

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องการศึกษากระบวนการบริหารงานของ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ราชการ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ของการวิจัย ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร งานศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษภาคใต้ ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และ ครูผู้สอน

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทัศนะของผู้บริหาร งานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตาม

กระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

ตอนที่ 3 ผลการประมวลความคิดเห็นและแนวทางการปรับปรุง การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร ตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน จะนำเสนอโดยจัดลำดับความถี่และเรียงลำดับความสำคัญจาก แบบสอบถามปลายเปิด

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผล

เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลผลการศึกษากระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ใช้เกณฑ์ประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ วัน เดชพิชัย (2532 : 11) ดังนี้ คือ

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	4.51 - 5.00	หมายความว่า	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	3.51 - 4.50	หมายความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 - 3.50	หมายความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่	1.51 - 2.50	หมายความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายความว่า	น้อยที่สุด

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความสะดวกในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล อีกทั้งเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงขอกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

N	แทน ขนาดหรือจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน ค่าการแจกแจงแบบที
F	แทน ค่าการแจกแจงแบบเอฟ
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ปฏิเสธสมมติฐานศูนย์ (Null Hypothesis)

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารงานศูนย์ ฯ จำนวน 53 คน ครูผู้สอนจำนวน 157 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 210 คน ได้แสดงรายละเอียดโดยจำแนกตามตัวแปรด้านสถานภาพที่ศึกษา ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

ตัวแปร	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ						
35 ปีหรือน้อยกว่า	1	1.89	47	29.94	48	22.90
36-45 ปี	36	67.92	90	57.32	126	60.00
มากกว่า 45 ปี	16	30.19	20	12.74	36	17.10
รวม	53	100.00	157	100.00	210	100.00
วุฒิทางการศึกษา						
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	32	60.38	146	92.99	178	84.80
สูงกว่าปริญญาตรี	21	39.62	11	7.01	32	15.20
รวม	53	100.00	157	100.00	210	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน						
12 ปีหรือน้อยกว่า	2	3.77	42	26.75	44	21.00
มากกว่า 12 ปี	51	96.23	115	73.25	166	79.00
รวม	53	100.00	157	100.00	210	100.00

จากตาราง 5 แสดงถึงรายละเอียดในด้านต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 36-45 ปี ได้แก่

1.1 ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ มีอายุ 35 ปีหรือน้อยกว่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.89 อายุ 36-45 ปี มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 67.92 อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 30.19

1.2 ครูผู้สอน มีอายุ 35 ปีหรือน้อยกว่า จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.94 อายุ 36-45 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 57.32 อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.74

2. วุฒិทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนมากได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ได้แก่

2.1 ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 60.38 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 39.62

2.2 ครูผู้สอน ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 92.99 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.01

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์ในการปฏิบัติมากกว่า 12 ปี ได้แก่

3.1 ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 12 ปีหรือน้อยกว่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.77 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 96.23

3.2 ครูผู้สอน มีประสบการณ์การสอน 12 ปีหรือน้อยกว่า จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 73.25

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย ได้แก่

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 รายละเอียดดังแสดงไว้ในตาราง 6

ตาราง 6 ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

กระบวนการบริหาร	ผู้บริหาร (N = 53)			ครูผู้สอน (N = 157)			รวม (N = 210)		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การวางแผน	3.80	0.55	มาก	3.44	0.71	ปานกลาง	3.53	0.69	มาก
การจัดองค์การ	3.50	0.77	ปานกลาง	3.16	0.78	ปานกลาง	3.25	0.77	ปานกลาง
การจัดบุคลากร	3.86	0.65	มาก	3.32	0.81	ปานกลาง	3.46	0.81	ปานกลาง
การอำนาจการ	3.75	0.63	มาก	3.22	0.75	ปานกลาง	3.35	0.75	ปานกลาง
การประสานงาน	3.53	0.72	มาก	3.26	0.78	ปานกลาง	3.32	0.77	ปานกลาง
การรายงาน	3.43	0.63	ปานกลาง	3.18	0.75	ปานกลาง	3.24	0.72	ปานกลาง
การงบประมาณ	3.22	0.72	ปานกลาง	2.87	0.77	ปานกลาง	2.96	0.77	ปานกลาง
รวม	3.62	0.54	มาก	3.21	0.67	ปานกลาง	3.31	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการประสานงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนทัศนะของครูผู้สอน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน พบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพต่าง ๆ หรือเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ดังต่อไปนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ดังตารางวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของ
ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของ
ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านอายุ

กระบวนการบริหารงาน ศูนย์ ฯ	35 ปี หรือ น้อยกว่า (N = 1)		36-45 ปี (N = 36)		มากกว่า 45 ปี (N = 16)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	การวางแผน	3.43	0.00	3.72	0.62	3.99		
การจัดองค์การ	2.40	0.00	3.37	0.74	3.85	0.70	3.51	0.04
การจัดบุคลากร	4.00	0.00	3.78	0.64	4.05	0.66	1.02	0.37
การอำนวยการ	3.50	0.00	3.65	0.58	3.98	0.70	1.70	0.19
การประสานงาน	2.83	0.00	3.42	0.77	3.82	0.48	2.23	0.12
การรายงาน	4.00	0.00	3.28	0.64	3.75	0.48	3.94	0.03*
การงบประมาณ	4.17	0.00	3.12	0.75	3.40	0.61	1.72	0.19
โดยภาพรวมทั้งหมด	3.49	0.00	3.51	0.55	3.88	0.47	2.64	0.08

* $p < .05$

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านอายุ พบว่า การปฏิบัติงานด้านการรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffe) ได้ผลดังตาราง 8

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร ด้านการรายงาน ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านอายุ

อายุ	\bar{X}	35 ปีหรือน้อยกว่า	36 - 45 ปี	มากกว่า 45 ปี
		4.00	3.28	3.75
35 ปีหรือน้อยกว่า	4.00	-	0.72	0.25
36 - 45 ปี	3.28		-	0.47*
มากกว่า 45 ปี	3.75			-

* $p < .05$

จากตาราง 8 เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีอายุมากกว่า 45 ปี มีทัศนคติสูงกว่ากลุ่มผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีอายุ 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ส่วนคู่อื่น ๆ ค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนคติของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่มีความแตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษาดังตารางวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของ
ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของ
ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา

กระบวนการบริหารงาน ศูนย์ ฯ	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (N = 32)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 21)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การวางแผน	3.78	0.51	3.82	0.62	0.22
การจัดองค์การ	3.49	0.72	3.51	0.85	0.12
การจัดบุคลากร	3.88	0.63	3.85	0.69	0.14
การอำนวยความสะดวก	3.69	0.58	3.83	0.70	0.80
การประสานงาน	3.46	0.75	3.63	0.67	0.85
การรายงาน	3.44	0.60	3.42	0.69	0.14
การงบประมาณ	3.19	0.74	3.27	0.71	0.38
โดยภาพรวมทั้งหมด	3.60	0.51	3.66	0.60	0.39

จากตาราง 9 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

2.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน

ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 12 ปีหรือน้อยกว่า และมีประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี ดังตารางวิเคราะห์ข้อมูล แสดงไว้ในตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของ
ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของ
ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหารงาน ศูนย์ ฯ	12 ปีหรือน้อยกว่า (N = 32)		มากกว่า 12 ปี (N = 21)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การวางแผน	3.71	0.40	3.80	0.56	0.62
การจัดองค์การ	2.60	0.28	3.53	0.76	1.25
การจัดบุคลากร	3.58	0.59	3.88	0.65	0.49
การอำนาจการ	3.31	0.27	3.77	0.64	0.37
การประสานงาน	3.75	1.30	3.52	0.71	0.44
การรายงาน	3.60	0.57	3.43	0.64	0.59
การงบประมาณ	3.17	1.41	3.23	0.71	1.24
โดยภาพรวมทั้งหมด	3.41	0.12	3.63	0.55	0.84

จากตาราง 10 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอนที่มีความแตกต่างกันในด้านสถานภาพต่าง ๆ หรือเพื่อทดสอบ

สมมติฐานข้อที่ 3 ดังต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุ ดังตารางวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่แตกต่างกันในด้านอายุ

กระบวนการบริหารงาน ศูนย์ ๓	35 ปี หรือ น้อยกว่า (N = 47)		36-45 ปี (N = 90)		มากกว่า 45 ปี (N = 20)		F	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	การวางแผน	3.44	0.70	3.40	0.72	3.57		
การจัดองค์การ	3.22	0.71	3.14	0.80	3.13	0.72	0.20	0.82
การจัดบุคลากร	3.45	0.79	3.32	0.86	3.25	0.66	0.11	0.90
การอำนาจการ	3.26	0.71	3.21	0.81	3.21	0.56	0.07	0.93
การประสานงาน	3.29	0.76	3.21	0.82	3.37	0.68	0.40	0.67
การรายงาน	3.26	0.66	3.12	0.83	3.27	0.53	0.67	0.51
การงบประมาณ	2.97	0.76	2.80	0.83	2.96	0.46	0.92	0.40
โดยภาพรวมทั้งหมด	3.26	0.63	3.18	0.73	3.22	0.48	0.23	0.79

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของ

ครูผู้สอน ที่แตกต่างกันในด้านอายุ ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีอายุ 35 ปีหรือน้อยกว่า อายุ 36-45 ปี และอายุมากกว่า 45 ปี พบว่าทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

3.2 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา ดังตารางวิเคราะห์ ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของ ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของ ครูผู้สอน ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา

กระบวนการบริหารงาน ศูนย์ ๓	ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า (N = 146)		สูงกว่าปริญญาตรี (N = 11)		t.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การวางแผน	3.44	0.71	3.43	0.71	0.03
การจัดองค์การ	3.18	0.76	2.96	0.79	0.90
การจัดบุคลากร	3.30	0.81	3.65	0.81	1.41
การอำนวยความสะดวก	3.22	0.74	3.30	0.87	0.33
การประสานงาน	3.26	0.78	3.21	0.80	0.19
การรายงาน	3.18	0.74	3.22	0.87	0.18
การงบประมาณ	2.85	0.76	3.18	0.88	1.39
โดยภาพรวมทั้งหมด	3.20	0.67	3.29	0.75	0.44

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิทางการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และระดับสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

3.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตารางวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กระบวนการบริหารงาน ศูนย์ ๔	12 ปีหรือน้อยกว่า (N = 42)		มากกว่า 12 ปี (N = 115)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การวางแผน	3.49	0.72	3.41	0.70	0.62
การจัดองค์การ	3.29	0.74	3.12	0.76	1.25
การจัดบุคลากร	3.37	0.86	3.30	0.80	0.49
การอำนวยการ	3.26	0.76	3.21	0.75	0.37
การประสานงาน	3.30	0.76	3.24	0.79	0.44
การรายงาน	3.24	0.66	3.16	0.77	0.59
การงบประมาณ	3.00	0.74	2.83	0.78	1.24
โดยภาพรวมทั้งหมด	3.28	0.64	3.18	0.68	0.84

จากตาราง 13 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 12 ปี และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 12 ปี พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

4. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน หรือเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ดังตารางวิเคราะห์ข้อมูลแสดงไว้ในตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

กระบวนการบริหารงาน ศูนย์ ฯ	ผู้บริหาร (N = 53)		ครูผู้สอน (N = 157)		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
การวางแผน	3.80	0.55	3.44	0.71	3.37**
การจัดองค์การ	3.50	0.77	3.16	0.76	2.77**
การจัดบุคลากร	3.86	0.65	3.32	0.81	4.42**
การอำนาจการ	3.75	0.63	3.22	0.75	4.56**
การประสานงาน	3.53	0.72	3.26	0.78	2.20*
การรายงาน	3.43	0.63	3.18	0.75	2.23*
การงบประมาณ	3.22	0.72	2.87	0.77	2.91**
โดยภาพรวมทั้งหมด	3.62	0.54	3.21	0.67	4.01**

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตาราง 14 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ มีทัศนะสูงกว่าครูผู้สอน ในด้านการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนด้านการประสานงานและด้านการรายงาน ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ มีทัศนะสูงกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

5. การประมวลความคิดเห็นและแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร ตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน เกี่ยวกับความคิดเห็นและแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานศูนย์ ฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลในแต่ละด้านมาวิเคราะห์เนื้อหา แจกแจงความถี่ แล้วเสนอผลโดยการจัดอันดับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ เป็นรายด้าน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน ดังต่อไปนี้

5.1 ด้านการวางแผน

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานศูนย์ ฯ ไว้ดังตาราง 15

ตาราง 15 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการวางแผน ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
1	ขาดการวางแผนร่วมกัน เนื่องจากผู้บริหารงานศูนย์ ฯ บางคน ต้องปฏิบัติการสอนด้วย	18	ควรมีการประชุม ปรึกษาหารือ วางแผนอย่างเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง พร้อมทั้งกำหนดคาบสอน/ สัปดาห์ของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ ไว้อย่างชัดเจน	15
2	ขาดความร่วมมือในการทำงาน	12	ควรสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ก่อนการวางแผน	8
3	คณะกรรมการของศูนย์ ฯ ไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ของศูนย์ ฯ จึงให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานของศูนย์ ฯ น้อย	9	ควรมีการให้ความรู้และแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	5
4	การดำเนินงานของศูนย์ ฯ ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากภาระงานรวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเข้าแทรก	7	ควรมีการติดตามอย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ เพื่อจะได้ให้ความช่วยเหลือและแก้ไขอุปสรรคต่าง ๆ ควรมีการประสานแผนกับทางโรงเรียน เพื่อจะได้เป็นแผนปฏิบัติการร่วมกัน	5

จากตาราง 15 พบว่า ด้านการวางแผน สิ่งที่ต้องปรับปรุงได้แก่
 ควรมีการวางแผนร่วมกัน ควรสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องก่อนการวางแผน และ
 ควรมีการให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ

5.2 ด้านการจัดองค์การ

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
 และแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานศูนย์ ฯ ไว้ดังตาราง 16

ตาราง 16 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน
 ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน
 ภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการจัดองค์การ ตามที่เสนอของ
 ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
1	ภาระงานของครูผู้สอน มีมาก ทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ ได้ อย่างเต็มที่	31	กำหนดภาระหน้าที่อย่าง ชัดเจนและลดคาบสอนของ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานของ ศูนย์ ฯ	27
2	ขาดความรู้ด้านการจัด การทำให้การปฏิบัติงาน ไม่คล่องตัวเท่าที่ควร	15	ควรจัดการเป็นระบบเปิด ให้ครูทุกคนมีส่วนรับผิดชอบ ร่วมกันตามความถนัด ส่งเสริมด้านความรู้แก่ บุคลากรของศูนย์ ฯ อย่าง สม่ำเสมอ	14
			จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ของศูนย์ ฯ	9
				5

ตาราง 16 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
3	ขาดความรู้ความเข้าใจถึงภาระหน้าที่ รวมทั้งการจัดระบบโครงสร้างของศูนย์ ฯ	7	ส่งเสริมให้ศึกษาหาความรู้ในทุกด้าน เช่น อบรมสัมมนา นิเทศภายใน เป็นต้น	5

จากตาราง 16 พบว่า ด้านการจัดองค์การ สิ่งที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ ควรมีการกำหนดและลดคาบสอนของผู้ปฏิบัติงานศูนย์อย่างชัดเจน ควรให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และควรส่งเสริมด้านความรู้อย่างสม่ำเสมอ

5.3 ด้านการจัดบุคลากร

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานศูนย์ ฯ ไว้ดังตาราง 17

ตาราง 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการจัดบุคลากร ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
1	บุคลากรของศูนย์ ฯ มีน้อย ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	29	แต่งตั้งบุคลากรเพิ่ม เช่น บุคลากรของหมวดวิชา ภาษาต่างประเทศทุกคน เป็นบุคลากรของศูนย์ ฯ สร้างแรงจูงใจและขอความร่วมมือจากผู้สนใจ	21
2	ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	27	สนับสนุน ให้กำลังใจ เปิดโอกาสให้สร้างงาน พร้อมทั้งให้การเสริมแรง	18
3	ขาดความยุติธรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างทั่วถึง	18	ส่งเสริมให้ได้รับความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง โดยยึดหลักคุณธรรมและความยุติธรรม	14
4	ขาดการเสริมแรงในการปฏิบัติงานจากทุกฝ่าย	9	ให้การยกย่อง ชมเชยทั้ง ต่อหน้าและลับหลัง แจ้งผลการปฏิบัติให้ทุกคนทราบ	7
5	ขาดการพบปะสังสรรค์ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับบุคลากรของศูนย์ ฯ อื่น ๆ	6	ควรจะให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ตามควรแก่โอกาส	3

จากตาราง 17 พบว่า ด้านการจัดบุคลากร สิ่งที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ ควรให้บุคลากรของหมวดวิชาภาษาต่างประเทศเป็นบุคลากรของศูนย์ ฯ ทุกคน ควรมีการเสริมแรงอย่างสม่ำเสมอ และควรส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5.4 ด้านการอำนวยการ

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานศูนย์ ฯ ไว้ดังตาราง 18

ตาราง 18 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการอำนวยการ ตามทัศนะของผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
1	ขาดการตรวจสอบติดตาม การปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ	15	ควรมีแบบฟอร์มบันทึก ผลงานของบุคลากรที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานของ ศูนย์ ฯ เสนอผู้บริหาร เกอมลละ 2 ครั้ง	10
2	ขาดข้อมูลในการปฏิบัติงาน บางเรื่อง	8	ควรรหาข้อมูลให้มากขึ้น	6
3	ครูในหมวดฯ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ของศูนย์ ฯ ทุกคน	5	ควรรจะแต่งตั้งครูในหมวดฯ เป็นบุคลากรของศูนย์ ฯ ทุกคน เพื่อจะได้ร่วมกันคิด ร่วมกันปฏิบัติงานของด้วยดี	4
4	ขาดการชี้แจงการดำเนินงานอย่างชัดเจน	4	ควรรจะให้คำชี้แจงอย่าง ชัดเจน	4

ตาราง 18 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
			ควรจะให้ค่าปรึกษาหารือ ทั้งก่อนและระหว่างการ ปฏิบัติ เพื่อผลสำเร็จของ งาน	

จากตาราง 18 พบว่า ด้านการอำนวยความสะดวก สิ่งที่ต้องปรับปรุง ได้แก่
ควรมีแบบฟอร์มบันทึกผลการปฏิบัติงาน ควรจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอ
และควรให้ค่าปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ

5.5 ด้านการประสานงาน

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
และแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานศูนย์ ฯ ไว้ดังตาราง 19

ตาราง 19 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการประสานงาน ตามที่คณะของ
ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
1	ขาดบุคลากรในการ ดำเนินงานด้านการจัดทำ เอกสาร เพื่อการประชาสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยน	21	ควรลดภาระงานพิเศษ อื่น ๆ ให้แก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ ฯ	19

ตาราง 19 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
2	ความรู้ ขาดงบประมาณสนับสนุน งานด้านนี้อย่างเพียงพอ	18	ควรจะทำโครงการ เฉพาะ เพื่อการประชาสัมพันธ์งานของศูนย์ ฯ	13
			ควรจะให้กลุ่มโรงเรียน หรือศึกษานิเทศก์ เขต เขต การศึกษาต่าง ๆ เป็นผู้ ประสานงาน หรือประชาสัมพันธ์งานของศูนย์ ฯ	12
			ควรขอความสนับสนุน ด้านงบประมาณจากกลุ่ม โรงเรียน	9
3	ขาดการกระจายงานที่ เหมาะสม ทำให้ภาระงาน ตกหนักที่คนเพียงกลุ่มเดียว ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานทุกด้าน โดยเฉพาะ การประสานงาน ทำให้ ไม่มีเวลาที่จะจัดทำตาม แผน	11	ควรกระจายงานให้ ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน เพื่อจะได้เกิด ความรู้สึกร่วมในการปฏิบัติงาน	10

จากตาราง 19 ด้านการประสานงาน พบว่า สิ่งที่ควรปรับปรุง ได้แก่
ควรลดภาระงานพิเศษต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานศูนย์ ควรประชาสัมพันธ์งานของศูนย์ ฯ

อย่างสม่ำเสมอ และควรแจ้งข่าวสารต่างๆ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วย
ประชาสัมพันธ์งานของศูนย์ด้วย

5.6 ด้านการรายงาน

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
และแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานศูนย์ ฯ ไว้ดังตาราง 20

ตาราง 20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการรายงาน ตามที่เสนอของ
ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
1	ขาดการรายงานผลการ ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	11	ควรจะให้รายงานผลการ ปฏิบัติงานอย่างย่อ ๆ ตาม แบบฟอร์มที่ทำไว้ เทอมละ 2 ครั้ง	7
2	ขาดการแจ้งผลการปฏิบัติ งานให้แก่กลุ่มโรงเรียน อย่างสม่ำเสมอ	8	ควรแจ้งผลการปฏิบัติ งานแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่าง สม่ำเสมอ รวดเร็ว ทันต่อ เหตุการณ์	6
3	การรายงานเป็นลาย ลักษณ์อักษรยุ่งยาก	7	ควรกำหนดแบบรายงาน ผลอย่างย่อ ๆ ให้สอดคล้อง กับงานที่ปฏิบัติและสะดวก แก่ผู้รายงาน	4

จากตาราง 20 ด้านการรายงาน พบว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุง ได้แก่
ควรมีแบบฟอร์มการรายงานการปฏิบัติงานอย่างย่อ ๆ การรายงานเทอมละ
2 ครั้ง และควรมีแจ้งผลการปฏิบัติงานแก่ผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

5.7 ด้านการงบประมาณ

ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอนมีความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ
และแนวทางการปรับปรุงการบริหารงานศูนย์ ฯ ไว้ดังตาราง 21

ตาราง 21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ตามกระบวนการบริหารงานของศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน
ภาษาอังกฤษ ภาคใต้ ด้านการงบประมาณ ตามทัศนะของ
ผู้บริหารงานศูนย์ ฯ และครูผู้สอน

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
1	ขาดงบประมาณในการ ดำเนินงานของศูนย์ ฯ ซึ่งก่อให้เกิดอุปสรรค ต่าง ๆ ติดตามมา	18	ควรที่จะเพิ่มเงินงบประมาณ และเงินบริจาค SEAREP ให้มากขึ้นตามกิจกรรม ควรจะให้ศูนย์ ฯ ต่าง ๆ ทำโครงการเสนอต่อ กรมสามัญศึกษาโดยตรง เพื่อขออนุมัติงบประมาณ	15
2	ขาดความสะดวกในการ เบิกจ่ายเงินบริจาค จากสามัญศึกษาจังหวัด (สศจ.) ก่อให้เกิด ความยุ่งยากในการ เบิกจ่ายเงิน	14	ควรจะให้ความรู้แก่ บุคลากรของศูนย์ ฯ เกี่ยว กับการเบิกจ่ายเงินของ ทางราชการ ควรจะอำนวยความสะดวก เพื่อลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก	8
				7

ตาราง 21 (ต่อ)

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่	แนวทางปรับปรุง	ความถี่
3	ขาดการวางแผนการจ่าย เงินงบประมาณประจำปี ของศูนย์ ฯ	11	ควรจะปรึกษาวางแผนการ ใช้งบประมาณร่วมกัน ให้ เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	9
4	ขาดการรายงานการใช้จ่าย เงินตามงบประมาณ และเงินบริจาค อย่าง สม่ำเสมอ	7	ควรจะรายงานการใช้จ่าย เงินงบประมาณและเงิน บริจาค	3

จากตาราง 21 ด้านการงบประมาณ พบว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุง ได้แก่
ควรเพิ่มเงินงบประมาณและเงินบริจาค ควรเสนอโครงการต่อกรมสามัญศึกษา
โดยตรง เพื่อขออนุมัติงบประมาณ และควรให้ความรู้ด้านการเบิกจ่ายเงิน
ของทางราชการแก่ผู้ปฏิบัติงานศูนย์ ฯ