

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารฝ่ายกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือ และเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยในเขตภาคเหนือ

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา วิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือ จำนวน 4 คน จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความคิดเห็นและรายละเอียดสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษา ในฐานะผู้รับผิดชอบฝ่ายกิจการนักศึกษา การใช้แบบสอบถามอาจารย์หัวหน้างานในฝ่ายกิจการนักศึกษา จำนวน 28 คน เกี่ยวกับความคิดเห็นและรายละเอียดสภาพปัจจุบันและปัญหาของการบริหารงานและดำเนินงานในฐานะหัวหน้างาน โดยใช้กรอบแนวความคิดการบริหารงานของ Henri Fayol ประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปงาน การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม และการใช้แบบสอบถามนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 606 คน เพื่อทราบความคิดเห็นและรายละเอียดสภาพปัจจุบันตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงาน และการดำเนินงานของงานในฝ่ายกิจการนักศึกษา ในฐานะผู้ได้รับผลกระทบและประโยชน์ ได้แก่ งานพัฒนาบุคลิกภาพและวินัยนักศึกษา งานกิจกรรมนักศึกษา งานแนะแนวและบริการอาชีพ งานองค์การนักศึกษา งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา งานบริการชุมชน งานศูนย์เยาวชนในวิทยาลัย และงานวิชาทหาร จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความถี่ของเนื้อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาเสนอในรูปแบบความเรียงและตารางประกอบการบรรยาย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า โดยส่วนรวมมีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติเมื่อมีโครงการหรืองาน หรือประชุมวางแผนการปฏิบัติงาน และแผนงบประมาณประจำปีทุกครั้ง ส่วนการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติงาน จะมีการประชุมและจัดทำแผนเมื่อก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 สำหรับเงินบำรุงการศึกษา และก่อนเดือนตุลาคม สำหรับเงินงบประมาณ โดยส่งแผนปฏิบัติงานและแผนงานประมาณที่สำนักงานฝ่ายกิจการนักศึกษา หรือที่ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา ถ้าไม่สามารถจัดประชุมดังกล่าวได้จะใช้วิธีการสั่งการให้ปฏิบัติงาน โดยการออกคำสั่งของวิทยาลัยวิทยาลัยที่มีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง คือ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย แม้ว่าจะไม่มีการประชุมเพื่อวางแผนปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนสามารถรู้หน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี เนื่องจากการมอบหมายงานจะตรงกับงานที่ปฏิบัติอยู่แล้ว

1.2 ด้านการจัดรูปงาน พบว่า ทุกแห่งใช้วิธีการออกคำสั่งแต่งตั้งบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่โดยผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้ง มี 3 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ให้เหตุผลไม่เหมาะสมเนื่องจากมีบุคลากรน้อย ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ให้เหตุผลไม่เหมาะสม เนื่องจากบุคลากรยังขาดความรับผิดชอบ และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปางให้เหตุผลไม่เหมาะสมเนื่องจากบุคลากรที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าวไม่สามารถทำงานร่วมกันได้เท่าที่ควร ส่วนด้านงบประมาณมี 1 แห่งที่ได้รับเพียงพอคือ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดลำปาง สำหรับวิทยาลัยที่ได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ ใช้วิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เช่น วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย ใช้วิธีขอรับการสนับสนุนจากองค์กรหรือบุคคลภายนอก วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ ใช้วิธีการตัดโครงการหรืองานที่ไม่จำเป็นออก และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ ใช้วิธีการเฉลี่ยเงินงบประมาณใหม่

1.4 ด้านกา
มากที่สุดคือ ใช้วิธีการติดต่
คือ การใช้คำสั่ง ยกเว้น
ในการขอความร่วมมือจาก
เพื่อปฏิบัติงานมากที่สุด รอ
และการใช้ความสัมพันธ์เป็
ร้องขอของนักศึกษา

รองขอของนักศึกษา

1.5 ด้านกา
ประเมิณผล หรือจากวิธีกา
ประชุมติดตามผล และทุกวิ
ทำงานอีกทั้งเป็นการรให้กา

1.6 บัญหาแ
นักคึกษา วิทยาลัยพลคึกษา
นักคึกษา พบว่า

1.6 ปัญหาและอุปสรรค

นักศึกษา พบว่า

งานพัฒนาบุคลากรและวินัยนักศึกษา ปัญหาได้แก่ การใช้ระเบียบในการปกครองนักศึกษา ไม่ได้ใช้ระเบียบเดียวกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับระดับของการศึกษาทำให้นักศึกษามีความคิดเห็นกับระเบียบของวิทยาลัย ปัญหารองลงมาถือว่าเป็นปัญหาสำคัญคือ ปัญหาสารเสพติดในวิทยาลัยซึ่งบุคลากรที่จะมาปฏิบัติในการป้องกันปราบปรามเกี่ยวกับปัญหานี้มีน้อย และยังต้องปฏิบัติภารกิจอื่นอีกมาก ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย มีปัญหาด้านบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

งานแนะแนวและบริการอาชีพ ปัญหาได้แก่ อาจารย์ที่ปรึกษามีเวลาน้อยที่จะพบปะนักศึกษา ทุนการศึกษาไม่พอ และบุคลากรมีน้อย ไม่สามารถปฏิบัติงานแนะแนวได้เต็มที่

งานองค์การนักศึกษา ปัญหาได้แก่ บุคลากรไม่มีความรับผิดชอบเท่าที่ควร ขาดความคิดริเริ่ม ความกระตือรือร้น ไม่แก้ไขปัญหาและบุคลากรมีน้อย

งานบริการชุมชน ปัญหาได้แก่ การใช้ช่วงเวลาการเรียนหรือสอนไปให้การบริการชุมชน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาหรือตัดสินกีฬา

งานวิชาทหาร ปัญหาได้แก่ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาทหารแก่นักศึกษาได้ไม่เต็มที่ สำหรับวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัยกำลังดำเนินการขอเปิดการฝึกวิชาทหาร

งานสวัสดิการและบริการ ปัญหาได้แก่ การให้สวัสดิการและบริการยังไม่เพียงพอ เช่น หอพัก โรงอาหาร และกิจกรรมสันทนาการ

1.7 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ จัดอบรมพัฒนาบุคลากรนักศึกษาใหม่และเก่า การยกย่องเชิดชูนักศึกษาที่ประกอบคุณงามความดี เปิดโอกาสให้นักศึกษา บริหารงานด้วยตนเอง ให้กระจายความรับผิดชอบของคณะกรรมการองค์การนักศึกษา และวิทยาลัยควรมีการประสานงานกับองค์กรภายนอกอื่น ๆ หรือชุมชนมากขึ้น

2. ข้อมูลเพื่อการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการบริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือ จากการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นอาจารย์หัวหน้างานในฝ่ายกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือ สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการวางแผน พบว่า โดยส่วนรวมระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน รองลงมาคือทราบขอบข่ายงานของผู้ปฏิบัติ และวัตถุประสงค์ของงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการจัดรูปงาน พบว่า โดยส่วนรวมระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ในรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือข้อ ผู้ปฏิบัติเห็นด้วยกับการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษา และเข้าใจถึงขอบเขตของตำแหน่งงาน รองลงมาคือ มีการสัมพันธ์ระหว่างงานของผู้ปฏิบัติกับงานอื่น หรือฝ่ายอื่น และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติได้มีโอกาสได้ร่วมพิจารณาหรือเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงานร่วม

2.3 ด้านการบังคับบัญชา พบว่า โดยส่วนรวมระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับมากคือ ปฏิบัติงานทุกครั้งเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ส่วนระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติได้รับมอบอำนาจการบังคับบัญชาจากหัวหน้าสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติคิดว่าสายงานบังคับบัญชามีความยุ่งยากซับซ้อน

2.4 ด้านการประสานงาน พบว่า โดยส่วนรวมระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติได้ขอความร่วมมือจากบุคลากรฝ่ายอื่นๆ รองลงมาคือ มีการทำงานร่วมกับนักศึกษาและได้รับความร่วมมือ และใช้วิธีการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการกับบุคลากรอื่นๆ เพื่อร่วมมือในการปฏิบัติงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติใช้วิธีการประสานงานอย่างเป็นทางการกับบุคลากรอื่น ๆ เพื่อร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2.5 ด้านการควบคุม พบว่า โดยส่วนรวมระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละรายการ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้ปฏิบัติคิดว่าการควบคุมการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยเหลือแก้ไขปัญหา และผู้ปฏิบัติได้ใช้ผลจากการประเมินผลงานมาพิจารณาปรับปรุงวางแผนในการดำเนินงานครั้งต่อไป และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้ปฏิบัติใช้วิธีการประเมินโดยการใช้แบบสอบถาม

3. ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของอาจารย์หัวหน้างานในฝ่ายกิจการนักศึกษา จากแบบสอบถามปลายเปิด

3.1 ด้านการวางแผน

พบว่า ขาดความร่วมมือในการทำแผนปฏิบัติงานระหว่างนักศึกษากับอาจารย์มี ผลให้นักศึกษาขาดวินัยและทำผิดระเบียบ ไม่มีการประชุมวางแผนที่ดีพอ การแบ่งหน้าที่ไม่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้มีการร่วมมือกันมากขึ้น ปลุกฝัง ความมีระเบียบวินัย ควรมีการประชุมวางแผนงานที่ดี รวมทั้งมีการกำหนดแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน

3.2 ด้านการจัดรูปงาน

พบว่า การจัดรูปงานไม่ดี ทำง่ายเกินไป เช่น การชี้แจงระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน หรือมีโอกาสนในการร่วมพิจารณาเลือกบุคคลร่วมในงานน้อยไป แต่ทางตรงข้าม ในการปฏิบัติ ขั้นตอนการเสนองานหรือผ่านงานมีความล่าช้า

3.3 ด้านการบังคับบัญชา

พบว่า การสั่งการหรือบังคับบัญชา นักศึกษามักจะให้ความร่วมมือน้อยหรือไม่ปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจน้อยเกินไป

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรจะควบคุมหรือกระตุ้นให้นักศึกษา นอกจากการใช้คำสั่ง เพื่อนักศึกษาร่วมมือในกิจกรรมหรือปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่บังคับบัญชานักศึกษา

3.4 ด้านการประสานงาน

พบว่า การประสานงานกันระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และระหว่างอาจารย์ กับอาจารย์ในการร่วมมือ การปฏิบัติงานยังไม่ได้เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ เพิ่มการประสานงานและให้ชัดเจนมากขึ้น และเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างอาจารย์กับอาจารย์ และอาจารย์กับนักศึกษา

3.5 ด้านการควบคุม

พบว่า การควบคุมของอาจารย์กับนักศึกษามีน้อย ทำให้นักศึกษาให้ความร่วมมือ น้อย

ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารหรืออาจารย์ต้องเอาใจใส่และควบคุมให้มากกว่านี้

4. ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารงานและการดำเนินงานของงานในฝ่ายกิจการ นักศึกษา ตามความคิดเห็นของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือ สรุปได้ดังนี้

4.1 งานพัฒนาบุคลากรและวินัยนักศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการและเรียงลำดับของความคิดเห็นปรากฏว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อาจารย์มีความเอาใจใส่ในเรื่องการควบคุมความประพฤติให้นักศึกษาอยู่ในระเบียบวินัยอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีความประพฤติดี มีคุณธรรมและจริยธรรมน้อยที่สุด คือ นักศึกษาได้ปฏิบัติตามระเบียบของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด

4.2 งานกิจกรรมนักศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการและเรียงลำดับของความคิดเห็น ปรากฏว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิทยาลัยมีการจัดการแข่งขันกีฬาและกรีฑาเพื่อสร้างประสบการณ์แก่นักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ วิทยาลัยจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์อย่างสม่ำเสมอ เช่น ค่ายอาสาพัฒนาการรณรงค์ต่างๆ น้อยที่สุดคือ นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง

4.3 งานแนะแนวและบริการอาชีพ พบว่า โดยส่วนรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการและเรียงลำดับของความคิดเห็นปรากฏว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิทยาลัยมีการบริการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่มีปัญหา รองลงมาคือ การจัดปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศได้ให้ข้อมูลแก่นักศึกษาและน้อยที่สุดคือ วิทยาลัยมีการจัดหางานให้นักศึกษามีรายได้พิเศษระหว่างเรียน

4.4 งานองค์การนักศึกษา พบว่า โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ และเรียงลำดับของความคิดเห็นปรากฏว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ วิทยาลัยใช้วิธีการเลือกตั้งประธานนักศึกษาหรือนายกองการนักศึกษาอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ มีการร่วมมือกันอย่างดี ระหว่างคณะกรรมการนักศึกษาหรือองค์การนักศึกษากับอาจารย์และน้อยที่สุดคือ อาจารย์ที่ปรึกษาชุมนุมหรือชมรมมีความสนใจและเอาใจใส่เป็นอย่างดี

4.5 งานบริการและสวัสดิการ พบว่า โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ และเรียงลำดับความคิดเห็น ปรากฏว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการให้ความสะดวกด้านบริการประกันสุขภาพ หรืออุบัติเหตุแก่นักศึกษาได้อย่างดี รองลงมาคือ วิทยาลัยอำนวยความสะดวกในการบริหารด้านไปรษณีย์และพัสดุครุภัณฑ์ และน้อยที่สุดคือ วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมบันเทิง เช่น โทรวีทัศน์ ดนตรี ฯลฯ

4.6 งานบริการชุมชน พบว่า โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ และเรียงลำดับความเห็น ปรากฏว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ วิทยาลัยจัดการบุคลากรด้านการตัดลีนกีฬาและการจัดการแข่งขันกีฬาแก่ชุมชนอยู่เสมอ รองลงมาคือ วิทยาลัยให้การสนับสนุนบุคลากรแก่ชุมชนทุกครั้งที่มีการร้องขอและน้อยที่สุดคือ วิทยาลัยมีการดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ แก่ชุมชน

4.7 งานศูนย์เยาวชนในวิทยาลัย พบว่า โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการและเรียงลำดับความเห็นปรากฏว่าข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ วิทยาลัยมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเยาวชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์หรือกิจกรรมส่งเสริมพัฒนามวยในช่วงปิดเทอมหรือวันหยุด รองลงมาคือ วิทยาลัยมีการส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น โดยการร่วมมือหรือจัดกิจกรรมร่วมกับองค์กรในท้องถิ่น และน้อยที่สุดคือ วิทยาลัยจัดให้มีการอบรมนักเรียน นักศึกษา และเยาวชน โดยใช้บุคลากรและสาขาวิชาชีพที่มีอยู่ในรูปแบบของโครงการต่าง ๆ

4.8 งานวิชาทหาร พบว่า โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ และเรียงลำดับความคิดเห็นปรากฏว่าค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ วิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาวิชาทหารอย่างจริงจัง รองลงมาคือ วิทยาลัยจัดการให้ความสะดวกแก่นักศึกษาและนักศึกษาที่เรียนวิชาทหารและน้อยที่สุดคือ ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารให้ความสนใจใส่นักศึกษาวิชาทหาร

5. ข้อมูลเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของนักศึกษาที่มีต่อการบริหารงานและดำเนินงานของฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือ จากคำถามแบบปลายเปิดสรุปได้ดังนี้

5.1 งานพัฒนาบุคลากรและวินัยนักศึกษา ปัญหาได้แก่ นักศึกษาไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ หรือขาดระเบียบวินัย อาจารย์ไม่เข้มงวดจริงจังกับระเบียบวินัย นักศึกษาไม่ให้ความสำคัญเคารพอาจารย์พิเศษ ข้อเสนอแนะ เช่น งานปกครองต้องให้ความสำคัญเคร่งครัดมากกว่านี้ อาจารย์ต้องสนใจนักศึกษามากขึ้น มีบทลงโทษอย่างจริงจังสม่ำเสมอ และต้องอบรมนักศึกษา

5.2 งานกิจกรรมนักศึกษา ปัญหาได้แก่ นักศึกษาไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรม การจัดกิจกรรมน่าเบื่อหน่าย นักศึกษาไม่ค่อยเข้าร่วม การประสานงานประชาสัมพันธ์ไม่ดี กิจกรรมนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 มากเกินไป บางชมรมกิจกรรมขาดความจริงจัง ข้อเสนอแนะ เช่น อาจารย์ต้องมีการควบคุมอย่างจริงจัง จัดกิจกรรมให้น่าสนใจมากขึ้น ก่อนทำอะไรต้องประชาสัมพันธ์ก่อน ควรใช้สื่อและลงโทษนักศึกษาที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรม ควรลดกิจกรรมนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 ควรมีบทลงโทษ ควรมีการจัดกิจกรรมอย่างจริงจังทุกชมรม

5.3 งานแนะแนวและบริการอาชีพ ปัญหาได้แก่ ไม่ค่อยมีการแนะแนว (มีการแนะแนวน้อย) อาชีพให้นักศึกษา ห้องแนะแนวอยู่ในที่ไม่เหมาะสม วิทยุหาและสิ่งเสพติดข้อมูลน้อยเกินไป ข้อเสนอแนะ เช่น ควรเพิ่มการแนะแนวอาชีพหรือศึกษาต่อ ห้องแนะแนวควรสะอาด เป็นสัดส่วน ตรวจสอบสำนวนนักศึกษา

5.4 งานองค์การนักศึกษา ปัญหาได้แก่ ขาดการประสานงานกัน ขาดความจริงจังในการทำงาน เวลาจัดกิจกรรมมักได้เสียงกัน ขาดอิสระในการตัดสินใจข้อเสนอแนะ เช่น ควรมีการประสานงานมากขึ้น อาจารย์ควรมีบทบาทร่วม ควรเพิ่มความจริงจังในการทำงานอาจารย์ควรมีบทบาทช่วยเหลือไม่ควรบังคับมากเกินไป

5.5 งานบริการและสวัสดิการนักศึกษา ปัญหาได้แก่ น้ำดื่มไม่สะอาดและเพียงพอ นักศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการทำบัตรประกันสุขภาพ หอพักไม่เพียงพอ ห้องน้ำสกปรก ข้อเสนอแนะ เช่น ควรจัดน้ำดื่มให้สะอาดพอเพียง ให้นักศึกษาเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับ ควรจัดที่พักให้เพียงพอแก่นักศึกษา ควรดูแลห้องน้ำให้สม่ำเสมอ

5.6 งานบริการชุมชน ปัญหาได้แก่ ขาดงบประมาณ บริการชุมชนมากเกินไป ข้อเสนอแนะ เช่น ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากเอกชน ควรลดการให้บริการบริการชุมชน

5.7 งานศูนย์เยาวชนในวิทยาลัยฯ ปัญหาได้แก่ ขาดอุปกรณ์การยืมอุปกรณ์ไม่ได้รับความสะดวก ข้อเสนอแนะ เช่น ควรจัดสรรอุปกรณ์เพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ให้ความสะดวกในการให้ยืมอุปกรณ์ของศูนย์ฯ

5.8 งานวิทยุอาหาร ปัญหาได้แก่ ไม่มีรถบริการรับ-ส่งนักศึกษาวิทยุอาหารไม่มีการติดต่อและให้รายละเอียดนักศึกษา เมื่อนักศึกษาไปทำการฝึก อาจารย์ไม่รับทราบให้ขาดเรียน

ข้อเสนอแนะ เช่น ควรมีรถบริการรับ-ส่งนักศึกษาวิชาทหาร ควรให้เปิดการฝึกวิชาทหารควรติดต่อและประกาศแจ้งข่าวสารให้นักศึกษาทราบ ผู้รับผิดชอบต้องชี้แจงให้อาจารย์อื่นเข้าใจในกิจกรรมของงานวิชาทหารทราบ สำหรับวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัย ยังไม่ได้เปิดการฝึกวิชาทหาร

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานและการดำเนินงานของฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือ จากความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา และอาจารย์หัวหน้างานในฝ่ายกิจการนักศึกษา มีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ด้านการวางแผน จากการสัมภาษณ์ พบว่า วิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคเหนือจะมีการประชุมในการจัดทำแผนงบประมาณและแผนปฏิบัติงาน หรือมีการประชุมทุกครั้งเมื่อมีโครงการหรืองาน และถ้าไม่มีการประชุม วิทยาลัยจะใช้คำสั่งของวิทยาลัย ซึ่งกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ พยอม วงศ์สารศรี (2533, หน้า 82) กล่าวว่า วิธีปฏิบัติงาน เป็นลักษณะของแผนอีกประเภทหนึ่ง ที่บ่งบอกให้เห็นถึงระเบียบที่กำหนดไว้ในการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางและเป็นหลักปฏิบัติงานให้ดำเนินไปด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว กล่าวโดยสรุปวิธีปฏิบัติงานเป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นอย่างเป็นลำดับในการปฏิบัติงาน ส่วนจากแบบสอบถามพบว่า โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ในรายการทำงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานมาน้อยเพียงใด ระดับการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกรายการในด้านนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการจัดทำแผนมากที่สุด ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน จึงไม่มีบทบาทเป็นผู้กำหนดหรือจัดทำแผนโดยตรง เพียงแต่เป็นผู้ช่วยเพิ่มเติมหรือเตรียมบรรดาข้อมูลในการจัดทำแผนในฐานะผู้ปฏิบัติงานนั้นโดยตรงให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 133) ได้สรุปไว้ว่า ในเวลาเดียวกันถึงแม้การวางแผนจะเน้นภาระหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารก็ตาม ในขั้นของการจัดทำจำเป็นต้องสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการวางแผนด้วย การวางแผนจึงจะสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แต่ขนาดของการให้มีส่วนร่วมนั้นก็ควรจำกัดเพียง เพื่อให้สามารถได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเท่านั้น

ปัญหาด้านการวางแผน ได้แก่ การขาดความร่วมมือกันในการวางแผนปฏิบัติงานระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ อาจเป็นเพราะในการจัดทำแผนปฏิบัติงานระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการวางแผนดำเนินงาน (Operational Planning) โดยเป็นแผนในการดำเนินงานกิจกรรมของนักศึกษา และดำเนินงานโดยคณะกรรมการองค์การนักศึกษาเท่านั้น และแผนดำเนินงานกิจกรรมดังกล่าวจะมาจากการกำหนดกรอบนโยบายของวิทยาลัย ซึ่งเป็นเครื่องมือในการชี้นำวิธีปฏิบัติของแผนไว้อย่างชัดเจน และปัญหาอีกประการหนึ่งคือการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน อาจเป็นเพราะการมอบหมายงานหรือโครงการแต่ละครั้งมักจะตรงกับงานที่ปฏิบัติเคยอยู่แล้ว จึงเป็นที่ทราบกันว่าบุคลากรทุกคนสามารถทราบในหน้าที่ของตนเอง และจะสามารถทราบและเข้าใจในงานของตนเป็นอย่างดี

1.2 ด้านการจัดรูปงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่งานต่าง ๆ ในฝ่ายกิจการนักศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ามีบุคลากรในการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งในขณะที่บุคลากร 1 คน รับผิดชอบหลายหน้าที่ หรือหลายงาน ผลทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีเท่าที่ควร ดังนั้นเมื่อเป็นลักษณะดังกล่าว การจัดรูปงานควรเป็นการจัดโครงสร้างตามหน้าที่ซึ่งบุคลากรจะต้องรับผิดชอบในงานหลัก และมีส่วนช่วยเหลือในงานรองหรืออาจจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่งานอื่นๆ ได้อีกด้วย อีกประการหนึ่ง พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับการจัดสรรงบประมาณหรือวัสดุไม่เพียงพอ และแต่ละแห่งมีวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่าง ๆ กัน เช่น การขอรับการสนับสนุนจากองค์กรหรือบุคคลอื่นๆ การตัดโครงการหรืองานไม่จำเป็นออก และการเฉลี่ยงบประมาณใหม่ ซึ่งวิธีการเหล่านี้ได้เกิดขึ้นอยู่เสมอในการที่จะปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จากแบบสอบถาม พบว่า โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ถ้าพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการแล้ว ในรายการที่ท่านได้มีโอกาสได้ร่วมพิจารณาเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ซึ่งระดับการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในด้านนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่กำหนดโครงสร้างขององค์การและเลือกสรรบุคลากร โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และการมอบหมายแบ่งงานให้ปฏิบัติหน้าที่อีกทั้งเป็นการกระจายอำนาจในหน้าที่ตามความเหมาะสมและมีคุณสมบัติตรงกันตามที่วิทยาลัยกำหนดไว้ หรือคำนึงถึงการทำงานตามความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับ Henri fayol (อ้างใน วิโรจน์ ศรีวิท, 2536, หน้า 69) ว่า

การทำงานตามความถนัด (Specialization) โดยกำหนดให้ทุก ๆ คนในองค์การที่ชำนาญหรือประสบการณ์ในการจัดกลุ่มกิจกรรมหรือจัดให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งทำงานในหน้าที่ใด ๆ ก็ตาม ควรจะต้องคำนึงถึงความถนัดเฉพาะบุคคลเป็นหลัก เพื่อให้ผู้ที่มีความถนัดในเรื่องนั้น ๆ ได้ทำงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของเขา และธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 220-221) กล่าวไว้ว่า ในองค์การจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้นำ ในการกำหนดหน้าที่และจัดระเบียบของการทำงานแต่ละบุคคล และของกลุ่มให้เป็นที่เรียบร้อยเสียก่อน ดังนั้นจะเห็นได้ว่า แผนงานที่ได้จากการวางแผนอย่างดีที่สุดนั้นจะไม่มีทางประสบผลสำเร็จได้เลย ถ้าหากไม่สามารถมีวิธีรวบรวมกำลังความรู้ความสามารถของสมาชิกในองค์การให้เข้าร่วมปฏิบัติงานให้สำเร็จตามแผน

ปัญหาด้านการจัดรูปงาน ได้แก่ การจัดรูปงานไม่ดี ง่ายเกินไป แต่ในทางตรงข้าม ขั้นตอนการเสนอหรือผ่านงานช้า อาจเป็นเพราะในการจัดรูปงานหรือกำหนดโครงสร้างขององค์การ จะมาจากกรอบนโยบายและแผนงานเป็นหลัก ซึ่งโดยทั่วไปจะแสดงออกในรูปของแผนภูมิองค์การ (Organization Chart) ดังนั้น ในระดับของการปฏิบัติจึงหยิบยกเอาใช้ในการจัดรูปงานหรือจัดองค์การของวิทยาลัยได้ทันที ในขณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหรือการดำเนินงานจะพบว่าการล่าช้าเป็นเพราะการปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามขั้นตอนสายบังคับบัญชา ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของระบบราชการ ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลใน การที่ต้องการให้การทำงานในสายงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ Henri Fayol (อ้างใน พยอม วงศ์สารศรี, 2533, หน้า 41) ได้กล่าวในเรื่องของการจัดสายบังคับบัญชาว่า การติดต่อสื่อสารในวงจรสั้น ๆ (Short Circuit) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการบังคับบัญชา จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจการนักศึกษา ได้รับมอบอำนาจในการบังคับบัญชาจากหัวหน้าสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการและได้รับการยอมรับจากบุคลากรมากน้อยในสัดส่วนเท่ากัน และการสั่งการทุกวิทยาลัยใช้วิธีการออกหนังสือเป็นคำสั่งแต่งตั้ง แสดงให้เห็นว่าอำนาจในการบังคับบัญชายังคงถูกส่งวนไว้โดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นเหตุผลประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรยอมรับเฉพาะผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กร ซึ่งเป็นผู้อำนวยการเท่านั้น แต่โดยปกติแล้วผู้อำนวยการก็ต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ในการวางแผนและสั่งการ รวมทั้งทำการตัดสินใจปัญหาต่างๆ ภายในฝ่ายของตน เป็นการกระจายอำนาจการบังคับบัญชาและทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ช่วยผู้อำนวยการกับบุคลากรผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้ช่วยผู้อำนวยการจึงจำเป็นต้องตระหนักการเป็นผู้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดอิทธิพลในการกระตุ้นให้บุคลากรยอมรับนับถือ มีผลให้บุคลากรดังกล่าวร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่วนจากแบบสอบถาม พบว่าโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ในรายการท่านคิดว่าสายงานของท่านมีความยุ่งยากซับซ้อนเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในด้านนี้ เป็นเพราะว่าโดยปกติแล้วสายการบังคับบัญชาจะเป็นไปตามระบบของทางราชการ ซึ่งมีขั้นตอนมากมาย ซึ่งการปฏิบัติในลักษณะนี้จะเป็นเรื่องจริงที่เกิดขึ้นเสมอ การดำเนินการไปตามเส้นทางการติดต่อสายบังคับบัญชามักจะเกิดการชักช้าและเสียเวลา ยิ่งถ้าหากบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่อยู่ในระหว่างเส้นทางการติดต่อขาดหายไป ก็ยิ่งจะทำให้การบังคับบัญชาเกิดความล่าช้ามากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงพบอยู่บ่อยครั้งในการทำงานของระบบราชการ ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีการติดต่อกัน หรือบังคับบัญชาอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 302) กล่าวว่า สายการบังคับบัญชาอาจพิจารณาได้อีกลักษณะหนึ่งก็คือ เป็นเรื่องของการติดต่อสื่อสาร (Communication) ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในทางปฏิบัติประจำวันจะเห็นว่าทั้งสองฝ่ายจะทำการติดต่อหรือปรึกษาหารือกันอยู่เป็นประจำ การติดต่อเหล่านี้อาจจะมีทั้งการติดต่อที่มีลักษณะอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ และมีบ่อยครั้งที่เดียวที่การสื่อสารติดต่อมิได้แสดงออกในลักษณะคำสั่งจากฝ่ายผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่าในการบังคับบัญชาฝ่ายกิจการนักศึกษาจะไม่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาโดยทั้งหมดผู้บริหารจึงไม่ใช้วิธีการติดต่อตามสายบังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว การบังคับบัญชาในสายงานจึงลดความยุ่งยากซับซ้อนลงไป

แต่ประเด็นที่ระดับการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในด้านนี้ และควรปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการจูงใจให้ท่านทำงานมากขึ้นเพียงใด อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาอาจจะเปิดโอกาสให้นักศึกษาหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ดุลพินิจของตนเองและสามารถรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายมา แต่ความเป็นจริงโดยทั่วไปคนจะไม่ชอบทำงานและจะพยายามหลีกเลี่ยงงานเมื่อมีโอกาส แต่ไม่ใช่ทุกคนจะรังเกียจงานเสมอไป ถ้าหากผู้บังคับบัญชาหา

วิธีให้ผู้บังคับบัญชาตอบสนองโดยใช้สิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาในฐานะที่เป็นผู้จูงใจ จึงมีโอกาที่จะเลือกหาวิธีการจูงใจได้อย่างถูกต้องตรงกับงาน ดังเช่น Herzberg (อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, 2530, หน้า 406) ได้สรุปไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมีขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถใช้สร้างความพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่มคือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน และ พยอม วงศ์สารศรี (2533, หน้า 210) กล่าวว่า การจูงใจเป็นความตั้งใจที่จะนำความพยายามของบุคคลไปสู่เป้าหมายขององค์การ กล่าวได้ว่าเป้าหมายการจูงใจสมาชิกในองค์การก็คือ การจัดบรรยากาศท้าทายการปฏิบัติงาน

และอีกประการหนึ่งผู้บริหารจึงต้องหาวิธีการจูงใจบุคลากรในการต้องการที่จะให้บุคลากรเต็มใจร่วมมือปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่ใช้วิธีการยกย่องชมเชย แสดงให้เห็นว่าการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารไม่ควรละเลย ทำให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 377) กล่าวว่า การสามารถดึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีการจูงใจ ย่อมเท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำสามารถชักจูง กำกับ หรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดได้เสมอ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวย่อมจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกระทำการสั่งการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้คนงานทุ่มเทความสามารถของตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การจนกระทั่งองค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ปัญหาด้านบังคับบัญชา ได้แก่ ในการสั่งการนักศึกษาไม่ให้ความร่วมมือ และผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจน้อย อาจเป็นเพราะในการบังคับบัญชาหรือสั่งการนักศึกษาเพื่อให้ปฏิบัติงานหรือร่วมมือในการทำงาน บางครั้งการสั่งการจะเกิดขาดช่วงไป และทำให้ดูเหมือนว่ามีการขาดความสนใจในการบังคับบัญชา

1.4 ด้านการประสานงาน จากการสัมภาษณ์ พบว่า ส่วนใหญ่ใช้วิธีการประสานงานกับบุคลากรอื่น หรือฝ่ายอื่นอย่างไม่เป็นทางการโดยอาศัยความผูกพันและความเป็นกันเอง แสดง

ให้เห็นว่าการประสานงานต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ต้องการให้การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกลมกลืนกัน ปราศจากข้อขัดแย้งหรือข้อขัดข้องหรือเหลื่อมกันและขจัดความล่าช้า เป็นการลดขั้นตอน ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถหรือทักษะ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงและส่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานได้ และอีกประการหนึ่งคือ ทุกแห่งได้ขอความร่วมมือจากบุคลากรอื่นๆ หรือนักศึกษามาร่วมดำเนินงานหรือปฏิบัติงานมาก และจะใช้วิธีออกคำสั่งแต่งตั้งควบคู่ไปด้วย เป็นเพราะการดำเนินงานต่าง ๆ จะใช้บุคลากรในการดำเนินการเป็นจำนวนมาก ถ้าจะใช้บุคลากรเฉพาะในงานหรือในฝ่ายกิจการนักศึกษาที่ย่อมไม่เพียงพอ จึงต้องใช้บุคลากรอื่นหรือนักศึกษาเข้าร่วมดำเนินงาน และเพื่อให้เป็นไปตามระบบของทางราชการจึงมีการออกคำสั่งแต่งตั้งด้วย จากแบบสอบถาม โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ในรายการทำนุใช้วิธีการประสานงานอย่างเป็นทางการกับบุคลากรอื่น ๆ เพื่อร่วมมือในการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกรายการในด้านนี้แสดงให้เห็นว่าหากการประสานงานติดต่อลือสารกับบุคลากรอย่างเป็นทางการแล้ว มักจะแสดงการใช้เชิงของการใช้อำนาจหน้าที่เข้ามาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ จึงมักจะประสบกับความยุ่งยากและเกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งความจริงแล้วในการประสานงานนั้นสามารถดำเนินไปทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่ง หนูม้วน ร่มแก้ว (2533, หน้า 186) ได้กล่าวถึงวิธีการประสานงานภายในองค์การว่า การติดต่อแบบไม่เป็นทางการหรือการติดต่อเป็นส่วนตัว งานบางอย่างหากปฏิบัติตามขั้นตอนของงาน จะเกิดความล่าช้า การติดต่ออย่างไม่เป็นทางการจะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดี เช่นเดียวกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2517, หน้า 154) กล่าวไว้ว่าในการปฏิบัติงานนั้น ในบางครั้งบางโอกาสหากใช้วิธีปฏิบัติตามแบบแผนเกินไป ก็อาจทำให้งานล่าช้าเกิดผลเสียได้ หรืออาจไม่บังเกิดผลดีแก่การปฏิบัติงาน เพื่อหลีกเลี่ยงความล่าช้าอันพึงบังเกิดจากการติดต่อแบบพิธีการตามปกติและเพื่อก่อให้เกิดการประสานที่ดี การใช้การติดต่ออย่างไม่เป็นพิธีการ ก็ช่วยได้มากและดูจะเป็นที่นิยมกันแพร่หลายด้วย

แต่ประเด็นที่น่าสนใจที่ระดับการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยในด้านนี้ และควรนำมาปรับปรุง คือ รายการมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานฝ่ายกิจการนักศึกษาให้บุคคลอื่น ๆ ได้ทราบมากนักน้อยเพียงใด อาจเป็นเพราะกิจกรรมต่าง ๆ ที่ฝ่ายกิจการนักศึกษาได้ดำเนินการมักจะเป็น

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาโดยตรง เพราะฉะนั้นกลุ่มบุคคลที่ได้รับข่าวสารคือนักศึกษาเป็นส่วนใหญ่ แต่ความจริงการประชาสัมพันธ์เป็นวิธีการหนึ่งของการสื่อสารและการประสานงานที่สร้างความเข้าใจของบุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อช่วยให้การประสานงานดีขึ้น และช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้าใจความเคลื่อนไหวของการทำงานอย่างทั่วถึง ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 431) กล่าวว่า เนื่องจากข่าวสารข้อมูลสามารถผ่านไปยังผู้เกี่ยวข้องได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นความเข้าใจระหว่างกันย่อมเกิดมีขึ้นได้ และด้วยเหตุนี้เองที่ทำให้ทุกฝ่ายในกลุ่มสามารถปรับตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงขึ้น และ สันต์ สร้อยสุน (2532, หน้า 59) ได้ให้คำจำกัดความของการติดต่อสื่อสารว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการทางการบริหารงานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เป็นการถ่ายทอดการส่งข่าวสารและการรับข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่งจากบุคคลหนึ่งไปสู่กลุ่ม หรือจากกลุ่มหนึ่งไปสู่อีกกลุ่มหนึ่ง และจากหน่วยงานไปสู่หน่วยงานอื่น เพื่อให้บุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทราบหรือจะต้องนำไปปฏิบัติให้เกิดผลดีต่อองค์การ เป็นการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและการตอบสนองต่อความต้องการต่อกัน

ปัญหาด้านการประสานงาน ได้แก่ การประสานงานกันระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และอาจารย์กับอาจารย์ยังไม่มีดี อาจเป็นเพราะขาดการประสานงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการประสานงานในระดับเดียวกัน คือ อาจารย์พบอาจารย์ หรือประสานงานในแนวตั้งคืออาจารย์กับนักศึกษา ทำให้เกิดปัญหาในระบบการสื่อสารภายในวิทยาลัยเกี่ยวกับข้อมูล ได้แก่ ความล่าช้า ความถูกต้อง ความสัมพันธ์ เป็นต้น

1.5 ด้านการควบคุม จากการสัมภาษณ์ พบว่า การควบคุมและการติดตามผลการปฏิบัติงานทุกแห่งจะใช้แบบประเมินผลหรือจากวิธีการที่ระบุไว้ในโครงการหรือแผนงานและทุกแห่งให้ความเห็นว่า การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

ไม่ว่าจะดำเนินงานใดๆ ก็ตาม เมื่อมีผู้บังคับบัญชาคอยดูแลติดตามการปฏิบัติงาน แสดงว่าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ถูกทอดทิ้ง แต่เป็นกิจกรรมหนึ่งของกระบวนการบริหารงาน ในการที่จะให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายเพื่อที่จะนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจที่จะแก้ไขปัญหา อุปสรรค และปรับปรุงการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่ง บรรจง อภิรติกุล และสุรินทร์ ม่วงทอง

(2536, หน้า 178-179) กล่าวไว้ว่า การควบคุมมิใช่คอยจับผิดการปฏิบัติงาน หากแต่มีหน้าที่ช่วยให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งคอยขจัดปัญหาและอุปสรรคที่จะทำให้การปฏิบัติงานต้องหยุดลง โดยดูแลการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปในขอบเขตที่กำหนดไว้ และจากการตอบแบบสอบถาม โดยส่วนรวมการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละรายการ พบว่า ในรายการท่านใช้วิธีการประเมินโดยการใช่แบบสอบถามมาน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกรายการในด้านนี้ แสดงให้เห็นว่าในการดำเนินงานโครงการหรืองานต่าง ๆ จะมีวิธีการประเมินต่าง ๆ กัน และการประเมินเป็นกิจกรรมหนึ่งของการควบคุม ดังนั้นจึงเห็นว่าการดำเนินงานจึงต้องหาวิธีการประเมินต่าง ๆ กัน โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของโครงการหรืองาน และเช่นเดียวกันถ้าการประเมินโดยการใช่แบบสอบถามเพียงวิธีเดียวก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพราะเพียงแต่การใช่แบบสอบถามดังกล่าวจะกระทำก็ต่อเมื่อเสร็จสิ้นโครงการหรืองาน แต่การควบคุมที่ดีนั้นจะต้องควบคุมตลอดระยะเวลาการดำเนินงานของงานโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ ซึ่ง ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 270) ได้สรุปลักษณะของการควบคุมได้ดังนี้ ดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกระบวนการที่กำหนดไว้ เป็นการประสานงานในการปฏิบัติงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ และแก้ไขและขจัดปัญหาในการปฏิบัติงาน

รายการที่น่าสนใจที่ระดับการปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยน้อยในด้านนี้ และควรพิจารณามารับปรับปรุงคือ ท่านได้นำระบบการประเมินผลมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในฝ่ายของท่านมาน้อยเพียงใด แสดงให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยพลศึกษาส่วนใหญ่จะเข้าใจว่าการประเมินผลถือว่าเป็นการควบคุมหลังจากการปฏิบัติงานได้สิ้นสุด และใช้วิธีการประเมินหลายๆ วิธี เช่น การสังเกต วิธีการทางสถิติ สัมภาษณ์ ใช้แบบสอบถาม หรือใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ แต่ระบบการประเมินผลสามารถกระทำได้ตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่ง บรรจง อภิตติกุล และ สุรินทร์ ม่วงทอง (2536, หน้า 181) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติว่าการประเมินผลนั้น ควรประเมิน 3 ระยะ คือ ก่อนการปฏิบัติงาน ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากการปฏิบัติงาน

ปัญหาด้านการควบคุม ได้แก่ การควบคุมมีน้อย มีผลทำให้นักศึกษาไม่ให้ความร่วมมือหรือให้ความร่วมมือน้อย อาจเป็นเพราะผู้บริหารควบคุมหรือติดตามผลโดยการดูแบบประเมินผล หรือจากการรายงาน แต่ในความเป็นจริง การควบคุมโดยวิธีการดังกล่าวถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการควบคุมเท่านั้น การควบคุมที่ถูกต้องจะต้องการควบคุมในระหว่างการดำเนินงานหรือกระบวนการโดยตลอดอีกด้วย ทั้งนี้เพราะการทราบถึงข้อผิดพลาดขึ้นในระหว่างการดำเนินงานหรือในกระบวนการ ย่อมจะทำให้ผู้บริหารหรืออาจารย์สามารถแนะนำหรือแก้ไขให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องมากขึ้น

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานและดำเนินงานของฝ่ายกิจการนักศึกษาจากความคิดเห็นของนักศึกษา โดยจำแนกเป็นงานต่าง ๆ ของฝ่ายกิจการนักศึกษา สรุปได้ดังนี้

2.1 งานพัฒนาบุคลิกภาพและวินัยนักศึกษา โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละรายการ พบว่า ในรายการระเบียบของวิทยาลัยพลศึกษา เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันมากน้อยเพียงใด และนักศึกษาได้ปฏิบัติตามระเบียบของวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในงานนี้ และปัญหา ได้แก่ นักศึกษาไม่ปฏิบัติหรือหย่อนยานในระเบียบวินัย และนักศึกษาขาดความเคารพอาจารย์พิเศษ ซึ่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว แสดงให้เห็นว่านักศึกษาต้องการให้วิทยาลัยมีการปรับปรุงระเบียบวินัยให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน เป็นเพราะวิทยาลัยพลศึกษามีกฎระเบียบวินัยในการปกครองนักศึกษาเคร่งครัด ซึ่งถือเป็นประเพณีปฏิบัติกันมา และมีผลทำให้นักศึกษาปฏิบัติตามระเบียบของวิทยาลัยลดลงไปด้วย ดังนั้นวิทยาลัยต้องมีการควบคุมในเรื่องระเบียบวินัยให้เคร่งครัด ต้องสนใจนักศึกษามากขึ้น ใช้การลงโทษนักศึกษาที่กระทำความผิดวินัยอย่างจริงจัง เพิ่มการอบรมนักศึกษา และปรับปรุงระเบียบวิทยาลัยให้เหมาะสม

2.2 งานกิจกรรมนักศึกษา โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละรายการ พบว่า ในรายการนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในงานนี้ และปัญหา ได้แก่ นักศึกษาให้ความร่วมมือน้อย การประสานงานประชาสัมพันธ์ไม่ดี กิจกรรมนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 มีมากเกินไป บางชมรมกิจกรรมขาดความจริงจัง แสดงให้เห็นว่านักศึกษายังต้องการให้วิทยาลัยส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งกิจกรรมชมรมหรือชุมนุม อาจเป็นเพราะการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ยังไม่ดีเท่าที่ควร นักศึกษาจึงไม่ทราบข่าวและความเคลื่อนไหวของกิจกรรม อีกประการหนึ่งคือ นักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 มีกิจกรรมมากเกินไป ซึ่งส่วนมากเป็นกิจกรรมด้านบริการชุมชน ทำให้ขาดผู้นำกิจกรรมชมรมหรือชุมนุม ดังนั้นวิทยาลัยควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ และรณรงค์ให้นักศึกษาเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่วิทยาลัยจัดขึ้น และอาจารย์หรือผู้รับผิดชอบควรจะควบคุมและให้ความสนใจมากกว่านี้

2.3 งานแนะแนวและบริการอาชีพ โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ถ้าพิจารณารายละเอียดแต่ละรายการ พบว่า ในรายการวิทยาลัยมีการจัดหางานให้นักศึกษามีรายได้พิเศษระหว่างเรียนมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในงานนี้ และปัญหาได้แก่ มีการแนะแนวอาชีพและการศึกษาต่อน้อย หรือไม่มี ปัญหาสารเสพติดในวิทยาลัย และห้องแนะแนวอยู่ในที่ไม่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่านักศึกษายังต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงและเพิ่มการบริการด้านการแนะแนว รวมทั้งแก้ปัญหาเกี่ยวกับสารเสพติดที่เกิดขึ้นในวิทยาลัย อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่ปรึกษา มีเวลาน้อยที่จะพบปะนักศึกษาและอาจารย์มีน้อยไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์แนะแนวได้อย่างเต็มที่

2.4 งานองค์การนักศึกษา โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ในรายการอาจารย์ที่ปรึกษาชุมนุมหรือชมรมมีความสนใจและเอาใจใส่เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในงานนี้ และปัญหาได้แก่ ขาดความจริงจังในการทำงาน ขาดการประสานงานระหว่างคณะกรรมการองค์การนักศึกษา องค์การนักศึกษามีการบริหารงานล่าช้า ขาดความอิสระในการตัดสินใจ และมีความขัดแย้งกันระหว่างจัดกิจกรรม แสดงให้เห็นว่า แม้ว่องค์การนักศึกษามีการบริหารงาน และดำเนินงานด้วยนักศึกษาก็ตาม นักศึกษายังคงมีความต้องการให้อาจารย์มีบทบาทร่วมกับนักศึกษาโดยการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำนักศึกษา และเป็นการขจัดปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การนักศึกษา

2.5 งานบริการและสวัสดิการ โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ในรายการวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมบันเทิง เช่น โทรวักัน ดนตรี เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในงานนี้ และปัญหา ได้แก่ การจัดบริการและ

สวัสดิการยังไม่ดีเท่าที่ควร น้ำดื่มไม่สะอาดและพอเพียง หอพักไม่เพียงพอ การทำบัตรประกันสุขภาพมีการผิดพลาด ห้องน้ำสกปรก นักศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการทำบัตรประกันสุขภาพ แสดงให้เห็นว่านักศึกษาต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงการบริการและสวัสดิการให้ดีขึ้น เหมาะสมและเพียงพอตามสัดส่วนของนักศึกษา ทั้งนี้อาจารย์ควรจะต้องชี้แจงให้นักศึกษาได้รับทราบถึงประโยชน์จากการให้บริการและสวัสดิการนักศึกษา

2.6 งานบริการชุมชน โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ในรายการวิทยาลัยมีการดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ แก่ชุมชนเป็นประจำทุก ๆ ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในงานนี้ และปัญหาได้แก่ วิทยาลัยให้การบริการชุมชนมากเกินไป ทำให้นักศึกษามีเวลาเรียนไม่เพียงพอ และขาดงบประมาณซึ่งหมายถึงการได้รับค่าตอบแทนในการให้บริการชุมชนน้อย แสดงให้เห็นว่านักศึกษาต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงการบริการชุมชน โดยพิจารณาถึงความจำเป็นและเหมาะสม เช่น เวลาของการให้บริการในเวลาเรียนหรือการได้รับงบประมาณค่าตอบแทนที่เหมาะสม

2.7 งานศูนย์เยาวชนในวิทยาลัย โดยส่วนรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ในรายการวิทยาลัยจัดให้มีการอบรมนักเรียน นักศึกษาและเยาวชน โดยใช้บุคลากรและสาขาวิชาชีพที่มีอยู่ในรูปแบบของโครงการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในงานนี้ และปัญหาได้แก่ ไม่ได้ได้รับความสะดวกในการยืมอุปกรณ์ และอุปกรณ์ไม่พอเพียง แสดงให้เห็นว่านักศึกษาต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงในด้านนี้ อาจเป็นเพราะนักศึกษามีความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมของศูนย์เยาวชนเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และยืมอุปกรณ์เพื่อฝึกทักษะในเวลาว่าง

2.8 งานวิชาทหาร โดยส่วนรวม ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละรายการ พบว่า ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหารให้ความสนใจในนักศึกษาวิชาทหารเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อในงานนี้ และปัญหาได้แก่ สถานศึกษายังไม่มีแผนฝึกวิชาทหาร อาจารย์ไม่รับทราบเรื่องนักศึกษาไปทำการฝึกวิชาทหารและให้ขาดเรียน และไม่มีรถบริการรับ-ส่งนักศึกษาวิชาทหาร แสดงให้เห็นว่านักศึกษาต้องการศึกษาวิชาทหาร สำหรับวิทยาลัยที่ยังไม่ได้เปิดการฝึกวิชาทหาร ต้องการให้ผู้กำกับวิชาทหารหรืออาจารย์ที่รับผิดชอบให้ความสนใจและ

เอาใจใส่นักศึกษาวิชาทหารในระหว่างการฝึกวิชาทหาร ประสานและแจ้งให้อาจารย์อื่น ๆ ทราบ ในช่วงที่นักศึกษาไปทำการฝึกวิชาทหารระหว่างเวลาเรียน ให้การบริการนักศึกษาวิชาทหารระหว่างทำการฝึก เช่น การจัดรถบริการรับ-ส่งนักศึกษาวิชาทหาร เป็นผู้ประสานงานระหว่างสถานศึกษา กับศูนย์การฝึกนักศึกษาวิชาทหาร

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย

จากผลการวิจัยนี้ จะเห็นว่าการบริหารงานและดำเนินงานฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัย พลศึกษาในเขตภาคเหนือ ยังมีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงบางประการ เพราะวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาการบริหารงานและการดำเนินงานของฝ่ายกิจการนักศึกษาในทุก ๆ ด้านนั้นต้องอาศัยกระบวนการบริหารงานโดยใช้หลักการและทฤษฎีอย่างเหมาะสม จึงจะทำให้การบริหารและการดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จผลที่ได้รับก็คือนักศึกษาสามารถอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข ได้รับ ประสิทธิภาพและ ได้รับสวัสดิการอย่างพอเพียง ผลของการวิจัยได้ให้แนวคิดในการแก้ไข ปรับปรุง การบริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านการวางแผน ควรจะให้อาจารย์หัวหน้างานมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้มากที่สุด เพราะอาจารย์หัวหน้างานเป็นผู้กำหนดไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรค อย่างแท้จริง และอีกประการหนึ่งคณะกรรมการองค์การนักศึกษาควรมีบทบาทร่วมในการวางแผน และจัดทำแผนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาโดยตรง อันจะเป็นการสร้างประสิทธิภาพและความ เข้าใจอันดีระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาได้อีกทางหนึ่งด้วย

2. ด้านการจัดรูปงาน ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์หัวหน้างานมีส่วนในการเลือกสรร บุคลากรเพื่อร่วมงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม และความสัมพันธ์อันดีต่อการปฏิบัติงาน อีกทั้ง เป็นการกระจายอำนาจแก่อาจารย์หัวหน้างาน และ เป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่จะร่วมงาน

3. ด้านการบังคับบัญชา ควรลดช่องว่างการบังคับบัญชาระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวิธีการติดต่อสื่อสารที่เป็นกันเอง และลดเรื่องพิธีการหรือระบบราชการ และจะทำให้เกิด ความสัมพันธ์ที่ดี และการมอบอำนาจในการบังคับบัญชาให้แก่ผู้บริหารระดับล่างลงไป ก็ถือว่ามี ความสำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อให้เกิดอิทธิพลและบุคลากรจะยอมรับนับถือและร่วมมือปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรอีกด้วย

4. ด้านการประสานงาน ควรเพิ่มการประสานงานกันระหว่างบุคลากรเป็นเป็นอาจารย์ และอาจารย์กับนักศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปด้วยดี เกิดพลังทั้งความคิด ความสามารถ และความสามัคคีในหน่วยงาน อีกทั้งลดช่องว่าง ระหว่างบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักศึกษา

5. ด้านการควบคุม ควรเพิ่มการใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดีกว่าเดิม การ ควบคุมมีหลายวิธีการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่จัดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นงานโครงการหรือแผนงานต่าง ๆ ซึ่งการควบคุมถือเป็นกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยแบบหรือเกณฑ์หรือมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ หาแนวทางในการที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดและการควบคุมที่ถูกต้องจะควบคุม ในระหว่างกระบวนการโดยตลอด เพราะได้ทราบถึงความผิดพลาดในระหว่างกระบวนการ สามารถ แนะนำหรือแก้ไขการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและ เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์หัวหน้างาน

1. ควรนำเอากระบวนการบริหารงานมาใช้อย่างจริงจัง โดยการมีส่วนร่วมในกระบวนการ เป็นผู้พัฒนาตนเองและศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหาประสบการณ์ในการบริหารงานและดำเนินงาน ฝ่ายกิจการนักศึกษา

2. ควรเอาใจใส่และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควรทำหน้าที่คอยแนะนำ ส่งเสริม บริการ เพื่อให้ให้นักศึกษาสนใจและเข้าร่วมปฏิบัติงานหรือกิจกรรม และให้นักศึกษาได้เรียนรู้วิธีการ ดำเนินงานและสามารถกำหนดบทบาทของตนเองในฐานะผู้ร่วมกิจกรรมอย่างถูกต้อง

3. ควรทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ให้แก่อาจารย์ นักศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองได้เข้าใจ และทราบข้อมูลข่าวสารในอันที่จะก่อให้เกิดความเข้าใจ ความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือการดำเนินงานได้อย่างเต็มที่

4. เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงออกถึงความสามารถในการเป็นผู้บริหารองค์การ นักศึกษา และดำเนินงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อฝึกให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการ กระทำ สามารถคิดเป็น ทำเป็น โดยอาจารย์หัวหน้างานเป็นที่ปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุน

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาในเขตภาคอื่น ๆ หรือทั่วประเทศ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบการบริหารงานและการดำเนินงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานฝ่ายกิจการนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. ควรทำการศึกษาวิจัยโดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคลากรอื่นในวิทยาลัยพลศึกษา เช่น อาจารย์ทั่วไป คณะกรรมการองค์การนักศึกษา เป็นต้น