

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัย เรื่องงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัย
พลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา โดยจะเรียงลำดับตามขั้นตอนคือ วัตถุประสงค์การวิจัย
วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลข้อเสนอแนะ และข้อเสนอแนะ
สำหรับการวิจัยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัยมีดังนี้

1. เพื่อศึกษาโครงสร้างของระบบบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษา
สังกัดกรมพลศึกษา
2. เพื่อศึกษางานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 5 ด้านคือ
งานบริหารงานวิชาการ งานบุคคล งานกิจการนักศึกษา งานธุรการ การเงิน
อาคารสถานที่ และการบริการ และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารงานของวิทยาลัย-
พลศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 กลุ่มคือ
กลุ่มผู้บริหารวิทยาลัยได้แก่ ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการทั้ง 3 ฝ่ายคือ
ฝ่ายธุรการ ฝ่ายกิจการรรมนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ ของทั้ง 14 แห่งรวมทั้งสิ้น
56 คน กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติการสอนที่ตอบแบบสอบถามและใช้เป็นข้อมูลได้
มีจำนวน 249 คนซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายมาร้อยละ 40 ของอาจารย์
ทั้งหมด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบกำหนดตัวเลือก
(Checklist) ใช้ตามผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างและสถานภาพ
ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้ตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัย
พลศึกษาและปัญหาการบริหารทั้ง 5 ประการคือ การบริหารงานวิชาการ
การบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักศึกษา การบริหารงานธุรการ
การเงิน อาคารสถานที่และการบริการ และการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
ผู้วิจัย ได้ศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสาร และประสบการณ์ของผู้วิจัยเองแล้ว
สร้างเป็นแบบสอบถามเสร็จแล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแล้วนำเอาความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข โดยได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสร็จแล้ว
นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

3. การส่งและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บ
ข้อมูลจากวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 14 แห่งด้วยตนเองและมีบางวิทยาลัยได้ขอรอง
เพื่อร่วมงานในนำไปเก็บข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 313 ฉบับและได้รับคืน
และเป็นฉบับที่สมบูรณ์ใช้ในการวิจัยได้ 305 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.44

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
และข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างระบบบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ค่า
ร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา
และปัญหาการบริหารงานทั้ง 5 ประการของวิทยาลัยพลศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย
(\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลของการวิจัย

ตอนที่ 1 โครงสร้างระบบบริหารงานวิทยาลัยพลศึกษา

โครงสร้างระบบบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษาเป็นสายบังคับบัญชาสายเดียว
ทุกแห่ง โดยแบ่งหน่วยงานย่อยต่าง ๆ เป็นแผนกและภาควิชา โดยมีหัวหน้าแผนกและ
หัวหน้าภาควิชารับผิดชอบขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายธุรการ
ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา และฝ่ายวิชาการ ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา มีการ
เขียนแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งสายงานบังคับบัญชาไว้เป็นหลักฐานทุกแห่งมีการกำหนด
บทบาทหน้าที่และขอบข่ายความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรไว้แน่นอน
เป็นส่วนใหญ่ มีบางวิทยาลัยเขียนไว้เฉพาะบางตำแหน่งมีการจัดทำคู่มือและระเบียบใน



การปฏิบัติงานของบุคลากรไว้เป็นแนวทางปฏิบัติที่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและแจ้งให้บุคลากรทราบเป็นส่วนใหญ่มากเว้นเพียงวิทยาลัยเดียวที่ไม่ได้กำหนดบรรยากาศของการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เปิดเผยมีกการแลกเปลี่ยนซักแ่งกันของบุคลากรอยู่บ้างเป็นส่วนน้อย ความมีอิสระในการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ มีมากการเสนอรายงานการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามลำดับชั้นมีมากเป็นครั้งหนึ่งของวิทยาลัยทั้งหมด ส่วนอีกครั้งหนึ่งมีพอสมควร ครั้งหนึ่งของวิทยาลัยทั้งหมด บุคลากรให้ความสำคัญและเคารพต่อฐานะของตำแหน่งงานระดับต่าง ๆ มาก ส่วนอีกครั้งหนึ่งบอกว่าให้ความสำคัญพอสมควร ลักษณะการบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษาส่วนใหญ่ก็เป็นไปตามกฎเกณฑ์และเป็นไปอย่างมีพิธีรีตองพอสมควรระบบการสื่อสารภายในวิทยาลัยจัดทำได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็วและทั่วถึงและเมื่อมีเรื่องสำคัญ ๆ ที่เป็นปัญหาใหญ่ของวิทยาลัย ส่วนใหญ่ก็จะใช้คณะกรรมการบริหารของวิทยาลัยเป็นผู้ตัดสินใจ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (เพศชายร้อยละ 96.40) อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงเช่นเดียวกัน (เพศชายร้อยละ 69.50) เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์แล้วปรากฏว่าเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (เพศชายร้อยละ 74.43)
2. อายุ ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31.- 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 39.30) อายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 14.30) สำหรับอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 55.80) และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.40) เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์แล้วปรากฏว่ามีอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี จำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 47.54) และอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 2.95)

3. วุฒิทางการศึกษา ผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมีวุฒิ
ระดับปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 64.30) สำหรับอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิ
ปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 89.90) เมื่อพิจารณาโดยรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์
แล้วปรากฏว่ามีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด (ร้อยละ 85.24) ส่วนวุฒิปริญญาเอกไม่มีเลย

ตอนที่ 3

ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์
วิทยาลัยพลศึกษาเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา
ทั้ง 5 ด้านสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อแล้วพบว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย
($\bar{X}_T = 2.25$)

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 2.63$) ส่วนอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
($\bar{X}_2 = 2.15$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์
วิทยาลัยพลศึกษาเห็นว่าได้มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

1.1 วิทยาลัยจัดอาจารย์ผู้สอนได้ตรงกับความถนัดและความสามารถในการ
แต่ละสายวิชาที่ทำการสอนหรือฝึกปฏิบัติ

1.2 สภาพโรงฝึกปฏิบัติ เช่น โรงยิมนาคติค สนามกีฬาประเภทต่าง ๆ
เหมาะสมที่จะให้การศึกษา

1.3 สภาพห้องเรียนของวิทยาลัย เหมาะสมต่อการเรียนการสอนได้

1.4 อาจารย์ได้ศึกษาหลักสูตรหรือประมวลการสอนให้เข้าใจก่อนลงมือ
สอน

1.5 วิทยาลัยจัดให้มีอุปกรณ์การสอนไว้บริการได้เพียงพอ

1.6 อุปกรณ์การสอนที่มีอยู่ในวิทยาลัย เหมาะสมและทันสมัยต่อสภาพ การเรียนการสอนในปัจจุบัน

ส่วนการบริหารงานวิชาการที่ปฏิบัติในวิทยาลัยพลศึกษา ตามความคิดเห็น ของกลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองพบว่าอยู่ในระดับน้อยมี 9 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

1.7 นโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษาของวิทยาลัย อาจารย์ ได้รับแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง

1.8 อาจารย์ได้มีการทำโครงการสอนหรือประมวลการสอนไว้เป็นหลักฐาน

1.9 วิทยาลัยได้ดูแลให้อาจารย์สอนไปตามแนวที่หลักสูตรได้กำหนดไว้

1.10 วิทยาลัยรับวารสารและหาเอกสารทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์ ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม

1.11 ห้องสมุดจัดให้มีตำราและวารสารให้นักศึกษาได้คว้าเพียงพอและ เหมาะสมตามรายวิชา

1.12 หัวหน้าภาควิชาหรือกรรมการวิชาการได้ให้การแนะนำช่วยเหลือ ในด้านการสอนแก่อาจารย์ในวิทยาลัย

1.13 วิทยาลัยมีการติดตามผลและประเมินผลการสอนของอาจารย์ใน แต่ละภาคเรียนว่าสอนได้ครบเนื้อหาของหลักสูตร

1.14 ได้มีการประชุมภายในภาควิชาเพื่อประเมินผลและปรับปรุงการ เรียนการสอนในแต่ละภาควิชา

1.15 วิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของอาจารย์ เกี่ยวกับปัญหาทางค่านวิชากร เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

และการบริหารงานวิชาการที่ปฏิบัติในวิทยาลัยพลศึกษา ตามความเห็นของ กลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองพบว่า อยู่ในระดับน้อยที่สุดมี 1 ข้อคือ

1.16 ศึกษาพิเศษกรมพลศึกษา ได้เคยมาให้คำแนะนำช่วยเหลือในค่าน การสอนแก่อาจารย์ในวิทยาลัย

2. การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา ตามความเห็นของ
ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมแล้วพบว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย

$$(\bar{X}_T = 2.22)$$

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็น
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 2.74$) ส่วนอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

$$(\bar{X}_2 = 2.09)$$

เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัย
พลศึกษาเห็นว่าได้มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

2.1 วิทยาลัยมีอัตรากำลังอาจารย์เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา

2.2 วิทยาลัยสามารถคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานได้ตรงตามความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ตามที่กำหนด

ส่วนการบริหารงานบุคคลที่ปฏิบัติในวิทยาลัยพลศึกษา ตามความคิดเห็นของ
กลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองพบว่าอยู่ในระดับน้อยมี 14 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

2.3 วิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย
ต่าง ๆ

2.4 ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในวิทยาลัยได้รับการแต่งตั้งอย่างเหมาะสม
กับหน้าที่

2.5 วิทยาลัยได้จัดสถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร
ในการปฏิบัติงาน

2.6 วิทยาลัยได้ให้การยกย่องชมเชย และยอมรับในความสำเร็จในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร

2.7 วิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมพิเศษบุคลากรที่ใหม่ให้เข้าใจนโยบาย
ระเบียบข้อบังคับและภาระหน้าที่รับผิดชอบ

2.8 วิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ให้
นำมาใช้ในการปฏิบัติ

- 2.9 วิทยาลัยไค้จัดให้มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมาย
- 2.10 วิทยาลัยไค้จัดกิจกรรม เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- 2.11 บุคลากรมีความพึงพอใจในวิธีบริหารงานของวิทยาลัย
- 2.12 วิทยาลัยมีหลักเกณฑ์และให้ความยุติธรรม ในการพิจารณาบุคลากรที่กระทำผิดทางวินัยอย่างถูกต้องเหมาะสม
- 2.13 วิทยาลัยไค้จัดให้บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้การแนะนำของผู้มีประสบการณ์มาแล้ว
- 2.14 วิทยาลัยมีเกณฑ์ในการประเมินผลในการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาความถี่ความชอบเป็นกรณีพิเศษของบุคลากร
- 2.15 วิทยาลัยจัดให้มีการฝึกอบรม ประชุมทางวิชาการ และสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.16 เมื่อบุคลากรประสบปัญหาทางด้านการทำงาน วิทยาลัยไค้จัดผู้เชี่ยวชาญ หรือฝ่ายบริหารช่วยเหลือ มาให้คำแนะนำปรึกษา

3. การบริหารงานกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา ตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมแล้วพบว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก

($\bar{X}_T = 2.55$)

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 2.93$) ส่วนอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

($\bar{X}_2 = 2.46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาเห็นว่าได้มีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก 12 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

- 3.1 วิทยาลัยให้ความสำคัญ และจัดการปฐมนิเทศแก่นักศึกษา

- 3.2 การรับนักศึกษาวิทยาลัยมีเกณฑ์ในการให้ความยุติธรรม
 - 3.3 วิทยาลัยจัดทำเอกสารคู่มือนักศึกษา ตลอดจนรายละเอียดในการดำรงตนอยู่ในวิทยาลัยในระหว่างศึกษา
 - 3.4 กิจกรรมนักศึกษาที่จัดมีความสอดคล้องที่จะเสริมวิชาการตามหลักสูตรและประสบการณ์แก่นักศึกษา
 - 3.5 การออกไปรายงานและรับรองผลการศึกษา หรือหลักฐานเกี่ยวกับตัวนักศึกษา วิทยาลัยจัดให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
 - 3.6 กิจกรรมนักศึกษาที่จัดภายในและนอกวิทยาลัยได้รับความสนใจและร่วมมือจากนักศึกษา
 - 3.7 อาจารย์ของวิทยาลัยเอาใจใส่ดูแลความประพฤติให้นักศึกษาอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด
 - 3.8 วิทยาลัยได้จัดหาทุนหรือประกาศแหล่งทุน ให้ทราบเพื่อช่วยเหลือนักศึกษาที่ขาดแคลน
 - 3.9 วิทยาลัยทำการประกาศการรับนักศึกษาโดยอาศัยสื่อต่าง ๆ ให้ประชาชนทราบ
 - 3.10 วิทยาลัยได้จัดให้มีบริการด้านตรวจสุขภาพและเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในการพยาบาลแก่นักศึกษา
 - 3.11 วิทยาลัยได้จัดทำประวัติที่มีรายละเอียดครอบคลุมเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะ เป็นเกี่ยวกับตัวนักศึกษา
 - 3.12 วิทยาลัยจัดอาจารย์ที่ปรึกษา ได้เหมาะสมกับแต่ละกิจกรรม เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษา
- ส่วนการบริหารกิจการนักศึกษาที่ปฏิบัติในวิทยาลัยพลศึกษา ตามความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองพบว่า อยู่ในระดัมน้อยมี 4 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้
- 3.13 กิจกรรมนักศึกษาได้รับการสนับสนุนและร่วมมือจากอาจารย์

3.14 วิทยาลัยจัดอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถด้านแนะแนวโดยเฉพาะไว้เพียงพอต่อปริมาณนักศึกษา

3.15 นักศึกษาให้ความสนใจใช้บริการแนะแนว

3.16 วิทยาลัยได้มีคณะกรรมการ หรือบุคคลที่คอยดูแลควบคุมคุณภาพและความสะอาดในการจัดจำหน่ายอาหารภายในวิทยาลัย

4. การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่และการบริการ ของวิทยาลัยพลศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมแล้วพบว่ามี การดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.30$)

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 2.74$) ส่วนอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.20$)

เมื่อพิจารณารายข้อจะเห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาเห็นว่าได้มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากมี 2 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

4.1 อาคารสถานที่และบริเวณตลอดจนห้องเรียนต่าง ๆ ในวิทยาลัยเหมาะสมและคล่องตัวในการใช้ปฏิบัติ

4.2 วิทยาลัยมีการจัดทำบัญชีพัสดุ และทะเบียนครุภัณฑ์ไว้เป็นปัจจุบันเสมอ

ส่วนการบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่และการบริการที่ปฏิบัติในวิทยาลัยพลศึกษา ตามความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองพบว่าอยู่ในระดับน้อยมี 12 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

4.3 วิทยาลัยจัดสำนักงานโดยมีผู้รับผิดชอบให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องาน

4.4 วิทยาลัยมีการวางแผนดำเนินการในการจัดซื้อและตรวจสอบวัสดุครุภัณฑ์ในแต่ละปีงบประมาณได้อย่างถูกต้อง

4.5 การจักระบบงานสารบรรณในวิทยาลัย เป็นระเบียบเรียบร้อยและสามารถค้นติดตามเรื่องได้ง่าย

- 4.6 วิทยาลัยมีการควบคุมการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้
- 4.7 วิทยาลัยได้จัดทำแผนการ เงินงบประมาณเพื่อปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา
- 4.8 วิทยาลัยได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่เพื่อตรวจสอบบัญชี การเงินภายในให้เรียบร้อย
- 4.9 การอ่านวยความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินประเภทต่าง ๆ ของวิทยาลัยมีความคล่องตัว
- 4.10 วัสดุ ครุภัณฑ์ ของวิทยาลัยได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี
- 4.11 วิทยาลัยของท่านมียานพาหนะเพียงพอต่อการให้บริการกับบุคลากรเมื่อใช้ในการออกปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็น
- 4.12 เงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเพียงพอแก่การปฏิบัติงานตามโครงการที่วางไว้ตลอดปีงบประมาณ
- 4.13 วิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้ผู้สอน ผู้ใช้ได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในด้านการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ให้เหมาะกับการใช้
- 4.14 วิทยาลัยจัดบริเวณที่นั่งพักผ่อนหย่อนใจหรือทำงานนอกห้องเรียนของนักศึกษาไว้เพียงพอ

5. การบริหารด้านความสัมพันธ์กับชุมชนของวิทยาลัยพลศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมแล้วพบว่า การดำเนินการอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.44$)

เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่าผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1 = 2.85$) ส่วนอาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_2 = 2.35$)

เมื่อพิจารณารายชื่อจะเห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาเห็นว่าได้มีการดำเนินการอยู่ในระดับมากมี 4 ข้อ เรียงตามลำดับดังนี้

5.1 กิจกรรมทางกีฬา กรีฑา ของจังหวัด อำเภอและหมู่บ้านทาง
วิทยาลัยได้มีส่วนร่วมเป็นกรรมการในการจัด

5.2 กิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีของชุมชนทาง
วิทยาลัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมดำเนินการ

5.3 วิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสให้ประชาชนมาใช้อาคารสถานที่หรือ
เครื่องมือเครื่องใช้เพื่อทำกิจการทางสังคมของชุมชน

5.4 วิทยาลัยได้เข้าไปมีส่วนร่วมในหน่วยงานสมาคมชมรมมูลนิธิอื่น ๆ
ในชุมชนเพื่อช่วยพัฒนาชุมชน

ส่วนการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนที่ปฏิบัติในวิทยาลัยพลศึกษาตาม
ความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างทั้งสองพบว่าอยู่ในระดับน้อย 6 ข้อ

5.5 วิทยาลัยของท่านได้เชิญประชาชนให้เข้ามามีกิจกรรมต่าง ๆ ของ
วิทยาลัย

5.6 สมาคม ชมรม มูลนิธิ และห้างร้าน บริษัท ในชุมชนมีส่วนช่วยเหลือ
สนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัย

5.7 การฝึกกีฬาให้กับเยาวชนในชุมชนประสบผลสำเร็จ

5.8 วิทยาลัยได้จัดให้มีการเผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงานของวิทยาลัย
ให้ประชาชนได้ทราบ

5.9 วิทยาลัยได้เชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นมาให้ความรู้แก่นักศึกษา

5.10 วิทยาลัยเคยนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนมา
ปรับปรุงการบริหารและปฏิบัติงานของวิทยาลัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา
เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 5 ด้านสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัญหาการบริหารงานวิชาการ จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.32$) ยกเว้นในเรื่องการขาดแคลนตำราและหนังสือคนควาสำหรับนักเรียนและเรื่องการประชุมงานของฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิชาการยังไม่ดีพอที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยแต่อาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาคำแนะนำการบริหารงานบุคคล จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.40$) ยกเว้นในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบไม่มีเกณฑ์แน่นอนทำให้บุคลากรเสียกำลังใจ และเรื่องที่บุคลากรขาดความกระตือรือร้นเอาใจใส่เพราะขาดแรงจูงใจที่ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยแต่อาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก

3. ปัญหาคำแนะนำการบริหารงานกิจการนักศึกษา จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_T = 2.50$) เมื่อพิจารณาจำแนกกลุ่มตัวอย่างประชากรพบว่า ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย แต่อาจารย์เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากอยู่ 3 เรื่องคือ นักศึกษาที่เข้ามาในวิทยาลัยเป็นผู้ที่ไปศึกษาต่อทางไหนไม่ได้แล้วจึงมาอย่างไม่ตั้งใจทำให้เกิดปัญหา การประชุมงานในคานการจกกิจกรรมนักศึกษาไม่ดีพอทำให้ขาดความร่วมมือของนักศึกษาและอาจารย์ และเรื่องความใกล้ชิดกันในวิชาที่ปฏิบัติมีมากทำให้นักศึกษามีปัญหาทางเรื่องเพศ

4. ปัญหาคำแนะนำการบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่และการบริการ จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อแล้วเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.31$) ยกเว้นในเรื่องงบประมาณที่จัดสรรให้วิทยาลัยไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นของวิทยาลัยที่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยแต่อาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก

5. ปัญหาการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมทุกข้อแล้วเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}_T = 2.21$) ยกเว้นในเรื่องที่เกี่ยวกับการเกิดช่องว่างระหว่างวิทยาลัยกับชุมชนเพราะขาดการประชาสัมพันธ์ที่ผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาน้อยแต่อาจารย์เห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 โครงสร้างระบบบริหารงานของวิทยาลัยพลศึกษา เป็นสายบังคับบัญชาสายเดียวทุกแห่งเหมือนกันหมด ทำให้เกิดข้อดีในค่านิยมรับผิดชอบโดยตรง แต่จะต้องมีการแบ่งอำนาจหน้าที่กันให้ชัดเจน มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความไม่คล่องตัวขึ้น แต่ข้อเสียของการมีสายบังคับบัญชาสายเดียวก็คือ ผู้เป็นหัวหน้างานจะต้องทำงานหลายด้าน และอาจจะมองข้ามการให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาและช่วยเหลืองาน อำนาจจะขึ้นอยู่กับ ผู้มีตำแหน่งเพียง 2-3 คนเท่านั้น ถ้าหากบุคคลดังกล่าวขาดความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว ก็จะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมาก ดังนั้นน่าที่จะมีกรรมการที่ปรึกษาชั้นในการบริหารงานของวิทยาลัย โดยอาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นประกอบด้วย หัวหน้าฝ่าย แผนก หรือภาควิชาต่างรวมกันเป็นกรรมการในสัดส่วนที่เหมาะสมที่จะก่อให้เกิดความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารงาน ในการแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา และฝ่ายวิชาการนั้น น่าจะมีการเปลี่ยนแปลง โดยฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา เมื่อดูตามลักษณะงาน เช่น แผนกแนะแนว แผนกฝึกอบรม และพิธีกรรม แผนกพยาบาล เป็นต้น น่าจะเปลี่ยนชื่อเรียกว่าเป็นฝ่ายกิจการนักศึกษา เพราะบางแผนกต้องดำเนินการโดยอาจารย์เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงมิใช่เป็นเพียงที่ปรึกษา เหมือนกิจกรรมนักศึกษา น่าที่จะเพิ่มผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนพัฒนาวิทยาลัยขึ้น โดยมีคณะกรรมการจากฝ่ายต่าง ๆ มารวมเป็นกรรมการ เนื่องจากการบริหารงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับน้อย จึงน่าจะส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มที่จะช่วยพัฒนาวิทยาลัย มิใช่แค่จะปฏิบัติแต่งานประจำอยู่ตลอดเวลาหาได้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในวิทยาลัยไม่ การที่วิทยาลัยพลศึกษาส่วนใหญ่ได้มีการกำหนดคพบทหน้าที่ และขอความช่วยเหลือของฝ่ายต่าง ๆ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแน่นอนนับว่าเป็นสิ่งดี มีการทำคู่มือและระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ ทำให้มีหลักฐานอ้างอิง ช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้มาก มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยไว้เป็นลายลักษณ์อักษร และแจ้งให้บุคลากรทราบ เป็นส่วนใหญ่นับว่าเป็นการดี แต่ควรจะมีการทบทวน และประชุมกันเป็นประจำทุกปี ก่อนที่จะเปิดภาคการศึกษา จะช่วยให้อาจารย์ตื่นตัวและเตือนความจำ บรรยากาศในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เปิดเผยมีความซัดแย้งในหมู่บุคลากรเป็นส่วนน้อย นับว่าเป็นลักษณะหนึ่งที่ดีของ

นักพลศึกษา ซึ่งสอนให้คนมีน้ำใจเป็นนักกีฬา ภูเขารูขุมชะ ภูอกัย ฝ่ายต่าง ๆ มีอิสระใน การปฏิบัติงานมากนับว่าเป็นสิ่งดี แต่नाจะมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ตลอดเวลา เพื่อจะได้แสวงหาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น การเสนอรายงาน การปฏิบัติของบุคลากร เป็นไปตามลำดับขั้นและการที่บุคลากรให้ความสำคัญ เคารพ ครอบงำของตำแหน่งในระดับต่าง ๆ มีเพียงครั้งหนึ่งวาปฏิบัติได้มากอีกครั้งหนึ่งบอกว่า มีพอสมควร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นกันเองในวิทยาลัยพลศึกษาจะมีมากกว่าสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาอื่น ๆ เพราะมีกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำ ทำให้เกิดความคุ้นเคย เป็นกันเองอยู่มาก ดังจะเห็นได้จากคำถามที่ว่าลักษณะการบริหารงานส่วนใหญ่ มักเป็นไปตามกฎเกณฑ์และเป็นไปอย่างมีพิธีรีตองนั้น ผู้อำนวยการเห็นว่าพอสมควรไม่มากนัก ทั้งนี้ก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย คือถ้าเรื่องใดเกี่ยวข้องกับนโยบายและการเงิน ตลอด จนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่เป็นความเป็นความตายของวิทยาลัย การยักยอก- เกณฑ์และหลักการณ์น่าจะได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ แต่เรื่องใดที่เกี่ยวข้องกับการ ประสานงานและความร่วมมือในการทำงาน การไม่เป็นทางการและพิธีรีตองมากนัก จะก่อให้เกิดองค์การอุปถัมภ์ขึ้น ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน จะเป็นผลประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น รวมทั้งการสื่อสารในวิทยาลัยซึ่งมีจำนวนบุคลากรไม่มากนัก และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็วและทั่วถึง ก็จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ได้ ผลดียิ่งขึ้น เมื่อมีเรื่องสำคัญ ๆ ที่เป็นปัญหาใหญ่ของวิทยาลัยมักจะใช้คณะกรรมการของ วิทยาลัยร่วมกันตัดสินใจนับว่า เป็นสิ่งดีของวิทยาลัยพลศึกษา ซึ่งน่าที่จะรักษาไว้ เพราะ การทำงานในรูปแบบการก่อให้เกิดผลดีในแง่การตัดสินใจจะเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ให้ความยุติธรรม มีการอภิปรายหาเหตุผล มีการถ่วงถ่วงความคิด คนมีความรู้ ความสามารถมีโอกาสได้แสดงออกทั้งยังป้องกันความลำเอียง และเข้าใจผิดได้อีกด้วย เพราะการทำงานในรูปแบบการจะเกิดระบบการสื่อสารกันขึ้น ตามที่ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวไว้ว่า การสื่อสารนำไปสู่ความเข้าใจอันดี ความเข้าใจอันดีนำไปสู่ความร่วมมือและการประสานงาน ซึ่งเป็นผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จ¹

ตอนที่ 2 จากข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากกว่าหญิง ซึ่งก็น่าจะเป็นจริงตามลักษณะของวิชาชีพพลศึกษา เพราะต้องใช้ความพร้อมทางด้านร่างกายและกิจกรรมต่าง ๆ ต้องใช้กำลังความเข้มแข็งและกระฉับกระเฉง เช่นเดียวกับลักษณะวิชาชีพทางเลขานุการ ต้องการเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพราะต้องการความละเอียดละออรอบคอบ และนิยมวลในการปฏิบัติ ทางด้านอายุผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุ 30-40 ปี น่าจะเป็นวัยที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดไตร่ตรอง และไม่อนุรักษนิยมจนเกินไป เป็นวัยที่ต้องการความก้าวหน้าและความสำเร็จของงานไม่เฉื่อยชานัก กล้าเสี่ยงและตัดสินใจ แต่สำหรับอาจารย์ส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยระหว่าง 21-30 ปี น่าจะเป็นวัยที่ยังคงมีอุดมการณ์รุนแรงในการปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่มักจะเพิ่งจบการศึกษาออกมา น่าจะมีความคิดสร้างสรรค์ และสร้างประโยชน์ให้กับวิทยาลัยพลศึกษาได้มาก น่าจะเข้ากับนักศึกษาได้ดีเพราะวัยไม่แตกต่างกันนัก ทางด้านวุฒิทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุดถึงร้อยละ 85.24 นับว่ามีวุฒิอยู่ในสภาพที่เหมาะสมกับการสอนระดับ ปวส. ในปัจจุบันแต่ในอนาคตน่าจะมีการสนับสนุนในการศึกษาต่อ ดังจะเห็นในแบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า การสนับสนุนให้ศึกษาต่อทำได้อยู่ในระดับน้อย น่าจะเป็นข้อคิให้ผู้บริหารนำไปพิจารณาเพื่อหาทางยกระดับคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เพราะการลดศึกษาในปัจจุบันต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง เนื่องจากเทคโนโลยีทางด้านการศึกษา กริษา และสุขุสสานามัยไคก้าวไปไกลในโลกปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา ปรากฏออกมาเป็น 5 ด้านดังนี้จึงขออภิปรายผลเป็นด้าน ๆ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยโดยส่วนรวมแล้วปรากฏออกมาว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยในเรื่องการแจ้งนโยบายและเป้าหมายการศึกษาของวิทยาลัยให้อาจารย์ได้ทราบอย่างทั่วถึงเรื่องนี้ทางฝ่ายบริหารเห็นว่าแจ้งให้ทราบอยู่ในระดับมาก แต่อาจารย์เห็นว่าแจ้งให้ทราบอยู่ในระดับน้อย แต่ก็มีค่าเฉลี่ยที่น้อยค่อนข้างจะสูง ดังนั้นผู้บริหาร ควรมีการทบทวนนโยบายและเป้าหมายของการ

จัดการศึกษาให้อาจารย์ได้ทราบมากขึ้นกว่าเดิมอีกเล็กน้อย เพราะการทราบเป้าหมายและนโยบายอย่างที่จะก่อให้เกิดการยอมรับวัตถุประสงค์ และจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ดีขึ้น ผลผลิตก็จะได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น¹ ในเรื่องการทำโครงการสอนและประมวลการสอนไว้เป็นหลักฐานและการดูแล ให้อาจารย์ล่นไปตามแนวที่หลักสูตรกำหนดไว้ ความคิดเห็นก็อยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรจะเอาใจใส่จัดให้มีการตรวจตราและนิเทศการศึกษาให้กับอาจารย์ให้มากขึ้น เพราะหลักสูตรและการดูแลการใช้หลักสูตร จะเป็นเครื่องกำหนดให้การบริหารงานวิชาการในวิทยาลัย มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปล่อยปละละเลยในเรื่องนี้จะทำให้คุณภาพทางการจัดการศึกษาลดลง ดังนั้นผู้ที่ช่วยเหลือในเรื่องนี้กับผู้บริหารได้เป็นอย่างดีคือหัวหน้าภาควิชา เพราะอยู่ใกล้ชิดกับอาจารย์ในภาค การจัดการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติการ ให้อาจารย์ได้จัดทำหลักสูตรและประมวลการสอนจึงมีความจำเป็น และจะได้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการทำงานของอาจารย์อีกด้วย ซึ่งตรงกับปัญหาที่มีการปฏิบัติกันอีกในเรื่องที่หัวหน้าภาคหรือกรรมการวิชาการได้ให้การแนะนำช่วยเหลือในด้านการสอนแก่อาจารย์ในวิทยาลัยว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย และการติดตามผลและประเมินผลการสอนของอาจารย์ ในแต่ละภาคเรียนว่าสอนได้ครบตามเนื้อหาหลักสูตร ได้มีการปฏิบัติกันเช่นเดียวกัน ดังนั้นจึงเห็นสอดคล้องกันว่า การเอาใจใส่ของหัวหน้าภาควิชาที่มีต่ออาจารย์ในเรื่องนี้มีน้อย ผู้บริหารวิทยาลัยน่าจะเอาใจใส่ในเรื่องนี้ โดยกระตุ้นให้หัวหน้าภาควิชา ให้หันมาสนใจในการจัดระบบการนิเทศการศึกษาภายในให้มากขึ้นกว่าเดิมในเรื่องเกี่ยวกับห้องสมุดที่จะจัดหาวารสารให้นักศึกษาได้ค้นคว้า อย่างเพียงพอและการจัดหาวารสารและเอกสารให้อาจารย์ได้ค้นคว้าเพิ่มเติมก็เป็นปัญหาอีกด้านหนึ่งของการบริหารงานวิชาการ ควรมีการจัดสรรงบประมาณทางด้านนี้ให้มากขึ้นและควรมีการกระตุ้นให้บรรณารักษ์ลงมือทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพราะการไม่สร้าง อุบนิสัยในการอ่านและค้นคว้า

¹ในพงษ์ บุญจิตราภุสย์, หลักการบริหารการศึกษา. หน้า 102.

ให้กับอาจารย์และนักศึกษา จะเป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ทำให้ไม่รู้จักการศึกษาด้วยตนเอง จะทำให้การพัฒนาในอนาคตของนักศึกษาหรืออาจารย์เป็นไปได้อย่างยาก เพราะการอ่าน เป็นการเพิ่มพูนความรู้วิธีที่ง่ายและได้ผลทำใ้ได้ง่ายตลอดชีวิต แต่การสร้างอุปนิสัย และลักษณะนิสัยในการอ่านที่ดี เป็นจุดอ่อนของสังคมไทย มาตั้งแต่เกิดจนผู้ใหญ่ ทำให้เกิดความถดถอยและล่าช้าของสังคม การไม่รู้จักค้นคว้าด้วยตนเองโดยการอ่าน ก่อให้เกิดปัญหาอย่างอื่น ๆ ตามมา เกิดการเปลี่ยนแปลงและไม่รู้จักการใช้ในทางที่ถูก ต้อง เพราะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวหน้ามาเป็นอย่างมากในสมัยปัจจุบัน ถ้ามนุษย์เราที่อยู่ในสังคมตามไม่ทันก็จะมีการใช้ในทางที่ผิดพลาดขึ้นได้มาก การอ่าน ช่วยพัฒนาความคิด ถ้านิสัยการอ่านไม่ดี น่าจะมีการกระตุ้นโดยฝ่ายบริหารให้ความ เอาใจใส่หาหนทางในการร่วมมือกับองค์กรภายนอก เช่น เอเซียฟาวเคชั่น ซึ่ง มีโครงการช่วยเหลือทางตำราแก่สถาบันอุดมศึกษาอยู่แล้ว ผู้บริหารน่าจะได้มีการศึกษาคือขอรับความช่วยเหลือ เพราะจุดใหญ่อีกข้อหนึ่งที่เป็นปัญหาและมีการปฏิบัติกันน้อยที่สุดในความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มคือศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษา ไม่เคยมาให้คำแนะนำช่วยเหลือในด้านการสอนแก่อาจารย์ในวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะศึกษานิเทศก์กรมพลศึกษามีจำนวนน้อย และมีอาจจะมีความรู้ความสามารถในทุกด้านที่จะมาให้คำแนะนำแก่อาจารย์ได้ ดังนั้นการนิเทศภายในจึงมีความจำเป็นอย่างมาก นอกจากนั้นยังมีจุดอ่อนของการบริหารงานวิชาการในวิทยาลัยพลศึกษา คือการประชุมภายในภาควิชา และการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของอาจารย์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน ที่มีการปฏิบัติกันอยู่ในระดับน้อย น่าจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขในค่านนี้ เพราะการประชุมร่วมกัน ถ้าจัดให้มีบ้างสักเดือนละครั้งหรือสองครั้งให้ทำได้ก็จะช่วยให้เกิดความคุ้นตัว ช่วยเหลือกันในการศึกษารังสรรค์ มีปัญหาได้ปรับทุกข์ และหาทางแก้ไขร่วมกัน แต่ผู้นำการประชุมน่าที่จะต้องระวัง ในการประชุมจะคงทำให้มีความหมาย และเกิดประโยชน์ มิใช่การรับแจ้งข่าวสารเท่านั้นควรให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันตัดสินใจ มิใช่ว่าผู้ดำเนินการประชุมจะใช่เป็นเครื่องมือในการรวบรวมเอามติเป็นประชาธิปไตยเพื่อป้องกันตนเองในเรื่องที่ถกถาวรทำงานที่ผิดพลาดควรจะเป็นการประชุมเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้มากที่สุด

2. การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยพลศึกษา จากผลการวิจัย

พบว่าอยู่ในระดับน้อย ที่เห็นว่าอยู่ในระดับมากมีเพียงสองข้อคือ วิทยาลัยมีอัตรากำลังอาจารย์ที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา และสามารถคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตามที่กำหนด สิ่งนี้นับว่าเป็นสิ่งดีในการบริหารงานบุคคลเบื้องต้น แต่ข้ออื่น ๆ นั้นได้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย จึงน่าจะนำมาพิจารณาอภิปรายให้เห็นชัด เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ การปรุมนิเทศบุคลากรใหม่ การสนับสนุน บุคลากรที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาปฏิบัติ การส่งเสริมให้บุคลากรใหม่ เรียนรู้การทำงานภายใต้การแนะนำของผู้มีประสบการณ์ การจัดให้มีการฝึกอบรมประชุมทางวิชาการและสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะความสามารถ การจัดผู้เชี่ยวชาญมาให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาทั้งหมดนี้ความคิดเห็นออกมาว่ามีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย จะเห็นว่าทุกเรื่องเป็นเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นในการสรรหาผู้บริหารดำเนินการ ก็คืออยู่แล้วแต่จุดอ่อนมาตกอยู่ที่การพัฒนา ผู้บริหารน่าจะเอาใจใส่ปรับปรุงตนเองในหลักการบริหารค่าน้ำให้มากขึ้น เพราะการได้บุคลากรมาแล้ว แล้วปล่อยให้ละเลย ก็จะเป็นผลให้งานค่าน้ำอื่น ๆ เสื่อมเสียลงด้วย การบริหารงานบุคลากร ที่ก็จะส่งผลให้งานวิชาการดีขึ้นด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม เช่น ส่งเสริมการศึกษาต่อตามกำลังความสามารถของวิทยาลัย และพิจารณาส่งให้คามสายงานที่จะต้องปฏิบัติ จัดประชุมสัมมนา และอบรมขึ้นโดยความร่วมมือกับกรมบ้าง หน่วยงานอื่นบ้าง และจัดขึ้นเองบ้างตามโอกาส กำลังงบประมาณ และสถานการณ์เวลาที่เหมาะสม อาจารย์พลศึกษาได้รับค่านิยมและทัศนคติที่ไม่ดีจากสังคมว่าอ่อนทางวิชาการ ดังนั้นเพื่อแก้ภาพพจน์ในเรื่องนี้ น่าจะได้มีการจัดการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ควรร่วมมือกับวิทยาลัยครูมหาวิทยาลัยในการหาผู้ทรงคุณวุฒิมาให้ความรู้และคำปรึกษา เพราะคนเราจะพัฒนาทางค่าน้ำทักษะทางเทคนิคและมนุษย์สัมพันธ์อย่างเดียวนั้นไม่เป็นการพอเพียง การพัฒนาทางค่าน้ำคตินิยมด้วยจะช่วยส่งเสริมสมองและปัญญาให้ดีขึ้นควบคู่กันไป

จุดอ่อนของการบริหารงานบุคคลในวิทยาลัยพลศึกษายังมีในค่าน้ำการช่างรักษา จะเห็นได้จาก แบบสอบถามที่ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าได้ดำเนินการอยู่ใน

ระดับน้อย คือ การแต่งตั้งคนให้ดำรงตำแหน่งไม่เหมาะสม การจัดสถานที่อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร การขาดการยกย่องผู้ทำงานสำเร็จ การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ ความพึงพอใจในวิธีการบริหารงานของวิทยาลัย การจัดให้มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ เป็นกรณีพิเศษ เรื่องทั้งหมดนี้เป็นเรื่องของการสร้างขวัญและกำลังใจและเป็นเรื่องที่จะให้สิ่งจูงใจ ให้เกิดขึ้นกับอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบควรจะมีการสร้างเกณฑ์ขึ้นไว้พิจารณาโดยการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาดำเนินการสร้างเกณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันให้โอกาสอาจารย์ได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์ที่สร้างจนเป็นที่ยอมรับแล้วนำไปปฏิบัติ ถึงแม้จะมีความยากลำบากในระยะสั้น ๆ ที่จะใช้ แต่ก็น่าที่จะทำโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษา เพราะในบั้นปลายจะคุ้มปัญหาในการบริหารได้มาก ส่วนในเรื่องสถานที่อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานนั้น ผู้บริหารควรให้การดูแลเอาใจใส่ตรวจตราทางงบประมาณสนับสนุน ถ้างบประมาณไม่พอการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อขอความช่วยเหลือจึงมีความจำเป็น ผู้บริหารที่ดีที่สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้ดีย่อมได้รับการสนับสนุนทางการเงินจากชุมชนมากในสังคมไทย เพราะผู้ที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือในด้านการศึกษามีอยู่มาก แต่ขาดการกระตุ้นให้เกิดความเข้าใจและมองเห็นความสำคัญของการศึกษา การยกย่องชมเชยในความสำเร็จและการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหมู่บุคลากร เป็นสิ่งซึ่งกระทำได้ง่าย ผู้บริหารน่าจะเอาใจใส่ให้มากกว่านี้ การประกาศคำชมเชยในที่สาธารณะอย่างเปิดเผยบางครั้งไม่จำเป็นจะต้องใช้เงินเลยก็ได้ ผู้บริหารควรฝึกให้เป็นนิสัย เพราะจะสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานได้มาก การสร้างความสัมพันธ์โดยการจัดกิจกรรมให้น่าจะเป็นสิ่งซึ่งทางวิทยาลัยพลศึกษามีความถนัดอยู่แล้ว เพียงแต่จะต้องเน้นวัตถุประสงค์ในการจัดให้เห็นชัดและไม่รบกวนในด้านการเงินของอาจารย์จนเกินไปทั้งหมดนี้ ถ้าทำได้ จะทำให้อาจารย์มองเห็นและพอใจในนโยบายและวิธีการบริหารงานของวิทยาลัยขึ้นมาเอง

3. การบริหารงานกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษา จากผลการวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เห็นว่ามีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ซึ่งนับว่างานบริหารค่านี้นักวิทยาลัยทำได้ดี เนื่องจากอาจารย์มีความใกล้ชิดกับนักศึกษา การสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจจึงมีมาก การทำงานก็ได้รับความร่วมมือ จนเกิดความสำเร็จอย่างเห็นได้ชัด ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์มีความแตกต่างกันอยู่บ้างในเรื่องการประกาศการรับสมัครนักศึกษา โดยอาศัยสื่อต่าง ๆ ให้ประชาชนได้ทราบ การสนับสนุนและร่วมมือของอาจารย์ในกิจกรรมนักศึกษา การจัดอาจารย์ที่ปรึกษาในแต่ละกิจกรรม การบริการในค่านตรวจสุขภาพ เวชภัณฑ์ เพื่อใช้ในการพยาบาล การควบคุมดูแลคุณภาพและความสะอาดในการจัดจำหน่ายอาหารภายในวิทยาลัย และการจัดผู้มีความรู้ในค่านแนะนำให้เพียงพอต่อปริมาณนักศึกษาทั้งหมดนี้ผู้บริหารเห็นว่า ได้ดำเนินงานอยู่ในระดับมาก แต่อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะฝ่ายบริหารได้ปฏิบัติแล้ว แต่ยังไม่เพียงพอต่อความรู้สึกของอาจารย์หรือมิได้มีการประชาสัมพันธ์สื่อสารให้อาจารย์ได้ทราบ ส่วนในเรื่องการสนับสนุนกิจกรรมของอาจารย์ อาจเป็นเพราะอาจารย์ส่วนหนึ่งเข้าร่วมในกิจกรรมมาก และได้เห็นอาจารย์บางกลุ่มไม่เข้าร่วมทำให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี เพราะมนุษย์เรามีความจำเป็นที่แตกต่างกัน อุบัติสยแตกต่างกัน บางคนรักกิจกรรม บางคนเกลียด คิดว่าไม่มีความจำเป็น เป็นการเสียเวลาเป็นต้น บางคนมีสภาพเศรษฐกิจในครอบครัวไม่ดี หรือมีปัญหาทางครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบมาก จึงมีเวลาน้อยที่จะให้กับกิจกรรม โดยส่วนรวมจึงน่าจะมีการทำความเข้าใจกันในเรื่องนี้ให้มาก อาจารย์หนุ่มอาจมีเวลามาก อาจารย์มีอายุอาจต้องรับผิดชอบในครอบครัวมาก เป็นต้น นอกจากนั้นทางค่านการบริหารทางค่านสุขภาพอนามัย และการดูแลความสะอาด และคุณภาพของอาหารที่จัดจำหน่ายในวิทยาลัย ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพราะนักศึกษาพลศึกษา จะต้องรักษาตัวให้มีความพร้อมในค่านสุขภาพอนามัยอยู่เสมอ การป้องกันอุบัติเหตุในการฝึกปฏิบัติต้องมีมาก เพราะฉะนั้นในค่านการพยาบาล และเวชภัณฑ์พื้นฐานจะต้องจัดให้ที ให้มีพร้อมอยู่เสมอ ควรขอความร่วมมือจากโรงพยาบาลประจำจังหวัด ทั้งของภาครัฐบาลและเอกชนในการจัดบริการพิเศษและฉุกเฉินให้กับวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องอาศัยมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกมาก นอกจากนั้นข้อที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นตรงกัน

ว่านักศึกษาให้ความสนใจในการใช้บริการค่านแจะน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมองไม่เห็นความสำคัญของการแจะแจะ และการผลศึกษามุ่งพัฒนาตนเอง รับผิดชอบตนเอง และมีกิจกรรมทางกายมาก จิตใจก็คงเพลิดเพลินไปกับการฝึกปฏิบัติ จะมีปัญหาอยู่บ้าง ก็เป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ดังนั้นความสนใจในการแจะแจะโดยรวมจึงมีน้อยทางหน่วยแจะแจะควรจะประชาสัมพันธ์ กระตุ้นให้นักศึกษามาใช้บริการ เพราะการเก็บความกดดันของนักศึกษา เอาไว้ภายในและปรึกษาในหมู่เพื่อนที่สนิทสนมกันเอง อาจชักนำในทางที่ผิดได้ จึงควรหาทางชักนำให้นักศึกษาหันมาใช้บริการทางแจะแจะ ซึ่งมีอาจารย์ที่ศึกษามาโดยตรง มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษคอยให้บริการ ย่อมจะมีผลดีมาก

4. การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่และสารบรรณ

จากผลการวิจัยพบว่า ได้มีการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย แต่ผู้บริหารเห็นว่าอยู่ในระดับมาก อาจารย์เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ความคิดเห็นทั้งสองฝ่ายขัดแย้งกันอยู่มากในค่านนี้ เพราะผู้บริหารเป็นฝ่ายจัดทำและฝ่ายให้บริการ แต่ฝ่ายอาจารย์เป็นฝ่ายรับ และใช้บริการ ดังนั้นความคาดหวังที่จะได้รับจึงมีมาก ฝ่ายบริหารอาจมีข้อจำกัดทางค่านงบประมาณที่กรมจัดสรรให้ จึงมีอาจปฏิบัติได้เต็มที่ แต่ฝ่ายใช้บริการเรียกร้องมาก ซึ่งเป็นลักษณะสังคมไทยในปัจจุบันนี้ ดังจะเห็นได้จากเรื่องต่าง ๆ ที่ปรากฏดังนี้

เกี่ยวกับงานธุรการและบริการ เช่น เรื่องการอ่านวามความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องาน การจัดระบบระเบียบงานสารบรรณให้ทันคว่าคึกคักมาก การควบคุมการใช้วัสดุและครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามระเบียบและดูแลให้อยู่ในสภาพดี การจัดยานพาหนะ การมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในการจัดซื้อเป็นค่าน จะเห็นว่าผู้จัดบริการเห็นว่าทำได้อยู่ในระดับมาก ผู้ใช้บริการบอกวาค่านดำเนินการได้อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้่าจะมีการทำความเข้าใจ และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่บริการให้ดีขึ้น ให้อาจารย์ได้เข้าใจถึงจำนวนอาจารย์และนักศึกษามีมาก แต่จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ทำเรื่องนี้มีน้อย ตลอดจนข้อจำกัดในค่านงบประมาณที่ไม่อาจจัดสรรให้พอเพียงกับความต้องการของอาจารย์ได้ จะเห็นได้ว่าปัญหานี้จะโยงใยไปถึงเรื่องการเงินและงบประมาณ เช่น แผนในการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์ในแต่ละปีงบประมาณ การจัดทำแผนการเงินให้ทันค่านกำหนด

การอ่านวามความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินที่ไม่คล่องตัว จะเห็นว่าปัญหานี้เกิดขึ้น ทั้งภายใน และภายนอก เพราะงบประมาณจะต้องผ่านขั้นตอนการเบิกจ่ายหลายจุด ทั้งแต่วิทยาลัยถึงกรม และกระทรวงในที่สุด ดังนั้นการจัดทำแผนงานทางบ้านนี้ที่มี ประสิทธิภาพมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่ง การตรวจสอบบัญชีภายในก็มีความสำคัญ เพราะถ้าเรื่องนี้ทำผิดพลาดจะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งกับตัวผู้บริหารเองและ วิทยาลัย โดยส่วนรวมทั้งหมด ดังนั้นการทำความเข้าใจและหมั่นศึกษางานในบ้านนี้ จะช่วยป้องกันความผิดพลาดได้เป็นอย่างมาก นอกจากนั้นแล้วการจัดบริเวณที่นั่งพักผ่อนหย่อนใจหรือทำงานนอกห้องเรียนของนักศึกษาให้เพียงพอเป็นข้อที่มีตัวเลขของ ความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นวิทยาลัยน่าจะเอาใจใส่ในบริการบ้านนี้ให้ มากขึ้น เพราะนักศึกษาทางบ้านพลศึกษา มีความจำเป็น เป็นอย่างยิ่ง เพราะต้อง ใช้งานร่างกายมากกว่าสาขาวิชาอื่น ๆ บริเวณควรได้รับการปรับปรุงให้มีบรรยากาศ ที่ร่มรื่น มีการปลูกต้นไม้สีเขียวที่ให้ร่มให้มาก เพราะจะเป็นสถานที่พักผ่อนไปในตัว อากาศในประเทศไทย โดยส่วนรวมแล้วมีความร้อนอบอ้าวด้วยแสงแดดอยู่มากทำให้ เกิดอาการอ่อนเพลียได้ง่าย จึงน่าที่จะให้ความสนใจในบ้านนี้ให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

5. การบริหารงานบ้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเห็นว่าการดำเนินการอยู่ในระดับมากทุกข้อ แต่อาจารย์เห็นว่าการดำเนินการ อยู่ในระดับน้อย ที่เห็นว่าการจัดอยู่ในระดับมากมีบ้านการเข้าร่วมเป็นกรรมการจัด กิจกรรมทางกีฬา กรีฑา ให้อำเภอ และหมู่บ้าน กิจกรรมทางศาสนา ประเพณี การบริการประชาชนในบ้านอาคารสถานที่และเครื่องมือแก่ชุมชน การเข้า ร่วมกับสมาคม ชมรม มูลนิธิ ในการพัฒนาชุมชนจะเห็นว่าทางวิทยาลัยเป็นฝ่ายให้กับ ชุมชน แต่เพียงข้างเดียว ซึ่งเป็นการที่จะสร้างชื่อเสียงเกียรติยศให้กับวิทยาลัย แต่หน้าที่จะหันมาศึกษาว่า วิทยาลัยจะขอความช่วยเหลืออะไรจากชุมชนบ้าง ดังนั้น ผู้บริหารควรหาทางที่จะชักจูงชุมชนให้มาให้การสนับสนุนต่อวิทยาลัย โดยการประชา-สัมพันธ์ และรู้จักเอ่ยปากขอร้องจากชุมชน กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ควรจะเป็น ไมตรีสองทาง ให้บ้างได้รับบ้าง จึงจะสร้างความสมมูลย์ในสังคมได้ จะเห็นได้จาก สิ่งที่เป็นคำถามที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับน้อยคือ สมาคม ชมรม มูลนิธิ และห้างร้าน บริษัท

มีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อย การเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในท้องถิ่นมาให้ความรู้มีน้อย การนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนมาปรับปรุงการบริหารของวิทยาลัยมีน้อย และการเผยแพร่ข่าวสารการปฏิบัติงานของวิทยาลัยให้ประชาชนทราบมีน้อย การเชิญให้ประชาชนเข้ามาร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยมีน้อย เป็นต้น นั้นแสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์มุ่งภายนอก แต่มีใ้จัดกิจกรรมที่มุ่งให้ชุมชนมาให้ความช่วยเหลือภายใน จึงเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารและอาจารย์น่าจะนำไปคิดหาทางชักจูงประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมภายใน ใ้เห็นงานที่ปฏิบัติของวิทยาลัย ให้ทราบถึงปัญหาความจำเป็นต่าง ๆ ของวิทยาลัย ทั้งนี้จะต้องอาศัยเทคนิคเฉพาะตัวของผู้บริหาร เช่น การพูชชักจูง การชี้แจงให้เห็นความสำคัญและเกิดความเข้าใจอันดี และการกล้าที่จะพูดขอรอง เพราะวิทยาลัยก็ใ้เข้าไปช่วยเหลือชุมชนมากอยู่แล้วน่าจะทำได้

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานวิทยาลัยพลศึกษาทั้ง 5 ค่าย จากผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อยทั้ง 4 ค่าย คือ ปัญหาการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่และการบริการ และปัญหาการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ส่วนที่เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับมากมีเพียงค่ายเดียวคือค่ายการบริหารกิจการนักศึกษา เป็นที่น่าสังเกตว่า ค่ายที่มีปัญหามากก็เป็นค่ายที่มีการปฏิบัติหรือดำเนินการอยู่ในระดับมาก จึงน่าจะเป็นสิ่งที่จริงตามคำพูดที่ว่า "ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีปัญหา ผู้ไม่ปฏิบัติอะไรเลยย่อมไม่มีปัญหา ไม่เห็นปัญหา" แต่ทั้งนี้เป็นเพียงความรู้สึกเท่านั้นการไม่ทำอะไรเลย อาจเป็นปัญหาจริงที่ฝังแน่นแแต่มองไม่เห็นเพราะไม่ใ้ทำ คั้งนั้นน่าจะนำมาพิจารณา ปัญหาในแต่ละค่ายคั้งนี้

4.1 ปัญหาทางด้านการบริหารงานวิชาการ ถึงแม้ว่าจะมีปัญหายุ่งอยู่ในระดับน้อย แต่มีปัญหายุ่งในเรืองการขาดแคลนตำราและหนังสือคนคว่า และเรืองการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่รับผิดชอบทางด้านการวิชาการ ซึ่งอาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหายุ่งอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหายุ่งอยู่ในระดับน้อย ผู้ใ้ใกล้ชิดกับงานวิชาการคือ อาจารย์ ผู้สอนโดยตรง คั้งนั้นจึงมองเห็นปัญหานี้ละเอียดอ่อนกว่าผู้บริหาร และเป็นปัญหาที่สำคัญที่ผู้บริหารพึง

เอาใจใส่เป็นอย่างดี เพราะค่าเฉลี่ยรวมของการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับที่ 4 หัวใจของการบริหารอยู่ที่การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรจะหันมาสนใจเป็นพิเศษ และริบคำเนิการปรับปรุงโดยควน โดยจัดสรรงบประมาณค่านการจัซื้อหนังสือ ตำรา ให้มากขึ้น หาทางขอความช่วยเหลือจากแหล่งสนับสนุนอื่น ๆ เช่น มูลนิธิและสมาคมต่าง ๆ จัดระบบประสานงานภายในวิทยาลัยในค่านนี้ให้ด้ ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงวิชาการ ภายในชั้นค่านเนิการเป็นค่น

4.2 ปัญหาค่านการบริหารงานบุคคล ถึงแม้ความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์จะเห็นว่าปัญหายุอยู่ในระดับน้อย จะเห็นว่ามี้เรื่องที่มีปัญหามากเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบที่ขาดเกณฑ์ที่แน่นอน และเรื่องบุคลากรขาดความกระตือรือร้น เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน เพราะขาดแรงจูงใจ ทั้งสองเรื่องนี้จะเกี่ยวพันกับเรื่องการบริหารขวัญบุคลากร ที่ผู้บริหารจะตองหาทางปรับปรุง โดยการหาวิถีทางให้ความยุติธรรม โดยการสร้างเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบให้เป็นหลักฐานขึ้นมาเพื่อใช้ ผู้บริหารตองไม่เกรงกลัวตอการลดอานาจตัวเอง เพราะอาจหาทางสร้างทางอื่น ๆ ได้ให้คนมีความเข้าใจและความกระตือรือร้นจะเกิดขึ้น เมื่อเขายอมรับในวัตถุประสงค์ในการทำงาน และได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้อง คังนั้นควรจะมีการวิจัยค่นควาหาสาเหตุของการขาดความกระตือรือร้นและหาทางแก้ไขให้ตรงจุดค่อไป

4.3 ปัญหาค่านการบริหารงานกิจการนักศึกษา จากการวิจัยพวามีปัญหามากคือเรื่องนักศึกษาที่เข้ามาในวิทยาลัย เป็นผู้ที่ไปศึกษาตอทางไหนไม่ได้แล้วจึงมาอยางไม่ตั้งใจ ทำให้เกิดปัญหา ปัญหานี้เป็นปัญหาระค่นชาติอยู่ในหลายวงการ ทางกรมพลศึกษา น่าจะหาเกณฑ์ในการคัดเลือกและแก้ไขทัศนคติในทางการให้การศึกษาให้มาก หาทางในการกำจัคเด็กฝากและมุ่งการผลิตจำนวนน้อยให้มีประสิทธิภาพและมุ่งในการผลิตเพื่อรับใช้เอกชน ให้มากกว่าเข้ารับราชการ เพราะปัจจุบันวงการธุรกิจได้หันมาให้ความสนใจในเรื่องการออกกำลังกายและการกีฬา ที่จะเป็นเครื่องรักษาสุขภาพของค่นงาน และการโฆษณาสร้างศรัทธาให้กับวงธุรกิจ คังนั้นคุณภาพของนักศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างคุณภาพจึงตองระวังตั้งแต่การคัดเลือกเด็กเข้าศึกษา โดยเฉพาะอัตรการเป็นครูมีจำนวนน้อย และทางส่านักงานคณะกรรมการประณมศึกษา ก็ไม่ได้มุ่งรับนักศึกษา

พลศึกษาที่จบ ปกศ.สูง ในเวลาเดียวกันทางกรมสามัญก็มีรับครูปริญญาตรี ทางเลือกของพลศึกษาจึงจะต้องหันมาร่วมกับวิทยาลัยครูในการผลิตครูพลศึกษาที่มีคุณภาพ และได้ปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ นอกจากนั้นยังมีเรื่องการประสานงานในค่านักศึกษายังไม่เพียงพอ ทำให้ขาดความร่วมมือจากอาจารย์และนักศึกษา ทั้งนี้จะต้องหาทางจัดกิจกรรมที่เหมาะสม คำนึงถึงเวลาและสถานการณ์ สร้างความเข้าใจในแต่ละกิจกรรมที่จัดให้ทั้งอาจารย์และนักศึกษาราย และมีปัญหาที่น่าสังเกตอีกข้อหนึ่งคือ ความใกล้ชิดกันในวิชาที่ปฏิบัติมีมาก ทำให้เกิดปัญหาทางเรื่องเพศเกิดขึ้น ปัญหาด้านนี้เป็นปัญหาใหญ่ในสังคมปัจจุบัน เพราะนักศึกษาชายมีโอกาสศึกษาทางเรื่องเพศในทางไม่ค่อยมาก เพราะสิ่งแวดล้อมอ่านวย แต่นักศึกษาหญิงไม่มีโอกาส ดังนั้นการให้การศึกษาด้านเรื่องเพศแก่นักศึกษาหญิงจึงมีความจำเป็น การให้เข้าใจถึงวัฒนธรรมไทย จริยธรรมควรมีการเน้นทางการสอนให้มาก การดูแลเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดก็มีความจำเป็นอยู่ในสังคมไทย เพราะสังคมสิ่งแวดล้อมในเรื่องนี้เลวลงมากในสังคมไทย โดยเฉพาะปัญหาทางเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านนี้ตามมา จึงควรที่จะจัดการอบรมทางด้านจริยธรรม ศีลธรรม ให้มากยิ่งขึ้น

4.4 ปัญหาด้านการบริหารงานธุรการ การเงิน อาคารสถานที่และกวดบริการ
จากการวิจัยพบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นในเรื่องงบประมาณที่จัดสรรให้วิทยาลัยไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นของวิทยาลัย ปัญหานี้จะต้องหาทางแก้ไข โดยการวางแผนการจัดทำงบประมาณให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่มีอยู่ ต้องอาศัยข้อมูลจากครูอาจารย์ หัวหน้าแผนกและหัวหน้าภาควิชาทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน โดยจะต้องมีการจัดการฝึกอบรมเรื่องการจัดทำแผนโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นโดยเปิดโอกาสให้หัวหน้างานได้เรียนรู้ และเข้าใจถึงวิธีการทำแผนงานและโครงการ จะทำให้รู้จักวิธีจัดทำงบประมาณที่ถูกต้อง และจะต้องให้รับฟังความคิดเห็นของอาจารย์แล้วนำมาประกอบการพิจารณาด้วย

4.5 ปัญหาการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นส่วนรวมมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นเรื่องการเกิดช่องว่างระหว่าง วิทยาลัยกับชุมชน เพราะขาดการประชาสัมพันธ์ เรื่องนี้ น่าจะเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะวิทยาลัยให้ความช่วยเหลือชุมชน แต่ขาดการประชาสัมพันธ์ และดึงชุมชนให้เข้ามาร่วมในวิทยาลัย เพื่อขอความสนับสนุน ดังนั้นน่าจะได้มีการจัดฝึกอบรมให้คณะอาจารย์ ได้เห็นความสำคัญของการประชาสัมพันธ์ และทางวิทยาลัยควรจะทำเอกสารสิ่งพิมพ์ เผยแพร่ให้กับชุมชนในกิจการต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้ชุมชนได้ทราบมากกว่าในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรจะทำการวิจัยเฉพาะการบริหารงานแต่ละด้านอย่างละเอียดใน วิทยาลัยพลศึกษา เช่น การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล เป็นต้น
2. ควรทำการวิจัยในเรื่อง กระบวนการบริหารงานในวิทยาลัยพลศึกษา โดยนำทฤษฎีต่าง ๆ เข้าไปใช้ เช่น POSDCORB ของ Luther Gulick หรือกระบวนการบริหารงานของ Russell T. Gregg
3. ควรจะทำการวิจัยเรื่องขวัญและกำลังใจของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้พบว่าขาดแรงจูงใจและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อจะหาทางแก้ไขต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย