

บทที่ 5

บทสรุป การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวครอบคลุมสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะ ซึ่งจะได้กล่าวเป็นลำดับไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารในด้าน การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ที่มีอายุ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างกัน
3. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทัศนะของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียน ที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ที่มีอายุ วุฒิต่างการศึกษา

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

4. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษและครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียน การสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้

5. เพื่อรวบรวมปัญหา ข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุง การปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอน วิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารงานศูนย์พัฒนา การเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ ภาคใต้ และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ คือ ปัตตานี นราธิวาส ยะลา สตูล นครศรีธรรมราช สงขลา ชุมพร พัทลุง สุราษฎร์ธานี กระบี่ ภูเก็ต ตรัง พังงา และระนอง จำนวน 217 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร งานศูนย์ 4 58 คน และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ 159 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อถามข้อมูลเกี่ยวกับอายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์และการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน

(POSDCoRB) ของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ มีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 43 ข้อ ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอ่านเอกสาร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ

ในตอนท้ายของแบบสอบถามแต่ละด้าน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นในการเสนอแนะปัญหาและ แนวทางปรับปรุงปัญหาการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ทั้ง 7 ด้าน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดยขอ หนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต ปัตตานี ถึงผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ พร้อมทั้งขอหนังสือส่งจากผู้อำนวยการโรงเรียนคณะราชภัฏบ่อแร่ จังหวัดยะลา เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลกับผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนวิชา ภาษาอังกฤษ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งขอความอนุเคราะห์ให้รวบรวม แบบสอบถามส่งมาโรงเรียนคณะราชภัฏบ่อแร่ จังหวัดยะลา ภายใน 20 วัน และแบบสอบถามส่วนหนึ่งผู้วิจัยนำไปด้วยตนเองและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามครบตามที่ต้องการ รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย

แบบสอบถามทั้งหมด 217 ฉบับ ได้รับคืน 217 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77 เป็น แบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ 7 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 3.23

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป

SPSS/PC* (Statistical Package for the Social Science/ Personal Computer Plus) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำแนกตามตัวแปรอิสระจากแบบสอบถามตอนที่ 1 แล้วหาค่าร้อยละ
2. ทดสอบความเป็นเลขพหุของความแปรปรวน โดยใช้วิธีการทดสอบของซาร์ทเลย์
3. หาค่าเฉลี่ย ของแบบสอบถามระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เป็นรายด้าน โดยรวบรวมแต่ละด้านจากแบบสอบถามตอนที่ 2
4. หาค่าทดสอบที เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ทั้ง 7 ด้าน โดยเปรียบเทียบตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ที่มีวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มไม่ขึ้นต่อกัน
5. หาค่าทดสอบเอฟ เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ทั้ง 7 ด้าน โดยเปรียบเทียบตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ที่มีอายุต่างกัน
6. หาค่าทดสอบเอฟ จากวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ทั้ง 7 ด้าน ระหว่างทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ถ้าพบว่า ค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ
7. ในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ทั้ง 7 ด้าน นำมาจัดเรียงตามลำดับความถี่ในแต่ละประเด็น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้นำสรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพในด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ มีดังต่อไปนี้

1.1 อายุ ปรากฏว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ส่วนมากมีอายุ 36-45 ปี โดยพบว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ จำนวน 53 คน เป็นผู้ที่มียุ อายุ 35 ปีหรือน้อยกว่า 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 มีอายุ 36-45 ปี 36 คน คิดเป็นร้อยละ 67.92 และมีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19 ส่วนครูผู้สอน จำนวน 157 คน เป็นผู้ที่มียุ อายุ 35 ปีหรือน้อยกว่า 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.94 มีอายุ 35-45 ปี 90 คน คิดเป็นร้อยละ 57.32 และมีอายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไป 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.74

1.2 วุฒิกทางการศึกษา ปรากฏว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ส่วนมากได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า โดยพบว่า จากผู้บริหารงานศูนย์ ฯ จำนวน 53 คน ได้รับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 และได้รับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62 ส่วนครูผู้สอน จำนวน 157 คน ได้รับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า 146 คน คิดเป็นร้อยละ 92.99 และได้รับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.01

1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ส่วนมากมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี โดยพบว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ จำนวน 53 คนเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 12 ปีหรือน้อยกว่า 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

มากกว่า 12 ปีขึ้นไป 51 คน คิดเป็นร้อยละ 96.23 ส่วนครูผู้สอน จำนวน 157 คน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 12 ปีหรือน้อยกว่า 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป 115 คน คิดเป็นร้อยละ 73.25

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ปรากฏว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการปฏิบัติงานด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพต่าง ๆ ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ได้แก่ อายุ วุฒิต่างการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ พบว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 3.85$) การประสานงาน ($\bar{X} = 3.82$) และการรายงาน ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับมาก

ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของ

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านอายุ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการรายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ พบว่า คู่ที่แตกต่างกันคือ กลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีอายุ 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.1 เฉพาะด้านการรายงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีระดับทางการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานค่าสูงสุดด้านการจัดบุคลากร ($\bar{X} = 3.88$) และระดับการปฏิบัติงานค่าต่ำสุด ด้านการงบประมาณ ($\bar{X} = 3.19$) ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีระดับทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 12 ปีหรือน้อยกว่า มีระดับการปฏิบัติงานด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.71$) การจัดบุคลากร ($\bar{X} = 3.58$) การประสานงาน ($\bar{X} = 3.75$) อยู่ในระดับมาก การงบประมาณ ($\bar{X} = 3.17$) อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับกลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี

ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน

ของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพต่าง ๆ ตามสมมติฐานข้อที่ 3 ได้แก่ อายุ วุฒิต่างการศึกษา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานด้านการวางแผนของครูผู้สอนที่มีอายุมากกว่า 45 ปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) ส่วนครูผู้สอนที่มีอายุ 35 ปีหรือน้อยกว่า และมีอายุ 36-45 ปี มีการปฏิบัติงานด้านการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$ และ $\bar{X} = 3.40$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีความเห็นสอดคล้องกัน คือ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอนที่แตกต่างในด้านอายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

4.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณากลุ่มครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า การปฏิบัติงานด้านการจัดบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่า พบว่า การปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอนที่แตกต่างกันในด้านวิถีทางการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณากลุ่มครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 12 ปีหรือน้อยกว่า การปฏิบัติงานทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.49$) การจัดองค์การ ($\bar{X} = 3.29$) การจัดบุคลากร ($\bar{X} = 3.37$) การอำนวยการ ($\bar{X} = 3.26$) การประสานงาน ($\bar{X} = 3.30$) การรายงาน ($\bar{X} = 3.24$) และการงบประมาณ ($\bar{X} = 3.00$) ซึ่งสอดคล้องกับครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี

ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอนที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

5. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ตามสมมติฐานข้อที่ 4 ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณากลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.80$) การจัดบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$) การอำนวยการ ($\bar{X} = 3.75$) และการประสานงาน ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับกลุ่มครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงาน

ศูนย์ ฯ และครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวม ทักษะของผู้บริหารงานศูนย์สูงกว่าทักษะของครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการงบประมาณ ก็สูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เช่นเดียวกัน ส่วนด้านการประสานงาน และการรายงาน สูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

6. การประมวลความคิดเห็นและแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร ตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน วิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ สรุปได้ดังต่อไปนี้

6.1 ด้านการวางแผน มีความคิดเห็นและแนวทางปรับปรุง เช่น ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ บางคนต้องปฏิบัติภาระกิจด้านการสอนด้วย จึงทำให้ขาดการวางแผนร่วมกัน ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของศูนย์ ฯ ดังนั้น ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ จึงควรศึกษาบทบาทหน้าที่ของศูนย์ ฯ อย่างถ่องแท้ กำหนดคาบสอน/สัปดาห์ ให้ชัดเจน ควรสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนการวางแผน ควรมีการประชุมปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ โดยให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือในการดำเนินงานของ

6.2 ด้านการจัดองค์การ มีความคิดเห็นและแนวทางปรับปรุง เช่น ครูผู้สอนมีภาระงานมาก ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ ได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งขาดความรู้ ความเข้าใจ ด้านการจัดการ บทบาท ภาระหน้าที่ของศูนย์ ฯ และระบบโครงสร้างของศูนย์ ฯ ดังนั้น จึงควรกำหนดภาระหน้าที่อย่างชัดเจน พร้อมทั้งลดคาบสอน/สัปดาห์ให้แก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ เพื่อจะได้มีเวลาในการปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ ส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้ เช่น การอบรม สัมมนา เป็นต้น ซึ่งจะเป็นการให้ขวัญกำลังใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงานด้วย

6.3 ด้านการจัดบุคลากร มีความคิดเห็นและแนวทางปรับปรุง เช่น ขาดบุคลากรในการดำเนินงานของศูนย์ ฯ บุคลากรที่มีอยู่ก็ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ขาดการส่งเสริมในการเพิ่มพูนความรู้ ขาดการเสริมแรงจากทุกฝ่าย และขาดการพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรของศูนย์ ฯ

อื่น ๆ ดังนั้น จึงควรกำหนดให้ชัดเจนว่า บุคลากรทุกคนของหมวดวิชาภาษาต่างประเทศเป็นบุคลากรของศูนย์ ฯ พร้อมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอและสุจริตธรรม ควรให้วิทยุกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ควรให้บุคลากรของศูนย์ ฯ ได้มีการพบปะกับบุคลากรจากศูนย์ ฯ อื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นตามควรแก่โอกาส

6.4 ด้านอำนวยการ มีความคิดเห็นและแนวทางปรับปรุง เช่น มาตรการตรวจสอบติดตามการปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ ชาติข้อมูลในการปฏิบัติงาน ชาติความร่วมมือจากครูในหมวดวิชาภาษาต่างประเทศ รวมทั้งมาตรการชี้แจงการดำเนินงานอย่างชัดเจน ดังนั้น จึงควรติดตามการดำเนินงานของศูนย์ ฯ อย่างสม่ำเสมอ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง เสนอต่อผู้บริหาร โดยมีแบบฟอร์มบันทึกผลงาน ซึ่งจะ เป็นข้อมูลใหม่ในการดำเนินงานครั้งต่อไป นอกจากการจัดหาและรวบรวมข้อมูลเดิมให้เป็นระบบ พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูในหมวดวิชาภาษาต่างประเทศทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์ ฯ โดยการแต่งตั้งและการประชุมชี้แจง ปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ

6.5 ด้านการประสานงาน มีความคิดเห็นและแนวทางปรับปรุง เช่น ชาติบุคลากรในการดำเนินงานเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้ ชาติงบประมาณสนับสนุน รวมทั้งมาตรการกระจายงานอย่างเหมาะสม ทำให้ภาระงานตกที่คนกลุ่มเดียวที่ทำงานทุกด้าน ดังนั้น จึงควรแต่งตั้งบุคลากรจากฝ่ายอื่น ๆ ที่มีความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์ มาช่วยงานของศูนย์ ฯ ซึ่งจะ ช่วยแก้ปัญหาด้านการกระจายงานอีกด้วย พร้อมทั้งให้ครูในหมวดวิชาภาษาต่างประเทศทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์ ฯ ทุกด้าน ตามความสามารถของแต่ละบุคคล ส่วนด้านงบประมาณนั้น ควรจะทำเป็นโครงการเสนอต่อกลุ่มโรงเรียน เพื่อขอของบประมาณสนับสนุน

6.6 ด้านการรายงาน มีความคิดเห็นและแนวทางปรับปรุง เช่น ชาติการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเป็นการยุ่งยากในการรายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้น จึงควรจัดทำแบบฟอร์มรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างย่อ ๆ เพื่อความสะดวกแก่ผู้รายงาน และเสนอต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เทอมละ 2 ครั้ง

6.7 ด้านการงบประมาณ มีความคิดเห็นและแนวทางปรับปรุง เช่น ขาดงบประมาณในการดำเนินงานของศูนย์ ฯ อย่างเพียงพอ ขาดความสะดวกในการเบิกจ่ายเงินบริจาค (SEAREP) จากกรมสามัญศึกษา ขาดการรายงานการใช้จ่ายเงินตามงบประมาณและเงินบริจาค รวมทั้งขาดการวางแผนการจ่ายเงินงบประมาณประจำปีของศูนย์ ฯ ดังนั้น ผู้บริหารและกรมสามัญศึกษาควรเพิ่มงบประมาณและเงินบริจาค ให้มากขึ้น โดยพิจารณาจากโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทางศูนย์ ฯ เสนอ พร้อมทั้งควรให้ความรู้แก่บุคลากรของศูนย์ ฯ ทั้งในด้านการวางแผนการใช้งบประมาณ และการเบิกจ่ายเงินของทางราชการ รวมทั้งลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก เพื่อความสะดวกในการดำเนินงาน และควรรายงานการใช้จ่ายเงินงบประมาณและเงินบริจาค อย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

ผลการวิจัยการศึกษากระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพราะเป็นประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายเป็นลำดับไปดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ อยู่ในระดับต่ำ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการวิจัยนี้ มีประเด็นที่ควรนำมา

อภิปรายดังนี้

ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนา
 การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และ
 ครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปรากฏว่าผลการวิจัยไม่สอดคล้อง
 กับสมมติฐาน และผลการวิจัยของ ฮาใจ อ่อนจิตร (2521 : 224)
 วิจิต จ่างประโคน (2526 : บทคัดย่อ) ประพัฒน์ ส่วนกุล (2527 : บทคัดย่อ)
 ประดิษฐ์ ระสิตานนท์ (2528 : บทคัดย่อ) สุชล บุญไทย (2531 : บทคัดย่อ)
 แต่ผลการวิจัยกลับไปสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมพงษ์ ศิริเขต (2523 :
 บทคัดย่อ) ประสิทธิ์ ชูประสูติ (2533 : 108)

ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนา
 การเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ
 และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุที่ส่งผลให้ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ มีระดับการปฏิบัติงาน
 ตามกระบวนการบริหารงานศูนย์ ฯ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการที่
 ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอยู่ภายใต้โครงการขยายผลการพัฒนา
 การสอนภาษาอังกฤษของกรมสามัญศึกษา ซึ่งจัดดำเนินการระหว่าง พ.ศ.
 2527-2532 (สำนักงานโครงการขยายผลการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ,
 ม.ป.ป. : 12) นอกจากนี้ กรมสามัญศึกษาได้รับความร่วมมือจากบริษัทเคาน์ซิล
 จัดให้มีผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษา ประจำในแต่ละภาค เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่
 ศูนย์ ฯ ต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด จากการรายงานการประเมินผลโครงการ
 พัฒนาการสอนภาษาอังกฤษ ระหว่างปี 2527-2532 ของหน่วยศึกษานิเทศก์
 กรมสามัญศึกษา พบว่า การประเมินสภาพโครงสร้างและกระบวนการบริหารงาน
 โครงการขยายผลการพัฒนาภาษาอังกฤษ พบว่า ประสบความสำเร็จในด้าน
 การดำเนินงาน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 ซึ่งได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานทุกระดับ
 รวมทั้งหน่วยงานให้ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ คือ รัฐบาลสหราชอาณาจักร
 การวางแผน การดำเนินงาน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก
 การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ (หน่วยศึกษานิเทศก์

กรมสามัญศึกษา, 2534 : 6) นอกจากนี้ ทางสำนักงานโครงการขยายผล การพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษ ยังได้จัดทำคู่มือดำเนินงานแจกจ่ายให้แก่ ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ได้ศึกษาและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และมีเป้าหมาย (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป. : 1-64) ด้วยสาเหตุ ดังกล่าว มีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหาร งานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประเด็นที่น่าสังเกตก็คือ จากการพิจารณาเป็นรายด้าน การปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน พบว่า การปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โจนส์ (Jones, 1981 : 4235-A) ฮาโร อุนจิตร (2521 : 224) ประดิษฐ์ ระสิदानนท์ (2528 : 73) สุธล บุญไทย (2531 : บทคัดย่อ) และ ชุติ อุดมกุศลศรี (2532 : 174) อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ มีเป้าหมายที่ชัดเจน (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป. 13-15) มีการติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ทั้งจากผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาประจำภาคและ สำนักงานโครงการขยายผลพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ผู้บริหาร งานศูนย์ ฯ และบุคลากรของศูนย์ ฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน ดังที่ ภิญญู สาทร (2519 : 73) กล่าวว่า การวางแผนมีความสำคัญต่อ การบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจ ซึ่งผู้บริหาร ทุกคนมีหน้าที่ในการวางแผนสำหรับปฏิบัติ เพื่อให้งานในความรับผิดชอบดำเนินไป อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิ การปฏิบัติงานโดยมีแผนงาน ช่วยให้งาน สำเร็จลงได้ง่าย ในเรื่องนี้ อุกฤษ บุญประเสริฐ (2532 : 19) กล่าวว่า การวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารที่เป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ เป็นงานสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารและการจัดการ ของหน่วยงาน และระบบทั้งระบบ รายละเอียดที่แสดงไว้ในแผนจะเป็น เค้าโครงของสิ่งที่คาดว่าจะต้องปฏิบัติจัดทำในอนาคตเป็นกิจกรรมที่คาดหวังว่า

จะต้องปฏิบัติ เค้าโครงการทำงานและรายละเอียดต่าง ๆ นั้น เป็นผลจากการค้นหาและกำหนดวิธีทำงานในอนาคต เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ด้วยสาเหตุดังกล่าว มีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2. สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารในด้าน การวางแผน การจัดการ การจัดบุคลากร การอ่านวชการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2.1 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านอายุ มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านอายุ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการรายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ พบว่า คู่ที่แตกต่าง คือ กลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีอายุ 36-45 ปีและมากกว่า 45 ปี ส่วนด้านอื่น ๆ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ทั้ง 3 กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2.1 เฉพาะด้านการรายงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้ การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านอายุ มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน

ภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ปรากฏว่า ผลการวิจัย ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และผลการวิจัยของ ชานี จันทสุข (2526 : 68) และประดิษฐ์ ระสิตานนท์ (2528 : 88) แต่ผลการวิจัยกลับไปสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราโมทย์ จิตรบรรจง (2522 : บทคัดย่อ) สุขล บัญไทย (2531 : 65) ประสิทธิ์ ชูประสูติ (2533 : 133)

ดังนั้น ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านอายุ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ได้รับการนิเทศ การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการสัมมนาระดับเขต ระดับภาค และระดับประเทศเป็นประจำปีละครั้ง ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ กับผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ด้วยกันเอง หรือกับคณะกรรมการผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญจาก สหราชอาณาจักรที่ประจำประเทศไทยทั้ง 4 ภาค นอกจากนี้ศึกษานิเทศก์ เขตการศึกษาต่าง ๆ ยังเป็นผู้ประสานงานให้กับผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ในเขตรับผิดชอบอีกด้วย ดังนั้น จึงมีการถ่ายทอดด้านความคิด ความรู้ และประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนผลการเปรียบเทียบรายคู่ ด้านที่ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการรายงาน พบว่า คู่ที่แตกต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีอายุ 36-45 ปี และมากกว่า 45 ปี ส่วนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เฉพาะด้านการรายงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2.1

สมมติฐานข้อที่ 2.2 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทาง

การศึกษา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปรากฏว่าผลการวิจัย ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานและผลการวิจัยของ ปราโมทย์ จิตรบรรจง (2522 : บทคัดย่อ) สมพงษ์ ศิริเขต (2523 : 41-43) ประดิษฐ์ ระลิตานนท์ (2528 : 86) วิโรจน์ สมมี (2531 : 110) ประสิทธิ์ ชูประสูติ (2533 : 128) แต่ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขล บัญไทย (2531 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ศึกษาศึกษาอำเภอที่มีคุณวุฒิแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทั้งเจ็ดด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุจากหลายประการที่ส่งผลให้ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันด้านวุฒิทางการศึกษา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า การเปิดโอกาสให้ศึกษา ดูงาน อบรมและสัมมนา ทั้งทางวิชาการ และการดำเนินงานประจำทุกปี เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการประเมินผลโครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2534 : 7) ที่ได้รายงานไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของโครงการ ฯ ประสบผลสำเร็จ และเกินเป้าหมาย บุคลากรของศูนย์ ฯ มีความพร้อมในการดำเนินงานต่อไป รัฐบาลสหราชอาณาจักรได้สนับสนุนให้ความช่วยเหลือแก่โครงการทั้งด้านบุคคล จัดสรรทุนฝึกอบรม (สำนักงานศึกษาศึกษาธิการเขต เขตการศึกษา 2, 2534 : 60) จึงทำให้ความแตกต่างของระดับการศึกษาหลังจากผ่านการอบรม มีความผสมผสาน ความคิด ความเห็น การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ จากการประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และงานศูนย์ ฯ ในด้านการให้บริการของครู และการใช้บริการของ

นักเรียน ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา (2534 : 16) พบว่า บุคลากรแทบทุกประเภทให้การสนับสนุนในระดับมาก ซึ่งจากประเด็นดังกล่าว อาจทำให้ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปรากฏว่า ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานและผลการวิจัยของ ปราโมทย์ จิตรบรรจง (2522 : บทคัดย่อ) สมมาตร แก้วลาซ (2528 : บทคัดย่อ) ประดิษฐ์ ระลีตานนท์ (2528 : 89) วิโรจน์ สมมี (2531 : 100-101) ประสิทธิ์ ชูประสูตร (2533 : 147) แต่ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญรอด ไก่แก้ว (2529 : บทคัดย่อ) สุศล บุญไทย (2529 : บทคัดย่อ) และสมพงษ์ ศิริเขต (2523 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า ครูใหญ่ที่มีประสบการณ์ต่างกัน บริหารงานในด้านการวางแผน การบังคับบัญชา การสื่อสาร และการประเมินผลไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุจากหลายประการที่ส่งผลให้ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรของศูนย์ ฯ

ดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนและต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการดำเนินงานภายใต้
 โครงการพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษ เช่น การสัมมนา การศึกษาดูงาน
 การฝึกอบรม การเผยแพร่ข่าวสาร ทำให้ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ได้รับรู้เกี่ยวกับ
 วัตถุประสงค์และการดำเนินงานของศูนย์ ฯ ในแนวเดียวกัน ซึ่ง ชุมศักดิ์
 อินทร์วิรัช (2531 : 61-62) กล่าวว่า พัฒนาผู้บริหารและผู้ร่วมงานเป็น
 การพัฒนาทีมงานเพื่อสร้างความเข้าใจ รับรู้ในนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย
 โดยการประชุมศึกษาดูงาน ดูงาน ดังงานวิจัยของ สุชล บุญไทย (2531 :
 บทคัดย่อ) ที่พบว่า ศึกษาศึกษาอำเภอที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงาน
 ตามกระบวนการบริหารทั้งเจ็ดด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 แสดงว่า ประสบการณ์ในการบริหารงานไม่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 แต่อย่างใดเลย ด้วยเหตุผลดังกล่าว มีส่วนสำคัญที่ส่งผลให้ทัศนคติของผู้บริหาร
 งานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่อการปฏิบัติงาน
 ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้
 โดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. สมมติฐานข้อที่ 3 ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้ง
 ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ที่มีอายุ วุฒิทางการศึกษา
 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานตามกระบวน
 การบริหารในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก
 การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3.1 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวน
 การบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนคติ
 ของครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ

ผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนที่แตกต่างกันในด้านอายุ มีทัศนคติต่อ
 การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษา
 อังกฤษ ภาคใต้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียน
 การสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ที่แตกต่างกันในด้านอายุ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน

ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
ปรากฏว่า ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานและผลของการวิจัยของ
ปราโมทย์ จิตรบรรจง (2522 : บทคัดย่อ) ชานี จันทสุข (2526 : 68)
สมมาตร แก้วลาย (2528 : 82-83) ชินวรณ์ บุญเกียรติ (2530 : 153)
วิโรจน์ สมมิ (2531 : 120) แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชล บุญไทย
(2531 : บทคัดย่อ) อำนวย ไชยฤทธิ (2530 : 78) และภัทราพร ศิริโกศา
(2535 : 118) ซึ่งพบว่า ชาวราชการครูที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อการจัด
กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากกาที่
ครูผู้สอนมีตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ไม่แตกต่างกัน รวมทั้งมีระดับการศึกษา
ที่ใกล้เคียง ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษา ดูงาน อบรม
ประชุม สัมมนา ทำให้มีการผสมผสานความคิด ความเห็น ดังนั้น ความ
แตกต่างด้านอายุไม่เป็นปัจจัยสำคัญต่อทัศนคติของครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ
จากผลการวิจัยของ สุนทร มุสิกรัมย์ (2535 : 222) ที่พบว่าพฤติกรรมของ
ครูในทัศนะของครู ด้านมุ่งมั่นพัฒนามีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมศักดิ์
คงเที่ยง (2533 : 22) ได้ทำการวิจัยการศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนา
บุคลากรโรงเรียนมัธยม และพบว่า กิจกรรมที่จัดทำมากที่สุด คือ การอบรม
หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจากประเด็นนี้อาจทำให้ครูผู้สอนที่แตกต่างกัน
ในด้านอายุ มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของ
ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.2 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ
บริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนคติ
ของครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา มี
ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียน
การสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยมี
ประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียน การสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา มีทัศนคติต่อ การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ทั้งในภาพรวมและ รายด้านไม่แตกต่างกัน ปรากฏว่าผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และ ผลการวิจัยของ ปราโมทย์ จิตรบรรจง (2522 : บทคัดย่อ) สมมาตร แก้วลาส (2528 : 82) ชินวรณ์ บุญเกียรติ (2530 : 153) วิโรจน์ สมมี (2531 : 101) แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำลอง ฮาห้องภาค (2524 : 49) ซึ่งพบว่า การบริหารงานทางวิชาการที่พึงประสงค์ของครูใหญ่ ในทัศนะของ ครูวุฒิปริญญาตรีกับครูวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน และผลการวิจัยของ ณรงค์ สุทธิภักดี (2531 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่าครูอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนคติ ต่อการบริหารงานโรงเรียนที่คาดหวัง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทุกด้าน

ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุจากหลายประการที่ส่งผลให้ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนและ กรมสามัญศึกษาได้สนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถ อย่างต่อเนื่อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การให้ไปศึกษาต่อ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา หรือวิธีการอื่นที่เห็นสมควร ทั้งนี้ เพื่อให้ ผู้ร่วมงานทุกคนมีความรู้ ความคิดเห็น และประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งจะ ส่งผลให้สื่อความหมายกันได้ดี สามารถร่วมมือกันปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ ของแต่ละคนให้สอดคล้องกัน ดังที่ เมธี ปิลันธนานนท์ (2529 : 106) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญ เป็นกิจกรรม ที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ สมาน รังสิโยภักดิ์ (2524 : 81) สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข (2524 : 3-4) ชุ่มศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 113) และสมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 488) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะเพิ่มประสิทธิภาพให้ บุคลากรด้านความรู้ ประสบการณ์ให้มีความทันสมัย ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญ

ต่อหน่วยงาน และความก้าวหน้าแห่งตน ซึ่งจากประเด็นนี้อาจทำให้ครูผู้สอนที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3.3 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนคติของครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ๔ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ปรากฏว่า ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน และผลการวิจัยของ ประดิษฐ์ ระสิตานนท์ (2528 : บทคัดย่อ) วิโรจน์ สมมี (2531 : 123) อำนวย ไหมยฤทธิ์ (2532 : 79) ประสิทธิ์ ชูประสูติ (2533 : 147) แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมล วรหวิง (2523 : บทคัดย่อ) สมพงษ์ ศิริเขต (2523 : บทคัดย่อ) ประเสริฐ ช่างษ์ (2524 : บทคัดย่อ) จำลอง ฮาห้องภาค (2524 : 49) ชินวัฒน์ บุญเกียรติ (2530 : 153) และ สุชล บุญไทย (2531 : บทคัดย่อ)

ดังนั้น ครูผู้สอนที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษแม้จะมีประสบการณ์ต่างกัน แต่ได้ปฏิบัติงานศูนย์ ๔ ตามแนวทางที่กรมสามัญศึกษาได้กำหนดไว้ หรือต้องปฏิบัติตามระเบียบเดียวกัน นอกจากนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในปัจจุบันได้รับการศึกษาสูงขึ้น ครูที่มีประสบการณ์

น้อยสามารถเรียนรู้สิ่งที่ครูซึ่งมีประสบการณ์มากได้ทำแล้ว ภายในระยะเวลาอันสั้น ประกอบกับกรมสามัญศึกษา (2527 : 1) มีนโยบายที่จะพัฒนาบุคลากรของศูนย์ ฯ ด้วยวิธีการอบรม ศึกษาดูงาน ประชุมสัมมนา รวมทั้งจัดทำเอกสารเผยแพร่ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานศูนย์ ฯ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภัทรภาพ ศิริโสภา (2535 : 125) ที่พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ดังนั้นครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน จึงเรียนรู้ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้บริหารในปัจจุบัน มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ดังผลการวิจัยของ อินทรา ทิรัฐสาย (2534 : 224) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทองขาว โคตรโยธา (2521 : บทคัดย่อ) พบว่า ทักษะของอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อระดับของประสิทธิภาพการบริหารตามภารกิจของผู้บริหารมีความเหมาะสมทุกด้าน รวมทั้งการที่ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น ทำให้มีความรู้ ความสามารถเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ปฏิบัติ ซึ่งจากประเด็นดังกล่าว อาจทำให้ครูผู้สอนที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีทักษะต่อการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. สมมติฐานข้อที่ 4 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอ่านวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทักษะของผู้บริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ และครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษ ณ โรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน มีทักษะต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอ่านวยการ และการงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ .01 เช่นเดียวกัน ส่วนด้านการประสานงาน และด้านการรายงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน
ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้
ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปรากฏว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับ
สมมติฐานและผลการวิจัยของ ปัญญา แก้วกัญจอร์ (2524 : 34-35) สมมาตร
แก้วลาย (2528 : 81) ประสิทธิ์ ชูประสูติ (2533 : 152) และ วิโรจน์
สมมี (2531 : 100) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับครูอาจารย์มีความคิดเห็น
ต่อการปฏิบัติงานบริหารที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการ
บริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ โดยภาพรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ น่าจะมี
สาเหตุมาจากการที่บุคคลทั้งสองกลุ่มมีตำแหน่ง หน้าที่ และบทบาทแตกต่างกัน
นอกจากนี้ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ เป็นผู้ดำเนินงานด้วยตนเอง จึงมีทัศนคติเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงานของตนที่ท่า แตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ดังเช่น
พรรณราย ทวีพระประภา (2529 : 21-22) อธิบายว่า คนเราเมื่อมี
ประสบการณ์ต่างกัน การรับรู้ย่อมแตกต่างกัน แล้วจึงจะส่งผลให้มีทัศนคติความเห็น
แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์
(2527 : 118) กล่าวว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต่างกันอาจจะมีทัศนคติต่างกัน ตรงกับ
ชงชัย สันติวงษ์ (2519 : 430) ที่สรุปว่า ผู้ที่มีบทบาทหรือตำแหน่งต่างกัน
ตีความข้อมูลหรือข่าวสารที่พบเห็นต่างกัน นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร
งานศูนย์ ฯ เป็นผู้ที่มีโอกาสเข้ารับการศึกษอบรม ประชุม สัมมนา เกี่ยวกับการ
บริหารงานมากกว่า จึงทำให้มองเห็นแนวทางในการปฏิบัติและความ
จำเป็นที่ต้องปฏิบัติให้มากขึ้นมากกว่า ซึ่งกิติมา ปริดีดิลก (2529 : 324)
กล่าวว่า การมีโอกาสแสดงบทบาทของผู้นำในการแก้ปัญหา การได้รับเกียรติ
ได้รับอำนาจในการตัดสินใจดำเนินการเป็นสิ่งจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้คนอยากทำงาน

ให้มากยิ่งขึ้น และ สุวิทย์ บุญช่วย (2525 : 49 อ้างอิงจาก Sergioivanni & Fred, 1975 : 61-62) ได้อธิบายไว้ว่า ได้มีการนำทฤษฎีของมาสโลว์มาประยุกต์ศึกษาระดับขั้นความต้องการของนักวิชาการศึกษา ดังนั้น ด้วยสาเหตุดังกล่าว น่าจะมีส่วนที่ทำให้ทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ แตกต่างกัน

สำหรับการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานของศูนย์ ฯ และครูผู้สอนเป็นรายคู่พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ และการงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนด้านการประสานงาน และการรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ด้านการวางแผน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งเมื่อพิจารณาปัญหาและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ จากแบบสอบถามปลายเปิดด้านการวางแผน มีความเห็นสอดคล้องกันหลายประการที่สำคัญ เช่น ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผน การไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความร่วมมือในการดำเนินงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ครูผู้สอนอาจจะไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการวางแผน และการปฏิบัติงานตามแผนได้เช่นผู้บริหาร ดังผลการวิจัยของ ฮาใจ อุ่นจิตร (2520 : 223-224) วิจิต จ่านงประโคน (2526 : บทคัดย่อ) ประพัฒน์ สวนกุล (2527 : บทคัดย่อ) ประดิษฐ์ ระสิตานนท์ (2528 : 70) สุศล บุญไทย (2531 : บทคัดย่อ) ชูศรี อุดมกุลศรี

(2532 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานในด้านการวางแผน อยู่ในระดับสูง ซึ่งประจักษ์ รอดประเสริฐ (2528 : 87) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนเป็นกระบวนการของการบริหาร ที่มีบทบาทอย่างสำคัญต่อกระบวนการบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ ภิญญู สาทร (2519 : 73) กล่าวว่า การวางแผนมีความสำคัญต่อการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหารธุรกิจ ซึ่งผู้บริหารทุกคนมีหน้าที่ในการวางแผนสำหรับการปฏิบัติ เพื่อให้งานในความรับผิดชอบดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด การปฏิบัติงานโดยมีแผนงาน ช่อมทำให้งานสำเร็จลงได้ง่าย

2. ด้านการจัดองค์การ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากอัตรากำลังครูที่เป็นบุคลากรของศูนย์ ฯ มีน้อย ซึ่งเมื่อพิจารณาจากแบบสอบถามปลายเปิด ด้านการจัดองค์การ มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า มีปัญหาเกี่ยวกับอัตรากำลังครูมีจำนวนจำกัด แต่ละคนมีหลายหน้าที่ ดังนั้น การจัดองค์การภายในของศูนย์ ฯ อาจไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ วิสัยปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ ซึ่งในเรื่องนี้ อุกฤษ หิรัญโต (2520 : 47) เสนอว่า หากหน่วยงานจัดองค์การไม่รับกับวัตถุประสงค์ ก็อาจกระทบกระเทือนไปถึงประสิทธิภาพของงานได้ นอกจากนี้ ภิญญู สาทร (2519 : 77-78) ได้เน้นถึงหลักการจัดองค์การว่า ผู้บริหารจะต้องกระจายอำนาจให้บุคลากรในองค์การมีความรับผิดชอบมากที่สุด การจัดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาควรมีระดับขั้นน้อย ให้บุคลากรทุกระดับเข้าร่วมประชุม เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน พร้อมทั้งระบุนความรับผิดชอบให้แน่ชัด และจากการไม่เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยตนเอง จึงมีความคิดเห็นที่แตกต่างกับครูผู้สอนที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง ซึ่ง วิโรจน์ สมมี (2531 : 108) แสดงทัศนคติว่า คนเรามักเข้าข้างตนเอง คิดว่าตนเองดีถูกต้อง แต่คนอื่นอาจมองเราอีกแง่หนึ่งได้ ดังนั้น เพื่อลดความขัดแย้งทางความคิด ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ควรให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากขึ้น มีการประชาสัมพันธ์งานที่ตนจะทำและทำไปแล้วให้

ผู้ร่วมงานได้รู้ และเข้าใจอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งยังเป็นการสร้างความร่วมมือในการทำงานอีกด้วย

3. ด้านการจัดบุคลากร พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนมีตำแหน่งและบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน และผู้บริหารงานศูนย์ ฯ เป็นผู้ปฏิบัติงานนี้ด้วยตนเอง จึงมีทัศนคติเกี่ยวกับการจัดบุคลากรที่ท่าอยู่แตกต่างจากครูผู้สอนที่ไม่ได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปัญญา แก้วกัญญา (2524 : 34-35) สมมาตร แก้วลาย (2528 : 81) และวิโรจน์ สมมี (2531 : 108) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนกับครูอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่วนรวมและด้านการจัดบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งชงชัย สันติวงษ์ (2519 : 430) สรุปว่า ผู้ที่มีบทบาทหรือตำแหน่งต่างกัน มีความข้อมูลหรือข่าวสารที่พบเห็นต่างกัน สอดคล้องกับความเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราวุธ (2527 : 117) ที่กล่าวว่า ผู้มีตำแหน่งต่างกัน อาจรับรู้เรื่องเดียวกันต่างกัน จากสาเหตุดังกล่าว อาจทำให้ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ กับครูผู้สอนมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ แตกต่างกัน

4. ด้านการดำเนินงาน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากกรณีที่ครูผู้สอนไม่ได้เป็นบุคลากรของศูนย์ ฯ ทุกคน จึงไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งการวินิจฉัยสั่งการ การให้คำแนะนำของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ชัดเจนเพียงพอ ซึ่งประเด็นดังกล่าว พิจารณาได้จากแบบสอบถามปลายเปิดด้านการอำนวยการ และ เสถียร เหลืองอร่าม (2517 : 313) ให้ทัศนคติว่า การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารเป็นการซึ่งใจไตร่ตรอง และเลือกทางดำเนินงานที่เห็นว่าดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการวินิจฉัยสั่งการที่ดีต้องมีความชัดเจน ตรงจุดของปัญหา ให้ได้รับความร่วมมือ

จากผู้ร่วมงานให้มากที่สุด รวมทั้งความชัดเจนของคำสั่ง ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ อยู่ในบทบาทของผู้สั่งการ ส่วนครูผู้สอนอยู่ในบทบาทของผู้ปฏิบัติ จากประเด็นดังกล่าวน่าจะเป็นสาเหตุให้ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนมีทัศนคติที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิโรจน์ สมมี (2531 : 108) ที่พบว่า ผู้บริหารงานโรงเรียนกับครูอาจารย์มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานบริหารที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียน โดยส่วนรวมแตกต่างกัน และด้านการอำนวยความสะดวกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากสาเหตุดังกล่าวอาจทำให้ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ กับครูผู้สอน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ แตกต่างกัน

5. ด้านการประสานงาน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากการประสานงานของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ มุ่งเน้นการประสานงานภายนอกมากกว่าการประสานงานภายในด้วยตนเอง เช่น การจัดอบรมครู การจัดประชุม สัมมนา เป็นแหล่งบริการด้านเอกสาร และวัสดุอุปกรณ์การสอน (กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป. : 13) ซึ่งความสัมพันธ์ภายในเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ พินัส หันนาคินทร์ (2524 : 41) ให้ทัศนะว่าการประสานงาน คือ ความต้องการที่จะประสานหรือผนึกความพยายามและกระทำต่าง ๆ เข้าเป็นกลุ่มก้อน เพื่อให้งานของหน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินไปโดยสอดคล้องกัน ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยความพร้อมเพรียง สู่จุดหมายปลายทางที่ได้ตั้งไว้ โดยปราศจากการขัดแย้งอันจะเกิดขึ้น ไม่ว่าโดยความไม่เข้าใจ หรือด้วยประการใด ๆ ทำให้ผู้ร่วมงานยังเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเข้าใจจุดหมายปลายทางของหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ซีรูลิ ประทุมพรัตน์ (2529 : 147) ที่ว่า การที่ผู้บริหารได้มีโอกาสชี้แจงให้ผู้ร่วมงานเข้าใจถึงสิ่งที่ตนกระทำ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ย่อมทำให้งานเป็นไปโดยราบรื่น สามารถผนึกกำลังความรู้ความสามารถ เพื่อทำงานให้เกิดประโยชน์อย่างสูงแก่โรงเรียนต่อไป นอกจากนี้ น่าจะมีสาเหตุจากบทบาทหน้าที่ต่างกัน ทำให้ทัศนคติแตกต่างกัน

6. ด้านการรายงาน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรม การผลิตสื่อ เป็นต้น ให้แก่ศึกษาธิการเขต และกรมสามัญศึกษา รวมทั้งการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ แก่กลุ่มโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านการรายงานมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศรี ทองสมจิตร (2518 : 147-149) และประดิษฐ์ ระสิตานนท์ (2528 : 83) พบว่า การบริหารงานด้านการรายงานของครูใหญ่อยู่ในระดับสูง ซึ่งบันลือ พฤษะวัน (2525 : 153) ได้ให้ทัศนะว่าการรายงานเป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการบริหาร เพราะทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถให้ความร่วมมือและช่วยเหลือกันได้ดี การทำงานใดไม่รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบย่อมเป็นปัญหาที่อาจไม่ได้รับความร่วมมือในครั้งต่อไป ดังนั้น ด้วยสาเหตุดังกล่าว น่าจะมีส่วนที่ทำให้ทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ แตกต่างกัน

7. ด้านการงบประมาณ พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานศูนย์ ฯ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุจากการบริหารงานด้านการเงิน เป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยมีระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน มีแนวทางแน่นอน และสะดวกแก่การปฏิบัติ ดังเช่น สุรพันธ์ ยันต์ทอง (2525 : 167-168) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารงานโรงเรียนจำเป็นต้องใช้เงิน เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ งานการเงินของโรงเรียนจัดว่าเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโรงเรียนโดยทั่วไปมีความเห็นว่างานวิชาการแม้จะมีความสำคัญอย่างมากก็ตาม เมื่อผิดพลาดก็ไม่ถึงกับแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย แต่งานการเงินหากผิดพลาดไปก็จะถูกสอบสวนทางวินัย และมักจะได้รับ การลงโทษ ดังนั้น ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญด้านการงบประมาณสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขาใจ อุ่นจิตร (2521 : 224) พบว่า ผู้บริหารในระดับสูง บริหารงานทั้งเจ็ดด้านอยู่ในระดับสูง และ ประดิษฐ์ ระสิตานนท์

(2528 : 84) พบว่า การบริหารงานด้านการงบประมาณของครูใหญ่อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2523 : 54) กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษามีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการงบประมาณ ที่ต้องปฏิบัติสองขั้นตอน คือ การจัดทำงบประมาณ ซึ่งเป็นการวางแผนล่วงหน้าในการขอเงิน เพื่อจัดซื้อ จัดจ้างหรือจ่าย และการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติงบประมาณ ซึ่งเป็นการใช้เงินภายในวงเงิน และรายละเอียดที่ได้รับอนุมัติจากรัฐสภา ดังนั้น ด้วยสาเหตุดังกล่าว น่าจะมีส่วนที่ก่อให้เกิดภาระของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ต่อการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์ ฯ แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ให้อยู่ในระดับมากหรือระดับมากที่สุด การปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ ควรปรับปรุง ดังต่อไปนี้

1.1 การวางแผน ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ควรให้บุคลากรของหมวดวิชาภาษาต่างประเทศทุกคนเป็นบุคลากรของศูนย์ด้วย และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของศูนย์ ฯ ร่วมคิดหาทางเลือกในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.2 การจัดองค์การ สายการบังคับบัญชาของศูนย์ ฯ ควรแสดงให้เห็นชัดเจน เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ตามลำดับชั้น จากการศึกษา พบว่าการจัดองค์การของศูนย์ ฯ ขาดความชัดเจน อิงหมวดวิชาภาษาต่างประเทศ จึงถูกมองว่า เป็นงานฝาก ทำให้ขาดความร่วมมือจากบุคลากรอื่น ๆ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เป็นศูนย์ ฯ ของกรมสามัญศึกษา ดังนั้นคำสั่งต่าง ๆ จึงควรทำในนามกรมสามัญศึกษา เช่น การแจ้งให้ครูเข้ารับการอบรม

การแต่งตั้งบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ของศูนย์ ฯ เป็นต้น

1.3 การจัดบุคลากร ควรจัดตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งแต่งตั้งบุคลากรของหมวดวิชาภาษาต่างประเทศเป็นบุคลากรของศูนย์ ฯ กำหนดตำแหน่งและภาระหน้าที่อย่างชัดเจน โดยจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบ และบรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์ ฯ

1.4 การอำนวยความสะดวก ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ควรให้คำแนะนำช่วยเหลือ และติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรของศูนย์ ฯ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งจะเป็นการแบ่งเบาภาระของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ

1.5 การประสานงาน ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ควรเผยแพร่รายงานของศูนย์ ฯ ทุกรูปแบบ เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับศูนย์ ฯ และส่งเสริมให้ชุมชนใช้บริการของศูนย์ ฯ

1.6 การรายงาน ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ควรแจ้งผลการปฏิบัติงานให้กลุ่มโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ วิธีการรายงานผลการปฏิบัติของบุคลากรของศูนย์ ฯ ควรเป็นแบบง่าย ๆ ไม่สร้างความยุ่งยากแก่ผู้รายงาน และควรพิมพ์ข่าวสารเผยแพร่กิจกรรมต่าง ๆ ของศูนย์ ฯ อย่างสม่ำเสมอ

1.7 การงบประมาณ กรมสามัญศึกษาควรพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณให้เพียงพอแก่ศูนย์ ฯ โดยตรง โดยพิจารณาจากโครงการ หรืองานของแต่ละศูนย์ ฯ ที่เสนอ และควรลดขั้นตอน ระเบียบวิธีเบิกจ่าย เป็นต้น เพื่อจะได้เกิดความสะดวกในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์ ฯ นอกจากนี้ ควรจัดอบรมบุคลากรของศูนย์ ฯ ด้านการเงินและบัญชี เพื่อจะได้เรียนรู้แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินและบัญชี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษากระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคอื่น ๆ แล้วนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจลึกซึ้งยิ่งขึ้น และนำผลมาปรับปรุงกระบวนการบริหาร

งานของศูนย์พัฒนาการะเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ให้สูงขึ้น

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการะเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ กับความพึงพอใจในการทำงานของครูผู้สอน

2.3 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการะเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.4 ควรศึกษาเพื่อสำรวจความคิดเห็นจากนักเรียนและผู้ปกครอง โดยเฉพาะโรงเรียนที่ตั้งศูนย์พัฒนาการะเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ในเขตการศึกษา 2 ว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารของศูนย์ ฯ เป็นอย่างไรบ้าง

2.5 ควรศึกษากระบวนการบริหารของศูนย์พัฒนาการะเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ตามวัตถุประสงค์

2.6 ควรศึกษากระบวนการบริหารของศูนย์พัฒนาการะเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ตามทัศนะของนักการศึกษาอื่น ๆ