

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาการปฏิบัติงานด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั้ง 5 ประเภท คือ งานบริหารด้านวิชาการ งานบริหารด้านบุคลากร งานบริหารกิจการนักศึกษา งานบริหารธุรการการเงิน และงานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ของวิทยาลัยครู และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับนักวิชาการในการบริหารงานทั้ง 5 ประเภท พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานทั้ง 5 ประเภท เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงส่งเสริมระบบบริหารการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้เหมาะสมกับที่ขยายการสอนถึงระดับปริญญา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการทุกฝ่าย ในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร รวม 34 คน กลุ่มนักวิชาการ ได้แก่ ครูอาจารย์ผู้ทำการสอนประจำในวิทยาลัยที่มีอายุราชการตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป จำนวน 275 คน รวมทั้งสองกลุ่มมีจำนวน 309 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารายงานเรื่องนี้ ได้ทำการวิจัยกันด้วยจากเอกสาร การสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้อง การสังเกต และสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีหลักฐานอันแน่นอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. เอกสารที่ใช้ประกอบการศึกษา ได้จากเอกสารต่าง ๆ จากหน่วยราชการในกระทรวงศึกษาธิการ จากห้องสมุดคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถาม นี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น 2 ฉบับ คือ สำหรับกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มนักวิชาการ โดยแบ่งเนื้อหาในแบบสอบถามแต่ละฉบับออกเป็น 5 ตอน ตามลักษณะงานการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทคือ งานบริหารค่านิชากร งานบริหารบุคลากร งานบริหารกิจการนักศึกษา งานบริหารธุรการ การเงิน และงานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 34 คน มีข้อสอบถาม ฉบับละ 50 ข้อ

2.2 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มนักวิชาการ จำนวน 275 คน มีข้อสอบถาม ฉบับละ 50 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสังเกตการบริหารของแต่ละวิทยาลัย เพื่อนำมาประกอบในการแปลข้อมูลได้ถูกต้องยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องคำนวณช่วยในการบวก ลบ คูณ การหาร ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) เป็นรายข้อของแบบสอบถามแต่ละกลุ่มของตัวอย่างที่ศึกษา หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rho) และใช้ในการทำ ที - เทส (t-test) เพื่อสรุปผลและเปรียบเทียบความเห็นระหว่างผู้บริหารกับนักวิชาการ ในงานทั้ง 5 ประเภทที่วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครปฏิบัติ

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด สรุปผลได้ดังนี้

1. โครงสร้างระบบบริหารของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร มีรูปแบบที่คล้ายคลึงกันเป็นส่วนมาก กล่าวคือ มีผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในวิทยาลัย มีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ อย่างน้อย 3 ฝ่ายคือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง แต่บางวิทยาลัยอาจเพิ่มฝ่ายต่าง ๆ ขึ้นอีกตามความจำเป็น การบริหารยึดหลักสายการบังคับบัญชาสายเดียว (The line from of structure) บางวิทยาลัยมีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยคณะหนึ่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือและร่วมตัดสินใจในงานสำคัญ ๆ กับผู้อำนวยการโดยมีฐานะเป็น Staff

2. จากข้อมูลส่วนตัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชายร้อยละ 36.94 เพศหญิงร้อยละ 63.06 อายุผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.71 นักวิชาการมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.82 ผู้บริหารอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 และนักวิชาการอายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.73 วุฒิทางการศึกษาของผู้บริหารและนักวิชาการอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.49

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา ทั้ง 5 ประเภท ปรากฏผลว่า

- 3.1 ผู้บริหาร เห็นว่าวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานด้านกิจการนักศึกษาเป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่งานธุรการการเงิน งานวิชาการ งานบุคลากร และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ
- 3.2 นักวิชาการ เห็นว่าวิทยาลัยหรือผู้บริหารได้ปฏิบัติงานด้านธุรการการเงิน เป็นอันดับที่หนึ่ง รองลงมาได้แก่งานกิจการนักศึกษา งานวิชาการ งานบุคลากร และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ

เมื่อเฉลี่ยความเห็นของทั้ง 2 กลุ่ม ปรากฏว่างานที่วิทยาลัยปฏิบัติมากที่สุดคือ งาน
 ชุกรการการเงิน รองลงมาคืองานกิจการนักศึกษา งานวิชาการ งานบุคลากร และงาน
 ความสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาจากงานทั้ง 17 หมวดของ 5 ประเภทแล้ว
 ปรากฏว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผล เป็นอันดับสูงที่สุด และที่ปฏิบัติน้อยที่สุด
 คือ การร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน ในขณะเดียวกัน นักวิชาการเห็นว่างานที่วิทยาลัย
 ปฏิบัติสูงที่สุด คือ งานกิจกรรมนักศึกษา และงานที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ การร่วมมือระหว่างวิทยาลัย
 กับชุมชน ซึ่งตรงกับความเห็นของผู้บริหารในข้อนี้

4. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับนักวิชาการในงานบริหารทั้ง 5
 ประเภท พบว่า การบริหารด้านวิชาการ ด้านชุกรการการเงิน และด้านความสัมพันธ์กับ
 ชุมชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 แต่
 การบริหารงานด้านบุคลากรและด้านกิจการนักศึกษานั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ผลที่ได้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน จึงสรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ค่อนข้างสอดคล้องกับสมมุติฐาน
 ข้อที่ 3

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้บริหารและนักวิชาการ เกี่ยวกับการบริหารการ
 ศึกษาของวิทยาลัย ส่วนใหญ่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ ด้านวิชาการ เสนอแนะให้สนับสนุนด้าน
 การวิจัย ค้นคว้ายิ่งขึ้น และปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพสังคม งานด้านบุคคล เน้น
 ให้ไขว่คว้าให้ตรงกับความสามารถและสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาต่อมากขึ้น งาน
 ด้านกิจการนักศึกษา เน้นให้ครูอาจารย์ร่วมมือในการจัดกิจกรรมและควรกำหนดเป้าหมายวาง
 โครงการกิจกรรมให้แน่นอน ด้านชุกรการการเงิน ครูอาจารย์เห็นว่ายี่กระบบราชการเกินไป
 ทำให้งานล่าช้า และขาดเจ้าหน้าที่โดยตรงต้องให้อาจารย์ฝ่ายวิชาการมาช่วยอาจไม่ได้ผลดีเท่าที่
 ควร งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนเห็นว่า วิทยาลัยขาดความสนใจอย่างมากควรเร่งส่งเสริม
 โดยเร็วที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร พบว่ามีโครงสร้างดังนี้

ระบบบริหารการศึกษาเป็นแบบยึดตามสายบังคับบัญชาเป็นเกณฑ์ ซึ่งมีลักษณะในการดำเนินงานบริหาร ดังนี้

- 1.1 ผู้อำนวยการ เป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมาย ในการบริหารงานของวิทยาลัยทุกฝ่าย เมื่อการบริหารกระทำโดยคน ๆ หนึ่งอาจก่อให้เกิดการผิดพลาดโดยง่าย แต่ถ้าผู้อำนวยการได้ปรึกษาหารือในการตัดสินใจบริหารร่วมกับคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยตามที่วิทยาลัยบางแห่งมีอยู่ก็จะช่วยลดปัญหาการผิดพลาดน้อยลงได้ ดังนั้น วิทยาลัยทุกแห่งจึงควรมีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยซึ่งอาจ เลือกตั้งหรือแต่งตั้งจากบรรดาอาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมในแต่ละสายงานไว้ให้คำปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจ และช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้บริหาร ก็จะเป็นการดียิ่ง
- 1.2 ผู้ช่วยผู้อำนวยการแต่ละฝ่าย หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวดวิชา หรือบุคลากรที่รับมอบงานมาปฏิบัติ จะต้องมีความรอบรู้ในงานของตนอย่างกว้างขวาง ซึ่งปัจจุบันค่อนข้างหายาก และเนื่องจากสายงานทำให้บุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานหรือสายงานอื่นใด ต้องช่วยตนเอง ทั้งงานด้านการสอน การปกครอง การประสานงานภายในสายงาน การกระตุ้นให้คนทำงาน การฝึกอบรมผู้ใช้บังคับบัญชา ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจไม่มีอยู่ในตัวของหัวหน้างานครบทุกอย่าง จึงอาจทำให้การบริหารไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร

อนึ่ง ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นในวิทยาลัยครูทั่วไปนั้น ผู้อำนวยการตั้งขึ้นเองเป็นการภายใน ตามความจำเป็นและความเหมาะสมของแต่ละวิทยาลัย เพื่อแบ่งเบาภาระกิจการงานของผู้อำนวยการเท่านั้น ตำแหน่งเหล่านี้ครูสภามิได้กำหนดไว้เป็นทางการ ดังนั้น เมื่อวิทยาลัยครูทั้งหลายเข้าอยู่ใน พ.ร.บ.วิทยาลัยครู พ.ศ.2518 แล้ว จึงได้กำหนดส่วนราชการในวิทยาลัยครูให้เป็นระเบียบเดียวกันดังนี้

มาตรา 7 วิทยาลัยครูแต่ละแห่ง มีส่วนราชการดังนี้²

1. สำนักงานอธิการ

2. คณะวิชา

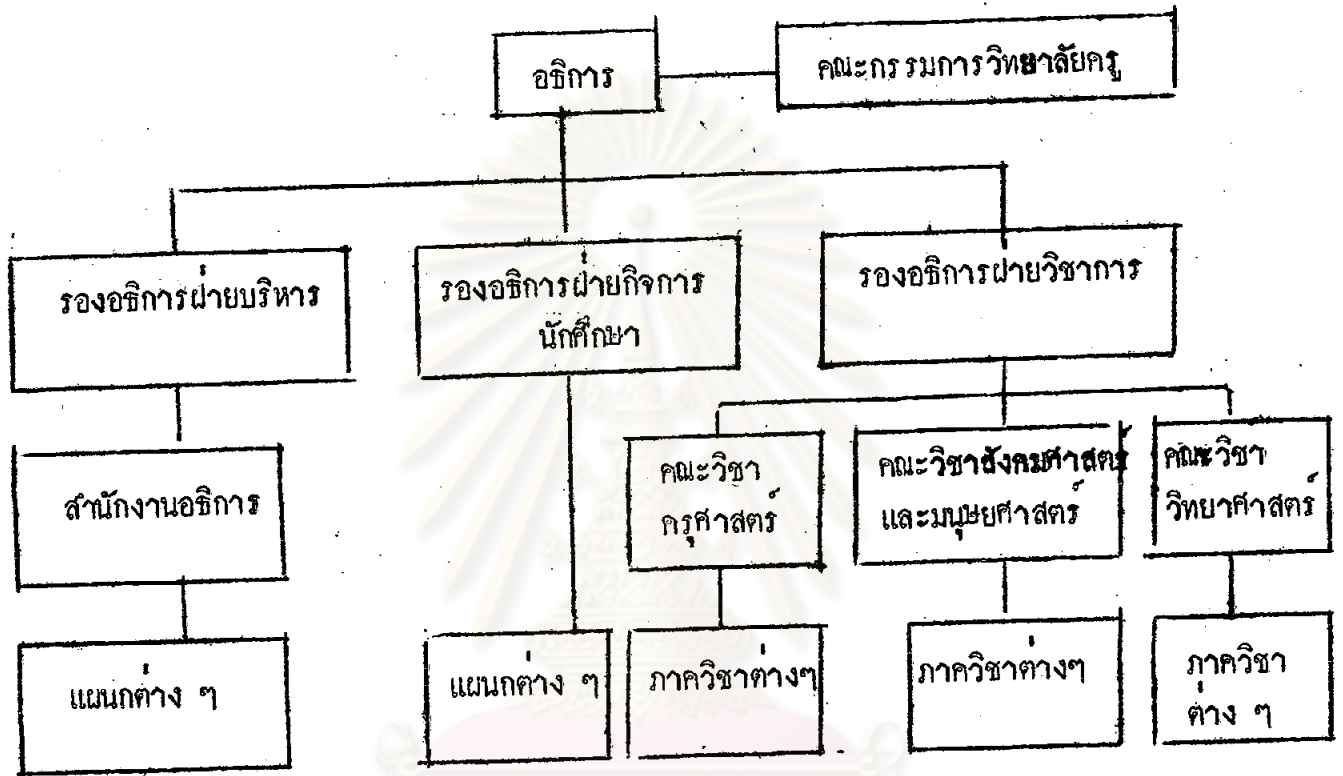
สำนักงานอธิการ อาจแบ่งออกเป็นแผนก คณะวิชาอาจแบ่งออกเป็นภาควิชาได้

ดังนั้นโครงสร้างระบบบริหาร ของวิทยาลัยครูทุกแห่ง จะมีระบบเดียวกันทั้งหมดตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 ดังแผนภูมิที่ 3

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

²พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518, มาตรา 7 ฉบับพิเศษ หน้า 25, เล่ม 92 ตอนที่ 48, ราชกิจจานุเบกษา 27 กุมภาพันธ์ 2518.

แผนภูมิที่ 3
โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในวิทยาลัยครู
ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518



จากแผนภูมิที่ 3 แสดงส่วนราชการของวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 จะเห็นว่าโครงสร้างระบบบริหารใหม่นี้ กำหนดให้ทุกวิทยาลัยมีคณะกรรมการวิทยาลัยครู เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือในงานด้านต่าง ๆ แก่อธิการ และทุกวิทยาลัยจะมีระบบโครงสร้างที่เหมือนกันทั้งหมด อันจะทำให้สะดวกในการบริหารยิ่งขึ้น โดยมีรองอธิการ 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ และฝ่ายกิจการรรมนักศึกษา เพื่อช่วยอธิการในการบริหารงานตามที่อธิการมอบหมาย มีสำนักงานอธิการและคณะวิชา 3 คณะ คือ คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์ และคณะวิชาครุศาสตร์ แต่ละคณะวิชาจะแบ่งออกเป็นภาควิชาต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

2. จากข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหาร พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุระหว่าง 41 - 50 ปี และรับราชการมาแล้วระหว่าง 16 - 30 ปี นำสังเกตว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวิทยุสูง และรับราชการมานาน จึงได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามลำดับ จนถึงระดับผู้บริหาร แม้จะมีพื้นความรู้ระดับปริญญาตรีก็ตาม แต่ก็มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน น่าที่จะช่วยให้การบริหารวิทยาลัยดำเนินไปได้ด้วยดีตามสมควร แต่สำหรับผู้บริหารที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางทฤษฎีการบริหารก็จะช่วยให้วิทยาลัยเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

สำหรับนักวิชาการส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และรับราชการระหว่าง 1 - 5 ปี ย่อมแสดงว่าส่วนใหญ่เป็นคนหนุ่มสาวที่เพิ่งเข้ารับราชการ น่าที่จะมีพลังและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานทุกด้าน สมควรที่ฝ่ายบริหารจะใช้พลังเหล่านี้ให้เกิดการสร้างสรรคที่ดี และเป็นประโยชน์แก่วิทยาลัยมากที่สุด

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 5 ประเภท คือ งานบริหารด้านวิชาการ งานบริหารด้านบุคลากร งานบริหารด้านกิจการนักศึกษา งานบริหารด้านธุรการการเงิน และงานสัมพันธ์กับชุมชน ของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลสรุปได้ดังนี้

3.1 งานบริหารด้านวิชาการ ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการมีความเห็นตรงกันว่า วิทยาลัยปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในอันดับที่ 3 ของงานทั้งหมด 5 ประเภท แสดงว่าไม่สอดคล้องกับความเห็นของไอแซกเซน (Isaksen)³ ที่ว่า วิทยาลัยครูควรปฏิบัติงานด้านวิชาการมากเป็นอันดับหนึ่งของงานทั้งหมด และการที่วิทยาลัยครูปฏิบัติงานด้านนี้เป็นอันดับที่ 3 นั้น อาจเป็นเพราะผู้บริหารและนักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่างานวิชาการซึ่งประกอบด้วย งานหลักสูตร การสอน การประเมินผล อุปกรณ์การสอน

³ H.L. Isaksen, "For more effective pupil personnel service", School Excentive's Guide (New York : Prentice-Hall, Inc., 1965), p. 502.

เหล่านี้เป็นงานประจำที่ครูสอนส่วนใหญ่จะต้องถือปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาตามที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับหลักสูตร โอกาสที่จะปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้มีน้อยมาก เพราะเป็นสิ่งที่กำหนดลงมาจากเบื้องบนจากผู้บริหารระดับกรมและกระทรวง (The Administrative Approach) มิใช่ได้มาจากความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น หรือวิทยาลัยร่วมกันสร้างขึ้นที่เรียกว่า หลักสูตรจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน (The Grass-Roots Approach)⁴ ดังนั้นผู้บริหารและนักวิชาการจึงขาดความสนใจงานด้านวิชาการเท่าที่ควร แต่ในอนาคตเมื่อพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ได้ให้อำนาจแก่วิทยาลัยในการแก้ไข เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติมหลักสูตรให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคมแต่ละท้องถิ่นได้ โดยการเสนอผ่านสภาการฝึกหัดครู จะทำให้ทุกฝ่ายสนใจงานด้านวิชาการยิ่งขึ้น เพราะเมื่อวิทยาลัยครูเปิดสอนระดับปริญญาตรีก็สมควรที่จะสนใจปฏิบัติงานด้านวิชาการให้เข้มแข็งกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะด้านวิจัยค้นคว้าและผลิตตำราจะต้องสนับสนุนอย่างกว้างขวาง และเร่งด่วน เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครูตามที่ระบุไว้ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

3.2 งานบริหารด้านบุคลากร ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการเห็นตรงกันว่าวิทยาลัยปฏิบัติงานด้านนี้อยู่ในอันดับที่ 4 ของงานทั้งหมด 5 ประเภท ขอมแสดงว่าวิทยาลัยมีบทบาทเกี่ยวกับงานบุคลากรของวิทยาลัยน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติตามระบบราชการเป็นอุปสรรคทำให้ขาดความคล่องตัว อาทิเช่น การสรรหาบุคลากร วิทยาลัยครูในส่วนกลางไม่มีบทบาทในการสรรหาเลย กรมการ

⁴ สุมิตร คุณานุกร, หลักสูตรและการสอน (พระนคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2518), หน้า 222.

ฝึกหัดครูโดยกองการเจ้าหน้าที่จัดส่งมาให้ทั้งสิ้น วิทยาลัยจึงมีความรู้สึกว่าได้บุคลากรตามที่ต้องการ ไม่ถูกใจ และไม่เพียงพอ เมื่อมีบทบาทน้อยและวิทยาลัยไม่มีอำนาจในการสรรหาบุคลากรได้เต็มที่จึงยอมสนใจงานด้านนั้นน้อยลง แต่ในอนาคตถ้าวิทยาลัยครูมีสภาพเป็นวิทยาลัยชุมชนตามแผนปฏิรูปการศึกษา ตลอดจนกักตวงมหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว ก็จะมี ความคล่องตัวในการบริหารงานบุคคลมาก เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

ตามความเห็นของนักวิชาการเห็นว่า วิทยาลัยปฏิบัติงานด้านบุคลากรน้อยมาก ($\bar{X}=2.088$) น่าจะเป็นเพราะในวิทยาลัยแต่ละแห่งมีจำนวนครุอาจารย์ค่อนข้างมาก แม้วิทยาลัยจะได้สนับสนุนส่งเสริม พัฒนาและบำรุงรักษาด้วยการส่งเข้าอบรมสัมมนา หรือศึกษาต่อตลอดเวลา แต่ก็ยังไม่ทั่วถึง เพราะถ้าส่งมากก็ขาดครูสอนหนังสือ ทางแก้ไขอาจจะกระทำได้โดยจัดอบรมสัมมนาขึ้นเองภายในวิทยาลัย ระหว่างวันหยุดราชการหรือปิดเทอม โดยเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้การอบรม จะช่วยทั้งประหยัดและครุอาจารย์มีโอกาสเข้าร่วมอบรมได้มากขึ้น น่าสังเกตว่าความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร กระจายมาก ($S.D.=1.026$) และไม่ตรงกับความรู้สึกของผู้บริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นว่าตนไม่มีบทบาทในการสรรหาบุคลากรเลย แต่นักวิชาการเข้าใจว่าผู้บริหารมีอำนาจมากในเรื่องนี้ ซึ่งความจริงแล้วผู้บริหารไม่มีอำนาจเพราะกฎหมายไม่เปิดโอกาสให้กระทำ เนื่องจากวิทยาลัยไม่ได้เป็นนิติบุคคล

3.3 งานบริหารด้านกิจการนักศึกษา ผู้บริหารเห็นว่าวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานด้านนี้มากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X}=3.000$) ของงานทั้งหมดในวิทยาลัย และนักวิชาการก็เห็นว่าวิทยาลัยปฏิบัติงานด้านนี้มากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพปัจจุบันของเหตุการณ์บ้านเมืองที่นิสิตนักศึกษาเริ่มมีบทบาทในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้นตามลำดับ ภายหลังวันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นต้นมา วิทยาลัยและผู้บริหารจึงต้องสนใจกิจกรรม นักศึกษามากขึ้นเป็นพิเศษ โดยเฉพาะวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร การที่วิทยาลัยและผู้บริหารต้องสนใจงานกิจการนักศึกษามากเป็นพิเศษในปัจจุบัน อาจเป็นเพราะงานด้าน

นี้มีปัญหาหลายด้านที่วิทยาลัยต้องแก้ไข เช่น ขาดการประสานงานระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมกับนักศึกษา นักศึกษาจัดกิจกรรมโดยไม่ปรึกษาหารือและไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ วิทยาลัย เมื่อเกิดปัญหาขึ้น วิทยาลัยต้องรับผิดชอบเข้าแก้ปัญหาอยู่เสมอ จึงทำให้วิทยาลัย ต้องปฏิบัติและสนใจงานด้านศึกษามากขึ้นกว่างานด้านอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3.4 งานบริหารธุรการ การเงิน เป็นงานที่ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า วิทยาลัยปฏิบัติงานนี้มากที่สุดเมื่อเฉลี่ยทั้งสองกลุ่ม (แผนภูมิที่ 3) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสาเหตุประการที่หนึ่ง งานธุรการ การเงิน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติที่มีขั้นตอนหยาบหยาบตามระบบราชการ ที่จะต้องปฏิบัติโดยเคร่งครัด ถ้าบกพร่อง จะมีความผิดตามกฎหมาย วิทยาลัยจึงต้องสนใจงานนี้มากเป็นพิเศษ ประการที่สอง งาน ธุรการ การเงิน ในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครไม่เข้มแข็งพอ เนื่องจากขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถเฉพาะทางมาปฏิบัติงานด้านนี้ และใช้ครูอาจารย์ฝ่ายวิชาการมาช่วยงาน ผู้ บริหารและวิทยาลัยจึงต้องสนใจเป็นพิเศษ ไม่กล้าวางมือเพราะเกรงการผิดพลาด ประการ สุกท้าย วิทยาลัยอาจเห็นว่างานธุรการการเงิน เป็นฝ่ายที่จะประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ในการ บริหารวิทยาลัย ด้านงานการเงิน ธุรการนี้มีประสิทธิภาพดี งานด้านอื่น ๆ ก็ย่อมดีตามด้วย จึงสนับสนุนและสนใจงานด้านนี้เป็นพิเศษ

3.5 งานความสัมพันธ์กับชุมชน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏว่า ทั้งผู้ บริหารและนักวิชาการมีความเห็นตรงกันว่า วิทยาลัยปฏิบัติงานนี้น้อยที่สุดของงานทั้งหมดใน วิทยาลัย ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะความเชื่อเค็มของประชาชนที่เห็นว่าวิทยาลัย เป็นสถานที่ราชการ ไม่มีธุรกิจไม่ยุ่งเกี่ยวกับค้า และบางครั้งการมาติดต่องานอาจไม่ได้รับความสะดวก บริการไม่ดีตาม แบบของสถานที่ราชการทั้งหลาย และอาจจะขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดีในการชักชวนชาวบ้านมาร่วม กิจกรรม หรืออาจไม่ได้รับความสะดวกในการยื่นอาคารสถานที่ เครื่องใช้ไม่สอยแก่ชุมชนในการ จัดงานประเพณี เหล่านี้ อาจเป็นสาเหตุให้เกิดช่องว่างขึ้น อนึ่งวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในสังคมเมืองหลวงประชาชนอาจต้องต่อสู้กับภาวะการครองชีพไม่มีเวลาว่างมาร่วมกิจ กรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้น แต่ในอนาคต เมื่อวิทยาลัยครูมีแนวโน้มที่จะเป็นวิทยาลัยชุมชน และจะ

ต้องบริการทางวิชาการแก่ชุมชนแล้ว วิทยาลัยจะต้องเร่งงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนมากเป็นพิเศษ ควบคู่ไปกับงานด้านวิชาการยิ่งกว่าในปัจจุบัน

สรุป จากการพิจารณาผลงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้านคือ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารด้านบุคลากร การบริหารด้านกิจการนักศึกษา การบริหารงานด้านธุรการ การเงิน และการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่าความเห็นของทั้งผู้บริหารและนักวิชาการส่วนใหญ่สอดคล้องกัน

4. การศึกษาความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครตามลำดับมาน้อย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

4.1 ผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญของงานบริหารกิจการนักศึกษาเป็นอันดับที่หนึ่งของงานทั้ง 5 ด้านที่กระทำอยู่ รองลงมาคืองานธุรการ การเงิน งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร และงานสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อกิจการนักศึกษาเป็นอันดับหนึ่งนั้น ตรงกับความเห็นของแวนมิลเลอร์ (Van Miller)⁶ ที่ว่านักเรียนเป็นภารกิจที่สำคัญพิเศษที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและอาจ เป็นเพราะเห็นว่าเด็กเป็นศูนย์กลาง (Child Centered) ของการเรียนการสอน และวัตถุประสงค์ของการฝึกหัดครูมุ่งเพื่อผลิตครูออกมารับใช้สังคม จึงควรสนใจเด็กให้มาก โดยคำนึงถึงว่าแรกเข้าเรียน เขามีลักษณะอย่างไร และต้องการให้เขามีลักษณะอย่างไร เมื่อจบการศึกษา นอกจากนี้สภาพสังคมปัจจุบันภายหลังจากวันที่ 14 ตุลาคม 2516 เป็นต้นมา บทบาทของนักศึกษามีมากขึ้นในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนซึ่งฝ่ายบริหารหรือวิทยาลัยจะต้องติดตามให้ทัน และให้คำแนะนำส่งเสริม สนับสนุนร่วมมือประสานงานให้ปฏิบัติอยู่ในขอบเขตเท่าที่ควร น่าสังเกตว่า

⁶ Van Miller, The Public Administration of American School (New York : The Macmillan Company, 1965), pp.

ตามความเห็นของสมิทและคณะ (Smith and others)⁷ และของไอแซกเซน (Isaksen)⁸ ที่ว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญอันดับหนึ่งนั้น ไม่ตรงกับผลการวิจัยครั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาพสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะสังคมเมืองหลวงที่นักศึกษาที่มีบทบาทด้านประชาธิปไตยและการเมืองมากขึ้นกว่าเดิม วิทยาลัยจึงต้องสนใจงานด้านนี้มากเป็นพิเศษ งานที่ผู้บริหารปฏิบัติเป็นอันดับสองรองลงมา คืองานบริหารธุรการ การเงิน ซึ่งผู้บริหารอาจเห็นว่างานด้านนี้ช่วยประสานอื่น ๆ ให้ดำเนินไปด้วยดี จึงส่งเสริมและปฏิบัติมากเป็นอันดับสอง ส่วนงานด้านวิชาการซึ่งน่าจะเป็นงานสำคัญมากที่สุดนั้น ผู้บริหารได้ปฏิบัติในอันดับสาม งานด้านบริหารบุคลากรอยู่ในอันดับสี่ และอันดับสุดท้ายคือความสัมพันธ์กับชุมชน

4.2 นักวิชาการ ความเห็นของนักวิชาการเห็นว่าวิทยาลัยปฏิบัติด้านบริหารธุรการ การเงิน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือบริหารกิจการนักศึกษา งานบริหารด้านวิชาการ งานบริหารบุคลากร และความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ น่าสังเกตว่านักวิชาการมองเห็นว่าวิทยาลัยสนใจงานธุรการมากที่สุด และสนใจงานวิชาการเป็นอันดับสาม ซึ่ง ภิญโญ สาธิต⁹ กล่าวว่า ผู้บริหารหรือครูใหญ่ส่วนมากใช้เวลาในการปฏิบัติงานด้านธุรการมากกว่างานวิชาการหรือด้านอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่วัตถุประสงค์ที่แท้จริงของโรงเรียน คือการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ควร

⁷ Edward W. Smith, Standly W. Krowx and Mark M. Atkinson, The Educator's Encyclopedia (New York : Prentice-Hall, Inc., 1961), p. 170.

⁸ H.L. Isaksen, "For more Effective Pupil Personnel Service", School Excentive's Guide (New York : Prentice-Hall, Inc., 1965), p. 502.

⁹ ภิญโญ สาธิต, หลักบริหารการศึกษา (พระนคร : วัฒนาพานิช, 2516, หน้า 308.

ที่ผู้บริหารหรือวิทยาลัยจะสนใจสนับสนุนส่งเสริมงานด้านวิชาการเพิ่มขึ้น และความเห็นของนักวิชาการด้านความสัมพันธ์กับชุมชนนั้นตรงกับ ผู้บริหารซึ่งยอมรับว่า วิทยาลัยได้ปฏิบัติน้อยที่สุดของงานทั้งหมดที่กระทำอยู่

แต่เมื่อเฉลี่ยความเห็นของ ผู้บริหารและนักวิชาการในการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ปรากฏว่า งานอันดับหนึ่งที่วิทยาลัยปฏิบัติได้แก่ งานธุรการ การเงิน รองลงมาได้แก่ งานบริหารกิจการนักศึกษา งานวิชาการ งานบริหารบุคลากร และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ตามลำดับ (แผนภูมิที่ 2)

5. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร กับนักวิชาการ ในงานบริหารทั้ง 5 ประเภท ตามตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารและนักวิชาการมีความเห็นสอดคล้องกันในงานบริหารด้านวิชาการ งานบริหารธุรการ การเงิน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 3 ที่ตั้งไว้หมายความว่า งานบริหารวิชาการซึ่งได้แก่ หลักสูตร การสอน การประเมินผล การวิจัย และอุปกรณ์การสอน นั้น ผู้บริหารและนักวิชาการเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ และงานด้านธุรการ การเงิน อันประกอบด้วย งานสารบรรณ การเงิน การรักษาความปลอดภัย พัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ ก็มีความเห็นสอดคล้องกันทั้ง 2 กลุ่ม สำหรับงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งได้แก่ งานบริการชุมชน งานประชาสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนนั้น ผู้บริหารและนักวิชาการก็เห็นตรงกันว่า วิทยาลัยได้ปฏิบัติงานด้านนั้นน้อยที่สุดเช่นกัน แต่งานด้านบริหารบุคลากร และงานบริหารกิจการนักศึกษานั้น ผู้บริหารและนักวิชาการมีความเห็นแตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต่างกลุ่มต่างมีบทบาทไม่เหมือนกัน และมองปัญหาที่คนละด้าน เช่น งานบริหารบุคลากร ผู้บริหารเห็นว่าได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ศึกษาอบรมเพิ่มเติมตลอดเวลา โดยได้ให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ ยกย่องชมเชยให้กำลังใจ และให้ความสะดวกต่าง ๆ อย่างดี ($\bar{x}=25.29$) แต่ครูอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่ายังไม่ดีพอ ($\bar{x}=20.88$) ควรได้ดีกว่านี้ อันเป็นสามัญสำนึกธรรมดาของคนทั่วไป ไปที่ที่มีความต้องการมากขึ้นอยู่เสมอ นอกจากนั้นงานสรรหาบุคลากรนั้น ครูอาจารย์ส่วนมากเข้าใจว่าผู้บริหารมีอำนาจเต็มในเรื่องนี้ แต่ผู้บริหารรู้สึกว่า

ตนเองไม่มีบทบาทและอำนาจเลย กรมการฝึกหัดครูจึงส่งมาให้ทั้งสิ้น จึงเป็นเหตุให้มีความเห็นแตกต่างกันในงานค่านนี้ เพราะไม่เข้าใจบทบาทของกันและกัน สำหรับงานบริหารกิจการศึกษาค้นคว้าเช่นกัน ผู้บริหารเห็นว่าวิทยาลัยได้ให้ความสะดวกทุกด้านในการจัดกิจกรรมนักศึกษาเป็นอย่างดี แต่ครูอาจารย์เห็นว่ายังไม่ดีพอและไม่จริงจัง น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างที่จะเกิดขึ้นในวิทยาลัย จึงปฏิบัติงานทุกอย่างตามอำนาจหน้าที่ที่พึงมี ยึดระเบียบปฏิบัติตามขั้นตอนของระบบราชการ งานจึงอาจล่าช้าไปบ้าง ซึ่งทำให้ครูอาจารย์เห็นว่าวิทยาลัยไม่กล้าตัดสินใจเด็ดขาด หน่วงเหนี่ยวปล่อยยื้อเรื่องลูกกลามใหญ่ โศกนาฏภัยหาไม่ได้ในบางกรณี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูอาจารย์ในวิทยาลัยกลุ่มใหญ่เป็นคนหนุ่มสาว มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (1 - 5 ปี) ยังไม่เข้าใจระเบียบปฏิบัติราชการที่พอ มีความริเริ่มสร้างสรรค์สูง ใจร้อน ชอบการเปลี่ยนแปลง และบางโอกาสใช้พลังนักศึกษาเป็นเครื่องต่อรองกับฝ่ายบริหาร สิ่งเหล่านี้ น่าจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารกับนักวิชาการไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ขอ เสนอแนะ

ปัจจุบันบทบาทของสถาบันฝึกหัดครูควรจะกว้างขวางยิ่งขึ้น แทนที่จะมีบทบาทเฉพาะการผลิตครูและอบรมครูเท่านั้น งานของสถาบันฝึกหัดครูควร เร่งขยายโดยเร็วในงานต่อไปนี้

1. งานค่านวิจัยค้นคว้า ไม่เฉพาะแต่งานวิจัยค้นคว้าทางด้านการฝึกหัดครูเท่านั้น แต่ควรวิจัยค้นคว้างานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และการดำรงชีพของชุมชนด้วย

2. งานค่านบริการชุมชน สถาบันฝึกหัดครูจะต้องเป็นศูนย์กลางทางวิชาการ ที่จะให้บริการในค่านวิชาการ วิชาชีพ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาเคลื่อนที่แก่ชุมชน

เมื่อบทบาทและหน้าที่ของสถาบันฝึกหัดครูกว้างขวางขึ้นเช่นนี้ โครงสร้างของระบบบริหารการศึกษา และการจัดการบริหารภายในวิทยาลัยก็ควรปรับปรุงให้ก้าวหน้าสอดคล้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น เช่น

1. โครงสร้างของระบบบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ควรเป็นระบบเดียวกันทั้งหมด หมายความว่า แต่ละวิทยาลัยควรมีการแบ่งส่วนราชการที่เหมือนกัน ตำแหน่งต่าง ๆ เช่น ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูควรได้รับการแต่งตั้งเป็นทางการจากคุรุสภา หรือหน่วยงานระดับสูงที่มีอำนาจแต่งตั้ง เพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมาย มีใช้ต่างคนต่างตั้ง เช่น ปัจจุบัน และวิทยาลัยทุกแห่งควรมีกรรมการบริหารวิทยาลัยทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจกับผู้บริหารในปัญหาและนโยบายที่สำคัญ ๆ และในแต่ละฝ่ายควรมีคณะกรรมการฝ่าย ทำหน้าที่เช่นเดียวกับคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยแต่เป็นงานระดับฝ่าย ปัจจุบันวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครได้จัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นแล้วเป็นส่วนใหญ่ เพื่อช่วยงานบริหารของวิทยาลัย นับเป็นการริเริ่มสร้างระบบประชาธิปไตยลักษณะหนึ่งในวิทยาลัย ที่ช่วยค้ำจุนให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการบริหารงานของวิทยาลัยมากขึ้น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้น แต่สภาคณาจารย์จะต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่อย่างถูกต้องตามที่กำหนดไว้ มิฉะนั้นจะก้าวท้าวและแทรกแซงงานบริหารของวิทยาลัย

ระบบบริหารการศึกษาระดับอุดมศึกษาของวิทยาลัย ควรเป็นลักษณะของการกระจายอำนาจ แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบตามขั้นตอนของสายงาน โดยที่ผู้อำนวยการยังคงร่วมรับผิดชอบงานทุกฝ่ายในฐานะหัวหน้าสถานศึกษา และโครงสร้างต่าง ๆ ของสายงานแต่ละสาย ต้องเตรียมพร้อมที่จะขยายเป็นวิทยาลัยชุมชนในอนาคตตามแผนปฏิรูปการศึกษา การแบ่งสายงานควรใช้ระบบของมหาวิทยาลัยเพื่อความคล่องตัวในการสรรหามบุคลากร และบุคลากรควรแยกเป็น 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายวิชาการหรือฝ่ายสอน ฝ่ายบริหาร และฝ่ายธุรการ

วุฒิทางการศึกษา จากการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ของผู้บริหารมีวุฒิปริญญาตรี แต่อาศัยรับราชการนานจึงเลื่อนขึ้นเป็นผู้บริหาร อาจมีประสบการณ์มากแต่ขาดความรู้ทางทฤษฎีบริหาร จึงบริหารงานไปตามที่เคยปฏิบัติสืบทอดมา น่าจะเป็นเหตุให้ขาดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เท่าที่ควร จึงควรสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติมเป็นอย่างยิ่ง

2. การบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารบุคลากร การบริหารกิจการนักศึกษา การบริหารงานธุรการ การเงิน และการบริหารความสัมพันธ์กับชุมชน นั้น ปรากฏว่าส่วนใหญ่วิทยาลัยปฏิบัติงานเหล่านี้อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ และนักวิชาการก็เห็นเช่นนั้น แม้งานความสัมพันธ์กับชุมชนจะกระทำอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำก็ตาม ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงานบางประการ ดังนี้

2.1 งานบริหารงานวิชาการ จากผลวิจัยพบว่า งานวิชาการเป็นงานที่วิทยาลัยปฏิบัติอยู่ในอันดับ 3 ของงานทั้งหมด 5 ประเภท สมควรที่วิทยาลัยจะต้องเร่งส่งเสริมสนับสนุนปรับปรุงงานวิชาการโดยเร็ว ตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 ระบุให้วิทยาลัยครูเป็นเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ประสงค์ให้การศึกษาและผลิตครูถึงปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริมอาชีพและวิद्यฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ดังนั้นจึงควรสนับสนุนงานวิจัยกันกว่าและผลิตทำให้เพียงพอ โดยการตั้งศูนย์วิจัยขึ้นโดยเฉพาะ มีชื่อเป็นเพียงแผนกหนึ่งของฝ่ายวิชาการอย่างปัจจุบัน และร่วมมือระหว่างสถาบันทำการวิจัยงานที่ให้ประโยชน์ร่วมกัน ควรลดชั่วโมงสอนแก่อาจารย์ผู้ทำงานด้านวิจัย และสนับสนุนให้ครูอาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการมากขึ้น ร่วมมือกับชุมชนในการปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับท้องถิ่น ้วยการเชิญผู้นำชุมชนเข้าร่วมเป็นกรรมการวิทยาลัยครู

2.2 งานบริหารงานบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า งานด้านนี้วิทยาลัยปฏิบัติอยู่ในอันดับ 4 ของงานทั้ง 5 ประเภท นำที่จะต้องปรับปรุงส่งเสริมมากขึ้น เพราะบุคลากรเป็นจักรกลสำคัญยิ่งในการบริหารงานทุกชนิด ถ้าขวัญและกำลังใจสูงย่อมทำให้งานด้านอื่น ๆ ดีขึ้นด้วย การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร เป็นงานที่วิทยาลัยน่าจะต้องสนใจมากเป็นพิเศษ และส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้รับการอบรมสัมมนาหรือศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงงานที่ดำเนินอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การอบรมสัมมนาอาจทำขึ้นภายในวิทยาลัยระหว่างปีภาคเรียนหรือหยุดราชการ เพื่อมิให้เสียผลด้านการเรียนการสอนของนักเรียน และเปิดโอกาสให้เข้ารับการอบรมอย่างกว้างขวาง

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในวิทยาลัยครู กฎหมายยังไม่เปิดโอกาสให้ดำเนินการได้เองอย่างสมบูรณ์ แต่ถ้าวินิจฉัยเปลี่ยนสภาพเป็นวิทยาลัยชุมชนตามแผนปฏิรูปการศึกษา และสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว ย่อมคล่องตัวในการบริหารบุคลากรมากขึ้น เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัย ปัญหาที่เกิดจากการให้คนทำงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถในงานบางประเภท เช่น ยืมตัวนักวิชาการมาช่วยงานธุรการ การเงิน ช่างนักบัญชี นักวิจัย นักสังคมศาสตร์ เพื่อช่วยงานค่านักศึกษานักศึกษา สมควรแก้ไขด้วยการสนับสนุนการผลิตบุคลากรค่านักศึกษาให้มากขึ้น และการที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ธุรการเป็นข้าราชการพลเรือนใช้ระบบ พี.ซี. ในการกำหนดเงินเดือนนั้น ทำให้ไม่มีใครอยากทำงานค่านักศึกษา เพราะไม่ก้าวหน้าเหมือนตำแหน่งอาจารย์ จึงน่าจะพิจารณาทบทวนเรื่องนี้เสียใหม่เมื่อวิทยาลัยมีฐานะเป็นสถานศึกษาขั้นอุดมศึกษา เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัย

2.3 งานบริหารกิจการนักศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า วิทยาลัยปฏิบัติงานค่านักศึกษาอยู่ในอันดับสูง ซึ่งน่าจะเป็นการกระทำที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ที่ผู้บริหารหรือวิทยาลัยจะต้องสนใจบทบาทและกิจการนักศึกษามากขึ้นกว่าเดิมตามลำดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครที่นักศึกษาค่านักศึกษาในระบอบประชาธิปไตยอย่างกว้างขวาง และมักมองว่าสถาบันไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารจึงต้องแก้ปัญหาด้วยการลดช่องว่างระหว่างวิทยาลัยกับนักศึกษาลงให้ได้ โดยการชี้แจงให้นักศึกษาเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน และควรที่จะกำหนดโครงการและเป้าหมายที่เด่นชัดในการทำกิจกรรม ภายใต้การแนะนำปรึกษาหารือจากอาจารย์ที่ปรึกษา ปฏิบัติการตามขั้นตอนของระเบียบและกฎเกณฑ์ของวิทยาลัยและของบ้านเมือง ไม่ตกเป็นเครื่องมือทางการเมือง และไม่ควรถูกก้าวยางงานบริหารของวิทยาลัย วิทยาลัยควรเลือกครูที่เข้าใจเด็กและเข้าใจระบบบริหารของวิทยาลัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของสถานศึกษา และประสานงานค่านักศึกษานักศึกษา ก็จะช่วยให้วิทยาลัยดำเนินการบริหารค่านักศึกษานักศึกษาได้อย่างเรียบร้อยยิ่งขึ้น

2.4 งานบริหารค้ำชูการ การเงิน ตามผลการวิจัยผู้บริหารและนักวิชาการ เห็นตรงกันว่า วิทยาลัยปฏิบัติงานค้ำชูที่มากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะงานค้ำชูนี้สำคัญและช่วย ประสานให้งานฝ่ายอื่น ๆ ดำเนินก้าวหน้าหรือหยุดขงักลงได้ ปัญหาที่ประสบตามวิทยาลัยครู ส่วนใหญ่ คือ ขาดตัวบุคคลที่ชำนาญงานค้ำชูนี้โดยตรง ต้องขอยืมอาจารย์วิชาการมาช่วยงาน อาจทำให้งานบกพร่องและไม่ได้ผลเท่าที่ควร งานค้ำชูการ การเงิน เป็นงานที่มีระเบียบขั้นตอน ของระบบราชการ จึงมีระเบียบขุมหมิมและเจ้าหน้าที่มักถูกมองว่าทำงานล่าช้า วางอำนาจ (Red Tape) เกรงครึกกินไป สิ่งเหล่านี้อาจเป็นเพราะครูอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจงาน ค้ำชูการ การเงินดีพอ เพราะไม่เคยเรียนมาจากสถาบันใด โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ค้ำชูนี้จะทำงานทุกอย่างด้วยความระมัดระวังมิให้งานผิดพลาด จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้เกิดการ ล่าช้าขึ้นได้ ทางที่ดีหลักสูตรปริญญาตรีทุกสาขาควรสอนวิชาปฏิบัติราชการเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งวิชา ก็ จะช่วยให้ครูอาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของครู วินัยข้าราชการพลเรือนดีขึ้น ปัจจุบันวิธีแก้ปัญหาค้ำชูนี้ วิทยาลัยควรจัดพิมพ์คู่มือปฏิบัติราชการแจกแก่ครูอาจารย์ อาจช่วยลด ปัญหาความผิดพลาดค้ำชูนี้ลงได้บ้าง

2.5 การบริหารค้ำชูความสัมพันธ์กับชุมชน จากผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานคร สนใจปฏิบัติงานค้ำชูน้อยที่สุด ซึ่งเป็นที่น่าห่วงใยอย่างยิ่ง เพราะสถาบันฝึก ศึกษามีแนวโน้มจะเป็นวิทยาลัยชุมชน ตามแผนปฏิรูปการศึกษาในอนาคต และจะเป็นศูนย์กลาง รับใช้ประชาชน ในด้านวิชาการและบริการต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อม ความต้องการและแนวโน้ม ของสังคมโดยมุ่งผลิตครูที่มีคุณภาพและลักษณะที่พึงประสงค์ เพื่อจะเป็นผู้นำในสังคมที่กำลังเปลี่ยนแปลง งานที่วิทยาลัยควรปฏิบัติเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ได้แก่ การวางนโยบายและขอ ข่ายการให้บริการแก่ชุมชนอย่างชัดเจน วางแผนและประเมินผล ติดตามผลทุกระยะ เพิ่มการ ประชาสัมพันธ์ทุก ๆ ด้าน และแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเปิดโอกาส ให้ตัวแทนชุมชนเข้าร่วมเป็นกรรมการวิทยาลัย เป็นต้น ดังนั้นวิทยาลัยจึงควรเร่งปรับปรุงงาน ค้ำชูนี้โดยเร็วที่สุด

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

3.1 ผู้วิจัยเห็นควรกระทำการวิจัยงานของวิทยาลัยครูในแต่ละค้ำโดยละเอียด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานค้ำวิชาการ เพราะพระรราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 ได้เปิดโอกาสให้วิทยาลัยสามารถแก้ไข ปรับปรุง เพิ่มเติมหลักสูตรให้เหมาะกับสภาพท้องถิ่นของแต่ละวิทยาลัยได้ โดยเสนอผ่านสภาการศึกษาจังหวัด จึงน่าจะวิจัยว่า วิทยาลัยครูทั้งหลาย ได้ตื่นตัว สนใจ และปฏิบัติงานค้ำวิชาการมากขึ้นเพียงใด เมื่อพระรราชบัญญัติเปิดโอกาสให้เช่นนี้

3.2 ควรวิจัยสัดส่วนของงานบริหารที่เหมาะสม ในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครู ซึ่งทำการสอนถึงระดับปริญญาตรีในปัจจุบัน

3.3 ควรวิจัยเปรียบเทียบการบริหารการศึกษาระหว่างวิทยาลัยครูในส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค ว่าเหมือนกันหรือแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย