

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัญหาการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานคร รวม 6 แห่ง ด้วยการออกแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตผู้บริหาร และนักวิชาการถึงงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท อันได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานบริหารกิจการนักศึกษา งานบริหารธุรการ การเงิน และงานบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้เหล่านี้ ผู้วิจัยมุ่งเสนอผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์โครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะได้จากเอกสารต่าง ๆ และการสังเกต การสัมภาษณ์
2. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ของประชากรในวิทยาลัย 2 กลุ่ม เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของประชากรในวิทยาลัย 2 กลุ่ม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา 5 ประเภทของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ดังนี้
 - 3.1 งานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ตามความเห็นของผู้บริหาร
 - 3.2 งานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ตามความเห็นของนักวิชาการ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชากรในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มดังนี้
 - 4.1 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานทั้ง 5 ประเภทของผู้บริหาร
 - 4.2 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานทั้ง 5 ประเภทของนักวิชาการ
5. การศึกษาปัญหาในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล



การวิเคราะห์ข้อมูลแยกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 วิเคราะห์โครงสร้างของระบบบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูใน กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารและนักวิชาการ ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โครงสร้างของระบบบริหารการศึกษา

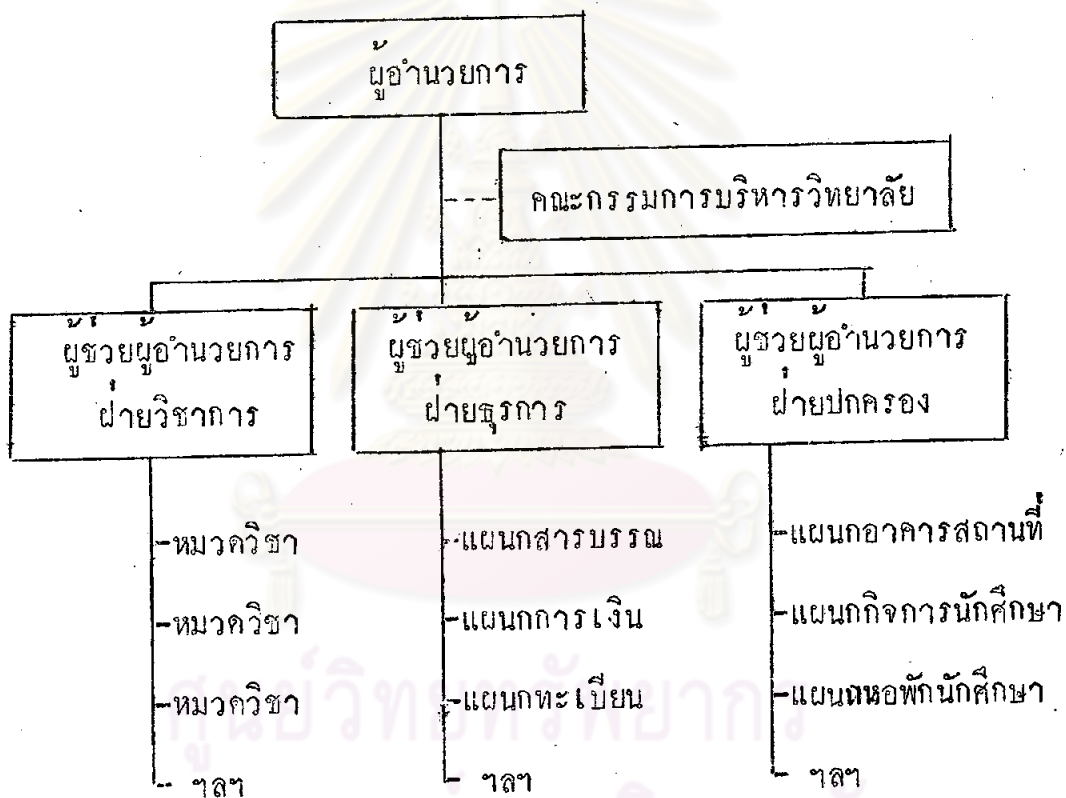
การวิเคราะห์โครงสร้างของระบบบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูใน กรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์ ปรากฏว่าโครงสร้างของระบบบริหารการศึกษาส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ วิทยาลัยเกือบทั้งหมดแบ่งสายงานออกเป็นอย่างน้อย 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ และฝ่ายปกครอง แต่หาวิทยาลัยแห่งใดมีปริมาณนักศึกษามาก หรืออาคารสถานที่กว้างขวางจะเพิ่มฝ่ายขึ้นอีกตามความจำเป็นและตามความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร หรือกรรมการบริหารวิทยาลัยนั้น ๆ

การบริหารงานของวิทยาลัยส่วนใหญ่ยึดหลักการจัดองค์การแบบสายบังคับบัญชา (hierarchy) โดยองค์การจะมีโครงสร้างเป็นสายบังคับบัญชาสายเดียว (The Line Form of Structure) หมายถึง หน่วยงานทุกหน่วย และบุคลากรต่างมีสายงานการบังคับบัญชาชัดเจนที่สุด บุคลากรแต่ละคนจะรายงานต่อหัวหน้าเพียงคนเดียว ดังนั้นแต่ละฝ่ายจึงขึ้นตรงต่อหัวหน้าฝ่ายและผู้อำนวยการตามลำดับ ตามลักษณะของงานแต่ละประเภท ข้อดีของสายบังคับบัญชาประเภทนี้คือ มีการรับผิดชอบโดยตรงและแน่นอน บุคลากรแต่ละฝ่ายจะเกิดความรับผิดชอบต่อผู้นั้นมิได้ ต่างคนต่างมีอำนาจหน้าที่เต็มในงานที่รับผิดชอบ ถ้าไม่มีอะไรซับซ้อนจะตัดสินใจได้เร็วมาก เพราะไม่ต้องหาหรือผู้ใด

นอกจากหัวหน้าโดยตรงคนเดียวเท่านั้น ส่วนข้อเสียได้แก่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้งานอย่างค้ำปฏิบัติงาน และหัวหน้าสายงานต้องทำงานหลายด้าน คือทั้งด้านวิชาการ และการบริหาร การปกครองคน ตลอดจนประสานงานภายในสายอีกด้วย

แผนภูมิที่ 1

การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร



จากแผนภูมิแสดงการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ปรากฏว่า สายบังคับบัญชาเป็นรูปปิรามิด (Pyramidal structure) มีผู้อำนวยการอยู่บนยอดสูงสุดของปิรามิด และมีผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ แบ่งงานรับผิดชอบบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา นอกจากนั้นบางวิทยาลัยมีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือเกี่ยวกับนโยบายหลักในการบริหารเช่น

งานจัดทำงบประมาณหรืองานที่ผู้อำนวยการเห็นว่าควรปรึกษาหารือร่วมกันก่อนตัดสินใจสั่งการ แต่คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมีหน้าที่เพียงให้คำปรึกษาหารือ (Staff) ไม่มีอำนาจสั่งการแต่อย่างใด ในแต่ละฝ่ายจะมีผู้ช่วยผู้อำนวยการทำหน้าที่บังคับบัญชาสั่งการไปตามอำนาจที่ได้รับมอบหมาย แต่ถ้ามมีปัญหาระดับนโยบายหรือการกำหนดแผนงานหลัก จะต้องเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาตัดสินใจ หรือนำเข้าปรึกษาต่อคณะกรรมการบริหารตามแต่กรณี ฝ่ายแต่ละฝ่ายจะแยกเป็นแผนกหรือหมวดวิชาตามลักษณะงานที่กระทำ โดยมีหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหมวดวิชารับผิดชอบงานตามหน้าที่ หัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าหมวดวิชานี้จะปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าฝ่าย รับผิดชอบงานตามที่ได้รับมอบหมาย การเสนอเรื่องราวเพื่อขออนุมัติจะต้องเสนอมานหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป จนถึงผู้อำนวยการตามลำดับ อันแสดงว่าโครงสร้างระบบบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร เป็นแบบการบังคับบัญชาสายเดียว สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 เป็นที่น่าสังเกตว่า โครงสร้างระบบบริหารแบบนี้ น่าจะไม่เหมาะสมกับการขยายตัวของวิทยาลัยครูที่เบ็ดเสร็จถึง ระดับปริญญาในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์จากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารและนักวิชาการ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารการศึกษาในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารและนักวิชาการ

ก่อนที่จะพิจารณาดังการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใคร่แสดงให้เห็นข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารและนักวิชาการที่ผู้วิจัยได้จากการสำรวจข้อมูลครั้งนี้ การไต่หว่ามถึงข้อมูลส่วนตัวดังกล่าว เมื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลอื่น ๆ จะช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาในวิทยาลัยครูดีขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นส่วนช่วยให้วินิจฉัยได้ว่า ตัวอย่างที่สุ่มมานี้ สามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้ก็เพียงใดอีกด้วย

ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับเพศของผู้บริหาร จำนวน 34 คน และนักวิชาการ
จำนวน 275 คน ของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม
จะได้แสดงไว้ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามแบ่งตามลักษณะเพศ

ประเภท	ชาย		หญิง		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
ผู้บริหาร	13	38.24	21	61.76	34	100.00
นักวิชาการ	98	35.64	177	64.36	275	100.00
รวม	111	35.92	198	64.08	309	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ร้อยละ
38.24 เพศหญิง ร้อยละ 61.76 นักวิชาการเป็นเพศชายร้อยละ 35.64 เพศ
หญิง ร้อยละ 64.36 เมื่อเฉลี่ยจะเป็นเพศชายร้อยละ 36.94 และเพศหญิง ร้อยละ
63.06

ตารางที่ 4

จำนวนผู้บริหาร นักวิชาการ จำแนกตามอายุ

ช่วงอายุ	ผู้บริหาร		นักวิชาการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
30 ปีหรือต่ำกว่า	-	-	95	34.55	95	30.74
31 - 40 ปี	5	14.71	115	41.82	120	38.83
41 - 50 ปี	22	64.71	59	21.45	81	26.21
51 - 60 ปี	7	20.58	6	2.18	13	4.22
รวม	34	100.00	275	100.00	309	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.71 และนักวิชาการมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.82 เมื่อเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5

จำนวนผู้บริหารและนักวิชาการ จำแนกตามอายุราชการ

ระยะเวลา	ผู้บริหาร		นักวิชาการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
1 - 5 ปี	-	-	90	32.73	90	29.13
6 - 10 ปี	2	5.88	61	22.18	63	20.39
11 - 15 ปี	-	-	44	16.00	44	14.24
16 - 20 ปี	17	50.00	56	20.37	73	23.62
21 - 25 ปี	4	11.76	12	4.36	16	5.18
26 - 30 ปี	5	14.71	12	4.36	17	5.50
31 - 35 ปี	5	14.71	-	-	5	1.61
36 ปีขึ้นไป	1	2.94	-	-	1	0.32
ไม่ตอบ	-	-	-	-	-	-
รวม	34	100.00	275	100.00	309	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่อายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี และนักวิชาการอายุระหว่าง ราชการระหว่าง 1 - 5 ปี เมื่อเฉลี่ยทั้งสองกลุ่มจะมีอายุราชการอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปีเป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 6

วุฒิการศึกษาของผู้บริหารและนักวิชาการ

วุฒิ	นักบริหาร		นักวิชาการ		รวม	
	จำนวน	%	จำนวน	%	จำนวน	%
สูงกว่าปริญญาตรี	15	44.12	94	34.18	109	35.28
ปริญญาตรี	19	55.88	171	62.18	190	61.49
ต่ำกว่าปริญญาตรี	-	-	10	3.64	10	3.23
รวม	34	100.00	275	100.00	309	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารและนักวิชาการส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครรวม 6 แห่ง ด้ยการให้ผู้บริหารและนักวิชาการตอบแบบสอบถามถึงงานด้านต่าง ๆ รวม 50 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นการถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารว่าได้กระทำงานด้านไหน เพียงใด และถามนักวิชาการในงานเดียวกันว่า ผู้บริหารได้กระทำจริงหรือไม่ เพื่อเป็นการตรวจสอบกันและกัน

ผู้วิจัยได้สอบถามความเห็นของผู้บริหาร จำนวน 34 คน และนักวิชาการจำนวน 275 คน เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ที่กระทำอยู่โดยแยก

งาน 5 ประเภทออกเป็นหมวดย่อย ๆ 17 หมวด จากคำถามในแบบสอบถามทั้งหมด 50 ข้อดังนี้

1. การบริหารงานด้านวิชาการ แบ่งออกเป็น 5 หมวด
 - 1.1 หลักสูตร ข้อ 1 - 5
 - 1.2 การสอน ข้อ 6 - 8
 - 1.3 อุปกรณ์การสอน ข้อ 9 - 10
 - 1.4 การประเมินผล ข้อ 11 - 12
 - 1.5 การวิจัยค้นคว้า ข้อ 13 - 15
2. การบริหารงานด้านบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 หมวด
 - 2.1 การสรรหาบุคลากร ข้อ 16 - 17
 - 2.2 การบำรุงรักษา ข้อ 18 - 21, 25
 - 2.3 การพัฒนาบุคลากร ข้อ 22 - 23
 - 2.4 การให้พินจากงาน ข้อ 24
3. การบริหารงานด้านกิจการนักศึกษา แบ่งออกเป็น 4 หมวด
 - 3.1 กิจกรรม ข้อ 26 - 28
 - 3.2 การแนะแนว ข้อ 29 - 30
 - 3.3 การปกครอง ข้อ 31 - 32
 - 3.4 สวัสดิการ ข้อ 33 - 35
4. การบริหารงานด้านธุรการ การเงิน แบ่งออกเป็น 3 หมวด
 - 4.1 งานธุรการ ข้อ 36 - 40
5. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แบ่งออกเป็น 3 หมวด
 - 5.1 การประชาสัมพันธ์ ข้อ 41 - 42
 - 5.2 การให้บริการแก่ชุมชน ข้อ 43 - 45
 - 5.3 ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน ข้อ 46 - 50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ซึ่งแยกออกเป็น 17 หมวดของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครนั้น จะได้นำเสนอเป็นตารางและตีความเป็นความเรียง รวม 8 ตาราง คือ

1. ตารางแสดงลำดับที่ของการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท โดยแยกเป็น 17 หมวด (ตารางที่ 7)
2. ตารางแสดงการบริหารการศึกษาคำนวณวิชาการตามความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ (ตารางที่ 8)
3. ตารางแสดงการบริหารการศึกษาคำนวณบริหารบุคลากรตามความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ (ตารางที่ 9)
4. ตารางแสดงการบริหารการศึกษาคำนวณบริหารกิจการนักศึกษาตามความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ (ตารางที่ 10)
5. ตารางแสดงการบริหารการศึกษาคำนวณการการเงินตามความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ (ตารางที่ 11)
6. ตารางแสดงการบริหารการศึกษาคำนวณความสัมพันธ์กับชุมชนตามความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ (ตารางที่ 12)
7. ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับนักวิชาการในการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท (ตารางที่ 13)
8. ตารางแสดงลำดับความสำคัญของงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทตามความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ (ตารางที่ 14)

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ที่คำนวณได้ในแต่ละข้อ และแต่ละหมวด มาประเมินกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในเกณฑ์สูง ปานกลาง หรือต่ำ โดยกำหนดเกณฑ์ไว้ดังนี้

$$1.000 - 1.999 = \text{ต่ำ}$$

$$2.000 - 2.999 = \text{ปานกลาง}$$

$$3.000 - 4.000 = \text{สูง}$$

นอกจากนี้ ได้คำนวณหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ของแต่ละข้อ และแต่ละหมวด โดยกำหนดว่า ถ้าค่า S.D เกินกว่า 1.000 แสดงว่าความคิดเห็นของคำตอบนั้น ๆ ค่อนข้างกระจายมาก หนึ่ง เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารและนักวิชาการ ผู้วิจัยได้เรียงลำดับความสำคัญของการบริหารการศึกษาตามความเห็นของผู้บริหาร และนักวิชาการ ด้วยการใช้การเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) จากมากไปหาน้อยตามลำดับ แต่สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวนั้น จะใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละข้อ และแต่ละหมวดของผู้บริหารและนักวิชาการจะได้เสนอไว้ในภาคผนวกต่อไป



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7

ลำดับที่ของการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทโดยแยกเป็น 17 หมวด

ผู้บริหาร					นักวิชาการ				
ลำดับที่	ข้อที่	การบริหาร	\bar{X}	S.D	ลำดับที่	ข้อที่	การบริหาร	\bar{X}	S.D
1	11-12	การประเมินผล	3.308	.696	1	26-28	กิจกรรม	2.878	.763
2	26-28	กิจกรรม	3.235	.599	2	29-30	การแนะแนว	2.834	.718
3	29-30	การแนะแนว	3.102	.601	3	11-12	การประเมินผล	2.794	.845
4	6-8	การสอน	3.030	.838	4	36-40	งานธุรการ	2.775	.714
5	36-40	งานธุรการ	2.976	.661	5	6-8	การสอน	2.763	.799
6	22-23	การพัฒนาบุคลากร	2.955	.700	6	33-35	สวัสดิการ	2.517	.818
7	33-35	สวัสดิการ	2.931	.748	7	31-32	การปกครอง	2.482	.763
8	18-21, 25	การบำรุงรักษา	2.767	.854	8	13-15	วิจัยคนควา	2.472	.864
9	31-32	การปกครอง	2.764	.649	9	18-21, 25	การบำรุงรักษา	2.435	.933
10	13-15	วิจัยคนควา	2.760	.760	10	1-5	หลักสูตร	2.417	.901
11	9-10	อุปกรณ์การสอน	2.647	.707	11	9-10	อุปกรณ์การสอน	2.377	.766
12	1-5	หลักสูตร	2.408	.877	12	24	การให้พินจากงาน	2.240	.853
13	41-42	การประชาสัมพันธ์	2.285	.684	13	43-45	การให้บริการแก่ชุมชน	2.191	.818
14	43-45	การให้บริการแก่ชุมชน	2.088	.759	14	22-23	การพัฒนาบุคลากร	2.126	.831
15	24	การให้พินจากงาน	2.058	.600	15	41-42	การประชาสัมพันธ์	2.072	.771
16	16-17	การสรรหามูลากร	2.015	.892	16	16-17	การสรรหามูลากร	2.040	1.026
17	46-50	ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน	1.763	.661	17	46-50	ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน	1.708	.753

จากตารางที่ 7 แสดงว่า งานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ด้านของวิทยาลัยครู ในกรุงเทพมหานครนั้น ผู้บริหารหรือวิทยาลัยได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผล อันเป็นงานด้านวิชาการสูงสุด ($\bar{X} = 3.308$) แ่่งานด้านความร่วมมือกับชุมชน ผู้บริหารหรือวิทยาลัยกระท่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.763$) ในขณะที่นักวิชาการ มีความเห็นว่าผู้บริหารหรือวิทยาลัยได้กระท่นงานเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษามากที่สุด ($\bar{X} = 2.878$) และด้านความร่วมมือกับชุมชนกระท่น้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.708$) ซึ่งจะเห็นว่า ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการมีความเห็นตรงกันว่า วิทยาลัยยังปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนน้อยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครูทั้งหมดอยู่ในสังกัดเมืองหลวง

อย่างไรก็ตาม เพื่อพิจารณาถึงลำดับความสำคัญของงานบริหารการศึกษาทั้ง 17 หมวด ในตารางที่ 7 โดยใช้วิธีหาลำดับความสำคัญเป็นตัวกำหนดลำดับ และทดสอบโดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากตำแหน่งของคะแนน (Rank Correlation) ผลจากการคำนวณปรากฏว่า ลำดับของความสำคัญของงานบริหารการศึกษา ในส่วนของผู้บริหาร และลำดับความสำคัญของงานบริหารในส่วนของนักวิชาการ มีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง ($Rho .88$) ซึ่งแสดงว่า งานบริหารงานใดที่ผู้บริหารหรือวิทยาลัยปฏิบัติอยู่มาก นักวิชาการส่วนมากก็เห็นเช่นนั้นด้วย หรืองานบริหารงานใดที่ผู้บริหารเห็นว่าตนหรือวิทยาลัยกระท่น้อย นักวิชาการก็เห็นควรวากกระท่น้อย ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารเห็นว่างานประเมินผล งานกิจกรรมนักศึกษา และการแนะแนว วิทยาลัยได้ส่งเสริมสนับสนุนเป็นอันดับสูง ตามลำดับและนักวิชาการก็มองเห็นเช่นกัน แม้จะสลับที่กันก็ยังอยู่ในกลุ่มใกล้เคียง สำหรับงานที่ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการมองเห็นตรงกันว่าวิทยาลัยปฏิบัติน้อยที่สุดของงานทั้งหมด คือ ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน

ตารางที่ 8
การบริหารการศึกษาตามวิชาการ ตามความเห็น
ของผู้บริหาร และ นักวิชาการ

ลำดับ ที่	ข้อที่	ผู้บริหาร			ลำดับ ที่	ข้อที่	นักวิชาการ		
		การบริหาร	\bar{X}	S.D			การบริหาร	\bar{X}	S.D
1	11-12	การประเมิน ผล	3.308	.696	1	11-12	การประเมิน ผล	2.794	.845
2	6-8	การสอน	3.030	.838	2	6-8	การสอน	2.763	.799
3	13-15	วิจัยค้นคว้า	2.740	.760	3	13-15	วิจัยค้นคว้า	2.472	.864
4	9-10	อุปกรณ์การ สอน	2.647	.707	4	1-5	หลักสูตร	2.417	.901
5	1-5	หลักสูตร	2.408	.877	5	9-10	อุปกรณ์การ สอน	2.377	.766

จากตารางที่ 8 พบว่า งานด้านวิชาการในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร
ผู้บริหารเห็นว่าวิทยาลัยสนใจและปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการประเมินผลและการสอนอยู่ใน
เกณฑ์สูง ($\bar{X}=3.308$, $\bar{X}=3.030$) งานด้านวิจัยค้นคว้า อุปกรณ์การสอนและ
หลักสูตรอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ตามลำดับ น่าสังเกตว่า งานหลักสูตรซึ่งน่าจะเป็นหัวใจของ
งานวิชาการนั้น ผู้บริหารกลับปฏิบัติน้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกัน นักวิชาการเห็นว่างานเกี่ยว
กับการประเมินผล วิทยาลัยหรือผู้บริหารได้สนับสนุนและให้ความสนใจมากที่สุดของงานวิชา
การ รองลงมาได้แก่การสอน การวิจัยค้นคว้าหลักสูตร และอุปกรณ์การสอน ตามลำดับ

ตารางที่ 9
การบริหารการศึกษาคำบริหารบุคลากร ตามความ
เห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ

ลำดับ ที่	ข้อที่	ผู้บริหาร			ลำดับ ที่	ข้อที่	นักวิชาการ		
		การบริหาร	\bar{X}	S.D			การบริหาร	\bar{X}	S.D
1	22-23	การพัฒนา บุคลากร	2.955	.700	1	18-21 25	การบำรุง รักษา	2.435	.933
2	18-21 25	การบำรุง รักษา	2.767	.854	2	24	การให้พ นจากงาน	2.240	.853
3	24	การให้พ นจากงาน	2.058	.600	3	22-23	การพัฒนา บุคลากร	2.126	.831
4	16-17	การสรรหา บุคลากร	2.015	.892	4	16-17	การสรรหา บุคลากร	2.040	1.026

จากตารางที่ 9 พบว่าการบริหารบุคลากรของวิทยาลัยครูในกรุงเทพฯ มหานคร ผู้บริหารเห็นว่า วิทยาลัยสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 2.955$) รองลงมาได้แก่ การบำรุงรักษา การให้พ
นจากงาน และการสรรหาบุคลากร อยู่ในเกณฑ์ปานกลางตามลำดับ แต่การสรรหาบุคลากรนั้น ผู้บริหารเห็นว่าตนเองหรือวิทยาลัยมีบทบาทน้อยมาก ($\bar{X} = 2.015$) ในขณะเดียวกัน นักวิชาการเห็นว่า ผู้บริหารหรือวิทยาลัยส่งเสริมการบำรุงรักษาบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 2.435$) ของงานบุคคล แต่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง รองลงมาได้แก่ งานเกี่ยวกับการให้พ
นจากงาน การพัฒนาบุคลากร และการสรรหาบุคลากรตามลำดับ ซึ่งงานสรรหาบุคลากรวิทยาลัยกระทำน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.040$) และ น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของนักวิชาการในเรื่องการสรรหาบุคลากรนั้น กระจายมาก (ส.อ. = 1.026)

ตารางที่ 10

การบริหารการศึกษา คำนวณบริหารกิจการนักศึกษาตามความ

เห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ

ลำดับ ที่	ข้อที่	ผู้บริหาร			ลำดับ ที่	ข้อที่	นักวิชาการ		
		การบริหาร	\bar{X}	S.D			การบริหาร	\bar{X}	S.D
1	26-28	กิจกรรม	3.235	.599	1	26-28	กิจกรรม	2.878	.763
2	29-30	คสรแนะแนว	3.102	.601	2	29-30	การแนะแนว	2.834	.718
3	33-35	สวัสดิการ	2.931	.748	3	33-35	สวัสดิการ	2.517	.818
4	31-32	การปกครอง	2.764	.649	4	31-32	การปกครอง	2.482	.763

จากตารางที่ 10 พบว่า การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารเห็นว่า วิทยาลัยส่งเสริม ให้ความสะดวกและร่วมมือในการจัดกิจกรรมของนักศึกษามากที่สุด และอยู่ในเกณฑ์สูง ($\bar{X}=3.235$) รองลงมาได้แก่ การแนะแนว และ การจัดสวัสดิการ แต่ด้านการปกครอง วิทยาลัยหรือผู้บริหาร กระจ่ำน้อยที่สุด ในขณะที่นักวิชาการมีความเห็นว่า วิทยาลัยหรือผู้บริหาร สนับสนุนให้ความร่วมมือแก่นักศึกษาในการจัดกิจกรรมมากที่สุด แต่ด้านการปกครอง นั้นปฏิบัติน้อยที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11
การบริหารการศึกษาค้นการบริหารงานธุรการ การเงิน
ตามความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ

ลำดับ ที่	ข้อที่	ผู้บริหาร			ลำดับ ที่	ข้อที่	นักวิชาการ		
		การบริหาร	\bar{X}	S.D			การบริหาร	\bar{X}	S.D
1	36-40	งานธุรการ	2.976	.661	1	36-40	งานธุรการ	2.775	.714

จากตารางที่ 11 พบว่าการบริหารการศึกษาค้นการบริหารงานธุรการ การเงินของ
วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารเห็นว่า วิทยาลัยได้กระทำ
อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ($\bar{X}=2.976$) หมายความว่า งานเกี่ยวกับระบบการจัดเก็บ
เอกสาร การเงิน การรักษาความปลอดภัย การพัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะนั้น
วิทยาลัยได้ปฏิบัติอยู่แล้วเป็นอย่างมาก ซึ่งนักวิชาการก็เห็นเช่นนั้นด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12

การบริหารการศึกษาตามความสัมพันธ์กับชุมชน ตามความเห็น
ของผู้บริหารและนักวิชาการ

ลำดับ ที่	ข้อที่	ผู้บริหาร			ลำดับ ที่	ข้อที่	นักวิชาการ		
		การบริหาร	\bar{X}	S.D			การบริหาร	\bar{X}	S.D
1	41-42	การประชาสัมพันธ์	2.285	.684	1	43-45	การให้บริการแก่ชุมชน	2.191	.818
2	43-45	การให้บริการแก่ชุมชน	2.088	.759	2	41-42	การประชาสัมพันธ์	2.072	.771
3	46-50	ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน	1.763	.661	3	46-50	ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน	1.708	.753

จากตารางที่ 12 พบว่า การบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ตามความเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน วิทยาลัยยังกระทำค่อนข้างน้อย และที่น้อยที่สุด ได้แก่งานความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน ($\bar{X}=1.763$) งานที่ทำมากที่สุดได้แก่งานประชาสัมพันธ์ ($\bar{X}=2.285$) แต่ก็ยังอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ สำหรับนักวิชาการมีความเห็นว่า วิทยาลัยได้ให้บริการแก่ชุมชนเป็นอันดับหนึ่ง แต่ก็อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ($\bar{X}=2.191$) และเห็นตรงกับผู้บริหารว่า วิทยาลัยให้ความร่วมมือกับชุมชนน้อยที่สุดด้วย ($\bar{X}=1.708$)

ตารางที่ 13

เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับ
นักวิชาการในการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท

ลำดับที่	ประเภทงาน	ผู้บริหาร		นักวิชาการ		t	P
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1	งานวิชาการ	40.00	8.58	34.53	8.42	2.65	NS
2	งานบริหารบุคลากร	25.29	4.02	20.88	3.70	4.69	S
3	งานบริหารกิจการ นักศึกษา	30.00	3.72	26.32	3.98	3.91	S
4	งานคานธุรกร และการเงิน	14.82	1.95	13.52	2.30	2.53	NS
5	งานคานความสัม พันธิกับชุมชน	19.17	4.41	17.38	6.15	1.38	NS

NS = ไม่นัยสำคัญ S = นัยสำคัญ ($P < .01$)

จากตารางที่ 13 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นในการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทของผู้บริหารและนักวิชาการของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครแล้ว ปรากฏว่างานบริหารการศึกษาค้นวิชาการ คำนธุรกร การเงิน และคานความสัมพันธิกับชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3 ที่ว่าผู้บริหารและนักวิชาการจะมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในเรื่องการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ส่วนการบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักศึกษานั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลที่ได้จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในข้อ 3

ตารางที่ 14

ลำดับความสำคัญของงานบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภท ตาม
ความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ

ผู้บริหาร			นักวิชาการ			รวมความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการ		
ลำดับที่	ประเภทการบริหาร	\bar{x}	ลำดับที่	ประเภทการบริหาร	\bar{x}	ลำดับที่	ประเภทการบริหาร	\bar{x}
1	การบริหารกิจการ นักศึกษา	3.000	1	การบริหารธุรการ การเงิน	2.704	1	การบริหารธุรการ การเงิน	2.834
2	การบริหารธุรการ การเงิน	2.964	2	การบริหารกิจการ นักศึกษา	2.632	2	การบริหารกิจการ นักศึกษา	2.816
3	การบริหารงาน วิชาการ	2.666	3	การบริหารงาน วิชาการ	2.302	3	การบริหารงาน วิชาการ	2.484
4	การบริหารบุคลากร	2.529	4	การบริหารบุคลากร	2.088	4	การบริหารบุคลากร	2.308
5	การสัมพันธ์กับชุมชน	1.917	5	การสัมพันธ์กับชุมชน	1.738	5	การสัมพันธ์กับชุมชน	1.827

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารหรือวิทยาลัยปฏิบัติงานด้านบริหารกิจการ นักศึกษามากเป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X}=3.000$) ของงานทั้ง 5 ประเภทในวิทยาลัย รองลงมาคือการบริหารงานธุรการ การเงิน ($\bar{X}=2.964$) การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=2.666$) และการบริหารบุคลากร ($\bar{X}=2.529$) ตามลำดับ ส่วนงานที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ งาน ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X}=1.917$)

สำหรับนักวิชาการมีความเห็นว่า ผู้บริหารหรือวิทยาลัยปฏิบัติงานบริหารด้าน ธุรการ การเงินมากเป็นอันดับสูงสุด ($\bar{X}=2.704$) ของงานทั้ง 5 ประเภทในวิทยาลัย รองลงมาคือ การบริหารกิจการนักศึกษา ($\bar{X}=2.632$) การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=2.302$) และการบริหารบุคลากร ($\bar{X}=2.088$) ตามลำดับ ส่วนงานที่ปฏิบัติน้อย ที่สุด คืองานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X}=1.738$)

เมื่อรวมความเห็นของผู้บริหารและนักวิชาการแล้วเฉลี่ยจะพบว่า งานที่วิทยาลัย ปฏิบัติมากที่สุด คือ การบริหารงานธุรการการเงิน ($\bar{X}=2.834$) รองลงมาคือการบริหาร กิจการนักศึกษา ($\bar{X}=2.816$) การบริหารงานวิชาการ ($\bar{X}=2.484$) งานบริหาร บุคลากร ($\bar{X}=2.308$) และงานความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X}=1.827$) ตามลำดับ

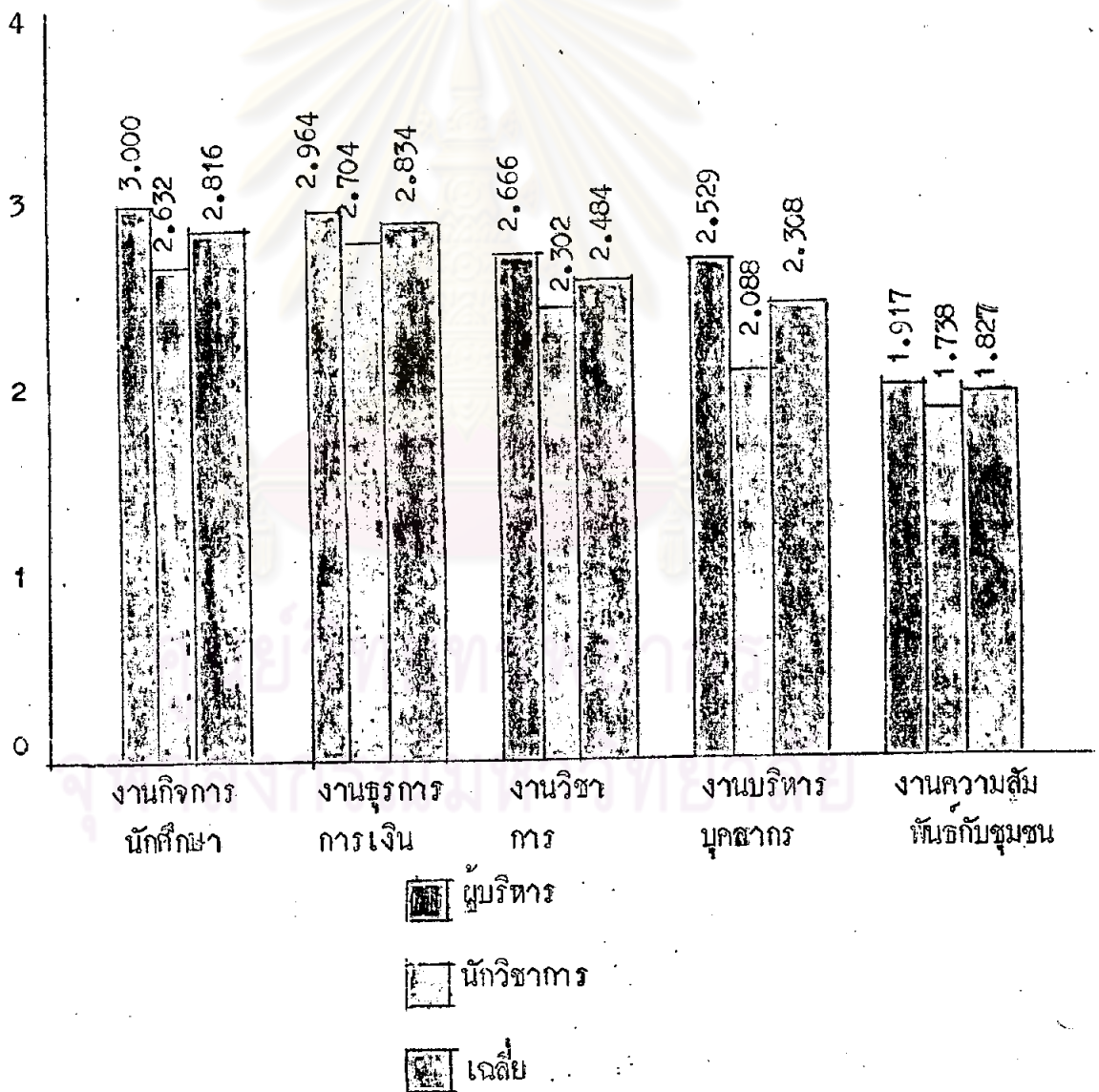
น่าสังเกตว่า การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครไม่ สอดคล้องกับความเห็นของ ไอแซกเซน (Isaksen) ¹ ที่ว่างานวิชาการเป็นงาน สำคัญที่สุดของวิทยาลัยเพราะปรากฏว่างานด้านนี้ อยู่อันดับที่สาม ส่วนอันดับที่หนึ่ง ไต่แกงานธุรการ การเงิน

1

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

แผนภูมิที่ 2

เปรียบเทียบการบริหารงานทั้ง 5 ประเภทของผู้บริหารและนักวิชาการ
ของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร



จากการวิเคราะห์งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร พบว่า ขอบข่ายของการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยประกอบด้วยงานหลัก 5 ประเภทคือ

1. การบริหารงานด้านวิชาการ
2. การบริหารงานบุคลากร
3. การบริหารงานกิจการนักศึกษา
4. การบริหารงานธุรการ การเงิน
5. การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน



ดังนั้นผลที่ได้จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ และจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ลำดับความสำคัญของงานทั้ง 5 ประเภทที่ปฏิบัติในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------|
| 1. การบริหารงานธุรการ การเงิน | มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับที่ 1 |
| 2. การบริหารงานกิจการนักศึกษา | มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับที่ 2 |
| 3. การบริหารงานด้านวิชาการ | มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับที่ 3 |
| 4. การบริหารงานบุคลากร | มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับที่ 4 |
| 5. การบริหารงานความสัมพันธ์กับชุมชน | มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับที่ 5 |

ปัญหาการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครู

จากแบบสอบถามที่ถามปัญหาของการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและนักวิชาการได้พบปัญหาเกี่ยวกับงานทั้ง 5 ด้าน คือ งานด้านวิชาการ งานบริหารบุคลากร งานกิจการนักศึกษา งานธุรการ การเงิน และงานสัมพันธ์กับชุมชน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะบางประการ ดังต่อไปนี้

ปัญหาทางคานวิชากร

ผู้บริหารเห็นว่าวิทยาลัยมีปัญหาที่ควรแก้ไขปรับปรุงมากน้อยตามลำดับ คือ

1. วิทยาลัยขาดการวิจัยค้นคว้า และผลิตตำราเพื่อการเรียนการสอน
เท่าที่ควร
2. หลักสูตรควรปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะกับสังคม และชีวิตจริง
3. ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ หนังสือ และเครื่องมือช่วยสอนยังมี
จำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณนักศึกษา

นักวิชาการเห็นว่าวิทยาลัยมีปัญหาที่ควรแก้ไขปรับปรุงมากน้อยตามลำดับคือ

1. วิทยาลัยควรส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยค้นคว้า และให้ครูอาจารย์
เข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ หรือไปดูงานตามวิทยาลัย
ต่าง ๆ
2. วิทยาลัยขาดตำราและคู่มือครู ควรสนับสนุนให้อาจารย์แต่ละหมวด
เขียน
3. ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับชีวิตจริงและให้นักศึกษามีโอกาส
เลือกเรียนอย่างกว้างขวาง
4. ครูอาจารย์ควรมีเสรีภาพทางวิชาการยิ่งขึ้น และการส่งไปอบรม
สัมมนาควรหมุนเวียนกัน และเลือกบุคคลที่จะนำความรู้มาใช้ได้
จริง ๆ เป็นผู้เข้าอบรม

ปัญหาทางบริหารบุคลากร

ผู้บริหารเห็นว่า วิทยาลัยมีปัญหาเกี่ยวกับงานคานนี้ ที่ควรแก้ไขปรับปรุง มาก
น้อยตามลำดับคือ

1. อาจารย์ส่วนใหญ่ที่บรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ในการสอน และขาด
ความรับผิดชอบเท่าที่ควร มักไม่ปฏิบัติตามระเบียบราชการ

2. การคัดเลือกและบรรจุครู ควรให้วิทยาลัยดำเนินการเพื่อจะได้คนตามความต้องการของวิทยาลัย
3. ครูขาดความสำนึกในการเป็นครู ขาดวินัยและไม่เคารพผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร

นักวิชาการเห็นว่า วิทยาลัยมีปัญหาเกี่ยวกับงานบริหารบุคลากร มากน้อยตามลำดับ คือ

1. วิทยาลัยควรมอบงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
2. ควรมอบอำนาจและกระจายอำนาจงานบางอย่างให้แก่ผู้รับผิดชอบในสาย มีใช้รวบอำนาจไว้ที่ผู้บริหารคนเดียว
3. ครูอาจารย์ขาดการสั่งสอนอบรมนักศึกษาเท่าที่ควร ขาดความเห็นใจ ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา
4. กรมบรรจุครูไม่ตรงกับความต้องการ บางหมวดคนมาก บางหมวดน้อย ทำให้ขาดความเป็นธรรม
5. สวัสดิการ และบริการด้านต่าง ๆ ยังไม่ดี ที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู
6. ผู้บริหารใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาเงินเดือน 2 ชั้น และการจัดตารางสอนภาคค่ำไม่ยุติธรรม

ปัญหาการบริหารกิจการนักศึกษา

ผู้บริหารเห็นว่า วิทยาลัยมีปัญหาเกี่ยวกับงานค่านักศึกษามากน้อยตามลำดับ คือ

1. นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน มักแทรกแซงงานบริหารของวิทยาลัย
2. จัดกิจกรรมมากจนเสียผลการเรียน และกิจกรรมที่จัดบางครั้งมีการเมืองปะปน

3. กิจกรรมขาดเป้าหมายที่แน่นอน ขาดความรับผิดชอบเท่าที่ควร

นักวิชาการ เห็นว่าวิทยาลัยมีปัญหาด้านกิจการนักศึกษา มากน้อยตามลำดับคือ

1. ผู้บริหารและอาจารย์ยังไม่ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเท่าที่ควร
2. ผู้บริหารและนักศึกษา ขาดการประสานงานในการทำกิจกรรมจึงเกิดผิดพลาดและล้มเหลว
3. นักศึกษาไม่ทราบบทบาท หน้าที่ของตน ทำเกินขอบเขต และเชื่อมั่นในตนเองเกินไป จนกลายเป็นก้าวร้าว
4. นักศึกษาขาดการอบรมความประพฤติ หย่อนวินัย และแต่งกายไม่เรียบร้อยเป็นส่วนมาก
5. ควรวางโครงการจัดกิจกรรมตลอดทั้งปี และตรวจสอบได้เกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินกิจกรรมที่จัดขึ้นทุกครั้ง

ปัญหาทางด้านธุรการ การเงิน

ผู้บริหารเห็นว่า วิทยาลัยมีปัญหาเกี่ยวกับงานธุรการ การเงิน ที่ควรแก้ไขปรับปรุงมากน้อยตามลำดับ คือ

1. ขาดตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถงานด้านธุรการ การเงิน
2. ครูอาจารย์มักปฏิบัติไม่ถูกต้องระเบียบราชการ และมีปัญหาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินไม่ถูกต้องอยู่เสมอ
3. ควรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ และการเงินให้แก่ครู เพื่อยึดเป็นแนวปฏิบัติ

นักวิชาการเห็นว่างานด้านธุรการ การเงิน มีปัญหาที่ควรแก้ไขมากน้อยตามลำดับคือ

1. การเบิกจ่ายเงินล่าช้า ไม่ให้ความสะดวก ระเบียบหยาบหยาบเคร่งครัดเกินไป เจ้าหน้าที่และสำคัญว่าตนเองมีความสำคัญกว่าใคร ๆ

2. เจ้าหน้าที่ธุรการ การเงินไม่ควรต้องสอนหนังสือด้วย ควร
อยู่ประจำโต๊ะตลอดเวลา
3. วิทยาลัยควรแถลงเกี่ยวกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และเงิน
บำรุงการศึกษาให้ทราบชัด
4. ควรจัดสรรเงินให้หมวดวิชาดำเนินการจัดซื้อสิ่งที่จำเป็นเอง
5. ควรมีเงินสวัสดิการให้ยืมแก่ครู และคนงานภารโรง

ปัญหาค่านความสัมพันธ์กับชุมชน

ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาค่านความสัมพันธ์กับชุมชน มีสิ่งที่ควรปรับปรุงส่งเสริม
มากน้อยตามลำดับ คือ

1. วิทยาลัยขาดการประชาสัมพันธ์เท่าที่ควร
2. วิทยาลัยขาดการรับใช้สังคม และสังคมไม่สนใจวิทยาลัย
3. วิทยาลัยควรตั้งสมาคมศิษย์เก่าเพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางหนึ่งกับ
วิทยาลัย
4. การพัฒนาชุมชนควรเริ่มที่วิทยาลัยมิใช่ไปทำที่อื่น ๆ ที่ห่างไกล
5. วิทยาลัยอยู่ในเมืองหลวงการสัมพันธ์กับชุมชนมีน้อย ควรแก้ไข

นักวิชาการเห็นว่า ปัญหาค่านความสัมพันธ์กับชุมชน มีสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไข
มากน้อยตามลำดับ คือ

1. ควรส่งเสริมสนับสนุนความสัมพันธ์ให้มากขึ้นโดยเร็วในทุก ๆ ทาง
2. เรงช่วยปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมบริเวณใกล้เคียงวิทยาลัยก่อน
ที่จะเดินทางไปไกล ๆ
3. เรงเผยแพร่วิชาการ และงานวิชาชีพแก่ชุมชนด้วยการใช้สื่อสาร
มวลชนเป็นสื่อ
4. เปิดโอกาสให้ประชาชนมาใช้สถานที่เพื่อดำเนินงานทางวัฒนธรรม
ประเพณีมากขึ้น

5. สนับสนุนให้นักศึกษาช่วยพัฒนาชุมชน และจัดโครงการฝึกหัดครูชนบท ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์ปัญหาในการบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับงานบริหารทั้ง 5 ประเภท คือ การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักศึกษา การบริหารธุรการการเงิน และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ปรากฏว่าทุกวิทยาลัยมีปัญหาในการบริหารการศึกษาทั้ง 5 ประเภทดังกล่าว ดังนั้นผลการวิเคราะห์จึงสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อ 4 ที่ตั้งไว้ว่าการบริหารการศึกษาในวิทยาลัยครูมีปัญหาในการบริหารทั้ง 5 ประเภท

สรุป

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม เอกสาร การสังเกต และสัมภาษณ์ ปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1. โครงสร้างระบบบริหารของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร มีรูปแบบและโครงสร้างคล้ายคลึงกัน โดยแบ่งสายงานออกเป็นอย่างน้อย 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ และฝ่ายปกครอง มีผู้อำนวยการ เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในวิทยาลัย มีผู้ช่วยผู้อำนวยการทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายทั้ง 3 ฝ่าย บางวิทยาลัยอาจมีฝ่ายเพิ่มขึ้นตามความจำเป็น เช่น ฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายแผนผัง ฝ่ายบริการการศึกษา หรือถ้ามีโรงเรียนสาธิตก็จะมีอาจารย์ใหญ่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายสาธิต บางวิทยาลัยมีคณะกรรมการบริหารวิทยาลัยคณะหนึ่งทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือ และร่วมตัดสินใจงานสำคัญร่วมกับผู้อำนวยการ คณะกรรมการบริหารวิทยาลัยมีฐานะเป็น staff ไม่มีอำนาจสั่งการ

2. ข้อมูลส่วนตัวที่ได้จากผู้บริหาร 34 คน และนักวิชาการ 275 คน ปรากฏว่าส่วนใหญ่ของผู้บริหารและนักวิชาการเป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยผู้บริหารอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี



นักวิชาการเฉลี่ย 31 - 40 ปี อายุราชการผู้บริหารอยู่ระหว่าง 16 - 20 ปี นักวิชาการระหว่าง 1 - 5 ปี สำหรับบุคลากรศึกษาทั้งผู้บริหารและนักวิชาการส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรี

3. การบริหารการศึกษาใน 17 หมวดของงานทั้ง 5 ประเภท (จากตารางที่ 7) ผู้บริหารเห็นว่าวิทยาลัยปฏิบัติงานประเมินผลมากที่สุด ใน 17 หมวด และงานความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัยกับชุมชนปฏิบัติน้อยที่สุด สำหรับนักวิชาการเห็นว่าวิทยาลัยปฏิบัติงานกิจกรรมนักศึกษามากที่สุด ในงาน 17 หมวด และงานความสัมพันธ์ระหว่างวิทยาลัยกับชุมชนปฏิบัติ น้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาจากแต่ละด้าน งานด้านวิชาการ ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการเห็นตรงกันว่า งานประเมินผลวิทยาลัยกระทำมากที่สุด และงานที่วิทยาลัยทำน้อยที่สุดคือหลักสูตร ส่วนนักวิชาการเห็นว่างานที่วิทยาลัยทำน้อยที่สุดคือ งานเกี่ยวกับอุปกรณ์การสอนมีใช้หลักสูตร งานด้านบุคลากร ผู้บริหารได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากเป็นอันดับหนึ่ง แต่การสรรหาบุคลากรได้ปฏิบัติ น้อยที่สุด ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่เห็นด้วยในเรื่องนี้ แล่งงานที่นักวิชาการเห็นว่าวิทยาลัยปฏิบัติมากอันดับหนึ่งคือ การบำรุงรักษาบุคลากร

งานกิจกรรมนักศึกษา ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ เห็นตรงกันทุกอย่างว่า วิทยาลัยได้สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาเป็นอันดับหนึ่ง และอันดับสุดท้ายได้แก่ การปกครองนักศึกษา

งานด้านธุรการ การเงิน ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ เห็นตรงกันว่าวิทยาลัยได้ปฏิบัติเกี่ยวกับค่าน้อยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง

งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผู้บริหารปฏิบัติงานด้านประชาสัมพันธ์มากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน ส่วนนักวิชาการเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติงานด้านบริการชุมชนมากที่สุด และน้อยที่สุดคือความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยกับชุมชน ซึ่งมีความเห็นตรงกับผู้บริหารในข้อนี้

4. การเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มผู้บริหารกับกลุ่มนักวิชาการ เกี่ยวกับงาน ทั้ง 5 ประเภท ปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและนักวิชาการมีความเห็นไม่แตกต่างกันในงานด้าน วิชาการ งานด้านธุรการ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน แต่มีความเห็นแตกต่างกันใน ด้านบุคลากรและงานกิจการนักศึกษา ผู้บริหารเห็นว่างานที่วิทยาลัยกระทำมากที่สุดคืองาน กิจการนักศึกษา รองลงมาได้แก่ งานธุรการการเงิน งานวิชาการ งานบุคคล และงาน สัมพันธ์กับชุมชน สำหรับนักวิชาการเห็นว่างานที่วิทยาลัยทำมากที่สุดคือ งานธุรการ การเงิน รองลงมาได้แก่งานกิจการนักศึกษา งานวิชาการ งานบุคคล และงานสัมพันธ์กับชุมชน ตาม ลำดับ เมื่อเฉลี่ยความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มพบว่า งานที่วิทยาลัยปฏิบัติมากที่สุดคือ งานธุรการ การเงิน รองลงมาคืองานกิจการนักศึกษา งานวิชาการ งานบริหารบุคลากร และงานสัมพันธ์ กับชุมชน ตามลำดับ

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารและนักวิชาการเสนอขณะนั้น สรุปตามลำดับได้ ว่าทั้งผู้บริหารและนักวิชาการเห็นตรงกันเป็นส่วนใหญ่ในงานวิชาการว่า วิทยาลัยยังขาดการ วิจัยค้นคว้าและผลิตตำราให้เพียงพอ และควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาทางวิชาการ แก่ครู อาจารย์ทุกระยะ ปัญหารองลงมาคือ งานบุคคล โดยเน้นให้เหมาะกับงานให้มากที่สุดและ ควรกระจายอำนาจการบริหารอย่าให้อยู่กับคน ๆ เดียว งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เสนอแนะว่ายังขาดความร่วมมือค้ำยันทั้งสองฝ่ายคือ ทั้งวิทยาลัยและชุมชน สำหรับงาน กิจการนักศึกษานั้น ปัญหาส่วนใหญ่เห็นว่าเวลามีกิจกรรมอาจารย์มักไม่ร่วมมือ และนักศึกษา มักจะจัดกิจกรรมมากจนเสียการเรียน งานด้าน ธุรการการเงินมีปัญหาคาดตัวบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในเฉพาะงานมาปฏิบัติ ทำให้งานผลิตพลาด ลำช้า และการเอานักวิชาการมา ทำธุรการทำให้ขาดอัตรากำลังทำงานสอน