

ทฤษฎีและการวิจัย เกี่ยวกับ การบริหารสถาบันการศึกษา

ทองอินทร์ วงศ์โสธร

บทคัดย่อ

ผลการวิเคราะห์ทฤษฎีการบริหารการศึกษา พบว่ามีทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับ 4 แบบคือ ทฤษฎีระบบสังคม ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีการตัดสินใจ และทฤษฎีองค์การ ผลการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถาบันฝึกหัดครู พบว่า ส่วนมากใช้ทฤษฎีผู้นำ และทฤษฎีองค์การเป็นพื้นฐานของการวิจัย โดยผลการวิจัยบ่งชี้ว่า บรรยากาศทางการบริหารในวิทยาลัยครูเป็นแบบระบบเปิด และผู้บริหารวิทยาลัยครูมีคุณลักษณะสูง และเป็นนักบริหารธุรการมากกว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ทฤษฎีการบริหารการศึกษา และการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถาบันการฝึกหัดครู โดยศึกษาผลการวิจัยที่ทำกันในประเทศ จุดมุ่งหมายหลักก็คือการศึกษาพฤติกรรมของนักบริหารสถาบันครูโดยมองจากทฤษฎีและการวิจัยที่ได้ทำมาแล้ว

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ความพยายามที่จะสร้างทฤษฎีการบริหารการศึกษาได้เริ่มขึ้นที่สหรัฐอเมริกา โดยมีผู้เชี่ยวชาญในหลายสาขาวิชาได้นำความรู้จากศาสตร์สาขาต่างๆ มาประมวลกันเข้าสร้างเป็นทฤษฎีขึ้น ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับกันได้แก่ ทฤษฎีระบบสังคม (Social Systems

Theory) ทฤษฎีผู้นำ (Leadership Theory) ทฤษฎีการตัดสินใจ (Decision Theory) และ ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)

1. **ทฤษฎีระบบสังคม** มาจากแนวคิดของ Getzels และ Guba ที่มองระบบบริหารเป็นระบบงานทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยสองมิติคือ สถาบันมิติ (Nomothetic) และบุคคลมิติ (Idiographic) พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากปฏิกริยาระหว่างมิติทั้งสอง เมื่อบุคคลเข้าทำงานหน่วยหนึ่ง ย่อมได้รับมอบหมายหน้าที่จากหน่วยงานหรือสถาบันนั้น บุคคลจะแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมตามสถาบันที่กำหนด นั่นคือพฤติกรรมเป็นไปตามแบบสถาบันมิติ ในขณะที่เดียวกันบุคคลย่อมมีบุคลิกภาพของตัวเอง มีความต้องการส่วนบุคคล นั่นคือมีพฤติกรรมด้านบุคลลมิติ ความต้องการทั้งสองระบบนี้อาจจะตรงกันหรือขัดแย้งกันก็ได้ หน้าที่ของนักบริหารก็คือการสนับสนุนให้มิติทั้งสองเป็นไปด้วยกัน เพื่อให้หน่วยงานนั้นทำงานบรรลุจุดมุ่งหมาย ในการนี้ผู้บริหารอาจใช้ทั้งอำนาจ (Power) และบารมี (Influence) กล่าวคือใช้อำนาจทางด้านสถาบันมิติ ก็มอบหมายหรือสั่งงานตามระเบียบแบบแผนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารก็อาจใช้บารมีทางด้านบุคลลมิติ เช่น ถ้าผู้บริหารเป็นที่รักใคร่นับถือ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก็ยินดีปฏิบัติตาม

ตามโดยไม่ต้องออกคำสั่งก็ได้ ทฤษฎีระบบสังคมนี้ทำให้มองอำนาจ (Power) และบารมี (Influence) ของผู้บริหารได้ชัดเจน

2. **ทฤษฎีผู้นำ** เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ใช้มากในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะได้มาจากแนวคิดของ Hemphill และ Coons ซึ่งพัฒนาแบบสอบถามอธิบายพฤติกรรมของผู้นำ (Leader Behavior Description Questionnaire-LBDQ) ตามทฤษฎีนี้พฤติกรรมของผู้นำแบ่งออกเป็นสองประเภทคือ การมีความริเริ่ม (Initiating Structure) และการมีดุลยพินิจ (Consideration) การมีความคิดริเริ่มก็คือ ความสนใจริเริ่มเกี่ยวกับงาน การมีดุลยพินิจก็คือความสนใจในคน ถ้าจะสรุปพฤติกรรมของผู้นำอย่างย่อๆ ก็คือสนใจในงานและสนใจในคน จะว่าไปทฤษฎีนี้ก็คล้ายกับทฤษฎีระบบสังคมตรงที่ว่า สนใจในงานนั้นพอจะเทียบได้กับสถาบันมิติ และสนใจในคนนั้นก็คล้ายบุคลลมิติ ทฤษฎีผู้นำกล่าวว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นจะสนใจในงานสูง และในคนที่สูงด้วย

3. **ทฤษฎีการตัดสินใจ** เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่ใช้กันมากในการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร ทฤษฎีนี้ได้มาจากอิทธิพลของ Bernard Simon Litchfield, และ Griffiths ผู้ศึกษา

กันกว่าทฤษฎีก็คือ Griffiths ซึ่งเสนอทฤษฎีว่าการบริหารก็คือการตัดสินใจ หน้าที่ของนักบริหารก็คือการควบคุมดูแลให้กระบวนการตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โอกาสที่จะตัดสินใจในองค์การมีอยู่ 3 โอกาสคือ (1) เมื่อมีนโยบายระเบียบแบบแผน หรือคำสั่งที่จะต้องปฏิบัติตาม (Intermediary Decisions) (2) เมื่อมีเรื่องราวร้องทุกข์หรือข้อขัดแย้งจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Appellate Decisions) ผู้บริหารก็ต้องตัดสินใจหน่วยงานใดที่มีการตัดสินใจแบบนี้มาก หน่วยงานนั้นย่อมมีปัญหา (3) เมื่อผู้บริหารต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือทำสิ่งใหม่ (Creative Decisions) การตัดสินใจประเภทนี้เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับนักบริหารระดับสูง และมักเป็นเครื่องชี้ถึงสมรรถภาพของผู้บริหารด้วย สาระสำคัญของทฤษฎีการตัดสินใจก็คือกระบวนการตัดสินใจ เนื้อหาสาระของการตัดสินใจและการใช้สารสนเทศในการตัดสินใจ (Information for Decision-making) ปัจจุบันระบบสารสนเทศสำหรับผู้บริหารก็เป็นเรื่องหนึ่งที่กำลังเป็นที่สนใจกันมาก

4. ทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีนี้มีความเก่าแก่มากนับจากทฤษฎีคลาสสิก จนถึงทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน ทฤษฎีองค์การแบบคลาสสิกมององค์การแบบตายตัว มีการแบ่งงาน

แบ่งสายบังคับบัญชา และกำหนดจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาชัดเจนต่อมาในยุคนี้โอคลาสสิกก็เริ่มเน้นมนุษยสัมพันธ์ เห็นความสำคัญขององค์กรรูปนัย (Informal organization) เช่น มองจำนวนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (Span of control) ก็ไม่ได้กำหนดตายตัวว่ามีเท่านั้นเท่านี้ แต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ซึ่งได้แก่ ความแตกต่างระหว่างบุคคล ประเภทของคน ประเภทของงาน เป็นต้น มาถึงยุคปัจจุบันมีทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern organization Theory) ซึ่งผสมผสานแนวความคิดหลายอย่าง เข้าด้วยกัน มององค์การในรูปของระบบ เน้นการวิเคราะห์และการทดสอบทางวิทยาศาสตร์ เช่น ในแง่ของระบบมองว่าองค์การประกอบด้วยส่วนต่างๆ สำคัญ ได้แก่ (1) บุคคลแต่ละคน (Individual) (2) กลุ่มรูปนัย (Formal group) และ (3) กลุ่มอรูปนัย (Informal group) กลุ่มอรูปนัยนี้มีความสำคัญในการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารมาก เช่น ในการศึกษาของ Halpin และ Croft เกี่ยวกับบรรยากาศทางการบริหารของโรงเรียน ผู้ศึกษาได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้น (Organizational Climate Description Questionnaire-OCDDQ) โดยมีข้อสอบถามเกี่ยวกับกลุ่มอรูปนัยด้วย เช่น เกี่ยวกับขวัญ ความสนิทสนม

การศึกษาของ Halpin และ Croft นี้ชี้ให้เห็นว่าในหน่วยงานหนึ่ง เช่น โรงเรียนย่อมมีบรรยากาศแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้แบ่งบรรยากาศออกเป็น 6 ประเภท คือ

- (1) บรรยากาศเปิด (Open)
- (2) อิสระ (Autonomous)
- (3) ควบคุมตรวจตรา (Controlled)
- (4) สนิทสนม (Familiar)
- (5) บิดากับบุตร (Paternal)
- (6) ปิด (Closed)

บรรยากาศทั้ง 6 ประเภทในองค์การย่อมมีสาเหตุมาจากกิจกรรมในองค์การนั้นหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือพฤติกรรมของคณาจารย์และพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประเภทคือ

- (1) ความไม่ประสานงาน (Disengagement)
- (2) ความกีดกัน (Hindrane)
- (3) ขวัญ (Esprit)
- (4) ความสนิทสนม (Intimacy)
- (5) ความเหินห่าง (Aloofness)
- (6) ความคำนึงเฉพาะงาน (Production Emphasis)
- (7) การกระตุน (Thrust)
- (8) การมีคัลยพินิจ (Consideration)

การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถาบันการศึกษา

งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาหรือฝึกหัดครูที่วิเคราะห์ในบทความเรื่องในส่วนมากมาจากวิทยานิพนธ์ของแผนกวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย งานวิจัยดังกล่าวจึงอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถาบันการศึกษาในประเทศอาจจะไม่ครอบคลุมผลงานทั้งหมด โดยเฉพาะที่กำลังทำในสถาบันอื่น

ในการเลือกงานวิจัยนั้น ผู้วิเคราะห์เน้นที่งานวิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบริหารของสถาบันหรือหัวหน้าสถาบัน ไม่รวมหัวหน้าแผนกหรือหัวหน้าภาควิชา หรือการบริหารเฉพาะกิจ เช่น กิจการนักศึกษา ปัญหาสำหรับการวิเคราะห์ก็คือ

- (1) มีทฤษฎีอะไรบ้างที่นักวิจัยใช้ในการศึกษาการบริหารสถาบันการศึกษา?
- (2) นักบริหารหรือการบริหารสถาบันการศึกษาเป็นอย่างไร มองจากทฤษฎีและผลการวิจัย?

ผลการวิเคราะห์งานวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. การวิจัยตามแนวทฤษฎีองค์การ
- การวิจัยตามแนวทฤษฎีองค์การ ได้แก่ การวิจัยของธีระ รุญเจริญ เรื่อง

ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งเสนอเมื่อปี 2512 ชีระ รุณเจริญ ศึกษาสถาบันฝึกหัดครู 23 แห่ง ตามแนวคิดของ Halpin และ Croft โดยยึดตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรมของคณาจารย์และผู้บริหารเป็นหลักคือ

- (1) ความไม่ประสานงาน
- (2) การกีดกัน
- (3) ขวัญ
- (4) ความสนิทสนม
- (5) ความเห็นต่าง
- (6) การมุ่งงาน
- (7) การกระตุ้น และ
- (8) การมีคุณประโยชน์

ตัวแปรทั้ง 8 นี้จะเป็นตัวกำหนดว่าบรรยากาศของสถาบันฝึกหัดครูใดจะเป็นประเภทตามที่กล่าวแล้วคือ มีแบบเปิดไปจนถึงแบบปิด บรรยากาศจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับว่าพฤติกรรมทั้ง 8 ประเภทของผู้บริหารและอาจารย์เป็นเช่นไร เช่น ถ้าความไม่ประสานงานต่ำ การกีดกันต่ำ ขวัญสูง ความสนิทสนมปานกลาง การเห็นต่างต่ำ การมุ่งงานต่ำ การกระตุ้นสูง คุณประโยชน์สูง มีปรากฏในสถาบันใด

สถาบันนั้นก็จะมีบรรยากาศระบบเปิด ถ้าส่วนมากของพฤติกรรมเป็นไปในทางตรงกันข้ามบรรยากาศก็จะเป็นระบบปิด

ผลจากการวิจัยปรากฏว่า สถาบันฝึกหัดครูส่วนรวมมีบรรยากาศแบบระบบเปิด กล่าวคือ มีการประสานงานกันดี คณาจารย์มีความรู้สึกว่่าภาระต่างๆ ที่ได้รับไม่เป็นการกีดกันตนเองมากนัก มีขวัญดีพอสมควร มีความสนิทสนมกันในระดับปานกลาง ผู้บริหารมีความเห็นต่างไม่มากนัก มุ่งงานในระดับปานกลาง มีการกระตุ้นสูง และมีคุณประโยชน์สูง

ประเมินผลการวิจัยนี้ก็จะเห็นว่าบรรยากาศการบริหารของสถาบันฝึกหัดครูชนิดที่ศึกษา

2. การวิจัยตามแนวทฤษฎีผู้นำ

สมาน วีระกำแหง ได้ศึกษาตามทฤษฎีนี้ และเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ในปี 2514 ตามทฤษฎีนี้ พฤติกรรมของผู้นำแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ การมีความริเริ่มในงาน และการมีคุณประโยชน์ในการเกี่ยวข้องกับตน สมาน วีระกำแหง ได้ศึกษาพฤติกรรมทั้งสองแบบนี้ในวิทยาลัยครู 22 แห่ง โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ที่กล่าวแล้ว ผู้วิจัยพบว่าอาจารย์และผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรมีพฤติกรรมทางการบริหารสูงทั้งสองด้าน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพพฤติกรรมการเป็นผู้นำของนักบริหารวิทยากรปรากฏดังใน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมการเป็นผู้นำของนักบริหารวิทยาลัยครู

พฤติกรรม	ความเห็น ของ อาจารย์		ความเห็น ของ ผู้บริหาร		ความเห็น โดยเฉลี่ย	
	N	p	N	p	N	p
	พฤติกรรมสูงทั้งสองด้าน	7	31.8	9	40.9	8
พฤติกรรมสูงเฉพาะด้านคุณยพินิจ (C)	7	31.8	6	27.3	6.5	29.5
พฤติกรรมสูงเฉพาะด้านริเริ่ม (I)	3	13.6	1	4.5	2	9.1
พฤติกรรมต่ำทั้งสองด้าน	5	22.8	6	27.3	5.5	25.0
รวม	22	100.0	22	100.0	22	100.0

แหล่งที่มา : คัดแปลงและเพิ่มเติมจากตารางที่ 10 และ 11 ของสมาน วีระกำแหง “พฤติกรรมทางการบริหาร วิทยาลัยครู” วิทยานพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต 2514 หน้า 58-59

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่าโดยเฉลี่ยแล้ว ประมาณสามในสี่ของผู้บริหารมีพฤติกรรมสูง ทั้งสองด้าน หรืออย่างน้อยที่สุดก็สูงด้านเดียว ส่วนที่เหลือมีพฤติกรรมต่ำทั้งสองด้าน

วิเคราะห์โดยใช้ตารางการปฏิบัติงาน (Managerial Grid) ตามแนวคิดของ Blake และ Mouton ซึ่งนักวิชาการบริหารรู้จักดี ก็ จะพบว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูอยู่ 4 ประเภทคือ พหุนิยม ลูกทุ่ง งานขึ้นสมอง และ มหาอุทม์

ประมาณร้อยละ 36 ของผู้บริหารวิทยาลัยครู เป็นประเภทพหุนิยม (Team) คือมีความสนใจ ในงานสูง และสนใจในคนก็สูง ร้อยละ 30 เป็นประเภทลูกทุ่ง (Country Club) คือสนใจ ในคนดีมากแต่สนใจในงานต่ำ ประเภทงานขึ้น สมอง (Task) มีน้อยมาก มีเพียงร้อยละ 9 ที่เหลือร้อยละ 25 เป็นประเภทมหาอุทม์ (Impoverished) คือมีพฤติกรรมต่ำทั้งสองด้าน ดังแสดงในตารางดังกล่าว

ตารางที่ 2 ความรู้สึกต่อผู้บริหารสถาบันฝึกหัดครู

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	3	11.1
ดี	15	55.6
ปานกลาง	9	33.3
รวม	27	104.0

แหล่งที่มา : รายงานผลการวิจัย เรื่อง การติดตามผลการฝึกหัดครู กรุงเทพมหานคร, เสร็จวันการพิมพ์ 2519 ภาพที่ 1 ก 29 ก ในภาคผนวก ข้อมูลที่ไม่ปรากฏในเอกสารวิเคราะห์คือ ภาพ 8 ก และ 4 ก

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่าความรู้สึกต่อผู้บริหารวิทยาลัยครูอยู่ในเกณฑ์ดีและดีมาก กล่าวคือมีผู้บริหารถึงร้อยละ 67 ที่ได้รับการยอมรับในระดับนี้ ถ้าความรู้สึกต่อผู้บริหารนี้มีส่วนสัมพันธ์กับการมีคุณยพินิจ (Consideration) แล้วก็พบว่าผู้บริหารวิทยาลัยครูในปัจจุบันประมาณร้อยละ 67 เป็นผู้มีคุณยพินิจสูง ข้อสรุปนี้ไม่แตกต่างกันมากกับข้อค้นพบของ สมาน วีระกำแหง ในปี 2514 ซึ่งพบว่าตามความคิดเห็นของอาจารย์นั้น ผู้บริหารวิทยาลัยครูร้อยละ 63 มีพฤติกรรมต้านคุณยพินิจสูง (ตารางที่ 1) และหากจะเปรียบเทียบกับการวิจัยของ ชีระ รุญเจริญ ในปี 2512 ที่กล่าวถึงแล้วก็จะพบว่านักบริหารวิทยาลัยครูสมัยนั้นก็ไม่ค่อยแตกต่างจากสมัยนี้ คือเป็นผู้มีคุณยพินิจสูง

3. การวิจัยที่ยึดงานบริหารการศึกษาเป็นหลัก

การวิจัยนี้ยึดมโนทัศน์ที่ว่า การบริหารนั้นประกอบไปด้วยกระบวนการบริหาร (Process) และภารกิจหรืองานบริหาร (Task) มีวิทยานิพนธ์หลายเล่มที่ศึกษางานบริหารของวิทยาลัยครูตามภาคต่าง ๆ ได้แก่

- (1) งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้ของ ชงชัย มาศสุพงศ์
- (2) งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคกลางของ สุชาติ รัตนวิจิตร
- (3) งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครของ สันญา สุรพันธ์
- (4) งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของ น้อย สุปิงกลัด และ

(5) งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ ของ สมพร สมพลวัฒนา
วิทยานิพนธ์ทั้งหมดนี้ทำในแผนกวิชา
บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

งานบริหารวิทยาลัยครูตามที่ปรากฏใน
วิทยานิพนธ์ดังกล่าว แบ่งออกเป็น 5 ประเภท
ด้วยกันคือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล

งานกิจการนักศึกษา งานธุรการและการเงิน
และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน คำถามที่
สำคัญของวิทยานิพนธ์เหล่านี้ก็คือ ผู้บริหาร
หรือสถาบันการศึกษาได้ปฏิบัติงานทั้งห้าประเภท
นี้มากน้อยเพียงใด เปรียบเทียบกันแล้วเป็น
อย่างไร ด้านใดมากด้านใดน้อย ผลการวิจัย
ของวิทยานิพนธ์ที่สำเร็จแล้วได้แก่ที่ทำในกรุง-
เทพมหานคร ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียง-
เหนือ และภาคใต้ มีปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบงานบริหารของวิทยาลัยครูภาคต่าง ๆ ตามลำดับความมากน้อยของภารกิจ
ที่ปฏิบัติ

งานบริหารการศึกษา	กรุงเทพมหานคร	ภาค กลาง	ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	ภาค ใต้
ตามความเห็นของผู้บริหาร				
งานวิชาการ	3	3	4	3
งานบริหารบุคคล	4	4	1	4
งานกิจการนักศึกษา	1	2	2	2
งานธุรการและการเงิน	2	1	3	1
งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	5	5	5	5
ตามความเห็นของอาจารย์				
งานวิชาการ	3	3	3	3
งานบริหารบุคคล	4	5	4.5	5
งานกิจการนักศึกษา	2	2	2	2
งานธุรการและการเงิน	1	1	1	1
งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน	5	4	4.5	4

แหล่งที่มา : รวบรวมจากวิทยานิพนธ์ที่อ้างอิงแล้ว

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่าผู้บริหาร วิทยาลัยครูต่าง ๆ ก่อนข้างจะเห็นแตกต่างกัน แต่ก็ตรงกัน ที่งานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน คืองานนี้ทำมากเป็นอันดับที่ห้า ซึ่งเป็นอันดับที่น้อยที่สุดในจำนวนงานทั้งหลาย เกี่ยวกับงาน วิชาการ ผู้บริหารวิทยาลัยครูก็ก่อนข้างจะมีความคิดเห็นตรงกันอยู่มากคือค่านี้นี้ทำมาก เป็นอันดับที่สาม

สำหรับอาจารย์จากวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือภาคใต้ ความเห็นก็ตรงกันในสามอันดับแรกคือ ผู้บริหารสถาบันครุศึกษา หรือตัวสถาบันเอง ทำงานธุรการและการเงินมาก เป็นอันดับหนึ่ง ทำงานกิจการนักศึกษามาก เป็นอันดับสอง และทำงาน วิชาการมากเป็นอันดับสาม

ทำไมงานวิชาการซึ่งน่าจะเป็นหัวใจของการบริหารวิทยาลัยครู จึงกลายเป็นงานเป็นอันดับสาม เป็นเรื่องที่น่าค้นคว้าวิจัยกันต่อไป

งานวิจัยเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูที่กล่าวมานี้ นอกจากจะศึกษาเรื่องภารกิจ (Task) ของผู้บริหารแล้ว ยังได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงสร้างของการบริหารด้วยโดยนัยนี้จึงพอจะกล่าวได้ว่า งานวิจัยดังกล่าวมีส่วนอ้างอิงทฤษฎีองค์การอยู่บ้าง

สรุป

คำถามทั้งสองข้อที่กล่าวมาแล้วตอนต้นพอที่จะสรุปคำตอบได้ดังนี้

1. มีทฤษฎีอะไรบ้างที่นักวิจัยใช้ในการศึกษาการบริหารสถาบันครุศึกษา? คำตอบก็คือส่วนมากใช้ทฤษฎีผู้นำและทฤษฎีองค์การ ทฤษฎีระบบสังคมและทฤษฎีการตัดสินใจ ไม่ปรากฏจากตัวอย่างที่วิเคราะห์มานี้ ทฤษฎีระบบสังคมน่าจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหาร โดยเฉพาะเมื่อโครงสร้างของวิทยาลัยครูเปลี่ยนแปลงไปตามพระราชบัญญัติสภาการฝึกหัดครู 2518 ทฤษฎีการตัดสินใจก็จะเป็นประโยชน์มากในการศึกษาเกี่ยวกับการรวมอำนาจหรือการกระจายอำนาจในการบริหาร รวมทั้งการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันฝึกหัดครู

2. นักบริหารหรือการบริหารสถาบันครุศึกษาเป็นอย่างไร มองจากทฤษฎีและผล การวิจัย? คำตอบก็คือ บรรยาภาคในวิทยาลัยครูเป็นแบบระบบเปิด ผู้บริหารวิทยาลัยครูมีคุณลักษณะแต่ก็มีผู้บริหารจำนวนไม่น้อยที่มีคุณลักษณะต่ำและการริเริ่มเสริมสร้างต่ำ ซึ่งผู้บริหารเหล่านี้จะต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้พฤติกรรมสูงขึ้นด้านใดด้านหนึ่ง หรือทั้งสองด้าน ข้อค้นพบก่อนข้างจะแสดงว่าผู้บริหาร

สถาบันฝึกหัดครูออกจะเป็นนักบริหารราชการ
มากกว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ นี้อาจเป็นปัญหา
หนึ่งของสถาบันฝึกหัดครูที่ท้าทายการปรับปรุง
แก้ไขกันต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ธรรมรส โชติกุญชร. *มนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ 2519 หน้า 145-146
กรมการฝึกหัดครูและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. *รายงานผลการวิจัย เรื่อง
การติดตามผลการฝึกหัดครู*. กรุงเทพมหานคร : เอราวิชันการพิมพ์, 2519.

ธีระ รุญเจริญ “ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512.

ธงชัย มาศสุพงศ์. “งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518.

น้อย สุปิงกลัด. “งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” วิทยา
นิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518.

สมาน วีระกำแหง. “พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2514.

สัญญา สุรพันธ์. “งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518.

สุชาติ รัตน์วิจิตร. “งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518.

Daniel E. Griffiths. “Administrative Theory” in Robert L. Researt L. Ebel ed.
Encyclopedia of Educational Research. London : Macmillan 1960, 17-24.