกี่ยวข้องกับชื่อเสียงของวิทยา-
ลัยโดยตรง

1.3 งานด้านการบริหารงานวิชาการ

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญแก่การ
บริหารงานวิชาการเป็นอันดับที่ 3 งานบริหารการศึกษาตามวิชาการ ประกอบด้วย งาน
ดำเนินการสอน อุปกรณ์การสอน การวิจัยค้นคว้า การประเมินผล และหลักสูตร

การที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานทางวิชาการเป็นอันดับที่ 3 อาจเนื่องมาจากที่ผู้
บริหารเองเห็นว่า วิธีการบริหารงานวิชาการนั้น ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ
ให้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่ทางวิชาการอย่างเต็มที่ เพื่อให้เสรีภาพทางวิชาการ อันจะเป็นผล
ให้เกิดความริเริ่ม และวิธีการใหม่ ๆ ที่จะทำให้องค์การบริหารก้าวหน้าต่อไป ดังนั้น ผู้
บริหารจึงได้กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบให้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่ทางวิชาการอย่างเต็มที่
ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ดังกล่าวก็คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ และอาจารย์ของวิทยาลัย
นั่นเอง สาเหตุอีกประการหนึ่งที่อาจทำให้ผู้บริหาร ไม่สนใจงานวิชาการมากกว่าที่ควรก็คือ
โครงสร้างของวิทยาลัยอยู่ในลักษณะระบบราชการ (Bureaucracy) ที่ต้องทำงานตาม
กฎ ระเบียบ และการตรวจสอบจากส่วนกลาง ซึ่งมีสายการบังคับบัญชาเป็นรูปปิรามิด จึง
ไม่เอื้อต่อบรรยากาศทางวิชาการ นอกจากนี้ ยังเป็นอุปสรรคต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ผู้บริหารจึงหันไปทุ่มเทกับงานที่ผู้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบ พิจารณาความดีความชอบได้
ง่าย เช่น งานทางด้านการเงิน การตกแต่งอาคารสถานที่ของวิทยาลัย เป็นต้น

3 ตรงที่ สรีภาพสินธุ์, "การบริหารงานด้านวิชาการ" เอกสารประกอบการ
สัมมนา เรื่อง การบริหารการศึกษาและประชากรศึกษา, วิทยาลัยศึกษามหาสาร-
คาม, 2517, หน้า 45.

ในด้านการบริหารงานด้านวิชาการนี้ ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยปฏิบัติงานทางด้านการประเมินผล คือ การสนับสนุนให้แต่ละหมวดวิชาทำขอสอบมาตรฐานไว้ใช้ หรือการควบคุมการวัดผลให้เป็นไปตามระเบียบมากที่สุด รองลงมาคือปฏิบัติงานทางด้านการวิจัยคนควา งานเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอนและการสอน ตามลำดับ ส่วนในเรื่องเกี่ยวกับหลักสูตรนั้น ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยปฏิบัติกันน้อยที่สุด เป็นอันดับสุดท้ายในงานบริหารวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ งานเกี่ยวกับการประเมินผลเป็นงานที่มีระบบระเบียบ สายงาน และขบวนการ ลำดับของขั้นตอนเกณฑ์ หลักเสียงไวยากรณ์ ส่วนงานที่วิทยาลัยปฏิบัติกันน้อยที่สุด เป็นอันดับสุดท้ายของงานด้านวิชาการ คือ งานเกี่ยวกับหลักสูตร ทั้ง ๆ ที่งานเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นงานหัวใจของวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หลักสูตรที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยมีใ้คมีบทบาท หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรเสียก็เป็นได้ จึงทำให้ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยมีบทบาททางด้านนี้น้อย และผลกระทบที่ตามมาคือ เกิดปัญหาที่ว่า⁴ หลักสูตรการฝึกหัดครูที่ใช้อยู่ทุกวันนี้ วิทยาลัยครูและวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ศึกษาทุกแห่ง ใช่วิธีหลักสูตรเหมือนกันหมด หลักสูตรที่กำหนดขึ้นก็มีใกล้เคียงกับความต้องการของท้องถิ่น และความต้องการของประเทศ การจัดหลักสูตรก็มีใ้คอยู่บนรากฐานของการวิจัย นอกจากนี้ หลักสูตรก็กว้างขวางมาก ยากที่จะนำเอามาจัดทำแนวการสอนให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

1.4 งานด้านการบริหารบุคคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า งานด้านการบริหารบุคคลากรนี้ มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4 งานบริหารคนบุคคลากร ได้แก่ งานด้านการพัฒนาบุคคลากร การบำรุงรักษาบุคคลากร การให้ทุนจากงาน และการสรรหาบุคคลากร

⁴ ประยูร ศรีประสาธน์, "วิเคราะห์รายงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกหัดครูในประเทศไทย" วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2 (กันยายน, 2515) หน้า 26.

งานด้านการบริหารบุคคลากรนี้ ผู้บริหารเห็นว่า คณะและวิทยาลัยปฏิบัติงานทางด้านการพัฒนาบุคคลากรมากเป็นอันดับที่ 4 ในงานการบริหารบุคคลากรทั้งหมด ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ คลีตีส เอสกีว⁵ (Cletis T. Eskew) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนในวิทยาลัยว่า การให้อาจารย์มีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาคือ เป็นวิธีที่ดีที่สุดในการปรับปรุงการเรียนการสอน และเห็นว่า งานที่ปฏิบัติของลงมาก็คือ งานด้านการบำรุงรักษาศาลากร และการให้ทุนจากงาน ส่วนงานทางด้านการสรรหาบุคคลากรนั้น ผู้บริหารเห็นว่า คณะและวิทยาลัยยังมีบทบาทน้อย ส่วนนักวิชาการกลับเห็นว่า ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยปฏิบัติงานทางด้านการให้ทุนจากงานมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 ในงานการบริหารบุคคลากรทั้งหมด รองลงมาก็คือ การบำรุงรักษาศาลากร และการพัฒนาบุคคลากรตามลำดับ และเห็นด้วยกับผู้บริหารที่ว่า ผู้บริหาร หรือวิทยาลัยยังมีบทบาททางด้านการสรรหาบุคคลากรน้อยที่สุดในงานการบริหารบุคคลากรทั้งหมด

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเองคิดว่า วิทยาลัยได้สนับสนุนในเรื่องการพัฒนาศาลากรมากแล้ว เช่น การส่งอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ หรือการที่ผู้บริหารได้ช่วยแก้ไขปรับปรุงขอบข่ายในการปฏิบัติงานของอาจารย์ แต่จำนวนอาจารย์ในวิทยาลัยมีเป็นจำนวนมาก จึงอาจจะกระทำไม่ได้ทั่วถึง อาจารย์จึงเห็นว่า ผู้บริหาร หรือวิทยาลัย ยังปฏิบัติในเรื่อง การพัฒนาศาลากร ไม่มากนัก

ส่วนเรื่อง การสรรหาบุคคลากรนั้น ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ มีความเห็นตรงกันว่า วิทยาลัยมีบทบาทในด้านการสรรหาบุคคลากรน้อยเป็นอันดับสุดท้าย ในการบริหารงานทางบุคคลากรทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วิทยาลัยครูต่าง ๆ มีไคมีฐานะเป็นนิติ-

⁵C.T. Eskew, The Academic Dean and his Role in Improvement of Instruction (Dessertation Abstracts, Vol. XX, No. 11. 1960), p. 4346 6 4347.

บุคคลตามกฎหมาย การบริหารบุคคลากร เช่น การคัดเลือก แต่งตั้ง โยกย้าย บุคคลากร
 ของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ยำนาจสิทธิขาดเป็นของกรรมการฝึกหัดครูโดยตรง ดังนั้น ทั้งผู้บริหาร
 และนักวิชาการ จึงมีความเห็นตรงกันว่า เรื่อง การสรรหาบุคคลากรนี้ วิทยาลัย
 การปฏิบัติอยู่เป็นอันยุติหายของ เรื่องการบริหารงานคานบุคคลากร นอกจากนี้ การที่
 ผู้บริหารมิได้ทำหน้าที่ทางคานการบริหารบุคคลากรอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้บริหารไม่มั่นใจใน
 ประสิทธิภาพของบุคคลที่ทางกรมฯ ทำการสอบคัดเลือก และจัดส่งมาให้ ฉะนั้น ผู้บริหาร
 จึงอาจมีการสับเปลี่ยน โยกย้าย หน้าที่บุคคลากรต่าง ๆ ของวิทยาลัยบ่อยครั้ง อาจารย์
 ในวิทยาลัย จึงอาจเข้าใจไปว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานทางคานการไพบจางานมากที่สุด
 หนึ่ง สำหรับเรื่องการไพบจางานนี้ ผศอชแบบสอชดามในการวิจัยครั้งนี้อาจตอบโดยตี
 ความหมายว่า การไพบจางาน หมายถึง การที่วิทยาลัยมีบุคคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ
 ในการทำงานอยู่ก็ได้ แต่เนื่องจาก การโยกย้ายต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับกรมฯ ฉะนั้น เมื่อกรมฯ
 ไม่มีคำสั่งโยกย้ายบุคคลากร เหล่านี้จึงยังคง อยู่ในวิทยาลัยต่อไป

1.5 งานคานความสัมพันธ์กับชุมชน

จากผลการวิจัยพบว่า งานคานความสัมพันธ์กับชุมชนนี้ มีความสำคัญ
 เป็นอันยุติหาย คือ ลำดับที่ 5 ในงานการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ทั้งนี้ อาจ
 เป็นเพราะ หน้าที่ของวิทยาลัยครูที่กำหนดไว้ก็มีไลกกล่าวถึงงานคานความสัมพันธ์กับชุมชน
 ก็เป็นได้ หน้าที่ของการฝึกหัดครูที่กำหนดไว้มี 3 ประเภท คือ

1. คำเนนการฝึกหัดครูให้โรงเรียนและสถานศึกษาทั่วราชอาณาจักร
2. อบรมครูที่ขาดวิทยฐานะทางครูใหม่่วติครูเพิ่มขึ้น
3. ผนควาวิจัยเกี่ยวกับการฝึกหัดครู ตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ

6 กรมก เรฝึกหัดครู, หน้าที่ งาน และโครงการของกรมการฝึกหัดครู (พระนคร: โรงพิมพ์ศาสนา, 2516), หนา 18.

แต่อย่างไรก็ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518⁷ มาตรา 5 ใ้ระบุ
หน้าที่ของวิทยาลัยครูไว้ ดังนี้

"ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการ
และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการสอน เสริมวิจัยวิชาชีพ และวิทยฐานะของครู อาจารย์
และเจ้าหน้าที่ผู้บริหาร การศึกษาผ่านบารุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
จังหวัดใดควา วิทยาลัยครูในต่อไปจะมีแนวโน้มที่จะเป็นวิทยาลัยชุมชน และจะมีความสัม-
พันธ์เกี่ยวกับชุมชนมากขึ้น

สำหรับงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนี้ จากผลการวิจัยพบว่า ขณะนี้วิทยาลัยเอง
ก็ได้ให้บริการแก่ชุมชนบาง แด่ไม่มากนัก กล่าวคือ ได้ให้บริการสอนใ้ใช้อาคารสถานที่
ของวิทยาลัย เพื่อจัดกิจกรรมบางอย่าง และบางครั้ง วิทยาลัยก็จัดใ้มีการอบรมทางวิชา-
การใ้แก่ครูประจำการของ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๗๓ งานทางด้านการศึกษาสัมพันธ์
และงานด้านความร่วมมือระหว่าง วิทยาลัยกับชุมชนนั้น วิทยาลัยยังทำน้อยมาก ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะเหตุผลดังกล่าวข้างต้นก็เป็นได้

2. ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและนักวิชาการ ในงานทั้ง 5
ประเภท คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคลากร งานบริหารกิจกรรมนักศึกษา งาน
ด้านธุรการและการเงิน และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า งานบริหาร
การศึกษาด้านวิชาการ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติ ส่วนงานบริหารด้านบุคคลากร งานบริหารกิจกรรมนักศึกษา และงานด้านธุรการและ
การเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้วิจัยขออภิปรายสรุป ดังนี้

⁷ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 92 ตอนที่ 48 ฉบับพิเศษ หน้า 23 วันที่ 27
กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518.

2.3 เหตุที่ผู้บริหาร และนักวิชาการ มีความเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในงานบริหารงานวิชาการ และความสัมพันธ์กับชุมชนนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี ในทำนองเดียวกัน นักวิชาการก็เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นอย่างดี ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารเข้าใจว่า งานเกี่ยวกับการประเมินผลนั้น เป็นงานที่มีระบบ ระเบียบ สายงาน และขบวนการลำดับของขั้นตอนเกณฑ์ ซึ่ง เป็นงานที่ผู้บริหาร หลีกเลียงไม่ปฏิบัติไม่ได้ ฉะนั้น ผู้บริหารจึงปฏิบัติมาก อยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.592$) นักวิชาการก็เข้าใจเช่นกันว่า งานการประเมินผลเป็นงานที่ผู้บริหาร หลีกเลียง ไม่ปฏิบัติไม่ได้ และผู้บริหารเองก็ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์สูงถึงกล่าว นักวิชาการเองจึง เห็นควรวาง ผู้บริหารใดปฏิบัติงานในเรื่องการประเมินผล อยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.100$) เช่นกัน หรือในเรื่องความสัมพันธ์กับชุมชนก็เช่นกัน ผู้บริหารวาง งานในความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นงานที่มีใคร่ชอบมาของงานไว้ชัดเจนว่า เป็นหน้าที่ ๆ ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ฉะนั้น การที่ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารใดปฏิบัติงานทางความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ใน เกณฑ์ปานกลางค่อนข้างน้อย นักวิชาการก็เห็นควรวาง ผู้บริหารปฏิบัติงานทางความสัมพันธ์กับชุมชนอยู่ใน เกณฑ์ปานกลางค่อนข้างน้อย เช่นกัน

2.4 เหตุที่ผู้บริหาร และนักวิชาการมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในงานบริหารงานธุรการและการเงิน งานเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา และงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลากรนั้น อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร และนักวิชาการ อยคนละบทบาท หรือคนละหน้าที่กันก็เป็นได้ จึงมอง ตัดคนละแง่ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารเห็นว่า ตนเอง หรือวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานทางการส่งเสริม พัฒนาบุคลากร อยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X} = 3.263$) เหนาะก็แล้ว แต่เนื่องจาก จำนวนนักวิชาการในวิทยาลัยมีเป็นจำนวนมาก ฉะนั้น นักวิชาการจึงมองไปว่า การพัฒนาบุคลากรยังมีน้อยไป ($\bar{X} = 2.217$) เช่นนี้ เป็นต้น หรือ ทางงานธุรการและการเงิน เป็นเรื่องที่ผู้บริหารเห็นว่า มีความสำคัญมาก ($\bar{X} = 3.106$) เพราะอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหาร หลีกเลียงไม่ได้ นอกจากนั้น

งานทางคานนี้ เป็นงานที่เห็นได้ง่าย ปรากฏผลชัดเจน ง่ายต่อการพิจารณาถึงความชอบ
 ฉะนั้น ผู้บริหารจึงได้พิจารณาอาจารย์ ซึ่งทำหน้าที่สอนมาทางงานด้านธุรการด้วย ฉะนั้น นัก
 วิชาการจึงมองไปไ้ไกลว่า ผู้บริหารใช้คนผิดหน้าที่ นอกจากนี้ งานธุรการเป็นงานเกี่ยวกับ
 การบริการเป็นส่วนใหญ่ เช่น บริการทางด้านการรักษาความปลอดภัย การจัดเก็บเอกสาร
 และบริการยานพาหนะ บางครั้งบริการที่ให้อาจไม่ถึงถึง เนื่องจาก ผู้ใช้บริการมีเป็นจำ-
 นวนมาก นักวิชาการจึงอาจมองไปไกลว่า ผู้บริหาร หรือวิทยาลัย ยังปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ปาน-
 กลาง ($\bar{X} = 2.831$) เท่านั้น

3. ปัญหาในการบริหารวิทยาลัยครูในภาคกลาง มีหลายประการ สรุปได้ ดังนี้
 คือ

3.1. ด้านวิชาการ ขาดแคลนตำราในการศึกษาค้นคว้า อาจารย์ขาด
 ประสบการณ์ทางการสอนในแต่ละสาขาวิชา นอกจากนี้ก็ไม่ได้ปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น เพราะ
 ไม่มีเวลาศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เนื่องจาก อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องสอนภาคค่ำด้วย

3.2. ด้านบุคลากร บุคลากรบางหมวดวิชาขาดแคลนมาก โดยเฉพาะ
 ทางด้านธุรการและการเงิน นอกจากนี้ยังขาดการควบคุม ตรวจสอบ และการนิเทศตาม
 สมควร

3.3. ด้านกิจกรรมนักศึกษา กิจกรรมที่นักศึกษาจัดขึ้น นอกจากจะมีได้
 ส่งเสริมวิชาการเท่าที่ควรแล้ว กิจกรรมบางอย่างที่จัดขึ้นบางครั้งก็ไม่ได้ประโยชน์สมตาม
 ความมุ่งหมาย

3.4. ด้านธุรการและการเงิน ไม่มีบุคลากรที่ชำนาญทางคานนี้โดย
 เฉพาะ ต้องใช้อาจารย์ทำหน้าที่ทางธุรการ และการเงินด้วย นอกจากนี้ระเบียบเกี่ยวกับ
 การเงิน ทำให้ไม่คล่องตัวในการดำเนินงาน

3.5. ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน วิทยาลัยรวมมีอกับชุมชนใกล้เคียง เพราะ
 มีภารกิจด้านการสอนมาก นอกจากนี้ ยังไม่เห็นความสำคัญของการติดต่อสัมพันธ์กับชุมชน

จากการวิเคราะห์โครงสร้างของระบบบริหารภายในวิทยาลัยในภาคกลาง
ปรากฏผลว่า มี 2 แบบ คือ

แบบที่ 1 ยึดแนวระบบสายงานบังคับบัญชาสายเดียวเป็นเกณฑ์

แบบที่ 2 ยึดแนวระบบสายงานบังคับบัญชาสายเดียวเป็นเกณฑ์ เช่นเดียวกับ

แบบที่ 1 แต่ได้ประยุกต์หลักทฤษฎีบริหารเข้ามาประกอบด้วย

การที่โครงสร้างของระบบบริหารภายในวิทยาลัย มี 2 แบบ เช่นนี้ อาจเป็น
เพราะว่า ครุสภา กำหนดตำแหน่งบริหารของวิทยาลัยไว้เพียงตำแหน่งเดียว คือ ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการวิทยาลัย ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าฝ่าย
ครุสภามีโอกาสกำหนดไว้เป็นทางการ เป็นตำแหน่งที่ผู้อำนวยการได้ตั้งขึ้นเอง เป็นการภายใน
ตามความจำเป็น และเหมาะสมของแต่ละวิทยาลัย เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระกิจของผู้อำนวยการ
การเท่านั้น ฉะนั้น วิทยาลัยที่มีระบบบริหารเช่นนี้ ก็จะยึดแนวสายการบังคับบัญชาสายเดียว
เป็นเกณฑ์ รูปแบบขององค์การประเภทนี้เป็นรูปแบบที่ง่ายที่สุด และมองเห็นภาพสายการ
บังคับบัญชาได้ชัดเจนที่สุด คือ บุคคลากรแต่ละคนรายงานต่อหัวหน้าเพียงคนเดียวทุกสาย
งาน

การบริหารงานตามแบบที่ 1 นี้ เป็นการก่อให้เกิดความผิดพลาดได้มากกว่าการ
รวมกันคิดหลาย ๆ คน ซึ่งเมื่อพิจารณาจากระบบแล้ว ยังไม่สอดคล้องกับสภาพที่กำลังเปลี่ยนแปลง

ส่วนวิทยาลัยที่มีระบบโครงสร้างภายในวิทยาลัยเหมือนแบบที่ 1 แต่ประยุกต์
หลักทฤษฎีการบริหารงานมาประกอบควบนั้น อาจเนื่องมาจากผู้บริหารของวิทยาลัยที่มีระบบ
โครงสร้างดังกล่าวนี้ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเข้าใจในหลักบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงได้ประยุกต์ทฤษฎีบริหารการศึกษาเข้ามาประกอบควบ เช่น จัดให้มีสถานักศึกษา สภา
อาจารย์ หรือกรรมการบริหารวิทยาลัย ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา การบริหารงานของผู้บริหาร
ซึ่งการจัดระบบโครงสร้างภายในเช่นนี้ควรจะช่วยให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพกว่า
การบริหารแบบที่ 1

ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ได้กำหนดส่วนราชการในวิทยาลัยครู
ให้เป็นระเบียบเดียวกันคือ "มาตรา 7 วิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีส่วนราชการ ดังนี้

ขอเสนอแนะ

1. วิทยาลัยควรมีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรม ทางงานธุรการ และการเงิน มาปฏิบัติงานทางงานนี้โดยเฉพาะ ไม่ควรให้อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนมาทำงานธุรการ ซึ่งนอกจากจะเป็นการไม่คุ้มค่ากรณีงบประมาณแล้ว ยังทำให้วิทยาลัยขาดกำลังอาจารย์ที่ทำหน้าที่ทางการสอนด้วย

2. ควรมีองค์การบริหารกิจกรรมนักศึกษา ที่เชี่ยวชาญ มีประสิทธิภาพ และจัดการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี

3. เนื่องจาก วิทยาลัยมีแนวโน้มที่จะเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ฉะนั้น จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี (61.39) จึงควรที่จะสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรีให้มากที่สุด

4. ควรให้วิทยาลัยมีส่วนในการคัดเลือกบุคลากรของวิทยาลัยบ้าง

5. วิทยาลัยควรพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางการศึกษาในท้องถิ่นที่วิทยาลัยนั้น ๆ ตั้งอยู่ เช่น การฝึกอบรมครู การฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการจัดโครงการที่จะออกศึกษา วิจัย บัณฑิตการศึกษารวมของ ไทยในชุมชน รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อที่จะนำผลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรต่อไป

6. โครงสร้างของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ไม่เอื้อต่อการให้วิทยาลัยครูต่าง ๆ จัดตั้งหน่วยงานพิเศษขึ้น เช่น สำนักงานประเมินผล วิจัย หรือโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา จึงควรมีการปรับปรุง แก้ไข ให้เหมาะสมต่อไป

ขอเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

1. เนื่องจาก การวิจัยครั้งนี้เป็นการมุ่งศึกษาถึงงานบริการการศึกษาทั้ง 5 ประเภท อย่างกว้าง ๆ คือ การบริหารงานวิชาการ บุคลากร กิจกรรมนักศึกษา ธุรการและ

การเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานบริหารแต่ละประเภทมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อน
 ไปกว่ากัน ภารกิจจึงขอเสนอให้มีการวิจัยงานบริหารการศึกษา โดยยึดหลักการลงไปแต่ละ
 ด้าน เพื่อให้ได้ข้อมูล และรายละเอียดที่ลึกกว่านี้

2. การมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครู กับหน่วย
 งานผลิตครูอื่น ๆ ซึ่งทำหน้าที่เหมือนกัน เช่น คณะศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ
 เป็นต้น

3. การมีการศึกษาว่า สถานภาพส่วนตัวของผู้บริหาร เช่น อายุ เพศ อายุ-
 ราชการ และวุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถภาพการบริหารของผู้บริหารการศึกษา
 หรือไม่



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย