



(1)

การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

**The Implementation of Strengthen English Language Policy: A Case Study of
Prince of Songkla University, Hat Yai Campus**

ปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์
Piyaporn Singmahasak

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Public Administration**

Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เลขที่	PE1128	พ ๖4	2559
Bib Key	418030		
/ 11 JUL 2017 /			

ชื่อวิทยานิพนธ์ การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้เขียน นางสาวปิยะพร สິงห์มหาศักดิ์

สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจันทน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

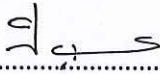
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

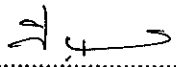
ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ 
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จuthามณี ตระกุลมุดตา)
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ 
(นางสาวปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์)
นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ 

(นางสาวปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
ผู้เขียน	นางสาวปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ไปปฏิบัติ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression) ผสานกับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ตัวแทนคณะด้านวิทยาศาสตร์ ตัวแทนคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และตัวแทนคณะด้านสังคมศาสตร์ และตัวแทนผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ด้านละ 2 คน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 42.90 ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 46.30 ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 59.50 และด้านการขับเคลื่อนแผน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 52.80

Thesis Title The Implementation of Strengthen English Language Policy: A
Author Miss Piyaporn Singmahasak
Major Program Public Administration
Academic Year 2015

ABSTRACT

This study is intended to investigate the relationship between related factors and implementation of the Strengthening English Language Policy of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus. It employed the quantitative research method using the questionnaire in collecting data from a sample group of 400 academic and academic support staff of the university. The sample included academic and academic support staff from the faculties in science, health sciences and social sciences and two university administrators from each of the three groups. Data were analyzed for mean, standard deviation, frequency, percentage, and hierarchical multiple regression analysis. Moreover, the in-depth interviews were conducted for qualitative data of the study.

Results show that, as a whole, all the related environmental factors were associated with the implementation of the Strengthening English Language Policy of Prince of Songkla University, Hat Yai Campus at statistically significant level of .01. All the related environmental factors can be determined at 67.80 percent of variance. By factors, it was found that the curriculum and instruction were associated with the implementation of the policy at a statistically significant .01 level with 42.90 percent of variance. English promoting activities were associated with the implementation of the policy at a statistically significant .01 level with 46.30 percent of variance. The language environments were associated with implementation of the policy at a statistically significant .01 level with 59.50 percent of variance. Finally, the enhancement of the policy was associated with the implementation of the policy at a statistically significant .01 level with 52.80 percent of variance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสำเร็จอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์พรชัย ถิฉัตรธรรม โรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์ กรรมการที่ปรึกษาทั้งสามท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษาให้ความรู้พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เป็นอย่างดี ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณบดีทุกคณะของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย รวมถึงบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารตัวแทนคณะด้านวิทยาศาสตร์ ตัวแทนคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ และตัวแทนคณะด้านสังคมศาสตร์ และตัวแทนผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมรุ่น MPA 20 ทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ทุกเล่มที่ได้อ้างอิง จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

คุณงามความดีหรือคุณประโยชน์ที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดามารดา ครูบาอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และอบรมสั่งสอนให้แก่ผู้วิจัยตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบัน ส่วนข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และขออภัยในความผิดพลาดทั้งปวง

ปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
รายการตาราง	(10)
รายการภาพประกอบ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
สมมติฐาน	4
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	9
นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ	24
ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
กรอบแนวคิดในการวิจัย	45
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
การวิจัยเชิงปริมาณ	46
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	46
แบบแผนการวิจัย	49
เครื่องมือในการวิจัย	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้	54

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
การวิจัยเชิงคุณภาพ	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	55
เครื่องมือในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิจัย	57
ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนา ความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	62
ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไป ปฏิบัติ	78
ผลการศึกษาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับขั้นการนำนโยบายพัฒนา ความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	85
ผลการศึกษาการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้การสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อหาข้อมูล เกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	100
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	155
สรุปผลการวิจัย	157
อภิปรายผล	161
ข้อเสนอแนะ	170
บรรณานุกรม	172
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	178
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	200
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความแม่นยำของ แบบสอบถาม	205
ประวัติผู้เขียน	209

รายการตาราง

ตาราง	หน้า	
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคณะ.....	48
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสาย วิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน.....	58
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับ การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	62
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย	63
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากร ของนโยบาย	64
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการ ติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม	65
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านลักษณะ หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ.....	68
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไข ทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง.....	73
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติ.....	75

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ 78
4.10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน..... 79
4.11	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ..... 80
4.12	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา..... 82
4.13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติด้านการขับเคลื่อนแผน 83
4.14	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม 85
4.15	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 88
4.16	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ 91
4.17	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา 94
4.18	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน 97
4.19	สรุปประเด็นด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย..... 147

รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.20	สรุปประเด็นด้านทรัพยากรของนโยบาย.....	148
4.21	สรุปประเด็นด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม.....	149
4.22	สรุปประเด็นด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ.....	150
4.23	สรุปประเด็นด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง.....	151
4.24	สรุปประเด็นด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ.....	152
4.25	สรุปประเด็นด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน.....	153
4.26	สรุปประเด็นด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ.....	153
4.27	สรุปประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา.....	154
4.28	สรุปประเด็นด้านการขับเคลื่อนแผน.....	154

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น: กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ.....	16
2.2 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวเรช จันทรศร : ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model).....	18
2.3 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวเรช จันทรศร : ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model)	19
2.4 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวเรช จันทรศร : ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development model).....	20
2.5 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวเรช จันทรศร : ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model).....	21
2.6 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวเรช จันทรศร : ตัวแบบทางการเมือง (Political Model).....	23
2.7 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวเรช จันทรศร : ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrated Model).....	24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 21 สังคมไทยคงปฏิเสธไม่ได้ว่า “ภาษาอังกฤษ” เป็นภาษาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกประเทศ ภาษาอังกฤษเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ทำให้คนไทยสามารถไขว่คว้าโอกาสต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้นไม่ว่าโอกาสในการทำงาน การศึกษาต่อระดับสูงในมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก หรือการทำธุรกิจส่วนตัว โดยเฉพาะใน พ.ศ. 2558 จะมีการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน (AEC) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ ภูมิภาคอาเซียนจะกลายเป็นกลุ่มความร่วมมือขนาดใหญ่ ภายใต้หลักการการรวมตัวเป็นประชาคม “สามเสาหลัก” ประกอบด้วย (1) ประชาคมการเมืองและความมั่นคง (2) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (3) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรม (กรมอาเซียน กระทรวงการต่างประเทศ, 2555) ถึงแม้ว่าในการรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียนจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างสันติภาพในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ นำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และเมื่อการค้าระหว่างประเทศในโลกมีแนวโน้มเกิดการก้าวร้าวมากขึ้น ทำให้อาเซียนได้หันมามุ่งเน้นกระชับและขยายความร่วมมือด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างกันมากขึ้น เพื่อให้สามารถแข่งขันกับประเทศอื่นๆ นอกภูมิภาค แต่ในความร่วมมือระหว่างกันนั้น เราปฏิเสธไม่ได้ว่าประเทศสมาชิกด้วยตนเองก็ต้องมีการแข่งขันระหว่างกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกันไปในทิศทางที่ดีมากยิ่งขึ้น การเตรียมความพร้อมทางด้านทรัพยากรบุคคลทางด้านทักษะภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะเมื่อประชาคมอาเซียนได้กำหนดไว้ในกฎบัตรอาเซียนข้อ 34 บัญญัติว่า “The working language of ASEAN shall be English” หรือ ภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน คือ “ภาษาอังกฤษ” ทุกประเทศต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพในการประกอบอาชีพอย่างเป็นมืออาชีพ โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาในการสื่อสาร (นพพร สโรบล, 2556)

จากการจัดอันดับความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทย โดยสถาบัน EF Education First (EF) ในปี ค.ศ. 2012 ประเทศไทยถูกจัดอันดับอยู่ที่ 53 ของประเทศในแถบทวีปเอเชีย

ในขณะที่เมื่อปี ค.ศ. 2011 ประเทศไทยถูกจัดอันดับอยู่ที่ 42 ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความเชี่ยวชาญภาษาอังกฤษน้อยมาก (Very Low Proficiency) (Asia EF EPI Ranking, 2011-2012) นอกจากนี้จากผลสำรวจจากสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) พบว่า ความสามารถทางภาษาอังกฤษของคนไทยอยู่ในอันดับที่ 8 จาก 10 ประเทศในภูมิภาคอาเซียน รองจากประเทศลาวและกัมพูชา (การประชุม World Economic Forum 2012-2013) และการสำรวจความสามารถการใช้ภาษาอังกฤษของบัณฑิตไทย ของศูนย์ทดสอบทางวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ศึกษาระดับความสามารถใช้ภาษาอังกฤษด้านทักษะการฟัง การเขียน และการอ่านของบัณฑิตไทยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ภายในประเทศ และเปรียบเทียบความสามารถใช้ภาษาอังกฤษของบัณฑิตไทยกับนักศึกษาต่างประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า มาตรฐานภาษาอังกฤษของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในประเทศไทยต่ำกว่าเกณฑ์สากลที่จะศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยต่างประเทศที่ใช้คะแนน TOEFL ตั้งแต่ 550 ขึ้นไป ค่าเฉลี่ยคะแนน CU-TEP ซึ่งเทียบกับคะแนน TOEFL ของบัณฑิตกลุ่มวิทยาศาสตร์เท่ากับ 450 คะแนน กลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เท่ากับ 444 คะแนน และกลุ่มที่ต้องการศึกษาหลักสูตรนานาชาติของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่ากับ 489 คะแนน บัณฑิตจากประเทศสิงคโปร์และประเทศฟิลิปปินส์มีค่าเฉลี่ยคะแนน TOEFL เกิน 550 คะแนน บัณฑิตจากประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย พม่า เวียดนามและกัมพูชามีค่าเฉลี่ยคะแนน TOEFL เกิน 500 คะแนน และบัณฑิตจากประเทศไทยที่ต้องการศึกษาต่อต่างประเทศและบัณฑิตจากสาธารณรัฐประชาชนลาวมีค่าเฉลี่ยคะแนน TOEFL ต่ำกว่า 500 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าบัณฑิตไทยทั้งที่ต้องการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศและต่างประเทศจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทางด้านภาษาอังกฤษอย่างเร่งด่วน เพื่อให้มีความสามารถทันกับบัณฑิตจากประเทศเพื่อนบ้าน และทันกับการเป็นประชาคมโลกที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้และข้อมูลกับบัณฑิตจากประเทศอื่นได้ (กาญจนา ปราบพาล, 2543)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงปัญหาด้านความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษของคนไทย จึงได้กำหนดนโยบายเร่งด่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้แก่นักเรียน นักศึกษา ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนข้าราชการ นักธุรกิจและประชาชนทั่วไป สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกควบคู่ไปกับภาษาท้องถิ่นและภาษาประจำชาติของตน เพื่อให้เกิดมาตรการส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษให้กว้างขวางและทั่วถึงจึงได้กำหนดให้ พ.ศ. 2555 เป็นปีแห่งการพูดภาษาอังกฤษ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คนไทยมีความกล้าและสร้างความคุ้นเคยในการใช้ภาษาอังกฤษ ก่อให้เกิดการเปิดโลกทัศน์การเรียนรู้อย่างกว้างขวาง ไร้พรมแดน สามารถสร้างศักยภาพและความพร้อมของประชาชนใน

การก้าวสู่การเป็นพลเมืองอาเซียนที่มีความรอบรู้ และแข่งขันในเวทีโลกได้อย่างมั่นใจ จึงได้ประกาศนโยบายแนวทางการดำเนินงานสำหรับ “พ.ศ. 2555 ปีแห่งการพูดภาษาอังกฤษ” หรือ “English Speaking Year 2012” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต บริการวิชาการ และทำนุบำรุงวัฒนธรรม โดยมีภารกิจเป็นฐาน การดำเนินการตามภารกิจให้บรรลุเป้าหมายมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต โดยการพัฒนาบัณฑิตให้เป็นผู้มีสมรรถนะสากล มีความความพร้อมทางทักษะวิชาชีพ ทักษะสังคม เป็นที่ต้องการตลาดงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ และมีคุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต คุณลักษณะตามกรอบมาตรฐานแห่งชาติทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม (2) ด้านความรู้ (3) ด้านทักษะทางปัญญา (4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้จะต้องพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์แล้ว การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้นักศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อนำมาพัฒนานักศึกษา โดยแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษเพื่อเป็นทีมงานพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษแก่นักศึกษา คณะอนุกรรมการดังกล่าวได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ และเสนอในที่ประชุมต่างๆ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ (1) การประชุมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการวิชาการทุกวิทยาเขต ประธานหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษระดับปริญญาตรีทุกวิทยาเขต เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2553 (2) ที่ประชุมคณะกรรมการวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งที่ 6/2553 เมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2553 (3) ที่ประชุมสภาวิชาการ ในคราวประชุมครั้งที่ 119 (1/2554) เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2554 และ (4) ที่ประชุมคณบดี ในคราวประชุม ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554 โดยที่ประชุมคณบดีฯ ได้พิจารณาเห็นชอบแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ และให้คณะไปพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ประจำปีการศึกษา 2554 – 2556 ของแต่ละคณะ ตามที่เห็นสมควร และเกณฑ์การวัดความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยได้ใช้ คือได้กำหนดให้นักศึกษาชั้นปีที่ 3 เข้ารับการทดสอบภาษาอังกฤษ โดยต้องสอบผ่านตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด (50 คะแนนขึ้นไป) โดยได้ดำเนินการจัดการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษ นักศึกษาชั้นปีที่ 3 รหัส 51 ในปีการศึกษา 2553 เป็นปีแรก (รายงานการประชุมคณบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554) จากการดำเนินงานตามแผน

กลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งทุกคณะ/หน่วยงาน ได้รับนโยบายดังกล่าวจากมหาวิทยาลัย และนำไปปฏิบัติตามกลยุทธ์ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา และด้านการขับเคลื่อนแผน ทำให้วิธีการทำงานของบุคลากรต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัยได้ จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าในกระบวนการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์และส่งผลต่อการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

วัตถุประสงค์

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับการนำนโยบายการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ไปปฏิบัติ

สมมติฐาน

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการนำนโยบายการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยแวดล้อมในการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบายการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับมีดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ไปปฏิบัติ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานตามนโยบายได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ได้ข้อมูลเบื้องต้นสำหรับแนวทางในการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพ
3. ใช้เป็นแนวทางให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน กำกับ ติดตาม ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมมากที่สุด

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาในประเด็น ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัย ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ บุคลากรด้านวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ วิทยาเขตหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรในการศึกษาวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยแวดล้อม

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งงาน, ประสบการณ์ทำงาน, หน่วยงานต้นสังกัด

ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย, ทรัพยากรของนโยบาย, การติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม, ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ, เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง, ทศนคติของผู้ปฏิบัติ

ตัวแปรตาม ได้แก่ การนำนโยบายพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน, ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ, ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา, ด้านการขับเคลื่อนแผน ตามแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

5. ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่างเดือนธันวาคม 2558 ถึงเดือนกรกฎาคม 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลากหลายสาขาวิชา เพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา หรือปริญญา แก่ผู้สำเร็จการศึกษาในหลายระดับรวมถึง ปริญญาตรี ปริญญาโท และ ปริญญาเอก รวมทั้งการทำการวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

บุคลากร หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ครอบคลุมกับงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย

ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องจากขั้นตอนการกำหนดนโยบายที่ดำเนินการ โดยหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปบริหารเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยอาจมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายออกเป็นรูปของกฎ ระเบียบ แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการให้ได้รับผลประโยชน์จากนโยบาย

มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย หมายถึง การระบุรายละเอียดของเป้าหมาย / วัตถุประสงค์ของนโยบายในลักษณะที่เป็นปริมาณหรือคุณภาพ มีการกำหนดตัวชี้วัดและมาตรฐานของการบรรลุผลสำเร็จไว้อย่างชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎี หลักการ และเหตุผลที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามนโยบาย

ทรัพยากรของนโยบาย หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย โดยรวมถึงงบประมาณ นโยบายการพัฒนาคณากร การกำหนดเนื้อหาการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ การกำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การจัดหาโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการสนับสนุนอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในแผนงาน

งบประมาณ หมายถึง แผนการเงินที่จัดทำขึ้นเพื่อแจกแจงถึงรายละเอียดในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานตามแผน ทั้งในแต่ละกิจกรรมและโดยรวมทั้งหมดของแผนงาน ที่ต้องมีการจัดสรรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

การสนับสนุนอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในแผนงาน หมายถึง องค์ประกอบหนึ่งในทรัพยากรนโยบาย นอกเหนือจากงบประมาณ เป็นสิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้ความสะดวกต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่ต้องมีการจัดสรรอย่างเหมาะสมและทั่วถึง

การติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม หมายถึง กลไกของการทำให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ได้รับการชี้แจงและการสื่อสาร ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจสอดคล้องกันในมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์นโยบายซึ่งได้แก่ การติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริมทั้งระหว่างองค์กรภายนอกหน่วยงานและภายในหน่วยงาน ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน การแบ่งภาระหน้าที่ การกำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติงาน การกำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนงานโครงการของนโยบาย รวมถึงการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการติดต่อสื่อสาร โดยใช้ช่องทางและวิธีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ส่งผลให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ปัจจัยซึ่งแสดงลักษณะหรือสภาพต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ ความเพียงพอของบุคลากรในหน่วยงาน ความรู้ความสามารถของบุคลากร การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถแก่บุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความมีชีวิตชีวา มีทักษะในการวางแผน ความมุ่งมั่น ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร รวมถึงทรัพยากรองค์กรและโครงสร้างองค์กร

ทรัพยากรองค์กร หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารองค์กร เพื่อช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิภาพของการบริหารนโยบาย ได้แก่ งบประมาณและการสนับสนุนอื่นๆ ด้านสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ฯลฯ

เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง หมายถึง ปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมต่างๆ สภาพที่ตั้ง การคมนาคม การสาธารณูปโภค การสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ แก่สถานศึกษา ความร่วมมือจากหน่วยงานภายในและภายนอก มีผลกระทบต่อ การนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทางสังคม และทางการเมือง

สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ หมายถึง สถานภาพทางการเงินตลอดจนสภาพเศรษฐกิจของผู้ปกครองและชุมชนที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในมหาวิทยาลัย

ทัศนคติของผู้ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึก ความรับรู้หรือความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของผู้บริหารและบุคลากรที่มีต่อการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติในมหาวิทยาลัย

การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินการขอมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาภาษาอังกฤษให้เกิดความสำเร็จ โดยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เหนือตัวชี้วัดที่กำหนดแผนงานที่ได้ตั้งไว้ในนโยบาย ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (2) ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ (3) ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา (4) ด้านการขับเคลื่อนแผน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าผลการศึกษาค้นตอนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
2. นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ
3. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แนวคิดเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ วรเชษ จันทรศร (ม.ป.ป) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของการศึกษาว่า “องค์การที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นให้ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ แค่นั้น เพียงใด” หรืออีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องของ “ความสามารถที่จะผลักดันให้การทำงานของกลไกที่สำคัญทั้งหมดสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้” ดังนั้น เนื้อหาสาระของกรอบทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติจึงเน้นไปที่การแสวงหาคำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นภายในกระบวนการของการนำไปปฏิบัติ (Implementation process) ไม่ว่าจะเป็นเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ หรือทั้งสองด้านรวมกัน เพื่อที่จะพัฒนาแนวทางและสร้างกลยุทธ์ในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ สมพร เพ็ญจันทร์ (2539) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนดของนโยบาย โดยมีบุคคล คณะบุคคล ขั้นตอน/กระบวนการที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย โดยผ่านกระบวนการประเมินผลนโยบายอีกทีหนึ่ง

Daniel A. Mazmanian & Paul A. Sabatier (1989, อ้างถึงใน สมพร เฟื่องจันทร์, 2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติและนโยบายสาธารณะ โดยชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการนโยบายสาธารณะ และได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า หมายถึง การนำการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ โดยปกติเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูง หรือศาลฎีกา โดยอุดมคติแล้วการตัดสินใจนโยบายคือการบ่งชี้ปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดโครงสร้างของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติอาจประกอบด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอนเริ่มต้นด้วยการกำหนดกฎพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติ การคาดหมายผลลัพธ์จากการนำนโยบายไปปฏิบัติ การยินยอมปฏิบัติตามกลุ่มเป้าหมาย การพิจารณาผลกระทบจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา ผลกระทบจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ และการปรับปรุงกฎระเบียบพื้นฐานที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสม

Pressman and Wildavsky (Pressman and Wildavsky, 1973 อ้างถึงใน สมพร เฟื่องจันทร์, 2539) ได้กำหนดนิยามความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติใน 2 แนวทาง คือ (1) การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบายกับการปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายเหล่านั้น และ (2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเกี่ยวข้องกับศักยภาพในการผลักดันกลไกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันให้สามารถดำเนินไปสู่ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ของนโยบายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมูรี อนุมานราชธน (2547) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นการแปลงวัตถุประสงค์ที่ถูกกำหนดอยู่ในนโยบายโดยอาจจะอยู่ในรูปของคำสั่งของรัฐบาล คณะรัฐมนตรีหรือกฎหมายให้เป็นแนวทาง แผนงานและโครงการ โดยมีกิจกรรมที่แสดงเป็นรูปธรรม เช่น การจัดหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ให้สำเร็จลุล่วง การวางแผนโครงการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด รวมถึงการออกแบบองค์การและการดำเนินงานตามโครงการที่ได้กำหนดไว้ เป็นต้น

สมพร เฟื่องจันทร์ (2539) กล่าวสรุปความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าเป็นกระบวนการและเป็นผลที่ต่อเนื่องจากการกำหนดนโยบาย โดยมีความต่อเนื่อง รวมถึงยังเป็นกิจกรรมที่มีการกำหนดเป้าหมายไว้ว่าต้องการอะไรเป็นผลลัพธ์สุดท้าย การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในกระบวนการนโยบายสาธารณะเพราะว่า ถึงแม้ว่าจะกำหนดนโยบายให้ดีเพียงใด เมื่อมีการนำไปปฏิบัติแล้วประสบความล้มเหลว ก็จะมีผลต่อกระบวนการทั้งหมดได้

รวมถึงมีผลเสียหายต่อประชาชนที่อยู่ภายใต้การแก้ไขปัญหานั้น ๆ นอกจากนี้ยังมีผลทำให้มีความเสื่อมศรัทธา ต่อผู้กำหนดนโยบายและมีผลต่ออนาคตของผู้กำหนดนโยบายในทางการเมืองด้วย

ศุภชัย ขวาระประภาส (2533) ได้สรุปความเห็นของนักวิชาการส่วนใหญ่ ที่มีความเห็นร่วมกันเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติใน 2 ประเด็นที่สำคัญ คือ (1) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการ กล่าวคือ มีความต่อเนื่อง มีขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม ไม่ใช่กิจกรรมที่เกิดขึ้นชั่วคราวแล้วหายไป มีความสัมพันธ์กันตลอดเวลา และ (2) การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการดำเนินการต่างๆ ตามขั้นตอนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของนโยบาย

Bardach (1981:9-11) ได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่า เป็นกระบวนการทางการเมืองที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ เป็นเรื่องของการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มบุคคลที่มุ่งดำเนินการใดๆ ให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุในปีเดียวกันและแนวทางเดียวกับ Sabatier & Mazmanian (1980:538-560) มองว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จเพื่อตอบสนองทางกฎหมาย มติคณะรัฐบาลหรือคำสั่งศาล

จุมพล หนิมพสนิช (2549:182) ได้เสนอว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ การบริหารนโยบายที่ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร การปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคล สมรรถนะและความร่วมมือของพนักงานภาครัฐและภาคเอกชน สภาพแวดล้อมของระบบและปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย

สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2550:292) เสนอว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่จะชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย และเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับคนจำนวนมาก เนื่องจากต้องอาศัยความตั้งใจไปสู่การกระทำ โดยเป็นการกระทำที่กำหนดทิศทางของทางเลือก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในอนาคตตามที่กำหนด

จากนิยามตามที่เสนอ สรุปได้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ กระบวนการในการผลักดันการทำงานให้สามารถบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยใช้ทรัพยากรที่องค์กรนั้นๆมีอยู่ ภายใต้เงื่อนไขทางกฎหมาย คำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาจากฝ่ายตุลาการ ผ่านมีกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมและสามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ได้

2. ตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2.1 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Donald S. Van Meter

และ Carl E. Van Horn

Donald S. Van Meter และ Carl E. Van Horn เขียนบทความเรื่อง “The Policy Implementation Process :A Conceptual Framework” เมื่อปี 1975 มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติมีลักษณะเป็นทฤษฎีเชิงคติฐาน (Assumptive Theory) โดยอาศัยกรอบทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) ผลการตัดสินใจพิพากษาศาสตร์ และแนวคิดลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐบาล (Intergovernmental Relations) แนวคิดพื้นฐาน 3 ประการดังกล่าวได้ช่วยให้นักวิชาการทั้งสองสามารถออกแบบทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Theory of Policy Implementation) มีสาระสำคัญ คือ กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มขึ้นเมื่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้รับการกำหนดขึ้น และขั้นตอนต่อมากระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะผันแปรไปตามธรรมชาติของลักษณะการนำนโยบายไปใช้รูปแบบการตัดสินใจกระทำใดๆ ในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นลักษณะของกระบวนการ โครงสร้างและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารนโยบายประเด็นสำคัญที่ควรสนใจในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ความต้องการเปลี่ยนแปลงกับระดับความขัดแย้งหรือความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของนโยบายของผู้เกี่ยวข้อง การศึกษาปรากฏการณ์ การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ใช่เรื่องแปลก หากพบเหตุการณ์ประเภทที่ว่า นโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสูง แต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันต่ำกับนโยบายที่ต้องการเปลี่ยนแปลงต่ำ แต่ผู้เกี่ยวข้องเห็นพ้องต้องกันสูงจะมีผลกระทบอย่างมาก ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทฤษฎีของ Van Meter and Van Horn คาดการณ์ว่า นโยบายที่มีความต้องการเปลี่ยนแปลงสูงและมีความเห็นพ้องกันสูง จะมีประสิทธิผลในการนำไปปฏิบัติสูงกว่านโยบายที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงต่ำและมีความเห็นพ้องต้องกันต่ำ

ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของ Donald S. Van Meter และ Carl E. Van Horn (Donald S. Van Meter และ Carl E. Van Horn, 1975 อ้างถึงใน พัทธกรธิน อินทนาถ) เป็นตัวแบบที่ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างตัวนโยบายกับผลการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งมีคำอธิบาย ดังนี้

1) วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย (Policy Standards and Objective)

องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญในการกำหนดการปฏิบัติตามนโยบาย คือ วัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย เพราะวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย คือ ปัจจัยกำหนดรายละเอียดของเป้าหมายนโยบาย ในบางกรณีวัตถุประสงค์และมาตรฐานนโยบาย โดยตัวมันเองเป็นตัวการที่ช่วยให้ง่ายต่อการวัด ทั้งนี้การวัดผลการปฏิบัติตามนโยบายจะกระทำได้ชัดเจนเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความชัดเจนของการกำหนดมาตรฐานนโยบายและความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของนโยบาย

มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายเป็นปัจจัยสำคัญที่จะตัดสินถึงสมรรถนะของนโยบาย การกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะของนโยบายเป็นสิ่งสำคัญในการวิเคราะห์ นั่นคือ มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง ในบางกรณีมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอาจสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย เช่น โครงการสร้างงานในเมืองไฮคแลนด์ที่ศึกษาโดย Pressman and Wildavsky ในปี 1973 พบว่าการที่จะบอกว่่านโยบายประสบความสำเร็จหรือไม่นั้น พิจารณาจากจำนวนงานที่ได้สร้างขึ้น การรายงานจากผู้ที่ได้ถูกว่าจ้าง และความก้าวหน้าของโครงการ แต่ในกรณีส่วนมากการวัดสมรรถนะของนโยบายก็อาจทำได้ยากเช่นกัน เนื่องจากเป้าหมายมีความซับซ้อนและยากที่จะบรรลุได้ อาจเป็นเพราะความคลุมเครือและขัดแย้งกันเองในข้อความของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยที่การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นที่ว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์จะต้องถูกกำหนดและวัดได้ เพราะว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่สามารถทราบได้ว่าสำเร็จหรือล้มเหลวหากปราศจากเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน (Pressman and Wildavsky, 1976 :xiv)

2) ทรัพยากรนโยบาย (Policy Resource) ทรัพยากรนโยบาย คือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการบริหารนโยบาย ทรัพยากรนโยบายอาจรวมถึง เงินและสิ่งเสริม ทั้งปวงที่กำหนดไว้ในแผนงาน ทรัพยากรเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมหรือ ช่วยให้ความสะดวกต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทรัพยากรนโยบายที่เป็นตัวเงินเพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติบรรลุผล จากการศึกษาของ Martha Derthick (1972:87) ได้พบปัจจัยด้านทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดที่ส่งผลให้นโยบายประสบความสำเร็จคือการช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐมากกว่าการให้งบประมาณที่เพียงพอ

3) การสื่อสารระหว่างองค์กร และกิจกรรมการเสริมแรง (Inter-Organization Communication and Enforcement Activities) การสื่อสารระหว่างองค์กร คือ การ

สื่อสารเกี่ยวกับมาตรฐานงานและวัตถุประสงค์นโยบาย เพื่อให้ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละหน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน โครงการมีความรู้ ความเข้าใจสอดคล้องกัน

การนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีมาตรฐานและวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นที่เข้าใจของผู้รับผิดชอบนโยบาย เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน (Clarity) ของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ ความเที่ยงตรง (Accuracy) ของการสื่อสารไปยังผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และความแน่นอนหรือเป็นหนึ่งเดียว (Accuracy or Uniformity) ที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติได้รับการสื่อสารจากแหล่งข้อมูลต่างๆ มาตรฐานและวัตถุประสงค์จะไม่สามารถสื่อถึงผู้ปฏิบัติได้ จนกว่าผู้ปฏิบัติจะได้รับความชัดเจนที่เพียงพอ ถึงสิ่งที่นโยบายต้องการจะสื่อให้พวกเขา รู้ การสื่อสารภายในและระหว่างองค์กรเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและยาก การส่งผ่านข้อความภายในองค์กรหรือระหว่างองค์กรอาจถูกบิดเบือนไปโดยความตั้งใจและไม่ตั้งใจ (Downs, 1967:133-136) ยิ่งไปกว่านั้น ถ้าแหล่งที่มาของการสื่อสารต่างกัน การแปลความของมาตรฐานและวัตถุประสงค์จะไม่ตรงกัน หรือถ้าเป็นแหล่งเดียวกันอาจมีความขัดแย้งในการตีความ ผู้ปฏิบัติจะมีความยากในการหาจุดมุ่งหมายของนโยบาย ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล จะทำได้โดยมีความชัดเจนของมาตรฐานและวัตถุประสงค์ที่ส่งออกไป ความเที่ยงตรง ความแน่นอนที่ผู้ปฏิบัติได้รับการสื่อสาร

การสื่อสารระหว่างองค์กรมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก ประกอบด้วยกิจกรรมกระตุ้นและสนับสนุนที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ 1) การให้คำแนะนำด้านเทคนิคและความช่วยเหลือโดยหน่วยงานระดับบน เพื่อช่วยเหลือให้หน่วยงานระดับล่างดำเนินการตามที่ต้องการ และ 2) หน่วยงานระดับบนจากพิจารณาให้การสนับสนุนได้หลายรูปแบบ ทั้งเป็นผลด้านลบและบวกต่อหน่วยงานระดับล่าง Van Meter and Van Horn ได้นำแนวคิดของ Etzioni (1966 : 5-8) เกี่ยวกับเรื่องอำนาจมีอยู่ 3 ชนิด คืออำนาจในการใช้กฎระเบียบเป็นตัวบังคับ (Coercive Power) อำนาจในการให้รางวัลตอบแทน (Remunerative Power) และอำนาจที่มาจากมาตรการที่เป็นบรรทัดฐาน (Normative Power) มาใช้ในการกระตุ้นผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ การสื่อสารดังกล่าว อาจมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมใน โครงการหรือนโยบายด้วยกันเลย หรือในรูปของการที่ผู้กำหนดนโยบายสร้างให้เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ โดยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณในการบริหารหรือให้บริการด้านเทคนิค บุคลากร หรือการวิจัย

4) ลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (The Characteristics of Lamenting Agencies) มี 2 องค์ประกอบ คือ 1) ลักษณะโครงสร้างอย่างเป็นทางการขององค์กร และ 2)

ลักษณะอย่างไม่เป็นทางการของบุคลากรในองค์กร โดยที่ลักษณะของหน่วยงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้แก่ สมรรถนะและขนาดของทีมงานในหน่วยงาน, ระดับความเข้มข้นของการควบคุมบังคับบัญชาของหน่วยงานย่อยในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ, ทรัพยากรทางการเมืองของหน่วยงานการสนับสนุนจากนักกฎหมายและฝ่ายบริหารความมีชีวิตชีวาขององค์กร, ระดับการสื่อสารระบบเปิดในองค์กร และความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ระหว่างองค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติกับผู้กำหนดนโยบายหรือองค์กรที่ประกาศใช้นโยบาย

5) เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (Economic, Social and Political Conditions) ต้องคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจในหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีความเพียงพอต่อการส่งเสริมให้แผนงาน โครงการประสบความสำเร็จหรือไม่ ธรรมชาติของความเห็นสาธารณะเป็นอย่างไร จุดเด่นของนโยบายสัมพันธ์กับประเด็นนโยบายอย่างไร ชนชั้นนำชอบหรือไม่ชอบนโยบายที่นำไปปฏิบัติ นั้น กลุ่มหลากหลายในสังคมรวมทั้งกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนคิดค้นหรือสนับสนุนการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

6) ความตั้งใจของผู้ปฏิบัติ (The Disposition of Implementers) ความตอบสนองของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีอยู่ 3 ประการ ที่ส่งผลต่อความสามารถและความตั้งใจในการดำเนินนโยบาย ได้แก่ (1) การรับรู้และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวกับนโยบาย (2) ทิศทางการตอบสนอง/ทัศนคติต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติ เช่น การยอมรับ การเป็นกลาง การปฏิเสธ (3) ความเข้มข้น/ระดับการตอบสนองในตัวนโยบายของผู้ปฏิบัติ

เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้ปฏิบัติจะต้องเข้าใจถึงมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายในเรื่องทิศทางการร่วมมือของผู้ปฏิบัติต่อมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ผู้ปฏิบัติอาจปฏิเสธเป้าหมายของนโยบาย ตั้งแต่ต้นสาเหตุอาจมาจากการที่เป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นขัดต่อค่านิยมในตัวผู้ปฏิบัติ หรือขัดแย้งต่อผลประโยชน์หรือความสนใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งสามารถแก้ไขโดยการให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายตั้งแต่เริ่มต้น และสุดท้ายในเรื่องระดับความร่วมมือผู้ปฏิบัติในทางลบ นำไปสู่การขัดขืนต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย เมื่อเกิดเหตุการณ์นี้ คำตามของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะเริ่มหาข้อยุติไม่ได้ หน่วยงานในระดับรองลงมาจะถูกปฏิเสธการเข้าร่วมนโยบายในสภาพเหตุการณ์นี้จะต้องใช้กฎระเบียบและกิจกรรมส่งเสริมเพื่อให้นโยบายไปสู่การปฏิบัติได้

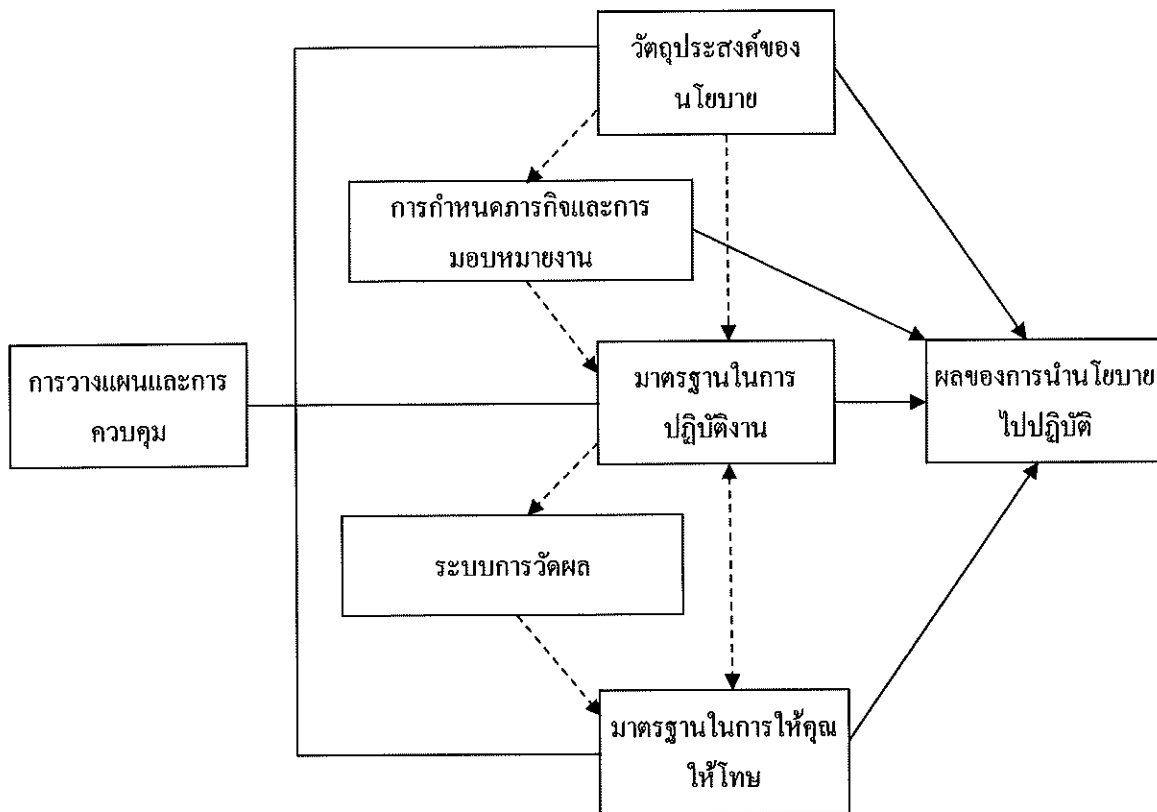
วเรช จันทรศร (2551) ได้กล่าวถึงตัวแบบของแวน มีเตอร์ และแวน ฮอร์น ประกอบไปด้วยตัวแปรทั้งสิ้น 6 ตัวแปร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างนโยบาย (Policy) และสมรรถนะ (Performance) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตัวแบบนี้ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัว

การประมวลตัวแบบของนักวิชาการที่ได้ศึกษา เพื่อสังเคราะห์แนวคิดที่ได้จากการศึกษาพัฒนาเป็นตัวแบบทางทฤษฎี เพื่อใช้อธิบายว่าองค์กรต่างๆ ที่สามารถนำนโยบาย แผนงาน โครงการ ดำเนินการสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งตัวแบบที่เอื้ออำนวยต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติรวม 6 ตัวแบบ ได้แก่

2.2.1 ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) ตัวแบบนี้ยึดถือฐานคติ (Assumption) ที่ว่า “นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงาน และการกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยงานย่อยต่างๆ ขององค์กรมีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบการให้คุณให้โทษ” ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเริ่มต้นจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจว่าอะไรคือเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ผู้กำหนดนโยบายต้องการ ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถกำหนดภารกิจมอบหมายงานหรือกำหนดความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละฝ่ายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งจะช่วยให้การประสานการปฏิบัติงานเป็นไปโดยราบรื่น นอกจากนี้ การกำหนดมาตรฐานในการทำงานยังอำนวยความสะดวกให้เกิกระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เป็นการง่ายที่ผู้บริหารนโยบายสามารถควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายได้อย่างตลอดเวลาและต่อเนื่อง ในประเด็นสุดท้าย ระบบการประเมินผลที่สมบูรณ์และการมีมาตรฐานในการทำงานที่เด่นชัดย่อมส่งผลให้การใช้ระบบการให้คุณให้โทษเป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติมากยิ่งขึ้น และการสร้างความเป็นธรรมในระบบจะช่วยเสริมสร้างให้มาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงขึ้นอีกด้วย

บพิช รัตนบุรี (บพิช รัตนบุรี, 2552 อ้างถึงใน วรเดช จันทรศร 2551) กล่าวว่า ระดับความสำเร็จของการดำเนินนโยบายหรือโครงการไปสู่การปฏิบัติ จะขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

- ประการแรก ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบายหรือโครงการ
 - ประการที่สอง การกำหนดภารกิจและมอบหมายอย่างชัดเจน
 - ประการที่สาม การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 - ประการที่สี่ การสร้างระบบประเมินผลที่เหมาะสม
 - ประการที่ห้า การสร้างมาตรฐานการจูงใจ(ให้คุณให้โทษ) ที่เหมาะสม
- โดยตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล สามารถเขียนเป็นภาพประกอบ ได้ดังนี้

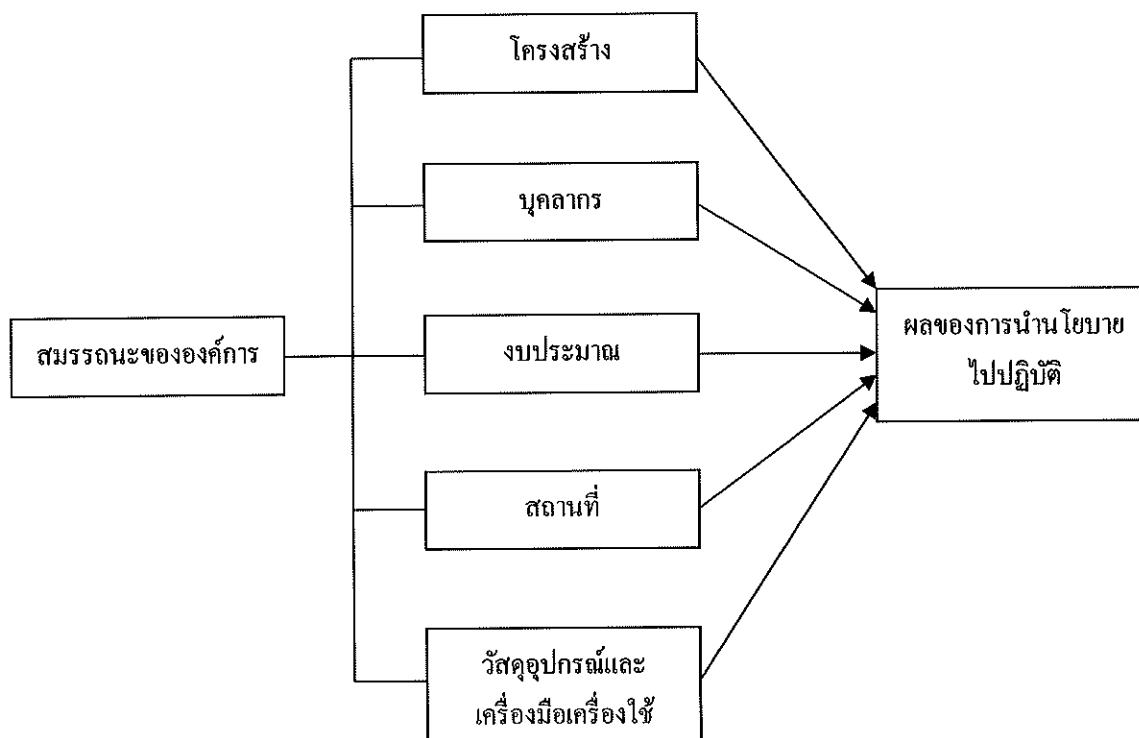


ภาพประกอบ 2.2 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเชษ จันทรศร : ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)

ที่มา : วรเชษ จันทรศร, 2551

2.2.2 ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ตั้งอยู่บนแนวคิดของทฤษฎีองค์การ เน้นให้ความสนใจที่สมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด ในลักษณะนี้ นโยบายจะประสบความสำเร็จได้จึงต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม บุคลากรที่อยู่ในองค์การจะต้องมีความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและด้านเทคนิคเพียงพอ นอกจากนี้ องค์การยังต้องมีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมทั้งด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ และงบประมาณ ตัวแบบนี้จึงเป็นความพยายามที่จะศึกษาหาแนวทางแก้ไขอุปสรรคของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการแก้ที่ตัวองค์การ เช่น การขาด

เงินทุน การขาดบุคลากรที่มีรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานต่างๆ เป็นต้น โดยตัวแบบด้านการจัดการสามารถเขียนเป็นภาพประกอบ ได้ดังนี้



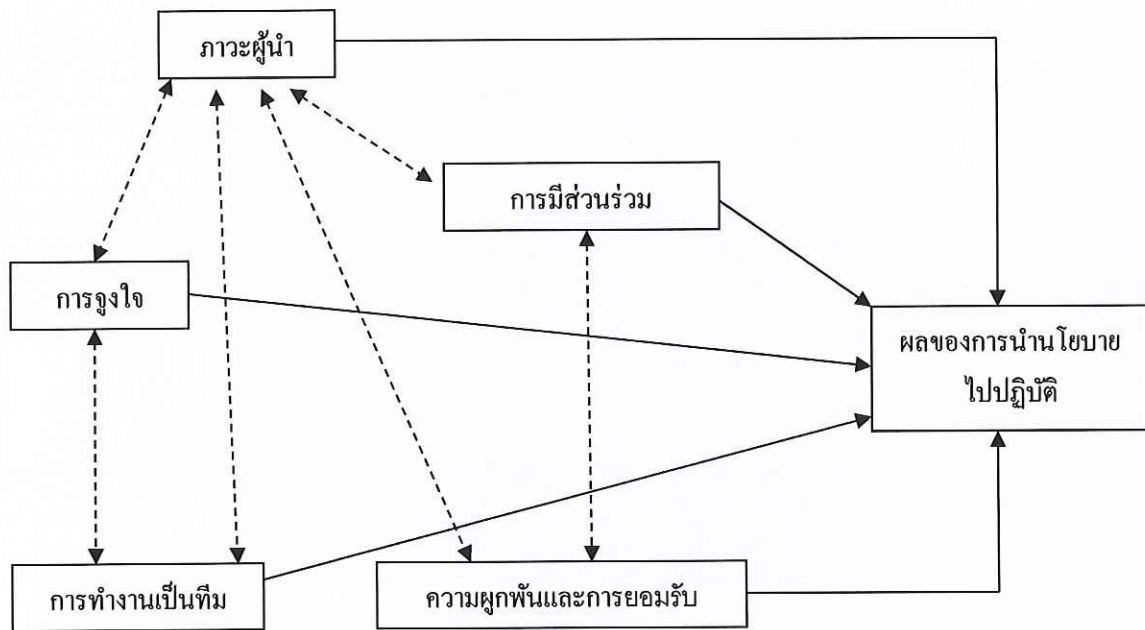
ภาพประกอบ 2.3 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร : ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model)

ที่มา : วรเดช จันทรศร, 2551

2.2.3 ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กร (Organization Development model)

ตัวแบบนี้ได้ให้ความสำคัญเฉพาะบุคคลในหน่วยงานเป็นหลัก โดยมีแนวคิดที่ว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร จึงเน้นการมีส่วนร่วม (Participation) ของคนองค์กรเป็นสำคัญ ภายใต้ฐานคติที่ว่า “การมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ การนำนโยบายมาปฏิบัติให้บังเกิดความสำเร็จจึงน่าจะเป็นเรื่องของการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับ ตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุม หรือใช้อำนาจทางรูปนัยของผู้บังคับบัญชา” ทั้งนี้เพราะการแบ่งแยกว่า การกำหนดนโยบายเป็นเรื่องที่ควรมาจากระดับสูง และการปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องของผู้ที่อยู่ในระดับล่างเป็นเรื่องที่

ขัดกับสภาพความเป็นจริง การทำให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในความสำคัญของนโยบายและเห็นว่าคุณค่าของนโยบายคือความสำเร็จของผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนจึงน่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่ากลยุทธ์อื่นๆ กล่าวอีกนัยหนึ่ง การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของกระบวนการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบายโดยถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากตัวผู้ปฏิบัติเองโดยตรง โดยตัวแบบตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) สามารถเขียนเป็นภาพประกอบ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2.4 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเดช จันทรศร : ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development model)

ที่มา : วรเดช จันทรศร, 2551

2.2.4 ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model)

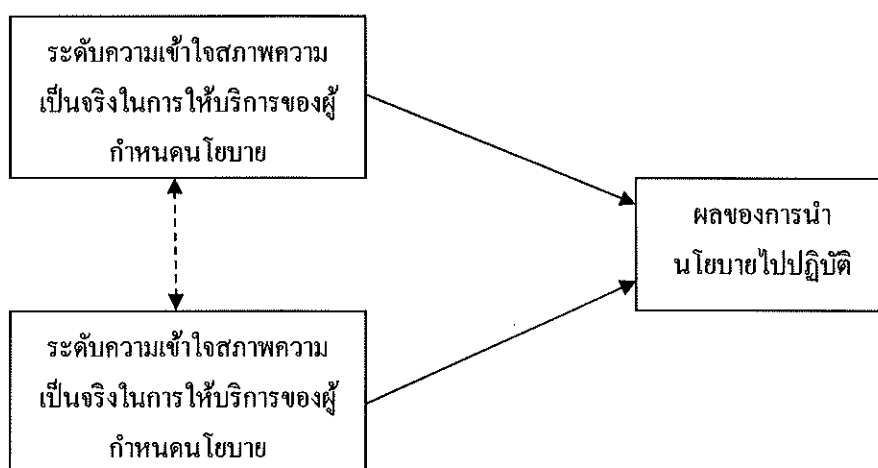
พัฒนามาจากแนวคิดของนักสังคมวิทยาองค์การ ที่พยายามจะสร้างกรอบการมองหาสภาพความเป็นจริงทางสังคม (social reality) ในองค์การตัวแบบนี้เชื่อว่าอำนาจขององค์การไม่ได้อยู่ที่ตำแหน่งทางรูปนัย (formal positions) แต่มีอยู่กระจัดกระจายในองค์การ ในทฤษฎีนี้หมายความว่าสมาชิกขององค์การทุกคนมีอำนาจในแง่ของการใช้วิจารณญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการที่มีหน้าที่ต้องติดต่อและให้บริการประชาชน (street-level bureaucrats) โดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่อาจจะ

ควบคุมได้ การขัดแย้งคน โยบายใหม่ๆ ที่จะไปมีผลกระทบหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติในวิถีชีวิตประจำวันของข้าราชการเหล่านี้มักจะไร้ผล นอกเสียจากข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติจะยอมรับหรือปรับนโยบาย แนวทางการปฏิบัติเหล่านั้นเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ประจำวันเอง โดยนัยนี้ ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่ใช่เป็นเรื่องของการบริหารที่ขาดประสิทธิภาพ แต่เกิดจากผู้กำหนดนโยบายหรือผู้บริหารนโยบายที่ไม่เข้าใจว่าสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติเกิดขึ้นในลักษณะใดมากกว่า ดังนั้นสิ่งที่จะวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายจึงขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้นำนโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ไปปฏิบัติโดยตรงว่ายินดีพร้อมทุ่มเทให้กับการปฏิบัติราชการหรือมีอุปสรรคข้อจำกัดมากน้อยประการใด ความพร้อมในการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ

ประการแรก ระดับความเข้าใจของผู้กำหนดนโยบายต่อสภาพแวดล้อมความเป็นจริงของหน่วยงานและองค์การ สภาพปัญหา และข้อจำกัดต่างๆ เช่น ปริมาณงานเกินกำลัง การขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะเรื่อง ขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญกำลังใจที่เหมาะสมเพียงพอ เป็นต้น

ประการที่สอง ระดับการยอมรับ เห็นพ้องในนโยบาย และการปรับนโยบายใหม่ให้สอดคล้องกับภารกิจปกติหรือเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ราชการของบุคลากรแต่ละคน

โดยตัวแบบตัวแบบทางด้านทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model) สามารถเขียนเป็นภาพประกอบ ได้ดังนี้



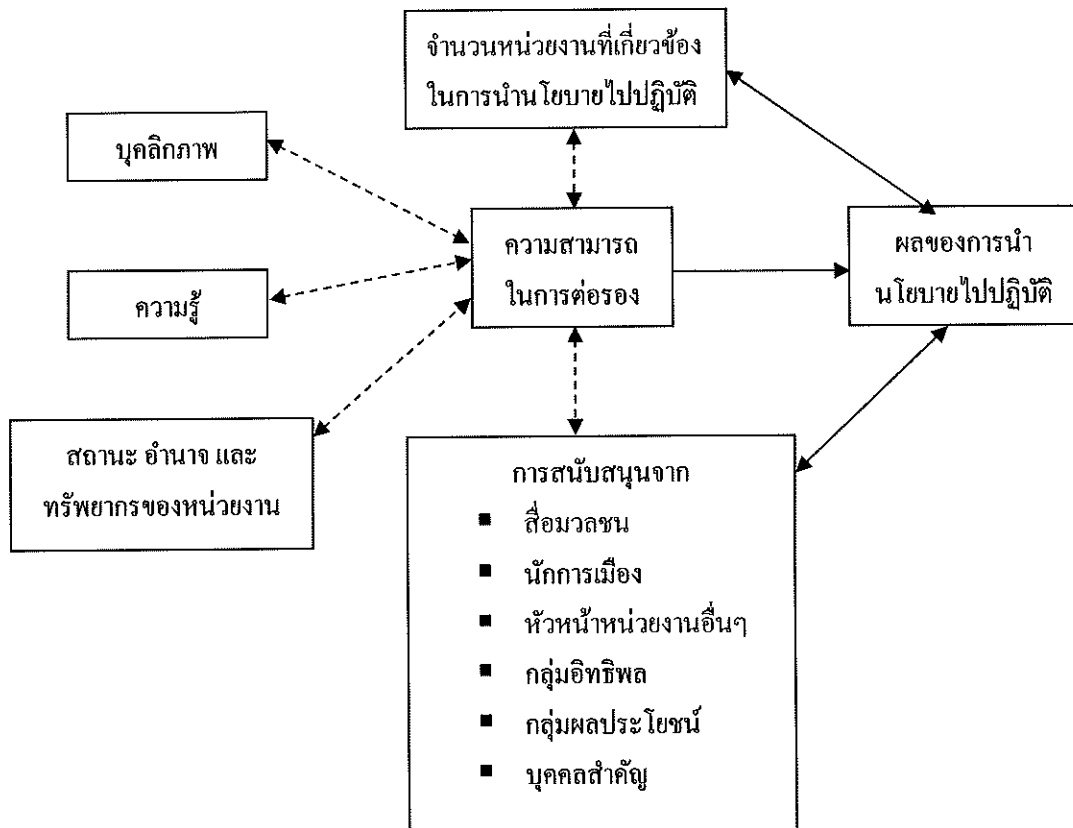
ภาพประกอบ 2.5 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรเชษฐ จันทรศรี : ตัวแบบทางกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Process Model)

ที่มา : วรเชษฐ จันทรศรี, 2551

2.2.5 ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบนี้มีหลักการที่ว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่น (Players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนองค์กร กลุ่ม หรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร ตัวแบบนี้เห็นว่าการสร้างการยอมรับ (Consensus) และการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นสิ่งที่ยากที่เกิดขึ้นได้ แต่ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้ในองค์กรและในระบบสังคมทั่วไป การหวังที่จะให้ทุกฝ่ายเห็นชอบและปฏิบัติตามนโยบายจึงเป็นสิ่งที่ยากเพราะนโยบายคือการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าให้แก่สังคม ซึ่งย่อมจะมีทั้งผู้ได้ประโยชน์และผู้เสียประโยชน์ จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่ทุกฝ่ายจะต้องปกป้องผลประโยชน์ของตนเองก่อนเมื่อแรก

ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้ง การแสวงหาผู้สนับสนุนหรือการยอมรับ การโฆษณาชวนเชื่อ การรู้จักสร้างเงื่อนไขและหาข้อต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรทั้งระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงาน ตลอดจนองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ความเป็นไปได้ของการสร้างความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยส่วนหนึ่ง จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจา สถานะของอำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงาน ในฐานะที่จะใช้เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร (Player) จำนวนหน่วยงานที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน กลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ บุคคลสำคัญต่างๆ รวมถึงสภาพความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการต่อรองของผู้เล่น (Player) แต่ละคนเป็นสำคัญ

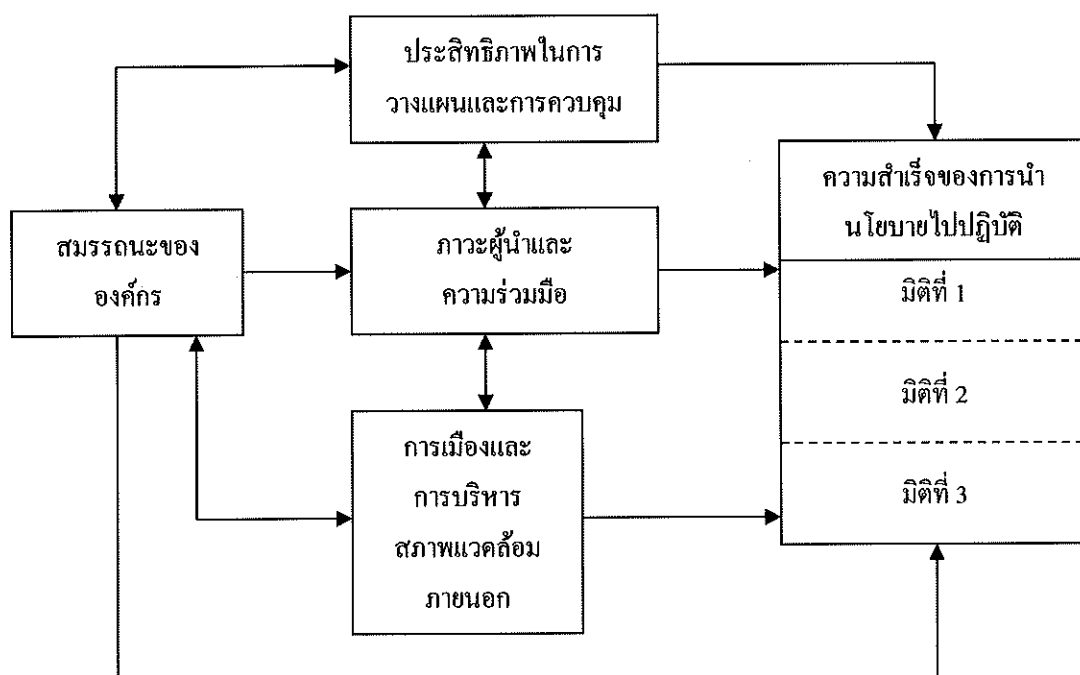
โดยตัวแบบทางการเมือง (Political Model) สามารถเขียนเป็นภาพประกอบ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2.6 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวเรเดช จันทรศร : ตัวแบบทางการเมือง (Political Model)

ที่มา : วเรเดช จันทรศร, 2551

2.2.6 ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrated Model) เป็นตัวแบบที่รวบรวมแนวคิดของทั้ง 5 ตัวแบบไว้ โดยมุ่งแสวงหาผลกระทบของตัวแปรต่างๆ ที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จทั้งในมิติของผลผลิต ผลลัพธ์และประเทศชาติ โดยรวมได้รับ ส่วนตัวแปรอิสระที่นำมาพิจารณา ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ สมรรถนะขององค์กร ประสิทธิภาพในการวางแผนและควบคุมภาวะผู้นำและความร่วมมือ และการเมืองและการบริหารสิ่งแวดล้อมภายนอก ตัวแบบเชิงบูรณาการ โดยตัวแบบตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrated Model) สามารถเขียนเป็นภาพประกอบ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2.7 ตัวแบบทางทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติของวรงค์ จันทรรักษ์ : ตัวแบบเชิงบูรณาการ (Integrated Model)

ที่มา : วรงค์ จันทรรักษ์, 2551

นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หานแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษา เพื่อตอบสนองการเข้าสู่ตลาดแรงงาน ในหน่วยงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสาร โดยได้ตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งมีรองศาสตราจารย์ ดร.อดิศา แซ่เตียว คณบดีคณะศิลปศาสตร์เป็นประธาน เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยเพื่อให้แต่ละคณะเลือกนำไปใช้ตามความเหมาะสม

แผนกลยุทธ์ดังกล่าว มีระยะเวลา 3 ปี โดยเริ่มใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ได้กำหนดให้มีแนวทางการพัฒนาภาษาอังกฤษ ใน 4 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา และด้านการขับเคลื่อนแผน ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อสนองแนวทางดังกล่าวในหลายด้าน ได้แก่

ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

1. ให้มีการสอดแทรกสื่อการสอนภาษาอังกฤษในรายวิชาที่สอน โดยใช้ภาษาไทย มีการสอดแทรกสื่อ หรือเอกสารการสอนภาษาอังกฤษ เช่น PowerPoint, LMS, หนังสืออ้างอิง กำหนดตัวชี้วัดภายใน 3 ปี เป้าหมายระดับปริญญาตรี ปีที่ 1 อย่างน้อย 10 % ของเนื้อหาของทุกรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร ปีที่ 2 อย่างน้อย 15 % ของเนื้อหาของทุกรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร ปีที่ 3 อย่างน้อย 25 % ของเนื้อหาของทุกรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร เป้าหมายระดับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 1 อย่างน้อย 20 % ของเนื้อหาของทุกรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร ปีที่ 2 อย่างน้อย 30 % ของเนื้อหาของทุกรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร ปีที่ 3 อย่างน้อย 50 % ของเนื้อหาของทุกรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร (ยกเว้นรายวิชาที่มีข้อจำกัดทางเนื้อหา เช่น ภาษาไทย)

2. ให้มีการใช้ภาษาอังกฤษอย่างน้อย 50% ในการสอนบางรายวิชาในหลักสูตร โดยกำหนดให้หลักสูตรมีรายวิชาบังคับที่สอน โดยใช้ภาษาอังกฤษอย่างน้อย 50% ของเนื้อหา รายวิชา กำหนดตัวชี้วัดภายใน 3 ปี คือ ทุกหลักสูตร (ยกเว้นหลักสูตรภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศอื่นๆ) มีการสอนรายวิชาบังคับโดยใช้ภาษาอังกฤษ รวมทั้งรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป 2 รายวิชา โดยมีเป้าหมาย ปีที่ 1 จำนวน 5% ของจำนวนรายวิชาบังคับในทุกหลักสูตรของคณะ ปีที่ 2 จำนวน 10% ของจำนวนรายวิชาบังคับในทุกหลักสูตรของคณะ ปีที่ 3 จำนวน 20% ของจำนวนรายวิชาบังคับในทุกหลักสูตรของคณะ

3. ร่วมมือกับสถาบันต่างประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษในรูปแบบต่างๆ เช่น การแลกเปลี่ยนนักศึกษาหรือส่งนักศึกษาไปฝึกงานฝึกอบรม หรือลงทะเบียนเรียนบางรายวิชาในภาคฤดูร้อน และสามารถเทียบโอนหน่วยกิตได้ สร้างหลักสูตร 2+2 หรือ 3+1 หรือ 3.5+0.5 จัดให้มีระบบการสอนทางไกล หรือ real-time learning ในรายวิชาต่างๆ โดยใช้ประโยชน์จาก MOU ที่มีอยู่ในระดับมหาวิทยาลัยในการดำเนินกิจกรรมความร่วมมือ โดยมหาวิทยาลัยจัดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้มีการดำเนินการประสานความร่วมมือและพัฒนา MOU ต่อเนื่องไปยังระดับคณะ/ภาควิชา/หลักสูตร นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้มีการหาความร่วมมือลงนามใน MOU และดำเนินกิจกรรมตามความร่วมมือ และส่งเสริมให้คณะและมหาวิทยาลัยร่วมจัดสรรทุนสนับสนุนนักศึกษาบางส่วน โดยตัวชี้วัดภายใน 3 ปี กำหนดให้คณะมีหลักสูตรที่มีความร่วมมือกับต่างประเทศใน

รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งในบริบทที่นักศึกษาต้องใช้ภาษาอังกฤษ และกำหนดจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมความร่วมมือกับต่างประเทศ มีเป้าหมาย ปีที่ 1 จำนวน 1% ของนักศึกษาในคณะ/ภาควิชา/หลักสูตร ปีที่ 2 จำนวน 2% ของนักศึกษาในคณะ/ภาควิชา/หลักสูตร ปีที่ 3 จำนวน 5% ของนักศึกษาในคณะ/ภาควิชา/หลักสูตร

4. กำหนดให้มีการสอบวัดระดับความรู้ภาษาอังกฤษ โดยกำหนดให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีทุกคนเข้ารับการทดสอบวัดระดับความรู้ภาษาอังกฤษในชั้นปีที่ 2 หรือ 3 โดยผู้สอบผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนดจะได้รับประกาศนียบัตร ทั้งนี้ ในการสอบครั้งแรกจะไม่เก็บค่าใช้จ่าย นักศึกษาจะสอบกี่ครั้งก็ได้ แต่ครั้งต่อไปจะเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการสอบ และประกาศนียบัตรจะบันทึกคะแนนที่ดีที่สุด หากนักศึกษามีผลคะแนนสอบมาตรฐาน เช่น TOEFL, TOEIC หรือ IELTS สามารถนำมายื่นทดแทนได้ ส่วนการกำหนดให้การสอบผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาให้เป็นดุลยพินิจของคณะ โดยกำหนดตัวชี้วัดภายใน 3 ปี โดยคณะมีนักศึกษาที่สอบผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป้าหมาย ปีที่ 1 จำนวน 30% ของนักศึกษาที่เข้าสอบ ปีที่ 2 จำนวน 40% ของนักศึกษาที่เข้าสอบ ปีที่ 3 จำนวน 50% ของนักศึกษาที่เข้าสอบ นอกจากนี้ยังกำหนดให้คณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีโครงการ/กิจกรรมรองรับ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการสอบและพัฒนาผู้ที่ไม่ผ่าน เช่น หลักสูตรอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบ พัฒนาสื่อเตรียมสอบ โดยกำหนดตัวชี้วัด อย่างน้อยปีละ 1 โครงการ/กิจกรรม

5. มีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ดำเนินการให้ทุกคณะมีรายวิชาภาษาอังกฤษปรับพื้นฐาน (English Preparatory Course) สำหรับนักศึกษาที่มีคะแนน ONET 0-30 คะแนน โดยนักศึกษาต้องได้ผลการเรียนระดับ S จึงจะถือว่าผ่าน แต่ถ้านักศึกษาได้ผลการเรียนระดับ U ก็ยังสามารถลงทะเบียนเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานได้ โดยกำหนดเป้าหมาย จำนวนนักศึกษาที่ได้ผลการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษปรับพื้นฐานระดับ S ไม่น้อยกว่า 70% นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้สอนใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอนให้มากที่สุด โดยกำหนดให้ใช้ภาษาอังกฤษไม่น้อยกว่า 80% ในการสอนรายวิชาที่เน้นทักษะ และกำหนดให้มีการจัดระบบสื่อ การเรียนการสอนที่นักศึกษาสามารถเข้าดูการสอนย้อนหลังเพื่อทบทวนบทเรียนได้ เช่น มีการบันทึกเทปการสอนในแต่ละชั่วโมงและเผยแพร่ใน Server โดยกำหนดตัวชี้วัดภายใน 3 ปี ให้รายวิชาภาษาอังกฤษปรับพื้นฐานและรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานทุกรายวิชา มีการจัดระบบสื่อการเรียนการสอนให้นักศึกษาสามารถเข้าไปดูการสอนย้อนหลังเพื่อทบทวนบทเรียนได้ เป้าหมายต่อรายวิชา ปีที่ 1 จำนวน 25% ของเนื้อหาวิชา ปีที่ 2 จำนวน 50% ของเนื้อหาวิชา ปีที่ 3

จำนวน 100% ของเนื้อหารายวิชา และยังสนับสนุนการใช้ระบบ VCR/LMS/CAI ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษปรับพื้นฐานและรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานในทุกรายวิชา

6. จัดให้มีการสอนภาษาอังกฤษเฉพาะสาขาเพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาสามารถนำไปใช้ได้ในวันวิชาชีพ เฉพาะสาขา โดยมีการเปิดการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษเฉพาะทาง เช่น ภาษาอังกฤษเพื่อวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภาษาอังกฤษสำหรับพยาบาล เป็นต้น และส่งเสริมให้คณะต่างๆ จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมเพื่ออบรมภาษาอังกฤษเฉพาะสาขาตามความจำเป็น

7. สนับสนุนคณะที่รับผิดชอบสอนรายวิชาภาษาอังกฤษให้สามารถรองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดจัดสรรอัตรากำลังอาจารย์ให้สอดคล้องกับภาระงานสอน และลดขนาดชั้นเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานให้เหลือไม่เกิน 35 คน ภายใน 3 ปี และลดขนาดชั้นเรียนรายวิชาเอกภาษาอังกฤษให้เหลือไม่เกิน 25 คน ภายใน 3 ปี ตัวชี้วัดภายใน 3 ปี กำหนดสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาในชั้นเรียนลดลง เป้าหมายรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ปีที่ 1 สัดส่วน 1:45 ปีที่ 2 สัดส่วน 1:40 ปีที่ 3 สัดส่วน 1:35 ส่วนเป้าหมายรายวิชาเอกภาษาอังกฤษ ปีที่ 1 สัดส่วน 1:45 ปีที่ 2 สัดส่วน 1:35 ปีที่ 3 สัดส่วน 1:25

8. จัดตั้งเครือข่ายวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ตัวชี้วัดภายใน 3 ปี มีเครือข่ายซึ่งมีโครงการวิจัยต่อเนื่องทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง

9. พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของอาจารย์ จัดให้มีทุนพัฒนาศักยภาพและความมั่นใจด้านการใช้ภาษาอังกฤษในการสอนให้แก่อาจารย์จากคณะต่างๆ ที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสอนและอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษที่ไม่มีประสบการณ์การใช้ภาษาอังกฤษในต่างประเทศ โดยส่งไปอบรมภาษาอังกฤษหรือสังเกตการสอนในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษ ตัวชี้วัดภายใน 3 ปี กำหนดให้ทุกคณะมีการจัดสรรทุนไม่น้อยกว่า 2 ทุนต่อปี นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีหลักสูตร/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษแก่อาจารย์จากคณะต่างๆ ที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความคุ้นเคยกับการใช้ภาษาอังกฤษ เช่น Intensive Course, English Camp ทั้งนี้ ในการจัดหลักสูตร/โครงการ/กิจกรรมดังกล่าว ควรมีชาวต่างประเทศที่มีความสามารถร่วมเป็นวิทยากร และกำหนดให้มีการอบรมการใช้ภาษาอังกฤษในการสอนในการอบรมอาจารย์ใหม่ และกำหนดให้ผู้รับทุนของมหาวิทยาลัยและคณะเพื่อศึกษาต่อในต่างประเทศต้องกลับมาสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษอย่างน้อย 50% ของเนื้อหาวิชา ทั้งนี้ ยกเว้นรายวิชาที่มี

ข้อจำกัดทางเนื้อหา เช่น ภาษาไทย สำหรับผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสอนทั้งรายวิชา

10. พัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสายสนับสนุน โดยจัดให้มีหลักสูตร/โครงการ/กิจกรรมพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษแก่บุคลากรสายสนับสนุนที่จำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ

1. ให้มีโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง โดยจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถของนักศึกษาที่อ่อนภาษาอังกฤษ เช่น การติวภาษาอังกฤษ English camp, E-learning และยังมี การจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาต่อ ยอดความสามารถให้กับนักศึกษาที่เก่งภาษาอังกฤษ เช่น การอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษต่างๆ นอกหลักสูตร การเป็นยุวทูตมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้มีชุมนุมภาษาอังกฤษในทุกคณะและประสานการทำกิจกรรมร่วมกันในระดับมหาวิทยาลัย และมีการกำหนดให้มีการสำรวจความต้องการของนักศึกษาในการทำกิจกรรมทางด้านภาษาอังกฤษ เพื่อนำไปวางแผนการทำกิจกรรมให้แก่นักศึกษา

2. จัดกิจกรรมแข่งขันเพื่อสร้างเสริมและยกระดับทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ จัดแข่งขันภาษาอังกฤษ (PSU English Competition) ในระดับคณะเพื่อคัดเลือกผู้ชนะเข้าสู่การแข่งขันในระดับมหาวิทยาลัย เช่น storytelling, karaoke singing, spelling bees, crossword, quiz, speech/essay contest โดยแต่ละวิทยาเขตหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในแต่ละปี และมีกำหนดการที่ชัดเจนในทุกปี เชื่อมโยงการแข่งขันภาษาอังกฤษกับกิจกรรม English Day เช่น จัดให้มีการแข่งขันรอบชิงชนะเลิศระดับมหาวิทยาลัยในช่วง English Day หรือจัดให้ผู้ชนะเลิศระดับมหาวิทยาลัยได้แสดงความสามารถบนเวทีในช่วง English Day เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้นักศึกษาในการพัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษ เชิดชูผู้มีความสามารถและมอบรางวัลไปต่างประเทศแก่ผู้ชนะเลิศระดับมหาวิทยาลัย และส่งเสริม ผลักดันให้นักศึกษาที่ได้รับรางวัลชนะเลิศระดับมหาวิทยาลัยเข้าร่วมการแข่งขันในเวทีนอกมหาวิทยาลัย

3. ให้การเข้าร่วมกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรในลักษณะบังคับเลือก และนักศึกษาสามารถนำไปบันทึกเป็นชั่วโมงกิจกรรมได้ โดยประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาทราบและส่งเสริมให้นักศึกษาเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ

ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา

1. เพิ่มสิ่งแวดล้อมที่เป็นภาษาอังกฤษ เช่น ปรับ toolbar ของคอมพิวเตอร์ที่ใช้ให้ตั้งค่าเป็นภาษาอังกฤษ ป้ายบอกทาง ป้ายประกาศ ป้ายสถานที่ ป้ายหน่วยงาน และเอกสารประชาสัมพันธ์เป็นภาษาอังกฤษ ปรับแบบฟอร์มต่างๆ ให้มีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษควบคู่กัน โดยดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปี นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการจัดทำป้ายคำคมที่ปรับเปลี่ยนได้ จัดกิจกรรม Lunch Time English จัด English Corner อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2. จัดหาและมีแผนการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ โดยจัดหาสื่อและโปรแกรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองเพิ่มเติมตามความต้องการของแต่ละวิทยาเขต มีแผนการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ เช่น มีการบูรณาการกับรายวิชาและมีการกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำในการใช้สื่อและโปรแกรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองมีความพร้อมด้านสถานที่ บุคลากร และอุปกรณ์ มีการสนับสนุนให้นักศึกษาพัฒนาภาษาอังกฤษด้วยตนเอง โดยใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีอยู่ โดยกำหนดตัวชี้วัดภายใน 3 ปี จำต้องมีจำนวนสื่อและโปรแกรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองเพิ่มขึ้น มีแผนการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษอย่างเป็นรูปธรรม มีจำนวนรายวิชาที่ใช้สื่อและโปรแกรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเอง มีจำนวนนักศึกษาที่ใช้สื่อและโปรแกรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษด้วยตนเองที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนที่ลงทะเบียนเรียน

3. เพิ่มนักศึกษาต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร โดยสนับสนุนให้คณะที่มีศักยภาพเปิดหลักสูตรนานาชาติระยะสั้นและระยะยาว จัดสรรทุนการศึกษาแก่นักศึกษาชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารให้หลักสูตรนานาชาติหรือหลักสูตรที่มีความพร้อมในการสอนเป็นภาษาอังกฤษหลักสูตรละ 1 ทุน โดยคณะรับผิดชอบยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษา มหาวิทยาลัยรับผิดชอบค่าหอพัก สำหรับค่าใช้จ่ายรายเดือน คณะและมหาวิทยาลัยร่วมรับผิดชอบฝ่ายละ 50% กำหนดตัวชี้วัดภายใน 3 ปี กำหนดให้มีหลักสูตรนานาชาติเพิ่มขึ้น และจำนวนนักศึกษาต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารในหลักสูตรนานาชาติหรือหลักสูตรที่มีความพร้อมในการสอนเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น

4. เพิ่มอาจารย์และนักศึกษาวชาวต่างชาติ ที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร โดยจัดสรรอัตราค่าจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศให้สาขาวิชา/หลักสูตรละ 1 อัตรา สร้างกลไกเพื่อดึงดูดอาจารย์ ชาวต่างประเทศ เช่น ด้านที่พัก เงินตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น จัดโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ชาวไทยกับอาจารย์ชาวต่างประเทศ ตัวชี้วัดภายใน 3 ปี มีจำนวน

อาจารย์ชาวต่างประเทศ (ไม่นับรวมอาจารย์ชาวต่างประเทศที่สอนรายวิชาภาษาต่างประเทศ) เพิ่มขึ้นทุกปี

ด้านการขับเคลื่อนแผน

1. มีการกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษในระดับคณะ มีหน้าที่ในการวางแผน กำกับ ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ และจัดให้มีระบบประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ โดยระบบดังกล่าวเป็นระบบประเมินภายในเพื่อพัฒนาตัวชี้วัดภายใน 3 ปี ทุกคณะมีคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษต่อมหาวิทยาลัยปีละครั้ง โดยผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดตามเกณฑ์ดังนี้ ปีที่ 1 บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของแผน ปีที่ 2 บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของแผน ปีที่ 3 บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของแผน

2. สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน โดยจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานและรายวิชาภาษาอังกฤษอื่นๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน โดยให้คณะที่รับผิดชอบการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษในแต่ละวิทยาเขต หมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์จากคณะต่างๆ ที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสอนรายวิชาต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน ตัวชี้วัดภายใน 3 ปี กำหนดให้จัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. จัดตั้งหน่วยงานหรือปรับ โครงสร้างองค์กรเพื่อเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ โดยจัดตั้งหน่วยงานหรือปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับภารกิจจัดการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน ได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร ตัวชี้วัดภายใน 3 ปี มีการจัดตั้งหน่วยงานหรือปรับโครงสร้างองค์กรในวิทยาเขตตามความจำเป็นและความพร้อม

การพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษา แม้จะมองว่ายากเพราะขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น พื้นฐานด้านภาษาของนักศึกษา การเรียนการสอนภาษาต่างประเทศของไทยที่ถูก

มองว่าเดินมาผิดทาง ความต้องการพัฒนาภาษาของตัวนักศึกษาเอง และความเป็นห่วงว่าการทุ่มเท เพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษจะทำให้วิชาอื่นอ่อนแอลง แต่อย่างไรก็ตาม บัณฑิตที่จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จะต้องได้การพัฒนาทักษะ ความเข้มแข็ง และความกล้าที่จะใช้ ภาษาอังกฤษ เพื่อโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต (แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็ง ด้านภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2554)

ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประวัติความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2505 กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้รับมอบหมายจากรัฐบาล โดยคณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ให้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำโครงการที่จะจัดให้มี มหาวิทยาลัยในภาคใต้ขึ้นตาม แผนพัฒนาภาคใต้ ในขั้นต้นคณะกรรมการจัดทำโครงการคิดกันว่า จะจัดตั้งในระดับวิทยาลัยศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (College of Arts and Sciences) แล้วต่อไป จึงจะขยาย เป็นมหาวิทยาลัย คณะกรรมการชุดนี้ ได้ดำเนินการตาม โครงการถึงขั้นสำรวจบริเวณที่จะก่อตั้งมหาวิทยาลัย โดยทำการสำรวจที่ทุ่งนเรนทร์ ตำบลบ่อทอง อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี แต่การดำเนินงานของคณะกรรมการชุดนี้ก็ต้องหยุดชะงักลง เพราะไม่ได้รับงบประมาณในปี 2506 ประกอบทั้งในช่วงนี้มีการเปลี่ยนรัฐบาล และได้มีการตั้งคณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ชุดใหม่ โดยมี พ.อ.ถนัด คอมันตร์ รัฐมนตรีว่าการต่างประเทศในรัฐบาลชุดนั้นเป็นประธานคณะกรรมการ

คณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ชุดใหม่ ได้ดำเนินการตาม โครงการที่จะจัดให้มี มหาวิทยาลัยในภาคใต้ต่อไปจนถึงปี 2508 คณะรัฐมนตรีก็อนุมัติในหลักการ 2 ประการ คือ

1. ให้มีมหาวิทยาลัยภาคใต้ โดยมีศูนย์กลางที่ ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี โดยให้มีคณะวิศวกรรมศาสตร์ขึ้นก่อนและมีโครงการที่จะจัดตั้งคณะวิชาต่างๆ กระจายตามจังหวัดต่างๆ ในภาคใต้ เช่น จะจัดตั้งคณะครุศาสตร์และคณะรัฐศาสตร์ ที่ตำบลเขาตวม อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จะจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ ที่ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา และจะจัดตั้งคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นต้น

2. ให้มีงบประมาณเพื่อดำเนินการตามข้อ 1 ในปี 2509 เป็นจำนวนเงิน 30 ล้านบาท คณะกรรมการพัฒนาภาคใต้ชุดนี้ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการก่อตั้งมหาวิทยาลัยภาคใต้ขึ้น ในปี พ.ศ. 2508 โดยมี พ.อ.ถนัด คอมันตร์ เป็นประธานคณะกรรมการฯ คณะกรรมการฯ เริ่มดำเนินการให้มีการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ในปี พ.ศ.

2509 โดยมุ่งที่จะใช้เป็นอาคารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ก่อน ในขณะที่ดำเนินการก่อสร้างที่จังหวัดปัตตานีนั้น มหาวิทยาลัยยังไม่มีชื่อเป็นทางการจึงใช้ชื่อว่า "มหาวิทยาลัยภาคใต้" และมีสำนักงานชั่วคราวของมหาวิทยาลัยอยู่ที่อาคารคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (ปัจจุบันคือ อาคารคณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล) ในระยะนี้คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย อยู่ในรูปของคณะกรรมการ (คือคณะกรรมการดำเนินการก่อตั้งมหาวิทยาลัยภาคใต้) โดยมีประธานคณะกรรมการทำหน้าที่เหมือนอธิการบดี ซึ่งในขณะนั้นคือ พ.อ.ถนัด คอมันตร์ ต่อมาคณะกรรมการฯ เห็นว่า เพื่อให้สถาบันแห่งนี้เป็นศูนย์กลางในด้านจิตใจของประชาชนชาวไทย และเพื่อเป็นสิริมงคลแก่มหาวิทยาลัย ควรได้นำความกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ เพื่อขอพระราชทานชื่อให้แก่มหาวิทยาลัย ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานชื่อ เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2510 ว่า "มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์" ตามพระนามฐานันดรศักดิ์ของสมเด็จพระบรมราชชนก กรมหลวงสงขลานครินทร์ (จากพระมหากษัตริย์องค์นี้ มหาวิทยาลัยจึงถือว่าวันที่ 22 กันยายน ของทุกปีเป็นวันสำคัญวันหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็น "วันสงขลานครินทร์")

ในปี 2510 มหาวิทยาลัยก็เปิดรับนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นนักเรียนรุ่นแรกของมหาวิทยาลัย จำนวน 50 คน โดยใช้อาคารเรียนของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ เช่นเดียวกัน ด้านการเรียนการสอนนั้น ศาสตราจารย์ ดร.สตางค์ มงคลสุข ได้เสนอให้ตั้งคณะวิทยาศาสตร์ขึ้นมาเพื่อเป็นแกนกลางบริการสอนวิชาพื้นฐาน ทางด้านวิทยาศาสตร์และศิลปศาสตร์ แก่คณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เปิดรับนักศึกษาแล้ว และแก่คณะอื่นๆ ที่จะเปิดรับต่อไป ในเดือนพฤษภาคม 2510 มหาวิทยาลัยก็มีอาจารย์รุ่นแรกจำนวน 5 คน คือ ดร.ประดิษฐ์ เขยจิตร ดร.ปรีดา วิบูลย์สวัสดิ์ ดร.นาท ตันทวีรุฬห์ อาจารย์เย็นใจ เลหาวิชย์ และ ดร.ศิริพงษ์ ศรีพิพัฒน์ ทำการสอนวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์ ส่วนวิชาพื้นฐานด้านวิศวกรรมศาสตร์นั้น ได้รับความร่วมมือในการสอน และวัสดุอุปกรณ์การทดลอง จากโรงเรียนช่างฝีมือทหาร กรุงเทพฯ

ในระหว่างที่การดำเนินการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ปัตตานีดำเนินการแล้วเสร็จเป็นบางส่วนแล้วนั้น ศาสตราจารย์ ดร.สตางค์ มงคลสุข และคณะอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยได้เดินทางไปสำรวจดูแลการก่อสร้าง และพบว่าบริเวณพื้นที่ดังกล่าว ไม่เหมาะสมที่จะสร้างเป็นอาคารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพราะสภาพพื้นดินเป็นที่ลุ่มและดินมีความอ่อนมาก ไม่สามารถรองรับน้ำหนักเครื่องจักร หรือรับน้ำหนักอาคารคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่เป็นอาคารใหญ่ๆ ได้ และอีกประการหนึ่ง บริเวณนี้อยู่ติดชายทะเล ความชื้นและไอน้ำจากทะเลจะทำให้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ของคณะ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโลหะและเครื่องอิเล็กทรอนิกส์เสื่อมสภาพได้ง่าย คณะสำรวจจึงเห็นว่า

ปัตตานีเหมาะที่จะใช้เป็นอาคารคณะศึกษาศาสตร์ และคณะวิชาทางศิลปศาสตร์มากกว่าส่วนอาคารของคณะวิศวกรรมศาสตร์นั้น คณะสำรวจได้พิจารณาหาสถานที่ใหม่ที่มีความเหมาะสม คณะสำรวจเห็นว่าบริเวณที่ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยมาก คณะสำรวจจึงได้ติดต่อกับคุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร ซึ่งคุณหญิงหลง อรรถกระวีสุนทร ก็ได้บริจาคที่ดินแปลงดังกล่าวเป็นจำนวน 690 ไร่ เพื่อให้จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยต่อไป

ส่วนในด้านการบริหารนั้น ในวันที่ 12 มีนาคม 2511 ได้มีพระบรมราชโองการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ขึ้น มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้วันที่ 13 มีนาคม ของทุกปี เป็นวันสำคัญอีกวันหนึ่งของมหาวิทยาลัยโดยกำหนดเป็น "วันสถาปนามหาวิทยาลัย" และในวันที่ 8 เมษายน 2511 ก็มีประกาศแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะวิทยาศาสตร์
3. คณะวิศวกรรมศาสตร์

และในวันที่ 17 เมษายน 2511 ก็ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ ฯพณฯ พ.อ. ถนัด คอมันตร์ เป็นอธิการบดี และศาสตราจารย์ ดร.สตางค์ มงคลสุข เป็นรองอธิการบดี ในปี 2511 มหาวิทยาลัยก็เปิดรับนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์รุ่นแรก จำนวน 60 คน เป็นนักศึกษสาขาวิทยาศาสตร์ 35 คน และสาขาศิลปศาสตร์ 25 คน โดยในภาคการศึกษาแรกก็ยังคงใช้อาคารเรียนของคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์อยู่ เมื่อการก่อสร้างอาคารที่ปัตตานีแล้วเสร็จเป็นบางส่วน ในภาคการศึกษาที่ 2 คณะอาจารย์และนักศึกษาก็ได้ย้ายมาที่ศูนย์ปัตตานีพร้อมกันในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2511 ส่วนนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ก็ยังคงอาศัยเรียนที่กรุงเทพฯ ต่อไป ต่อมาในวันที่ 5 ธันวาคม 2511 มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ให้ยกเลิกการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งประกาศเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2511 โดยประกาศฯ ใหม่ ให้เพิ่มคณะศึกษาศาสตร์เป็นส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม

สำหรับการก่อสร้างมหาวิทยาลัยที่ศูนย์ตำบลคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา นั้น เริ่มก่อสร้างในปี 2512 เมื่อการก่อสร้างบางส่วนแล้วเสร็จในปี 2514 วันที่ 5 กรกฎาคม 2514 อาจารย์และนักศึกษาคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปีที่ 2, 3 และ 4 ประมาณ 200 คน ก็ย้ายมาอยู่ประจำที่ศูนย์หาดใหญ่ ส่วนนักศึกษาปีที่ 1 ก็ยังคงเรียนที่กรุงเทพฯ และย้ายตามลงมาในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2515 สำหรับนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ซึ่งเริ่มเปิดรับรุ่นแรกในปี 2512 จำนวน 60 คน

และบุคลากรหน่วยต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ก็ย้ายมายังศูนย์หาดใหญ่ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2515 เช่นเดียวกัน จึงถือว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ย้ายที่ทำการมาอยู่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างถาวรภายในปี 2514

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผู้คืนแดนภาคใต้เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาของท้องถิ่น และเพื่อการสนับสนุนการพัฒนาภูมิภาค เป็นมหาวิทยาลัยที่มีเจตนาแต่เริ่มก่อตั้ง ที่จะให้เป็นมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต โดยมุ่งมั่นที่จะให้สามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นศูนย์กลางทางวิชาการระดับสูงเพื่อตอบสนองการพัฒนาภาคใต้ และเป็นสถาบันที่รับใช้ชุมชนได้อย่างแท้จริง

ปรัชญา/ปณิธาน ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้น้อมนำ พระราโชวาทของเจ้าฟ้ามหิตลลิตกุลยุวเดช กรมหลวงสงขลานครินทร์ มาเป็นศูนย์รวมจารีตที่พึงยึดมั่นที่ฝังลึกในสำนึกของจิต และความนึกคิดของบุคลากรและนักศึกษา ทุก ๆ คน ที่ดำเนินรอยตามที่ว่า *“ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลากทรัพย์และเกียรติยศ จะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์ ”* ทั้งคุณค่าเจตคติและปณิธานนี้ ได้น้อมนำและขยายผลสู่การทำกิจกรรม การทำคุณประโยชน์ต่อสังคม และปฏิบัติพันธกิจด้วยความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรมาโดยตลอดและจะผูกติดอยู่ควบคู่กับองค์กรแห่งนี้ตลอดไป

วิสัยทัศน์

"มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับภูมิภาคเอเชียทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต บริการวิชาการและทำนุบำรุงวัฒนธรรม โดยมีการวิจัยเป็นฐาน"

พันธกิจ

พันธกิจ 1 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสังคมฐานความรู้บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม และหลักเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้ผู้ใช้ได้มีโอกาสเข้าถึงความรู้ในหลากหลายรูปแบบ

พันธกิจ 2 สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการในสาขาที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่เครือข่ายสากล

พันธกิจ 3 ผสมผสานและประยุกต์ความรู้บนพื้นฐานประสบการณ์การปฏิบัติสู่การสอนเพื่อสร้างปัญญา คุณธรรม สมรรถนะและโลกทัศน์สากลให้แก่บัณฑิต

เป้าประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างคุณค่างานวิจัยให้เป็นแก่นความรู้เฉพาะทางที่เป็นเลิศและพัฒนาให้เกิดรูปธรรมของนวัตกรรมสำหรับขับเคลื่อนอนาคตและก้าวสู่มหาวิทยาลัยชั้นนำ
2. เพื่อเสาะหาวิชาอันก่อเกิดเป็นทุนวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนสู่มหาวิทยาลัยวิจัย สามารถถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับศักยภาพชุมชนเข้มแข็งและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับนานาชาติ
3. เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ ดำรงด้วยคุณธรรมบนพื้นฐานความเป็นไทย มีทักษะชีวิต สำนักสาธารณะและสมรรถนะสากลที่สมบูรณ์สู่ตลาดงานสากล
4. เพื่อสร้างบริบททางวิชาการที่เปิดกว้างต่อการแสวงหาความรู้ ด้วยมิติ/รูปแบบ/ภารกิจที่มีการบูรณาการอย่างหลากหลายและทั่วถึง เสริมสร้างทรัพยากรบุคคลในท้องถิ่นสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้
5. เพื่อการดำเนินยุทธศาสตร์การบริหารจัดการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้และสอดคล้องกับการบริหารมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต ภายใต้กรอบปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล
6. เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการสร้างสมและจัดการองค์ความรู้เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมั่นคงยั่งยืน

ข้อมูลวิทยาเขต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในภาคใต้ เริ่มก่อตั้งที่ตำบล รุสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เมื่อปี พ.ศ.2509 ในระยะแรกใช้ชื่อว่า "มหาวิทยาลัยภาคใต้" (UNIVERSITY OF SOUTHERN THAILAND) ต่อมาในเดือน กันยายน 2510 มหาวิทยาลัยได้รับพระราชทานชื่อว่า มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (PRINCE OF SONGKLA UNIVERSITY) ตาม พระนามฐานันดรศักดิ์ สมเด็จพระบรมราชชนก เจ้าฟ้ามหิดลอุดุลยเดชกรมหลวงสงขลานครินทร์ ในวันที่ 12 มีนาคม 2511 ได้มีพระบรมราชโองการ ประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้วันที่ 13 มีนาคม ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัตินี้มีผลบังคับใช้เป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้กำหนดเป้าหมายเพื่อการพัฒนาภาคใต้ตามแผนพัฒนาการศึกษา อันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเสมอภาคของประชาชนและเพื่อเป็นแหล่งบริการวิชาการชุมชน ทั้งในชนบทและในเมือง ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประกอบด้วย 5 วิทยาเขต โดยแต่ละวิทยาเขตมีการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในพื้นที่

วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีดังต่อไปนี้

วิทยาเขตหาดใหญ่

คณะวิทยาศาสตร์	คณะทันตแพทยศาสตร์
คณะวิศวกรรมศาสตร์	คณะเภสัชศาสตร์
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	คณะวิทยาการจัดการ
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	คณะศิลปศาสตร์
คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม	คณะเศรษฐศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์	คณะนิติศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์	คณะกรรมการแพทย์แผนไทย
คณะเทคนิคการแพทย์	โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ
โครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์	

วิทยาเขตปัตตานี

คณะศึกษาศาสตร์	คณะวิทยาการสื่อสาร
คณะศิลปกรรมศาสตร์	คณะรัฐศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	วิทยาลัยอิสลามศึกษา
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	

วิทยาเขตภูเก็ต

คณะกรรมการบริการและการท่องเที่ยว	คณะวิเทศศึกษา
คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	คณะวิทยาศาสตร์
คณะวิศวกรรมศาสตร์	วิทยาลัยชุมชนภูเก็ต

วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ
โครงการจัดตั้งคณะประมง

โครงการจัดตั้งคณะเทคโนโลยีการยาง
 วิทยาลัยชุมชนสุราษฎร์ธานี
 โครงการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์
 โครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์
 โครงการจัดตั้งคณะคณะเกษตรศาสตร์

วิทยาเขตตรัง

คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ
 โครงการจัดตั้งคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

หลักสูตรการศึกษา

หลักสูตรการศึกษาแบ่งเป็น หลักสูตรระดับปริญญาตรีและหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา โดยจะมีข้อมูลหลักสูตรแต่ละสาขาที่เปิดสอนตามวิทยาเขต ดังนี้

1. ระดับปริญญาตรี

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 หลักสูตร

2. ระดับบัณฑิตศึกษา

ปัจจุบันบัณฑิตวิทยาลัย มีหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 134 หลักสูตร แยกเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตร 5 สาขา วิชา หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง 2 สาขาวิชา หลักสูตรระดับปริญญาโท 93 สาขาวิชาและหลักสูตรระดับปริญญาเอก 34 สาขา

การบริหารงาน

มหาวิทยาลัยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่จะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาคเอเชียทำหน้าที่ผลิตบัณฑิต บริการวิชาการและทำนุบำรุงวัฒนธรรม โดยมีการวิจัยเป็นฐานไว้ในนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงปี พ.ศ. 2550 – 2554 ซึ่งมีข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

นโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (พ.ศ.2555 – 2558)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2555-2558 โดยวาง 4 ยุทธศาสตร์หลักเพื่อนำมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สู่ความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับภูมิภาคเอเชียภายใต้พันธกิจการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสังคมฐานความรู้บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรมและหลักเศรษฐกิจพอเพียงโดยสามารถเข้าถึงความรู้ในหลากหลายรูปแบบ การสร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการในสาขาที่สอดคล้องกับศักยภาพพื้นฐานของภาคใต้และเชื่อมโยงสู่เครือข่ายสากลและประยุกต์ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์การปฏิบัติเพื่อสร้างปัญญา คุณธรรมและโลกทัศน์สากลแก่นักคิด 4 ยุทธศาสตร์หลักดังกล่าว คือ

1. ยุทธศาสตร์ฐานมหาวิทยาลัยที่มั่นคง ที่เป็นการจัดระบบการบริหารงบประมาณและการจัดหารายได้และทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้มีเสถียรภาพทางการเงินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุกในการพัฒนามหาวิทยาลัย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพพร้อมต่อการพัฒนางานวิจัย บัณฑิตศึกษาและนานาชาติ และยกระดับคุณภาพงานและการพัฒนาในทุกมิติให้มีมาตรฐาน

2. ยุทธศาสตร์ภารกิจที่เชื่อมโยงเป็นระบบที่ทรงประสิทธิภาพ เน้นการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยที่เชื่อมโยงกับระบบบัณฑิตศึกษาที่เข้มแข็งเพื่อพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมแข่งขันทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ยกระดับศักยภาพของชุมชน มุ่งสร้างบัณฑิตที่มีสำนึกสาธารณะและภูมิใจในความเป็นไทยแต่คงไว้ซึ่งคุณภาพและสมรรถนะในการเข้าสู่ตลาดงานสากล มีการพัฒนาระบบการเผยแพร่วิชาการสู่ชุมชนและจะทำนุบำรุงเสริมสร้างคุณค่าแห่งวัฒนธรรมและปลูกฝังสำนึกด้านการอนุรักษ์ให้แก่นักศึกษาและประชาชน

3. ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยและระบบวิทยาเขตเป็นการบริหารมหาวิทยาลัยในรูปแบบของ “ระบบมหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต” เพื่อพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง มีการบริหารจัดการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างระบบนิเวศน์ที่เอื้อต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในบทบาทของสถาบันอุดมศึกษา พัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น e-university เพื่อให้การดำเนินภารกิจเป็นไปอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเข้าถึงได้อย่างไม่จำกัดรวมทั้งสามารถรองรับระบบนิเวศน์ทางปัญญาและการเรียนรู้ และจะเน้นการสร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อร่วมกันทำงานอย่างเกื้อกูลและพร้อมต่อการสนับสนุนกิจกรรมของมหาวิทยาลัย

4. ยุทธศาสตร์ก้าวสู่ความเป็นสากล/นานาชาติ จะมีการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็น Education hub เตรียมความพร้อมของระบบสนับสนุนการศึกษาให้เป็นสากล ส่งเสริมให้นักวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการระดับนานาชาติอย่างมีคุณภาพ เพิ่มการเปิดหลักสูตรนานาชาติระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา พัฒนาระบบการรับนักศึกษาและการจัดหาจัดจ้างบุคลากรชาวต่างประเทศ ปรับระบบสนับสนุนทางการศึกษาและโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพให้รองรับต่อการเข้าศึกษาของนักศึกษาต่างชาติรวมทั้งมุ่งสร้างพันธมิตรในการพัฒนาร่วมกันในระดับภูมิภาคเอเชียเพื่อการเป็นผู้นำในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วเรศ จันทร์ศร และลิจิต ธีรเวทิน (2530) ได้ศึกษาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติของกรมประมง โดยเน้นที่การประสานงานของระบบราชการระดับมหภาคและระดับจุลภาคเพื่อนำนโยบายและแผนพัฒนาประเทศไปปฏิบัติ โดยมองว่าระบบราชการ คือ ฤกษ์สำคัญของความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาประเทศไทยปฏิบัติ แต่จากการศึกษา พบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติของกรมประมงมีปัญหา 4 ประการ คือ 1) หน่วยงาน องค์การ กลุ่มบุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติทั้งในส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นของความเข้าใจในนโยบายของส่วนกลาง คือ ของกรม 2) หน่วยงานปฏิบัติขาดศักยภาพในด้านบุคลากร เครื่องมือ อุปกรณ์และงบประมาณ 3) ขาดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานระดับภูมิภาคและท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ และ 4) ขาดการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของกรมและระดับจังหวัด

วเรศ จันทร์ศร(2532) ได้ศึกษาเรื่องการบริหาร เพื่อการพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุขเป็นการศึกษาพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุข โดยอาศัยตัวแบบที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น มีตัวแปรอิสระที่สำคัญ 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมทางการบริหารของกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ อำนาจ บทบาทองค์การ และกระบวนการของงาน 2) การบริหารทรัพยากรของกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ปริมาณ คุณภาพ และการนำไปใช้ประโยชน์ บุคลากรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ 3) กระบวนการวินิจฉัยสั่งการของกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ระบบข้อมูล การวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ และการตัดสินใจ และ 4) การนำนโยบายไปปฏิบัติของกระทรวงสาธารณสุข ตัวแปรเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติมีตัวแปรย่อยหลายประการ ได้แก่ การรับทราบนโยบายจากส่วนกลาง การสื่อข้อความและความเข้าใจนโยบายการกำหนดเป้า

หมายความว่าพอใจในการประสานงานกับหน่วยงานที่ประสานยาก ระดับการยอมรับนโยบาย ระดับความสอดคล้องของผลประโยชน์ในพื้นที่เป้าหมาย การตรวจเยี่ยมสถานที่ปฏิบัติงาน และระดับการแก้ไขปัญหาได้ของการตรวจเยี่ยม การวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลทั้งในระดับมหภาคและระดับจุลภาค โดยกลุ่มตัวอย่างในส่วนกลางเป็นผู้บริหารของกระทรวงระดับปลัดกระทรวงลงไปจนถึงผู้อำนวยการกอง ในส่วนภูมิภาคกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารในระดับผู้ปฏิบัติการ วิธีการเก็บข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม การสังเกตและการร่วมปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทราบนโยบายส่วนกลางหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบกำหนดขึ้น ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันระหว่างและระหว่างภาค การสื่อข้อความการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายมีประสิทธิภาพน่าพอใจและไม่พอใจในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน การกำหนดเป้าหมายบ้างครั้งสอดคล้องบางครั้งขัดแย้งเอาแน่ไม่ได้ ความพอใจของการประสานงานระหว่าง 5 กระทรวงหลักอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานที่ประสานงานยากที่สุด คือ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงอุตสาหกรรม ระดับการยอมรับนโยบายของหน่วยงานระดับล่างอยู่ระดับปานกลาง ระดับความสอดคล้องของผลประโยชน์ในพื้นที่เป้าหมายโดยส่วนรวมมีระดับปานกลาง การไปตรวจเยี่ยมยังทำไม่ทั่วถึงไม่สม่ำเสมอ การไปตรวจเยี่ยมแก้ปัญหาได้ปานกลาง สำหรับภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การตรวจเยี่ยมแก้ปัญหาได้น้อย โครงการที่ประสบความสำเร็จ คือ การวางแผนครอบครัว ปัจจัยที่ทำให้สำเร็จ คือ 1) ระดับการสนับสนุนและความร่วมมือจากต่างประเทศ และภาคเอกชน 2) การสร้างความเข้าใจและการยอมรับของประชาชน 3) การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและ 4) ความต่อเนื่องของโครงการ โครงการที่ล้มเหลว คือ บัตรสุขภาพ ปัจจัยที่ล้มเหลว คือ 1) การขยายผลกว้างทำอย่างเร่งรัด ผู้ปฏิบัติไม่สามารถปรับตัวและสร้างความเข้าใจในประโยชน์ของโครงการ และ 2) ปัจจัยทางเศรษฐกิจสังคมของประชาชน

สมบัติ ชำรงฉัตรวงศ์ (2531) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะเชิงประจักษ์ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อนโยบายการประถมศึกษาของไทย (พ.ศ. 2523-2527) โดยใช้แนวคิดเชิงระบบเป็นกรอบใหญ่การวิเคราะห์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดนโยบายการประถมศึกษาของไทยกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดให้ฐานะทางเศรษฐกิจของประชาชน ความเป็นเมือง และความเป็นอุตสาหกรรม เป็นดัชนีในการวัดปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม และกำหนดให้การมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยการใช้สิทธิเลือกตั้งของประชาชนเป็นดัชนีวัดปัจจัยทางการเมือง ส่วนนโยบายการประถมศึกษาทำการวัดด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพการเรียนการสอน ได้แก่ ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อ

นักศึกษา เงินเดือนเฉลี่ยของครู วุฒิกู และอัตราส่วนนักเรียนต่อครู สำหรับผลของนโยบายการประถมศึกษาการทำการวัดด้วยอัตราส่วนนักเรียนเหลือรอด อัตราส่วนนักเรียนเรียนต่อชั้น ม.1 และอัตราส่วนนักเรียนในบัญชีโรงเรียน ทั้งนี้โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิตัวจังหวัดเป็นฐานทำการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารการประถมศึกษาระดับต่างๆ ทั้งระดับชาติ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับกลุ่มโรงเรียน ผลการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ พบว่า 1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม มีบทบาทสำคัญในการอธิบายผลของนโยบายการประถมศึกษา โดยเฉพาะรายได้มีอิทธิพลโดยอิสระต่ออัตราส่วนนักเรียนเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 2) ปัจจัยทางการเมือง ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางการเมืองไม่สามารถอธิบายหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลของนโยบายการประถมศึกษาไม่ว่าในมิติใดทั้งสิ้น 3) นโยบายการประถมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการอธิบายผลของนโยบายการประถมศึกษา โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อนักเรียน และอัตราส่วนนักเรียนต่อครู มีอิทธิพลโดยอิสระต่ออัตราส่วนนักเรียนในบัญชีโรงเรียน และเงินเดือนเฉลี่ยของครูและวุฒิกูมีอิทธิพลโดยอิสระต่ออัตราส่วนนักเรียนเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 4) ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมมีบทบาทสำคัญในการอธิบายนโยบายการประถมศึกษา โดยตัวแปรทุกตัวในปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมมีน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรทุกตัวในชุดนโยบายการประถมศึกษาได้โดยอิสระ ยกเว้นตัวแปรรายได้กับตัวแปรอัตราส่วนนักเรียนต่อครู 5) ปัจจัยทางการเมือง ได้แก่ การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน สามารถอธิบายนโยบายการประถมศึกษาในมิติเงินเดือนเฉลี่ยของครู และวุฒิกูได้โดยอิสระ 6) ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์ต่ำกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน 7) นโยบายการประถมศึกษาทั้งหมดสามารถอธิบายผลของนโยบายการประถมศึกษาได้สูงกว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม

ดุจดาว เจริญผล (2540) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติศึกษากรณีการให้เอกชนบริหารและประกอบการท่าเทียบเรือคอนเทนเนอร์ ณ ท่าเรือแหลมฉบังพบว่า นโยบายของรัฐบาลที่เปิดโอกาสให้เอกชนเป็นผู้บริหารและประกอบการท่าเทียบเรือคอนเทนเนอร์ ณ ท่าเรือแหลมฉบังมีอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศในภาวะการณ์ค่าโลกที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการขนส่งทางทะเลให้เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ทำให้ภาคเอกชนให้ความสนใจในการเข้ามาบริหารและประกอบการท่าเรือ ขณะเดียวกันสถานการณ์ทางการเงินของการท่าเรือแห่งประเทศไทย เป็นตัวสนับสนุนต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ อิทธิพลของสถานการณ์ทางการเมือง ได้แก่ บทบาทและเสถียรภาพของรัฐบาล ทศนคติของผู้นำรัฐบาล ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นกรรมการในคณะกรรมการพัฒนาพื้นที่

บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจตลอดจนบทบาทของกลุ่มผลประโยชน์ภาคเอกชนที่เริ่มเด่นชัด เป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้เกิดการปรับปรุงแบบการบริหารงานที่มีลักษณะผ่อนคลายกฎ ระเบียบของทางราชการลง มีการติดต่อสื่อสาร การเจรจาต่อรองและการยอมรับข้อเรียกร้องของภาคเอกชนเป็นยุทธวิธีหลักในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและประนีประนอมผลประโยชน์ร่วมกัน

อารีย์ ทีฆะพันธุ์ (2544) ได้ศึกษาการพัฒนาาระบบตรวจราชการและสมรรถนะขององค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยพบว่า การมุ่งเน้นการตรวจแบบเชิงรุกมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการปรับเปลี่ยนระบบการตรวจราชการยังมีปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ผู้บริหารยังไม่ให้ความสำคัญกับงานตรวจราชการมากเท่าที่ควร รวมทั้งไม่ได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูลรายงานการตรวจราชการในการตัดสินใจเชิงนโยบาย และในส่วนของการศึกษาสมรรถนะขององค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นองค์การสนับสนุนการตรวจราชการในด้าน โครงสร้าง บุคลากร งบประมาณ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถดำเนินการได้ในระดับหนึ่ง สำหรับในส่วนของงานตรวจราชการกรณีศึกษาพิเศษ ยังไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีปัญหา โครงสร้างที่ไม่เหมาะสม ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญทางด้านกฎหมาย ขาดการสนับสนุนงบประมาณที่เพียงพอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสมรรถนะขององค์การและจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข

ณรงค์ ญาณประภาส (2545) ได้ศึกษาการนำนโยบาย 30 บาท รักษาทุกโรคไปปฏิบัติ ศึกษากรณีเฉพาะ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านของงบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานและการจัดสรรกระจายงบประมาณให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความล่าช้า ขั้นตอนต่าง ๆ มีมาก
2. ด้านบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน ชัดความสามารถอยู่ในขอบเขตจำกัด บุคลากรมีงานเพิ่มมากขึ้น ต้องทำงานทั้งสองแห่งทำให้การให้บริการประชาชนไม่ทั่วถึง ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติตามนโยบาย 30 บาท รักษาทุกโรค พบว่า บุคลากรที่มาจากโรงพยาบาลชลบุรี ไม่มีความพึงพอใจ เนื่องจากสวัสดิการด้านต่าง ๆ ลดลง และในส่วนของเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีนอมนัยเดิม พบว่า พึงพอใจ เพราะ คิดว่าประชาชนได้ประโยชน์มากขึ้นและเป็นการปฏิบัติหน้าที่เดิม

3. ด้านสถานที่ที่มีความคับแคบ เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ลงมาปฏิบัติงานในหน่วยบริการมากขึ้นและประชาชนมารับบริการมากขึ้น ประกอบกับอาคารสถานที่ปฏิบัติงานสร้างมานานแล้ว ขาดความเป็นสัดส่วนในการให้บริการ

4. ระบบส่งต่อ การส่งต่อผู้ป่วยระหว่างหน่วยบริการต้นสังกัดและหน่วยบริการที่รับต่อผู้ป่วย มีปัญหาการติดตามเรียกเก็บเงิน ซึ่งโรงพยาบาลชุมชนข้างนี้สินอยู่มาก

5. ด้านการบริหารจัดการ การขึ้นทะเบียน การออกบัตร 30 บาท ยังมีความซับซ้อน การใช้ฐานข้อมูลไม่ทันสมัยมาออกบัตร ทำให้การออกบัตรไม่ครอบคลุม และการตรวจสอบสิทธิในการจดทะเบียนใช้เวลานาน ขาดการประชาสัมพันธ์

วรรณ จิรพันธ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีนโยบายแก๊สโซฮอล์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. ด้านเนื้อหาของสาระของนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน โดยการแปลงนโยบายออกเป็นโครงการและมาตรการต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อวัตถุประสงค์หลักของการแก้ไขปัญหาพลังงานของประเทศและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับเมื่อพิจารณาเนื้อหาของสาระของนโยบายจะพบว่านโยบายที่มีประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมในการแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติได้รับการยอมรับอย่างไม่ยาก

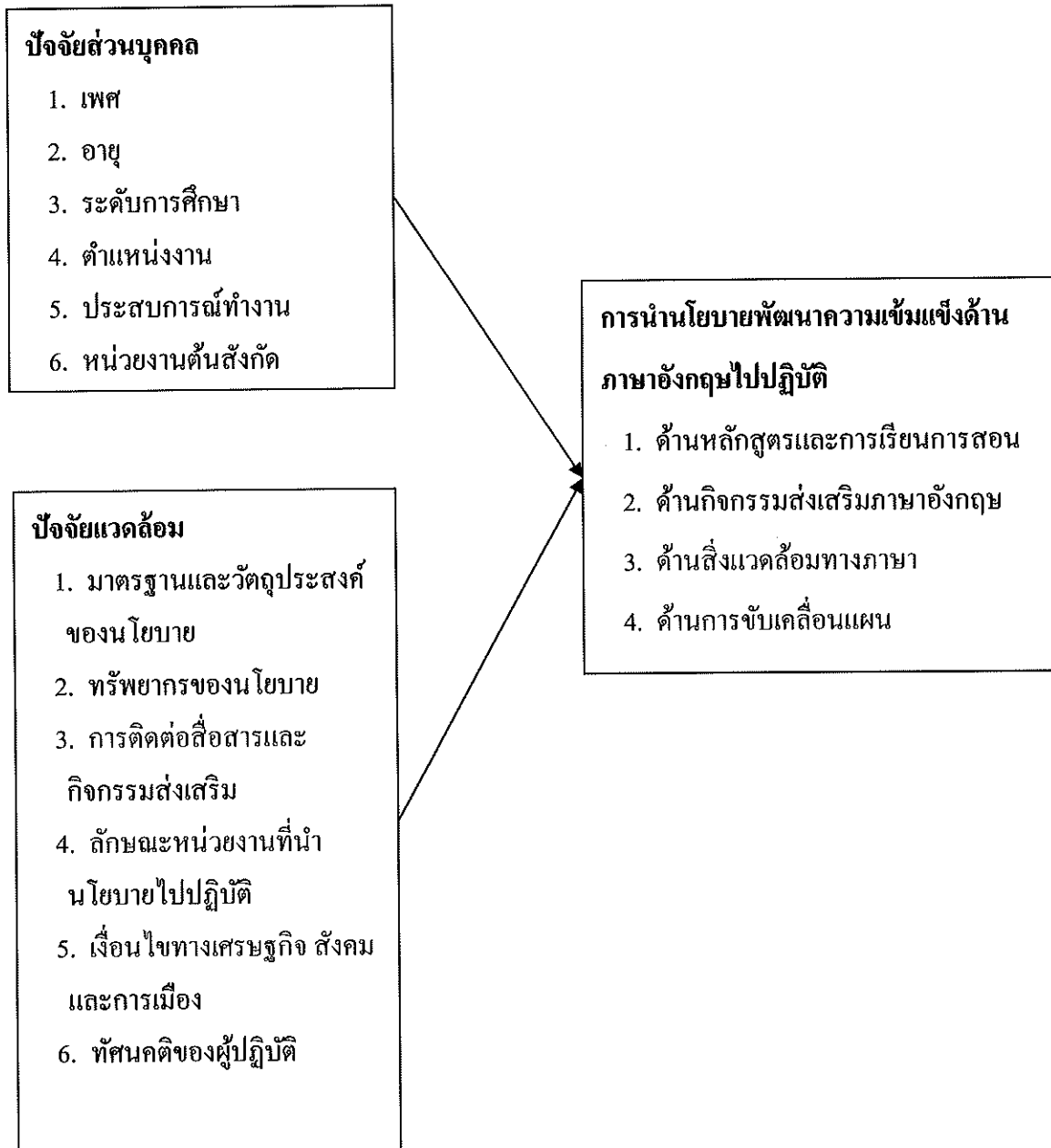
2. ด้านสภาพแวดล้อมของนโยบาย ได้แก่ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ทั้งทางปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศที่เผชิญกับการขาดดุลการค้าและการขาดดุลงบประมาณ ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ประชาชนได้รับผลกระทบจากราคาน้ำมันทำให้ภาระค่าครองชีพสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยส่งเสริมให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ปัจจัยทางสังคมจากโครงสร้างประชากรส่วนใหญ่ของประเทศประกอบอาชีพเกษตรกรรม เมื่อรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการใช้แก๊สโซฮอล์ ซึ่งเป็นการใช้ผลิตผลทางการเกษตรภายในประเทศให้เกิดประโยชน์ ทำให้มีความต้องการใช้วัตถุดิบทางการเกษตรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อเกษตรกร เป็นการยกระดับพืชผลทางการเกษตร ตลอดจนการกระจายการลงทุน สร้างงาน สร้างรายได้ให้ชาวนาชนบทมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนปัจจัยทางการเมือง ได้แก่ ความมีเสถียรของพรรคการเมือง การสนับสนุนจากชนชั้นนำ ภาวะผู้นำ ความ

เข้มแข็งของผู้นำคณะรัฐบาลในการเอาจริงเอาจังกับนโยบายแก้สโชนอลต์ มีส่วนผลักดันให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น

ผู้วิจัยได้เลือกตัวแบบของ Van Meter and Van Horn เป็นตัวแบบในการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากตัวแบบนี้มีปัจจัยหลักที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับงานวิจัยนี้ โดยเฉพาะเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติเนื่องจากนโยบายการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เป็นนโยบายที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต้องลงทุนสูง และยังเป็นนโยบายที่ต้องได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากผู้ปฏิบัติ เพราะเป็นเรื่องของการเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ โดยนำการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษมาเป็นอีกภาระงานอีกภาระหนึ่ง ในส่วนของปัจจัยที่เหลือของตัวแบบนี้ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม และปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกตัวแบบมีอยู่แล้ว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดปัจจัยเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย
2. ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คืองบประมาณ และการสนับสนุนอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในแผนงาน
3. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ การสื่อสาร และกิจกรรมส่งเสริม
4. ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ บุคลากรในองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ทรัพยากรองค์กร และโครงสร้างองค์กร
5. ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ คือ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางการเมือง
6. ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed research method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอหัวข้อต่าง ๆ ประกอบด้วย แบบแผนการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้ ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสอบถามเพื่อศึกษาการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีรูปแบบการวิจัย ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนผู้รับผิดชอบงานด้านวิชาการ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ จำนวนทั้งสิ้น 17 คณะ ประจำปีการศึกษา 2558 โดยจำนวนประชากรที่ได้จากการสำรวจบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 1,464 คน ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 6,200 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 7,664 คน (กองแผนงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556)

2. ขนาดและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนผู้รับผิดชอบงานด้านวิชาการ ประจำปีการศึกษา

2558 โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 400 กลุ่มตัวอย่าง

โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (1967, p.886 อ้างถึงใน องอาจ นัยวัฒน์, 2548, น.125)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนดให้ N = ขนาดประชากร
 n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่าในสูตรได้} \quad n = \frac{7,664}{1 + 7,664(0.05)^2}$$

$$n = 381 \text{ ตัวอย่าง}$$

ในการสำรวจได้เพิ่มจำนวนขนาดตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายและไม่ได้รับการตอบกลับของแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็น 400 ตัวอย่าง

3. การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนการได้ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ของกลุ่มประชากร โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละคณะต่อประชากรทั้งหมดไปคูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคณะ

คณะ	จำนวน ประชากร สาย วิชาการ (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างสาย วิชาการ (คน)	คณะ	จำนวน ประชากร สาย สนับสนุน วิชาการ (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่างสาย สนับสนุน วิชาการ (คน)
คณะวิทยาศาสตร์	283	14	คณะวิทยาศาสตร์	299	15
คณะวิศวกรรมศาสตร์	181	9	คณะวิศวกรรมศาสตร์	261	14
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	64	3	คณะทรัพยากรธรรมชาติ	231	12
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	44	2	คณะอุตสาหกรรมเกษตร	86	4
คณะการจัดการ สิ่งแวดล้อม	16	1	คณะการจัดการ สิ่งแวดล้อม	34	2
คณะแพทยศาสตร์	349	17	คณะแพทยศาสตร์	4,476	233
คณะพยาบาลศาสตร์	115	6	คณะพยาบาลศาสตร์	150	8
คณะเทคนิคการแพทย์	12	1	คณะเทคนิคการแพทย์	18	1
คณะทันตแพทยศาสตร์	93	5	คณะทันตแพทยศาสตร์	289	15
คณะเภสัชศาสตร์	74	4	คณะเภสัชศาสตร์	115	6
คณะวิทยาการจัดการ	73	4	คณะวิทยาการจัดการ	91	5
คณะศิลปศาสตร์	88	5	คณะศิลปศาสตร์	82	4
คณะเศรษฐศาสตร์	21	1	คณะเศรษฐศาสตร์	17	1
คณะนิติศาสตร์	22	1	คณะนิติศาสตร์	19	1
คณะการแพทย์แผนไทย	15	1	คณะการแพทย์แผนไทย	25	1
โครงการจัดตั้งวิทยาลัย นานาชาติ	5	1	โครงการจัดตั้งวิทยาลัย นานาชาติ	5	1
โครงการจัดตั้งคณะสัตว แพทยศาสตร์	9	1	โครงการจัดตั้งคณะสัตว แพทยศาสตร์	2	1
รวม	1,464	76	รวม	6,200	324

ที่มา : กองแผนงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2556

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยเรื่องการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยอาศัยข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้แก่ การเขียนแบบสอบถาม การกำหนดรายการของคำถามการออกแบบคำถามที่มีการจัดพิมพ์หรือเป็นลายลักษณ์อักษร
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวิชาการ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารเพื่อนำมาใช้ประกอบในการวิจัย โดยจะทำการศึกษาจากรายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สิ่งพิมพ์อื่น ๆ และสารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำมาพัฒนาแบบสอบถามที่มีคุณภาพด้วยวิธีการทดสอบความถูกต้องของแบบสอบถามตามเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (Content Validity) รวมถึงวิธีการวิเคราะห์แบบรายข้อและการทดสอบหาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มพนักงานเงินรายได้และอื่น ๆ ลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

เครื่องมือในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกรับ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยหลัก 6 ด้านที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามของนพรุจ ศักดิ์ศิริ ซึ่งศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 83 ข้อ โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเท่ากับ	5
เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ	4
ไม่แน่ใจ	มีคะแนนเท่ากับ	3
ไม่เห็นด้วย	มีคะแนนเท่ากับ	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีคะแนนเท่ากับ	1

สูตรการคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยชั้นสูตรดังนี้ (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2549, น.13)

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)}
 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้าน

ภาษาอังกฤษ จากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามแนวทางการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา และด้านการขับเคลื่อนแผน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	5
มาก	มีคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	มีคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ	1

การแปลความหมายของระดับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีการปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีการปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษในระดับมาก

2. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยจากเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจพิจารณาแล้วนำกลับมาแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เสนอแนะ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดตามนิยามของตัวแปรต่าง ๆ ของการวิจัย โดยข้อความแต่ละข้อจะมีเกณฑ์สำหรับการพิจารณาได้ดังนี้

ให้ +1 คะแนน ถ้าแน่ใจว่าคำถามนี้สอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่
ต้องการวัด

ให้ 0 คะแนน ถ้าไม่แน่ใจว่าคำถามนี้สอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่
ต้องการวัด

ให้ -1 คะแนน ถ้าแน่ใจว่าคำถามนี้ไม่สอดคล้องตรงกับเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ที่
ต้องการวัด

จากนั้นตรวจให้คะแนนทุกรายข้อย่อยจนครบทุกข้อของแบบสอบถามทุกชุด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence หรือ Index of Consistency: IOC) ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาค่า IOC ตามสูตรในการคำนวณ (ยูทธ ไกยวรรณ, 2550) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับจุดประสงค์

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ

ผลจากการคำนวณค่าของ IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ยูทธ ไกยวรรณ, 2550) แสดงว่าข้อความในข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและคัดเลือกไว้ใช้ได้ แต่หากว่าค่าคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นใช้ไม่ได้ ผู้วิจัยควรตัดทิ้งไปหรือแก้ไขปรับปรุงใหม่ จากการคำนวณค่า IOC จึงได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 108 ข้อ จากทั้งหมด 122 ข้อ สำหรับข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 เป็นคำถามที่ต้องคัดออก มีจำนวน 14 ข้อ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ (validity) และค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบารค (α -Coefficient) จะต้องได้คะแนนมากกว่า .7 ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้ในการวิจัย ซึ่งมีสูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2550, น.96)

สูตร

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

5. จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .989 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .962 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนผู้รับผิดชอบงานด้านวิชาการ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยใช้ระยะเวลาช่วงเดือนกุมภาพันธ์ -เมษายน 2559 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ถึงคณะต่างๆ ที่กลุ่มตัวอย่างสังกัดในการศึกษาวิจัยพร้อมด้วยโครงร่างวิทยานิพนธ์และตัวอย่างแบบสอบถามเพื่อขออนุญาตจากผู้บริหารระดับสูงของแต่ละคณะ
3. เมื่อได้รับการตอบรับจากคณะต่างๆ ที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด ผู้วิจัยติดต่อประสานขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
4. นำเครื่องมือที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์แล้วทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง

5. ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยและอธิบายแบบสอบถามแก่คณะที่กลุ่มตัวอย่างสังกัด
6. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและทำการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องและความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถามทุกชุด
7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อสรุปและอภิปรายผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

หลังจากเก็บข้อมูลเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดด้วยตนเองในทันทีที่เก็บคืนมา โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1.1 บัญชีส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ประเมินระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ และประเมินระดับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ วิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในสมมติฐานต่างๆ โดย กำหนด ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

2.1 การวิเคราะห์การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับชั้น (Hierarchical Multiple Regression)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้ในการสนทนาหรือการเจรจาอย่างมีจุดมุ่งหมาย ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้วิจัย และผู้บริหารของแต่ละคณะที่รับผิดชอบด้านวิชาการ เพื่อหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติในวิทยาเขตหาดใหญ่ มีรูปแบบการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและผู้บริหารของแต่ละคณะที่รับผิดชอบด้านวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 17 คณะ โดยผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ จำนวน 6 คน ได้แก่ ตัวแทนคณะด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คณะ ตัวแทนคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 2 คณะ และตัวแทนคณะด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 2 คณะ และตัวแทนผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยมีเนื้อหาในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยใช้สัมภาษณ์เฉพาะกลุ่มผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย และกลุ่มผู้บริหารระดับคณะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด การวิเคราะห์ข้อมูลและการเก็บข้อมูลเป็นกระบวนการที่สามารถดำเนินไปพร้อมกันในภาคสนาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ การจดบันทึกและการใช้เครื่องบันทึกเสียง การสัมภาษณ์เป็นแบบอย่างทางการ และไม่เป็นทางการ ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ วิธีการปฏิบัติ ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินนโยบาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจดบันทึกจากการสัมภาษณ์ บันทึกเทประหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยถอดเทปด้วยตัวเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับงานวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอรายงานเชิงพรรณนา โดยสรุปดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาพิจารณาว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ได้ใช้ปัจจัยใดบ้างในการขับเคลื่อนให้มีการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

2. นำข้อมูลที่ได้รับจากการเสนอแนะของการสัมภาษณ์ มาสรุปเป็นข้อควรพัฒนาปรับปรุงการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed research method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ไว้ในการแปลความหมายดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
R ²	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุกำลัง/ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด
R ² Change	แทน	ค่าความเปลี่ยนแปลงของสหสัมพันธ์พหุกำลังสอง/ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดที่เปลี่ยนแปลง
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้แบ่งผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

4.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

4.4 ผลการศึกษาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับชั้น การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

4.5 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้การการสนทนาหรือการเจรจาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษไปปฏิบัติในวิทยาเขตหาดใหญ่

ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

			(n=400)
	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	116	29.00
	หญิง	284	71.00
	รวม	400	100.00
อายุ			
	อายุ 21 – 30 ปี	80	20.00
	อายุ 31 – 40 ปี	183	45.75
	อายุ 41 – 50 ปี	100	25.00
	อายุ 51 ปีขึ้นไป	37	9.25
	รวม	400	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(n=400)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	213	53.25
ปริญญาโท	76	19.00
ปริญญาเอก	111	27.75
รวม	400	100.00
ตำแหน่งงาน		
อาจารย์ (สายวิชาการ)	158	39.50
นักวิชาการอุดมศึกษา/นักวิชาการศึกษา/ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/อื่นๆ (สายสนับสนุนวิชาการ)	242	60.50
รวม	400	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	15	3.75
1-3 ปี	33	8.25
4-6 ปี	80	20.00
7-9 ปี	67	16.75
10 ปี ขึ้นไป	205	51.25
รวม	400	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(n=400)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หน่วยงานต้นสังกัด		
คณะวิทยาศาสตร์	29	7.25
คณะแพทยศาสตร์	250	62.50
คณะวิศวกรรมศาสตร์	23	5.75
คณะพยาบาลศาสตร์	14	3.50
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	15	3.75
คณะเทคนิคการแพทย์	2	0.50
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	6	1.50
คณะทันตแพทยศาสตร์	20	5.00
คณะกรรมการสิ่งแวดล้อม	3	0.75
คณะเภสัชศาสตร์	10	2.50
คณะวิทยาการจัดการ	9	2.25
คณะศิลปศาสตร์	9	2.25
คณะเศรษฐศาสตร์	2	0.50
คณะนิติศาสตร์	2	0.50
คณะกรรมการแพทย์แผนไทย	2	0.50
โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ	2	0.50
โครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์	2	0.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 4.1 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 284 คน คิดเป็นร้อยละ 71.00 ส่วนเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 รองลงมาคือ อายุระหว่าง อายุ 41– 50 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุระหว่าง อายุ อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมาคือ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาเอก จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 27.75 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00

ตำแหน่งงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นนักวิชาการอุดมศึกษา/นักวิชาการศึกษา/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/อื่นๆ (สายสนับสนุนวิชาการ) จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 ส่วนมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ (สายวิชาการ) จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 มีประสบการณ์การทำงาน 1-3 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75

หน่วยงานต้นสังกัด พบว่า ส่วนใหญ่สังกัดคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.25 สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 สังกัดคณะทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 สังกัดคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 สังกัดคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 สังกัดคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 สังกัดคณะอุตสาหกรรมเกษตร จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 สังกัดคณะการจัดการสิ่งแวดล้อม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.75 สังกัดคณะเทคนิคการแพทย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 สังกัดคณะนิติศาสตร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 สังกัดคณะการแพทย์แผนไทย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 สังกัดโครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 และสังกัดโครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

4.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	3.97	0.68	มาก
2. ด้านทรัพยากรของนโยบาย	3.81	0.74	มาก
3. ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	3.72	0.76	มาก
4. ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	3.71	0.70	มาก
5. ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม	3.69	0.74	มาก
6. ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง	3.62	0.72	ปานกลาง
โดยรวม	3.75	0.72	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 3.97 ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.68) 2. ด้านทรัพยากรของนโยบาย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.74) 3. ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.72 ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.76) 4. ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.71 ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.70) 5. ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม มีค่าเฉลี่ย 3.69 ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.74) และอยู่ในระดับ ปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง มีค่าเฉลี่ย 3.62 ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 0.72) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย			
1. มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	4.09	0.72	มาก
2. วัตถุประสงค์ของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในแต่ละนโยบายมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน	3.96	0.73	มาก
3. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.96	0.65	มาก
4. การกำหนดตัวชี้วัดและมาตรฐานของการบรรลุผลสำเร็จไว้ อย่างชัดเจน	3.85	0.62	มาก
โดยรวม	3.97	0.68	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ได้แก่ 1. มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร มีค่าเฉลี่ย 4.09 ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.72) 2. วัตถุประสงค์ของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในแต่ละนโยบายมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน มีค่าเฉลี่ย 3.96 ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.73) 3. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ย 3.96 ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.65) 4. การกำหนดตัวชี้วัดและมาตรฐานของการบรรลุผลสำเร็จไว้
อย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ย 3.85 ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.62) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรของนโยบาย

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านทรัพยากรของนโยบาย			
1. การกระจายงบประมาณไปยังหน่วยงานต่างๆ เป็นไปอย่างทั่วถึง	3.83	0.78	มาก
2. นโยบายกำหนดให้มีการพัฒนาด้านเนื้อหาภาษาอังกฤษและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	3.82	0.72	มาก
3. นโยบายกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง	3.81	0.77	มาก
4. นโยบายกำหนดให้มีการจัดหาโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ถูกต้องตามกฎหมายและกระจายไปยังหน่วยงานต่างๆ อย่างเหมาะสม	3.81	0.73	มาก
5. แผนงาน/โครงการ ได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม	3.76	0.71	มาก
โดยรวม	3.81	0.74	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรของนโยบาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านทรัพยากรของนโยบาย อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ ได้แก่ 1. การกระจายงบประมาณไปยังหน่วยงานต่างๆ เป็นไปอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.83 ($\bar{X}=3.83$, S.D.= 0.78) 2. นโยบายกำหนดให้มีการพัฒนาด้านเนื้อหาภาษาอังกฤษและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.82 ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.72) 3. นโยบายกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย 3.81 ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.77) 4. นโยบายกำหนดให้มีการจัดหาโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ถูกต้องตามกฎหมายและกระจายไปยังหน่วยงานต่างๆ อย่าง

เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.81 ($\bar{X}=3.81$, S.D.= 0.73) 5. แผนงาน/โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม			
1. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	3.79	0.70	มาก
2. มหาวิทยาลัยมีการประชุมระหว่างผู้เกี่ยวข้องเพื่อประสานงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.74	มาก
3. มหาวิทยาลัยมีการสื่อสารมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.72	มาก
4. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมส่งเสริม เช่น การแข่งขันทางด้านภาษาภาษาอังกฤษ การตอบปัญหาแข่งขันภาษาอังกฤษทั้งในบุคลากรและนักศึกษา	3.75	0.71	มาก
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายบริหารมีส่วนอย่างมากให้การดำเนินการนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	3.74	0.75	มาก
6. มหาวิทยาลัยมีการติดตามผล และเร่งให้หน่วยงานฯ ขยายผลการดำเนินงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง	3.73	0.76	มาก

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม (ต่อ)			
7. มหาวิทยาลัยกำหนดภารกิจตลอดจนมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานตามแผนงาน/ โครงการของนโยบาย	3.71	0.71	มาก
8. บุคลากรรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้ ตรงกัน	3.70	0.80	มาก
9. ข้อมูลข่าวสารนโยบายที่ได้รับจากแหล่งข้อมูล มีความ ชัดเจนและตรงกันในเนื้อหาสาระ	3.70	0.74	มาก
10. บุคลากรได้รับการชี้แจงและสื่อสารในเรื่องเป้าหมาย วัตถุประสงค์นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะ ภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.67	มาก
11. มีการประกาศเชิดชูเกียรติมอบรางวัลแก่บุคลากรหรือ นักศึกษาที่มีผลการเรียน/ผลงานดีเด่นด้านภาษาอังกฤษ	3.68	0.82	มาก
12. หน่วยงานฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนโยบาย พัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.73	มาก
13. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรภายนอกทั้งรูปแบบที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	3.67	0.72	มาก
14. บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารนโยบายที่มาจากหน่วยงานต้น สังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ได้รวดเร็วทันเวลาการดำเนินการ	3.66	0.75	ปานกลาง
15. ฝ่ายบริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานด้านนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ	3.59	0.67	ปานกลาง

ตาราง 4.5 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม (ต่อ)			
16. บุคลากรได้รับคำแนะนำและพัฒนาความรู้ความสามารถมี ทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหลังจากมีการประเมินติดตามผล การปฏิบัติงาน	3.56	0.74	ปานกลาง
17. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ การดำเนินงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะ ภาษาอังกฤษทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.53	0.78	ปานกลาง
โดยรวม	3.69	0.74	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.74) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดย 5 อันดับแรก ได้แก่ 1. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 3.79 ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.70) 2. มหาวิทยาลัยมีการประชุมระหว่างผู้เกี่ยวข้องเพื่อประสานงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.74) 3. มหาวิทยาลัยมีการสื่อสารมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.72) 4. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมส่งเสริม เช่น การแข่งขันทางด้านภาษาภาษาอังกฤษ การตอบปัญหาแข่งขันภาษาอังกฤษทั้งในบุคลากรและนักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.75 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.71) 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยฝ่ายบริหารมีส่วนอย่างมากให้การดำเนินการนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.74 ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.75) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ			
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ	3.85	0.77	มาก
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ	3.79	0.75	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.75	มาก
4. หน่วยงานมีการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ	3.77	0.79	มาก
5. หน่วยงานมีการนำทรัพยากรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	0.79	มาก
6. หน่วยงานได้ใช้งบประมาณตามแผน/โครงการชัดเจน	3.77	0.78	มาก
7. หน่วยงานมีบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการ/การอำนวยความสะดวกด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ เช่น มีเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์, มีเจ้าหน้าที่แนะนำการใช้โปรแกรมเรียนรู้ด้วยตนเอง (Tell Me More) ฯลฯ	3.77	0.75	มาก
8. มีองค์กรนักศึกษาในหน่วยงาน เช่น สโมสรนักศึกษา ชมรมภาษาอังกฤษ ฯลฯ ที่ช่วยปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ	3.76	0.79	มาก
9. ลักษณะโครงสร้างองค์กรมีการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการทำให้บุคลากรมีความเป็นกันเองสูง	3.76	0.72	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (ต่อ)			
10. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารและสั่งการทำให้บุคลากร ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง	3.76	0.71	มาก
11. การประสานงานของฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ มีความสัมพันธ์ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.76	0.71	มาก
12. โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการประสานงานระหว่างฝ่าย/ กลุ่มงานต่างๆ	3.74	0.72	มาก
13. หน่วยงานมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ไว้ อย่างชัดเจน เช่น มี job description มีคู่มือการปฏิบัติงาน ฯลฯ	3.74	0.72	มาก
14. หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบที่มอบหมายงานด้านการพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษให้บุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสม	3.74	0.72	มาก
15. หน่วยงานมีงบประมาณสนับสนุนทางด้านนโยบายพัฒนา ความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ ที่เพียงพอต่อการเรียน การสอนและการดำเนินการ	3.73	0.74	มาก
16. หน่วยงานมีการแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสม กับจำนวนบุคลากร	3.73	0.72	มาก
17. หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการด้านภาษาอังกฤษที่ทันสมัยและ เพียงพอ	3.72	0.85	มาก
18. ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนกำกับติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.72	0.79	มาก

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (ต่อ)			
19. ผู้บริหารมีความสามารถประสานงานเพื่อให้การ ดำเนินงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะ ภาษาอังกฤษของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย	3.72	0.73	มาก
20. หน่วยงานสามารถจ้างบุคลากรด้านภาษาอังกฤษได้ใน กรณีที่ขาดแคลนบุคลากร	3.71	0.79	มาก
21. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานด้านนโยบาย พัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ เช่น การตั้ง คณะกรรมการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ ฯลฯ	3.71	0.77	มาก
22. หน่วยงานมีการใช้กฎระเบียบควบคุมการปฏิบัติงานด้าน การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในหน่วยงานอย่างเหมาะสม	3.71	0.76	มาก
23. หน่วยงานมีอาคารสถานที่เพียงพอต่อนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ และอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี	3.69	0.78	มาก
24. บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ และเจตคติ ที่ดีต่อการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะ ภาษาอังกฤษมาปฏิบัติหน้าที่	3.68	0.78	มาก
25. หน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสมต่อการ พัฒนาตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะ ภาษาอังกฤษ	3.66	0.83	ปานกลาง
26. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ การปฏิบัติงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะ ภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึงและเต็มศักยภาพ	3.66	0.73	ปานกลาง
27. ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรนำ นวัตกรรมใหม่ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	3.65	0.81	ปานกลาง

ตาราง 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (ต่อ)			
28. ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์และพันธะสัญญาร่วมกับบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการใช้ นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	3.64	0.80	ปานกลาง
29. ผู้บริหารเป็นผู้เสาะแสวงหาความรู้ในการเรียนด้านภาษาอังกฤษใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงงาน	3.64	0.77	ปานกลาง
30. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษอย่างเหมาะสม	3.64	0.70	ปานกลาง
31. ผู้บริหารปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างในการนำการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	3.63	0.81	ปานกลาง
32. หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจนในการติดต่อประสานงาน	3.63	0.75	ปานกลาง
33. หน่วยงานมีบุคลากรทำงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษเพียงพอ	3.62	0.74	ปานกลาง
34. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน	3.60	0.83	ปานกลาง
35. การจัดบุคลากรประจำฝ่าย/กลุ่มต่างๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.59	0.65	ปานกลาง
36. ผู้บริหารมีการสื่อสารไปยังผู้ปกครอง นักศึกษา และชุมชนให้เข้าใจแนวคิด เป้าหมาย และผลที่คาดหวังจะเกิดขึ้นกับนักศึกษาในการจัดการศึกษาโดยใช้ภาษาอังกฤษ	3.57	0.73	ปานกลาง
โดยรวม	3.72	0.76	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดย 11 อันดับแรก ได้แก่ ตามลำดับ 1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ($\bar{X}=3.85$, S.D.=0.77) 2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.79 ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.75) 3. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.79 ($\bar{X}=3.79$, S.D.=0.75) 4. หน่วยงานมีการวางแผนเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริมงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.77 ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.79) 5. หน่วยงานมีการนำทรัพยากรไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.77 ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.79) 6. หน่วยงานได้ใช้งบประมาณตามแผน/โครงการชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.77 ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.78) 7. หน่วยงานมีบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการ/การอำนวยความสะดวกด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ เช่น มีเจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์, มีเจ้าหน้าที่แนะนำการใช้โปรแกรมเรียนรู้ด้วยตนเอง (Tell Me More) ฯลฯ มีค่าเฉลี่ย 3.77 ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.75) 8. มีองค์กรนักศึกษาในหน่วยงาน เช่น สโมสรนักศึกษา ชมรมภาษาอังกฤษ ฯลฯ ที่ช่วยปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.79) 9. ลักษณะโครงสร้างองค์กรมีการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการทำให้บุคลากรมีความเป็นกันเองสูง มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.72) 10. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารและสั่งการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.71) 11. การประสานงานของฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ มีความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.71) ตามลำดับ

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการ
 นำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ
 สังคมและการเมือง

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง			
1. นักวิชาการให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้	3.70	0.70	มาก
2. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากสมาคม ผู้ประกอบการ/กรรมการสถานศึกษา	3.65	0.74	ปานกลาง
3. ผู้บริหารระดับประเทศ เช่น นายกรัฐมนตรี รวม. กระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุน นโยบายนี้	3.65	0.70	ปานกลาง
4. ผู้ปกครองและชุมชนมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีสามารถให้ การสนับสนุนทรัพยากรแก่สถานศึกษาได้	3.64	0.74	ปานกลาง
5. ผู้บริหารระดับกระทรวง เช่น ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้	3.62	0.72	ปานกลาง
6. สื่อมวลชนให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้	3.62	0.71	ปานกลาง
7. ผู้บริหารระดับจังหวัด เช่น ผู้ตรวจการ ผ.อ. เขตพื้นที่ ฯลฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้	3.58	0.68	ปานกลาง
8. นักการเมืองระดับชาติและท้องถิ่นให้ความสำคัญและ สนับสนุนนโยบายนี้	3.57	0.74	ปานกลาง
9. ผู้ปกครองและชุมชนมีศักยภาพในการจัดหาวัสดุและ อุปกรณ์ด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ในการ เรียนการสอน	3.55	0.78	ปานกลาง
โดยรวม	3.62	0.72	ปานกลาง

จากตาราง 4.7 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.62 ($\bar{X}=3.62$, S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ได้แก่ นักวิชาการให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.70 ($\bar{X}=3.70$, S.D.= 0.70) และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ ได้แก่ 1. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากสมาคมผู้ประกอบการ/กรรมการสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.65 ($\bar{X}=3.65$, S.D.= 0.74) 2. ผู้บริหารระดับประเทศ เช่น นายกรัฐมนตรี รว.กระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.65 ($\bar{X}=3.65$, S.D.= 0.70) 3. ผู้ปกครองและชุมชนมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีสามารถให้การสนับสนุนทรัพยากรแก่สถานศึกษาได้ มีค่าเฉลี่ย 3.64 ($\bar{X}=3.64$, S.D.= 0.74) 4. ผู้บริหารระดับกระทรวง เช่น ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.62 ($\bar{X}=3.62$, S.D.= 0.72) 5. สื่อมวลชนให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.62 ($\bar{X}=3.62$, S.D.= 0.71) 6. ผู้บริหารระดับจังหวัด เช่น ผู้ตรวจการ ผ.อ. เขตพื้นที่ ฯลฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.58 ($\bar{X}=3.58$, S.D.= 0.68) 7. นักการเมืองระดับชาติและท้องถิ่นให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้ มีค่าเฉลี่ย 3.57 ($\bar{X}=3.57$, S.D.= 0.74) 8. ผู้ปกครองและชุมชนมีศักยภาพในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.55 ($\bar{X}=3.55$, S.D.= 0.78) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการ
 นำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ			
1. บุคลากรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง ให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ	3.82	0.72	มาก
2. บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษใน มหาวิทยาลัย	3.81	0.69	มาก
3. บุคลากรเชื่อว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้าน ทักษะภาษาอังกฤษมาใช้ในสถานศึกษาจะทำให้มหาวิทยาลัยมี การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น	3.76	0.71	มาก
4. บุคลากรเชื่อว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้าน ทักษะภาษาอังกฤษมาใช้ในสถานศึกษาจะช่วยให้นักศึกษา มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น	3.76	0.71	มาก
5. บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ นโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย	3.76	0.70	มาก
6. บุคลากรเห็นความสำคัญของการดำเนินงานนโยบายพัฒนา ความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย	3.76	0.70	มาก
7. บุคลากรมีความรู้สึกว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็ง ด้านทักษะภาษาอังกฤษมาปฏิบัติเป็นเรื่องไม่ยุ่งยากซับซ้อน	3.73	0.74	มาก
8. บุคลากรเชื่อว่านโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะ ภาษาอังกฤษทำให้การทำงานที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษมี ความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น	3.73	0.68	มาก

ตาราง 4.8 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความ เข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ (ต่อ)			
9. บุคลากรของหน่วยงาน ได้รับการฝึกอบรม และเกิดการพัฒนา/เปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ	3.69	0.74	มาก
10. ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้าใจปัญหาและให้การช่วยเหลือกันในการดำเนินงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ	3.64	0.67	ปานกลาง
11. บุคลากรมีความรู้สึกว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาปฏิบัติทำให้การทำงานที่เกี่ยวข้องด้านภาษาอังกฤษมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	3.61	0.65	ปานกลาง
12. มาตรการจูงใจสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีการนำผลงานมาใช้ ความเหมาะสมและเป็นธรรม	3.59	0.72	ปานกลาง
13. บุคลากรมีความเห็นว่านโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและจากทางมหาวิทยาลัย	3.58	0.73	ปานกลาง
โดยรวม	3.71	0.70	มาก

จากตาราง 4.8 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ($\bar{X}=3.75$, S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ ได้แก่ 1. บุคลากรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.82 ($\bar{X}=3.82$, S.D.= 0.72) 2. บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานนโยบายพัฒนา

ความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.81 ($\bar{X}=3.81$, S.D.=0.69) 3. บุคลากรเชื่อว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาใช้ในสถานศึกษาจะทำให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.71) 4. บุคลากรเชื่อว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาใช้ในสถานศึกษาจะช่วยให้นักศึกษามีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.71) 5. บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.70) 6. บุคลากรเห็นความสำคัญของการดำเนินงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.70) 7. บุคลากรมีความรู้สึว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาปฏิบัติเป็นเรื่องไม่ยุ่งยากซับซ้อน มีค่าเฉลี่ย 3.73 ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.74) 8. บุคลากรเชื่อว่านโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษทำให้การทำงานที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษมีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.73 ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.68) 9. บุคลากรของหน่วยงานได้รับการฝึกอบรม และเกิดการพัฒนา/เปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.69 ($\bar{X}=3.69$, S.D.=0.74) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ 1. ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้าใจปัญหาและให้การช่วยเหลือกันในการดำเนินงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.64 ($\bar{X}=3.64$, S.D.=0.67) 2. บุคลากรมีความรู้สึว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาปฏิบัติทำให้การทำงานที่เกี่ยวข้องด้านภาษาอังกฤษมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.61 ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.65) 3. มาตรการจูงใจสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีการนำผลงานมาใช้ ความเหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.59 ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.72) 4. บุคลากรมีความเห็นว่านโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและจากทางมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.58 ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.73) ตามลำดับ

4.3 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	3.75	0.78	มาก
4. ด้านการขับเคลื่อนแผน	3.69	0.77	มาก
2. ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ	3.66	0.76	ปานกลาง
3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา	3.65	0.77	ปานกลาง
โดยรวม	3.69	0.77	มาก

จากตาราง 4.9 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.75 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.78) 2. ด้านการขับเคลื่อนแผน มีค่าเฉลี่ย 3.69 ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.77) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.66 ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.76) 2. ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา มีค่าเฉลี่ย 3.65 ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน			
1. กำหนดให้นักศึกษาสอบวัดระดับความรู้ด้านภาษาอังกฤษ	3.91	0.77	มาก
2. การจัดระบบสื่อการเรียนการสอนที่นักศึกษาสามารถเข้าไปดูการสอนย้อนหลังเพื่อทบทวนบทเรียนได้	3.76	0.77	มาก
3. ทุกรายวิชาใช้ภาษาอังกฤษในการสอน	3.74	0.82	มาก
4. จัดให้มีการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษเฉพาะสาขา	3.74	0.78	มาก
5. การสอดแทรกสื่อ/เอกสารการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในรายวิชาที่ใช้การสอนด้วยภาษาไทย	3.74	0.72	มาก
6. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมเพื่ออบรมภาษาอังกฤษเฉพาะสาขาแก่นักศึกษา	3.72	0.75	มาก
7. ความร่วมมือของหน่วยงานกับสถาบันในต่างประเทศ	3.63	0.82	ปานกลาง
โดยรวม	3.75	0.78	มาก

จากตาราง 4.10 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.78) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ ได้แก่ 1. กำหนดให้นักศึกษาสอบวัดระดับความรู้ด้านภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.91 ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 0.77) 2. การจัดระบบสื่อการเรียนการสอนที่นักศึกษาสามารถเข้าไปดูการสอนย้อนหลังเพื่อทบทวนบทเรียนได้ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.77) 3. ทุกรายวิชาใช้ภาษาอังกฤษในการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.82) 4. จัดให้มีการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษเฉพาะสาขา มีค่าเฉลี่ย 3.74 ($\bar{X} = 3.74$, S.D.= 0.78) 5. การสอดแทรกสื่อ/เอกสารการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในรายวิชาที่ใช้การสอนด้วยภาษาไทย

มีค่าเฉลี่ย 3.74 ($\bar{X}=3.74$, S.D.= 0.72) 6. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมเพื่ออบรมภาษาอังกฤษเฉพาะสาขาแก่นักศึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.72 ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.75) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ได้แก่ ความร่วมมือของหน่วยงานกับสถาบันในต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย 3.63 ($\bar{X}=3.63$, S.D.= 0.82) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ

การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ			
1. นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษสามารถบันทึกเป็นชั่วโมงกิจกรรมได้	3.76	0.77	มาก
2. มีกิจกรรมแข่งขันเพื่อสร้างเสริมและยกระดับทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.73	0.75	มาก
3. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี	3.67	0.75	มาก
4. มีการกำหนดให้การเข้าร่วมกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรในลักษณะบังคับเลือก	3.66	0.82	ปานกลาง
5. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านภาษาอังกฤษแก่นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.61	0.79	ปานกลาง
6. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษแก่นักศึกษาระดับปริญญาโท	3.53	0.70	ปานกลาง
โดยรวม	3.66	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 4.11 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.66 ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความ

คิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ 1. นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษสามารถบันทึกเป็นชั่วโมงกิจกรรมได้ มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.= 0.77) 2. มีกิจกรรมแข่งขันเพื่อสร้างเสริมและยกระดับทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ($\bar{X}=3.73$, S.D.= 0.75) 3. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษแก่นุคลากรสายสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย 3.67 ($\bar{X}=3.67$, S.D.= 0.75) และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ 1. มีการกำหนดให้การเข้าร่วมกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรในลักษณะบังคับเลือก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.82) 2. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งทางด้านภาษาอังกฤษแก่นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.61 ($\bar{X}=3.61$, S.D.= 0.79) 3. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษแก่นุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.53 ($\bar{X}=3.53$, S.D.= 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา

การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา			
1. การจัดหาสื่อหรือ โปรแกรมที่นักศึกษาสามารถใช้พัฒนาได้ด้วยตนเอง	3.76	0.79	มาก
2. การสนับสนุนให้นักศึกษาพัฒนาภาษาอังกฤษด้วยตนเอง โดยใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีอยู่	3.74	0.73	มาก
3. การเพิ่มสิ่งแวดล้อมที่เป็นภาษาอังกฤษ เช่น ปรับ toolbar ของเครื่องคอมพิวเตอร์ จัดทำป้ายบอกทาง ป้ายประกาศ แบบฟอร์มต่างๆ เป็นต้น	3.67	0.78	มาก
4. การจัดสรรทุนการศึกษาแก่นักศึกษาต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	3.61	0.79	ปานกลาง
5. การเพิ่มนักศึกษาชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	3.63	0.81	ปานกลาง
6. การปฏิบัติตามแผนการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ	3.59	0.65	ปานกลาง
7. กำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับอาจารย์ชาวต่างประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร	3.58	0.81	ปานกลาง
โดยรวม	3.65	0.77	ปานกลาง

จากตาราง 4.12 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.65 ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ 1. การจัดหาสื่อหรือ โปรแกรมที่นักศึกษาสามารถใช้พัฒนา

ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.76 ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.79) 2. การสนับสนุนให้นักศึกษาพัฒนาภาษาอังกฤษด้วยตนเอง โดยใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ($\bar{X}=3.74$, S.D.=0.73) 3. การเพิ่มสิ่งแวดล้อมที่เป็นภาษาอังกฤษ เช่น ปรับ toolbar ของเครื่องคอมพิวเตอร์ จัดทำป้ายบอกทางป้ายประกาศ แบบฟอร์มต่างๆ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.67 ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.78) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ 1. การเพิ่มนักศึกษาชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 3.63 ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.81) 2. การจัดสรรทุนการศึกษาแก่นักศึกษาต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 3.61 ($\bar{X}=3.61$, S.D.=0.79) 3. การปฏิบัติตามแผนการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.59 ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.65) 4. กำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับอาจารย์ชาวต่างประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 3.58 ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.81) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน

การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการขับเคลื่อนแผน			
1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรเพื่อขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ	3.73	0.81	มาก
2. มีกระบวนการวางแผน กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ	3.69	0.75	มาก
3. การส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์จากคณะต่างๆ ที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสอนรายวิชาต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	3.68	0.77	มาก
4. มีการจัดทำแผนงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ	3.64	0.74	ปานกลาง
โดยรวม	3.69	0.77	มาก

จากตาราง 4.13 พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ได้แก่ 1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรเพื่อขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ($\bar{X} = 3.73$, S.D.= 0.81) 2. มีกระบวนการวางแผน กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.69 ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.75) 3. การส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์จากคณะต่างๆ ที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสอนรายวิชาต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.68 ($\bar{X} = 3.68$, S.D.= 0.77) และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการจัดทำแผนงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย 3.64 ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.74) ตามลำดับ

4.4 ผลการศึกษาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับชั้น การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตาราง 4.14 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม

Independent Variables	Std Beta	Std Beta	VIF2
	Step 1	Step	
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศหญิง	-.053	-.011	1.239
อายุ			
อายุ 21 – 30 ปี	-.194	-.051	18.017
อายุ 31 – 40 ปี	-.190	-.021	26.601
อายุ 41– 50 ปี	-.096	.005	20.870
อายุ 51 ปีขึ้นไป	-.173	-.061	9.522
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	-.987**	-.196	59.008
ปริญญาโท	-.776**	-.107	35.510
ปริญญาเอก	-.771*	-.096	44.078
ตำแหน่งงาน			
อาจารย์ (สายวิชาการ)	-.035	.035	50.078
นักวิชาการอุดมศึกษา/นักวิชาการศึกษา/เจ้าหน้าที่	.012	.144	52.880
บริหารงานทั่วไป/อื่นๆ (สายสนับสนุนวิชาการ)			
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	-.031	-.001	2.624
1-3 ปี	-.011	.023	4.224
4-6 ปี	.028	.001	7.495
7-9 ปี	.004	-.026	7.157
10 ปี ขึ้นไป	-.037	-.008	11.818

ตาราง 4.14 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม (ต่อ)			
หน่วยงานต้นสังกัด			
คณะวิทยาศาสตร์	.021	.040	2.144
คณะแพทยศาสตร์	-.035	.056	4.390
คณะวิศวกรรมศาสตร์	.134*	.046	2.004
คณะพยาบาลศาสตร์	.003	-.024	1.583
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-.160**	-.003	1.719
คณะเทคนิคการแพทย์	-.013	.016	1.210
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	-.013	.027	1.285
คณะทันตแพทยศาสตร์	-.182**	.002	1.954
คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม	-.004	.010	1.203
คณะเกษตรศาสตร์	-.028	.001	1.280
คณะวิทยาการจัดการ	-.150**	-.040	1.283
คณะศิลปศาสตร์	.046	.064*	1.063
คณะเศรษฐศาสตร์	.057	.016	1.085
คณะนิติศาสตร์	-.126*	-.043	1.187
โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ	.024	-.051	1.108
โครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์	.063	.033	1.119
คณะการแพทย์แผนไทย	.065	.017	1.143

ตาราง 4.14 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยแวดล้อม			
ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย		.028	1.794
ด้านทรัพยากรของนโยบาย		.110*	2.854
ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม		-.029	2.978
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ		.186**	2.776
ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง		.082*	2.014
ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ		.337**	2.523
ปัจจัยแวดล้อม โดยภาพรวม		.211**	4.921
R²	.187	.678	
Adj R²	.116	.643	
R² Change	.187	.678	
F Value	2.630**	19.428**	

จากตาราง 4.14 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.630$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 18.7 ($R^2=0.187$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาโท การศึกษาระดับปริญญาเอก สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ สังกัดคณะทรัพยากรธรรมชาติ สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ สังกัดคณะวิทยาการจัดการ และสังกัดคณะนิติศาสตร์

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม ($F=19.428$, $p < 0.01$) ตัว

แปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 67.8 ($R^2=0.678$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้แก่ สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมด้านทรัพยากรของนโยบาย ปัจจัยแวดล้อมด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยแวดล้อมด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ และปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวม

ตาราง 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศหญิง	-.040	-.008	1.239
อายุ			
อายุ 21 – 30 ปี	-.089	.031	18.017
อายุ 31 – 40 ปี	.045	.199	26.601
อายุ 41– 50 ปี	.158	.259	20.870
อายุ 51 ปีขึ้นไป	-.060	.038	9.522
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	-.540	.038	59.008
ปริญญาโท	-.422	.070	35.510
ปริญญาเอก	-.367	.137	44.078
ตำแหน่งงาน			
อาจารย์ (สายวิชาการ)	-.014	.001	50.078
นักวิชาการอุดมศึกษา/นักวิชาการศึกษา/เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป/อื่นๆ (สายสนับสนุนวิชาการ)	.026	.099	52.880

ตาราง 4.15 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม (ต่อ)			
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	.002	.009	2.624
1-3 ปี	-.017	-.007	4.224
4-6 ปี	.020	-.018	7.495
7-9 ปี	-.037	-.080	7.157
10 ปี ขึ้นไป	-.135	-.140	11.818
หน่วยงานต้นสังกัด			
คณะวิทยาศาสตร์	.043	.064	2.144
คณะแพทยศาสตร์	.040	.116	4.390
คณะวิศวกรรมศาสตร์	.132	.073	2.004
คณะพยาบาลศาสตร์	.022	.004	1.583
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-.052	.065	1.719
คณะเทคนิคการแพทย์	-.014	.006	1.210
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	.037	.067	1.285
คณะทันตแพทยศาสตร์	-.063	.074	1.954
คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม	.094	.104*	1.203
คณะเกษตรศาสตร์	-.039	-.018	1.280
คณะวิทยาการจัดการ	-.072	.011	1.283
คณะศิลปศาสตร์	-.031	-.010	1.063
คณะเศรษฐศาสตร์	.055	.018	1.085
คณะนิติศาสตร์	-.121*	-.046	1.187
โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ	.068	.008	1.108
โครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์	.066	.043	1.119
คณะการแพทย์แผนไทย	.083	0.49	1.143

ตาราง 4.15 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยแวดล้อม			
ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย		-.054	1.794
ด้านทรัพยากรของนโยบาย		.206**	2.854
ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม		-.058	2.978
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ		.087	2.776
ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง		.094	2.014
ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ		.330**	2.523
ปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวม		.076	4.921
R²	.135	.429	
Adj R²	.060	.367	
R² Change	.135	.429	
F Value	1.793**	6.934**	

จากตาราง 4.15 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.793, p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้ร้อยละ 13.5 ($R^2=0.135$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ สังกัดคณะนิติศาสตร์

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ($F=6.934, p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความ

เข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้ร้อยละ 42.9 ($R^2=0.429$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ สังกัดคณะกรรมการจัดการสิ่งแวดล้อม ปัจจัยแวดล้อมด้านทรัพยากรของนโยบาย และปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

ตาราง 4.16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบาย พัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศหญิง	-.065	-.028	1.239
อายุ			
อายุ 21 – 30 ปี	-.165	-.023	18.017
อายุ 31 – 40 ปี	-.191	-.011	26.601
อายุ 41– 50 ปี	-.215	-.009	20.870
อายุ 51 ปีขึ้นไป	-.156	-.053	9.522
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	-.969**	-.335	59.008
ปริญญาโท	-.726**	-.205	35.510
ปริญญาเอก	-.779*	-.241	44.078
ตำแหน่งงาน			
อาจารย์ (สายวิชาการ)	-.031	.084	50.078
นักวิชาการอุดมศึกษา/นักวิชาการศึกษา/เจ้าหน้าที่	-.067	.092	52.880
บริหารงานทั่วไป/อื่นๆ (สายสนับสนุนวิชาการ)			
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	-.006	.034	2.624
1-3 ปี	.096	.154	4.224
4-6 ปี	.091	.115	7.495
7-9 ปี	.037	.055	7.157
10 ปี ขึ้นไป	.085	.162	11.818

ตาราง 4.16 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม (ต่อ)			
หน่วยงานต้นสังกัด			
คณะวิทยาศาสตร์	.013	0.21	2.144
คณะแพทยศาสตร์	.031	.114	4.390
คณะวิศวกรรมศาสตร์	.192**	.118*	2.004
คณะพยาบาลศาสตร์	.027	.061	1.583
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-.144*	-.025	1.719
คณะเทคนิคการแพทย์	-.015	.001	1.210
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	.028	.055	1.285
คณะทันตแพทยศาสตร์	-.168**	-.034	1.954
คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม	-.021	-.008	1.203
คณะเภสัชศาสตร์	-.051	-.031	1.280
คณะวิทยาการจัดการ	-.070	.013	1.283
คณะศิลปศาสตร์	.035	.045	1.063
คณะเศรษฐศาสตร์	.066	.046	1.085
คณะนิติศาสตร์	-.073	-.012	1.187
โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ	.077	.024	1.108
โครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์	-.006	-.023	1.119
คณะการแพทย์แผนไทย	.068	.036	1.143

ตาราง 4.16 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยแวดล้อม			
ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย		-.035	1.794
ด้านทรัพยากรของนโยบาย		-.022	2.854
ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม		.003	2.978
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ		.257**	2.776
ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง		-.047	2.014
ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ		.215**	2.523
ปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวม		.279**	4.921
R²	.168	.463	
Adj R²	.095	.405	
R² Change	.168	.463	
F Value	2.316**	7.959**	

จากตาราง 4.16 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.316, p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ ได้ร้อยละ 16.8 ($R^2=0.168$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาโท การศึกษาระดับปริญญาเอก สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ สังกัดคณะทรัพยากรธรรมชาติ และสังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริม

ภาษาอังกฤษ ($F=7.959$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ ได้ร้อยละ 46.3 ($R^2=0.463$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบาย ไปปฏิบัติ ปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ และปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวม

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา

Independent Variables	Std Beta	Std Beta	VIF2
	Step 1	Step	
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศหญิง	-.018	.022	1.239
อายุ			
อายุ 21 – 30 ปี	-.167	-.048	18.017
อายุ 31 – 40 ปี	-.217	-.086	26.601
อายุ 41– 50 ปี	-.016	-.035	20.870
อายุ 51 ปีขึ้นไป	-.144	-.065	9.522
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	-.976**	-.268	59.008
ปริญญาโท	-.826**	-.220	35.510
ปริญญาเอก	-.739*	-.130	44.078
ตำแหน่งงาน			
อาจารย์ (สายวิชาการ)	-.046	.013	50.078
นักวิชาการอุดมศึกษา/นักวิชาการศึกษา/เจ้าหน้าที่	.036	.145	52.880
บริหารงานทั่วไป/อื่นๆ (สายสนับสนุนวิชาการ)			

ตาราง 4.17 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม (ต่อ)			
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	-.048	-.028	2.624
1-3 ปี	-.052	-.022	4.224
4-6 ปี	.043	.007	7.495
7-9 ปี	.046	.010	7.157
10 ปี ขึ้นไป	.005	.022	11.818
หน่วยงานต้นสังกัด			
คณะวิทยาศาสตร์	-.015	.006	2.144
คณะแพทยศาสตร์	-.085	-.014	4.390
คณะวิศวกรรมศาสตร์	.134*	.051	2.004
คณะพยาบาลศาสตร์	-.004	-.036	1.583
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-.148*	-.010	1.719
คณะเทคนิคการแพทย์	-.018	-.005	1.210
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	-.031	.002	1.285
คณะทันตแพทยศาสตร์	-.185**	-.019	1.954
คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม	-.011	-.003	1.203
คณะเกษตรศาสตร์	-.076	-.052	1.280
คณะวิทยาการจัดการ	-.162**	-.057	1.283
คณะศิลปศาสตร์	.035	.049	1.063
คณะเศรษฐศาสตร์	.044	.006	1.085
คณะนิติศาสตร์	-.122*	-.051	1.187
โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ	.028	-.042	1.108
โครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์	.067	.039	1.119
คณะการแพทย์แผนไทย	.051	.006	1.143

ตาราง 4.17 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยแวดล้อม			
ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย		.066	1.794
ด้านทรัพยากรของนโยบาย		.201**	2.854
ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม		-.067	2.978
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ		.193**	2.776
ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง		.088	2.014
ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ		.243**	2.523
ปัจจัยแวดล้อม โดยภาพรวม		.134	4.921
R²	.193	.595	
Adj R²	.123	.551	
R² Change	.193	.595	
F Value	2.750**	13.539**	

จากตาราง 4.17 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.750, p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา ได้ร้อยละ 19.3 ($R^2=0.193$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาโท การศึกษาระดับปริญญาเอก สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ สังกัดคณะทรัพยากรธรรมชาติ สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ สังกัดคณะวิทยาการจัดการ และสังกัดคณะนิติศาสตร์

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา

($F=13.539$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา ได้ร้อยละ 59.5 ($R^2=0.595$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมด้านทรัพยากรของนโยบาย ปัจจัยแวดล้อมด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และค่านิยมทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม			
เพศหญิง	-0.047	-0.026	1.239
อายุ			
อายุ 21 – 30 ปี	-0.168	-0.078	18.017
อายุ 31 – 40 ปี	-0.185	-0.068	26.601
อายุ 41– 50 ปี	-0.065	.013	20.870
อายุ 51 ปีขึ้นไป	.203	-0.122	9.522
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	-0.844*	-0.197	59.008
ปริญญาโท	-0.717**	-0.175	35.510
ปริญญาเอก	-0.645*	-0.109	44.078
ตำแหน่งงาน			
อาจารย์ (สายวิชาการ)	-0.543	-0.400	50.078
นักวิชาการอุดมศึกษา/นักวิชาการศึกษา/เจ้าหน้าที่ บริหารงานทั่วไป/อื่นๆ (สายสนับสนุนวิชาการ)	-0.433	-0.251	52.880

ตาราง 4.18 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Control Variables ตัวแปรควบคุม (ต่อ)			
ประสบการณ์การทำงาน			
น้อยกว่า 1 ปี	.017	.063	2.624
1-3 ปี	.001	.046	4.224
4-6 ปี	.038	.042	7.495
7-9 ปี	.009	.012	7.157
10 ปี ขึ้นไป	-.010	.041	11.818
หน่วยงานต้นสังกัด			
คณะวิทยาศาสตร์	.036	.043	2.144
คณะแพทยศาสตร์	-.018	.044	4.390
คณะวิศวกรรมศาสตร์	.089	.015	2.004
คณะพยาบาลศาสตร์	.092	.067	1.583
คณะทรัพยากรธรรมชาติ	-.073	.055	1.719
คณะเทคนิคการแพทย์	-.012	.016	1.210
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	-.017	.016	1.285
คณะทันตแพทยศาสตร์	-.228**	-.069	1.954
คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม	-.016	-.009	1.203
คณะเภสัชศาสตร์	-.017	.002	1.280
คณะวิทยาการจัดการ	-.150**	-.063	1.283
คณะศิลปศาสตร์	.023	.025	1.063
คณะเศรษฐศาสตร์	.039	.018	1.085
คณะนิติศาสตร์	-.116*	-.059	1.187
โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ	.021	-.034	1.108
โครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์	-.007	-.030	1.119
คณะการแพทย์แผนไทย	.052	.013	1.143

ตาราง 4.18 (ต่อ)

Independent Variables	Std Beta Step 1	Std Beta Step	VIF2
Model Variables ตัวแปรอิสระ			
ปัจจัยแวดล้อม			
ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย		.093	1.794
ด้านทรัพยากรของนโยบาย		-.026	2.854
ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม		.096	2.978
ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ		.226**	2.776
ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง		.046	2.014
ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ		.294**	2.523
ปัจจัยแวดล้อมโดยภาพรวม		.045	4.921
R²	.202	.528	
Adj R²	.132	.477	
R² Change	.202	.528	
F Value	2.903**	10.337**	

จากตาราง 4.18 จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.903$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน ได้ร้อยละ 20.2 ($R^2=0.202$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษาระดับปริญญาโท การศึกษาระดับปริญญาเอก สังกัดคณะทันตแพทยศาสตร์ สังกัดคณะวิทยาการจัดการ และสังกัดคณะนิติศาสตร์

จากการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติด้านการขับเคลื่อนแผน

($F=10.337$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน ได้ร้อยละ 52.8 ($R^2=0.52.8$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

4.5 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้การการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ โดยเก็บข้อมูลจากตัวแทนผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน รองคณบดีฝ่ายวิชาการ จำนวน 6 คน ได้แก่ ตัวแทนผู้บริหารคณะด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คณะ ตัวแทนผู้บริหารคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 2 คณะ และตัวแทนผู้บริหารคณะด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 2 คณะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับการนำนโยบายการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ไปปฏิบัติ โดยให้ความหมายของผู้ให้สัมภาษณ์แทนชื่อบุคคล (1) ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย (2) ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 (3) ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 (4) ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 (5) ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 (6) ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 (7) ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ผลการศึกษา ดังนี้

ปัจจัยแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย เกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎี/หลักเหตุผลและผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ ความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความชัดเจนสอดคล้องกันและตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ให้ความเห็นว่า “ เชื่อย่างนั้น ไม่ได้ลอยๆ มาแน่นอน และก็มีข้อมูลมีอะไรพอสมควร มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัด นโยบายมีความชัดเจน ”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ให้ความเห็นว่า “ยังไม่เห็นแนวทางที่มันชัดเจนสักเท่าไร คือ เห็นมาตรการมาบ้าง เช่น การให้ใช้โปรแกรม Tell Me More แล้วก็การสอบ Exit Test ของนักศึกษาที่เป็นภาษาอังกฤษ กับมาตรการเก่าที่ใช้อยู่แล้ว คือให้นักศึกษาชั้นปีที่ 3 ทดสอบภาษาอังกฤษที่ไม่ได้มีการบังคับ ในแง่หลักการเหตุผลที่อยู่เบื้องหลัง หรือทฤษฎีอะไรก็ยังไม่ได้เห็นอะไรชัดเจน เพราะว่าหลายๆ มาตรการตอนมาอยู่ตำแหน่งตรงนี้มันก็มีมาตรการนี้อยู่แล้ว ก็เลยไม่ได้เห็นมาตั้งแต่ต้นว่ามหาวิทยาลัยคุยอะไรกัน ไว้อย่างไรและยังไม่เคยเห็นแผนของมหาวิทยาลัย”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ให้ความเห็นว่า “เพิ่งมารับตำแหน่งดูแลงานด้านวิชาการตรงนี้ โดยส่วนตัวยังไม่เคยเห็นตัวนโยบายที่ชัดเจน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ให้ความเห็นว่า “ก็ต้องเห็นว่าตัวชีวิตเป็นแบบนี้ นโยบายนี้เป็นอย่างไร แผนงาน อะไรอยู่ตรงไหนยังไม่เคยเห็นเลย รู้แต่ว่าเวลาประชุมมาก็มีการขับเคลื่อน เช่น อย่างปี 59 ต้องสอบภาษาอังกฤษ Exit Exam อีกอันที่เห็นอีกอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยคือ Tell Me More ให้มาอย่างเดี๋ยวนเอง ไม่ได้ให้อีกอันมาเลย แต่นโยบายมีให้เราขับเคลื่อน ซึ่งในส่วนคณะทำอะไร ยังตอบไม่ได้ มีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ เช่น การใช้โปรแกรม Tell Me More พยายามขับเคลื่อนลงไปในระดับวิชา เป็นส่วนหนึ่งที่เรามาใช้ และให้เกณฑ์/ตัวชี้วัดผ่านเกณฑ์ 5 คะแนน ตัวเองก็เป็นกังวลเพราะคณะฯ เผลอทำได้อยู่ที่ประมาณ 4 กว่า พอมีเกณฑ์ผ่านที่ 5 คะแนน กังวลเหมือนกันว่าจะทำกันไม่ได้ ถ้ามองตรงนี้ว่า เราไม่ขัดกับนโยบายที่มหาวิทยาลัยให้มา แต่บางครั้งการขับเคลื่อนแต่ละคณะไม่เหมือนกัน คณะเรานักศึกษาอ่อนและนักศึกษาเยอะ เราคิดว่าเราจัดการดีนะ เพราะเราลงไปในระดับภาค ภาคละ 100 คน แต่บางที่การดำเนินการของภาค เขาก็เชื่อเรา โดยการเอาผูกกับรายวิชา แต่นักศึกษาก็มีการนำเอาโปรแกรม Tell Me More มาใช้ ผลลัพธ์ของนโยบายที่เชื่อถือได้ อันนี้นึกไม่ออก”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่รู้ว่าเป็น ทฤษฎีหรือว่าอะไรก็ตาม แต่ว่าหลักการมันใช้ได้ หลักการมันน่าจะถูกต้องกับสถานการณ์ที่เปิดเข้าสู่ ประชาคม เปิดประเทศ เข้าสู่ยุค AEC ถ้านักศึกษาเราไม่สามารถจะใช้ภาษาอังกฤษได้ดี การ แข่งขันทำงานก็สู้เขาไม่ได้ ในขณะที่ต่างชาติเข้ามาได้ ในขณะที่เราไม่มีภาษาอังกฤษอย่างมี ประสิทธิภาพพอ เราก็ออกไปสู้กับเขาไม่ได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ให้ความเห็นว่า “อยู่บน ความต้องการใช้ แต่ว่าความมีเหตุผล โดยส่วนตัวเลยคิดว่า มหาวิทยาลัยไม่ปูพื้นก่อนว่าต้องการทำ อะไรในเรื่องของในเรื่องทั้งหมดที่อาจารย์เขาว่า ถามว่าเป็น need มั้ย ตอบได้ว่าเป็น need แต่ว่า plan ของมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจนถึงเวลาที่ประกาศเลย คือสำหรับหลายคน หลายหน่วยงานจะกังวล แล้วก็ กิ่งตกใจในฐานะของผู้ปฏิบัติหลายคนจะงงกึ่งตกใจ เพราะว่าไม่มีการเกริ่นนำล่วงหน้า ไม่มีการ สืบรวจ background ไม่มี definition ที่ชัดเจน คำว่าภาษาอังกฤษว่าต้องการถึงขั้นไหน สอบถาม มหาวิทยาลัยเอง ตอนนั้นก็ยังไม่แน่ใจว่าทุกคณะจะ define (ให้ความหมาย) ภาษาอังกฤษเหมือนกัน หรือป่าวก็ยังสงสัยอยู่ ถ้าไปถามคณะอื่นๆ ว่าการเรียนที่สอดคล้อง 50% ว่ามหาวิทยาลัยต้องการ อะไร ต้องการ skill ด้านไหน reading skill, listening skill, speaking skill หรือ skill ไหนก็ไม่รู้แหละ แต่บอกว่าให้เป็นภาษาอังกฤษ อะไรก็ได้ให้เป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งมันไม่ใช่ เวลาจะตั้งอะไรซักอย่าง บางทีถ้าเราบอกไม่ได้ว่าถ้าเราอยากเห็น out come เป็นอย่างไรก่อน อยากให้นักศึกษาเราพูดได้ อ่าน ได้ เขียนได้ เพราะฉะนั้น คือเครื่องมือที่เราจะไปต้องไปใส่ให้นักศึกษา คือ บังคับให้นักศึกษาเราพูด มี กิจกรรมอะไรที่เกี่ยวข้องกับการพูด ไม่ใช่ให้ทุกคนตีความเอาเอง นโยบายมีความไม่ได้ชัดเจน แต่ มันเป็น needed competency ของนักศึกษาเรา เพราะว่าเราจะก้าวเข้าสู่ AEC แต่ถ้าถามว่านโยบาย ชัดเจนไหม ตอบได้ว่าไม่ชัดเจน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ให้ความเห็นว่า “มี มหาวิทยาลัยก็มีการกำหนดคณะ เช่นว่า จะต้องมีการพัฒนานักศึกษาให้มีความสามารถทางด้าน ภาษาอังกฤษ โดยที่จะต้องมีการเรียนการสอน เช่น อย่างน้อยร้อยละ 50 ของรายวิชา มีเกณฑ์ที่

ชัดเจนที่ปฏิบัติได้ จากเดิมเขายับจาก 30% มาเป็น 50% ที่ให้รายวิชาต้องมีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

นอกจากนี้ความเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจในนโยบาย หน่วยงานมีการตั้งเป้าหมายวัตถุประสงค์ แผนงาน กิจกรรมอย่างไรบ้างนั้น ผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย มีความเห็นว่า “อันที่ซัดๆ เลยคือเรามีเครื่องมือให้สำหรับคณะและสำหรับนักศึกษาใช้ตรงนี้ คือ ตัวโปรแกรม self-learning : Tell Me More อันนั้นก็จะพื้นฐานที่มหาวิทยาลัยลงทุนค่อนข้างสูงเลยทีเดียว ในการที่จะหาเครื่องมือมาให้ เพราะว่าเรามองดูว่า บางอย่างกิจกรรมผ่านไปแล้วก็ผ่านไป นักศึกษารุ่นใหม่มาเราก็ต้องทำกันอยู่สม่ำเสมอ แต่ถ้าเรามีโปรแกรมตัวนี้ พอรุ่นเก่าจบไป รุ่นใหม่เข้ามาเราก็ใช้ตัวนี้ต่อได้ เพราะฉะนั้นทุกคนจะมีเครื่องมือพื้นฐานตัวนี้อยู่ แต่อย่างที่บอกตั้งแต่ต้นว่ามันต้องขับเคลื่อนกันในทุกๆระดับ แล้วท้ายสุดจริงๆ แล้วก็คือ ตัวนักศึกษาเองสำคัญมาก ต่อให้มหาวิทยาลัยทำทุกอย่างให้หมด สอน จัดอะไรให้ให้เครื่องมือให้ทุกอย่างหมด แต่นักศึกษาบอกว่าไม่เอา ก็จบ เพราะฉะนั้นแล้วเราอาจจะไม่ต้องทำอะไรเลยก็ได้ ถ้านักศึกษามี motivation มีความอยากที่จะรู้ อยากที่จะเรียน ตอนนี้เราก็พยายามให้นักศึกษามีความอยากเรียนด้วยส่วนหนึ่ง มันก็เหมือนกับว่าเราก็บังคับไปด้วยตอนนี้ ก็มีประกาศออกมาชัดเจน นักศึกษารหัส 60 จะมีการสอบ Exit Exam ซึ่งก็คุยกันเยอะมากว่าจะทำอย่างไร คือเราก็มีเตรียมให้หมดทุกอย่าง เช่น self-learning หลักสูตร มีเปิดสอนให้อะไรให้ ในรายวิชาที่บังคับ 50% ก็เปิดสอนภาษาอังกฤษให้ ซึ่งตรงนี้มีมหาวิทยาลัยก็พยายามออกแบบทุกอย่างให้ไปสู่จุดนั้น แต่ก็เป็นคำถามอีกว่า ทำอย่างไรเราจะไปกระตุ้นอยากของนักศึกษานั่นให้ได้”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “การทำงานของคณะขอแยก 2 ส่วน คือ (1) ส่วนของบุคลากร เราไม่ได้มีแผนชัดเจน เดิมเราเคยมีการจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศมาช่วยสอนเพิ่มเติมภาษาอังกฤษให้ แต่ว่าสุดท้ายตัวบุคลากรเองก็ไม่ได้ให้ความสนใจอะไรมาก ตอนหลังเราใช้วิธีการจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศ ซึ่งมาสอนทั้งนักศึกษาและบุคลากร แต่ในส่วนของบุคลากรไม่ค่อยประสบความสำเร็จ (2) ส่วนของนักศึกษา คิดว่านโยบายของทางท่านคณบดีค่อนข้างชัดเจน เรื่องการพัฒนาภาษาอังกฤษ แต่ว่าแผน อาจจะไม่ได้เป็นแผนที่ชัดเจนมาก

นัก หมายถึง ไม่ได้วางกรอบว่าปีนี้ต้องทำอะไรชัดเจน แต่ว่าที่คิดไว้ว่าจะทำมีอยู่ เช่น เราจะปรับปรุงหลักสูตร โดยเปิดสอนรายวิชาที่เป็นภาษาอังกฤษมากขึ้น และก่อนที่มหาวิทยาลัยจะประกาศเรื่อง Exit Test เราก็เคยคุยกันว่าคณะปรับปรุงหลักสูตร โดยมีเงื่อนไขการสอบภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นมาหรือป่าว แต่พอมหาวิทยาลัยประกาศตรงนั้นเงื่อนไขก็เลยจบไป คณะมีโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาที่เราพยายามผลักดันในทุกปี ให้มีนักศึกษาจากภูมิภาคอาเซียนมา นักศึกษาได้ใช้ภาษามากขึ้น และปีล่าสุดที่เราได้เพิ่มเติมขึ้นมา คือโครงการร่วมกับมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (NUS) ทางนักศึกษากฎหมายเขาก็เข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาของคณะ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะมีการจัดให้มีการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษในรายวิชา อย่าง 50% ทุกรายวิชา และบางรายวิชาคณะสอนเป็นภาษาอังกฤษ 100% การสอบของคณะบางรายวิชา จะเป็นโจทย์ภาษาอังกฤษ มีแผนสร้างศูนย์การเรียนรู้ คล้ายห้อง Self-Learning คือจะมีสื่อทุกอย่างที่นักศึกษาสามารถเข้าไปงานได้ และพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษได้ ส่วนแผนงานคณะ ยังไม่ได้มีแผนงานการพัฒนาภาษาอังกฤษแยก แต่จะบรรจุอยู่ในเรื่องของการเรียนการสอน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะได้กำหนดการพัฒนาภาษาอังกฤษอยู่ในแผนกลยุทธ์ของคณะ เพราะมี KPI ที่ว่าวิชาที่ได้ต้อง C ไม่ต่ำกว่า 50% วิชาที่เขาจะเอามาใช้เป็นตัววัดว่าภาษาอังกฤษต้อง 50 % คือ C ขึ้นไป 100 % ที่เอาวิชาพื้นฐานเอามาวัดภาษาอังกฤษ ทางเราก็พยายามขับเคลื่อนถึงจะไม่ถึง 100 % เราก็พยายามมีชุมนุมวิชาการจัดตัวให้แก่นักศึกษา”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ของคณะไม่ถึงกับเป็นแผนงาน ที่ถามว่าขับเคลื่อนได้ไหม แล้วก็คิดว่าเราตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ลงทุนซื้อโปรแกรม Tell Me More มากกว่า 10 ล้านบาท และในส่วนของคณะเองก็มาลงทุนในเรื่องของวัสดุ คุรุภัณฑ์ คอมพิวเตอร์ พวกโซเชียลมีเดียทั้งหลาย พวกไมโครโฟน พวกหูฟัง ที่จะทำ

ให้นักศึกษาเขาได้ฝึก ก็ต้องลงทุนอีกเพราะคอมพิวเตอร์ของคณะเราไม่พอ ก็ลงทุนตรงนั้นส่วนหนึ่ง ที่มาสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย อีกส่วนหนึ่งก็มามองว่า มีบัณฑิต นักศึกษาหลายๆระดับด้วยกัน เราก็หาหลายๆ ช่องทางที่ทำให้เขาพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษได้ เช่น ทางคณะมีงบประมาณสนับสนุน อาจารย์ชาวต่างประเทศ เป็นอาจารย์พิเศษ เป็นติวเตอร์ มาช่วยสอนภาษาอังกฤษทั้งนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกที่สนใจ เราจะจัดเป็นโครงการ/เป็นคอร์สสั้น ๆ เช่น เรื่องของภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ภาษาอังกฤษในการเขียน/ค้นคว้างานทางวิชาการ เป็น Academic Writing หรือในเรื่องของการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน ในที่ทำงานจัดให้สำหรับนักศึกษาอีกส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของการทำให้นักศึกษาไม่รู้สึกเครียดมาก สอดแทรกภาษาอังกฤษเข้าไป โดยการจัดห้องฉายหนัง Sound Track เป็นห้องเรียนที่เราคิดถ้าโพงให้กระหึ่มมากขึ้น และประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษามาดูคิดว่าเป็นรูปธรรมก็มี 3 ลักษณะ คือ เรื่องของการลงทุนวัสดุ ครุภัณฑ์ ซื้อมพิวเตอร์ อาจารย์ชาวต่างประเทศ ฉายหนัง Sound Track และนโยบายอื่นที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ให้จัดทำสื่อการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็น power point การสอนเป็นภาษาอังกฤษ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ในเรื่องของการผลักดันภาษาอังกฤษ เราเพิ่มเกณฑ์อันนิ่งแล้ว แต่ว่าตอนนี้ตัวเลขที่เราจะเพิ่มเรายังไม่สามารถระบุได้ ว่าเราจะเอาเกณฑ์ภาษาอังกฤษ เราจะใช้เกณฑ์ Tell Me More มาเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่จะเป็นตัวมาบังคับให้นักศึกษาเราได้มีการฝึกเพิ่มขึ้น เพราะว่าตอนนี้เราขอความร่วมมือจากทุกภาควิชา ให้เตรียมเอกสารการสอนเป็นภาษาอังกฤษ อย่างน้อยในเรื่องของ reading, assignment ต่างๆ textbook ต่างๆ โดยปกตินักศึกษาคณะเราค้นเป็นภาษาอังกฤษเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นเพิ่มขึ้นไปอีกหน่อยก็คือว่า hand out เป็นภาษาอังกฤษ ส่วน listening มีบ้างเป็นบางกิจกรรม มีวิดีโออะไรที่อาจารย์เขาแทรกเข้ามาอยู่ในการเรียนการสอน แต่ก็ยอมรับว่ามันยังน้อยอยู่ เพราะฉะนั้นคณะก็เลยมีนโยบายเพิ่ม โดยเอา Tell Me More มาใช้ เพราะมหาวิทยาลัยเขามีเครื่องมืออยู่แล้ว แต่ปัญหาเดียวที่ตอนนี้ยังไม่สามารถประกาศออกมาใช้ได้ คือ ไม่รู้ว่าระดับคะแนนเกณฑ์ผ่านของ Tell Me More จะกำหนดเกณฑ์เป็นเท่าไรดี เพราะว่าจริงๆ แล้วนักศึกษาเข้าศึกษารหัสปี 59 สกอ. ระบุว่านักศึกษาจะต้องสอบผ่านภาษาอังกฤษด้วยจึงจะสำเร็จการศึกษา เขาระบุว่านักศึกษา

จะต้องสอบผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษ แต่เขาคำว่าผ่าน สกอ.ยังไม่ได้ระบุว่าผ่านยังไง โดยในช่วง 2 ปีแรก สกอ.ให้มหาวิทยาลัยเป็นคนกำหนด”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะก็มีการคุยกันในระดับกรรมการคณะ ว่ามหาวิทยาลัยกำหนดว่าอย่างน้อยต้องร้อยละ 50 คณะจะคิดยังไง เพราะมหาวิทยาลัยจะไม่ได้ให้ว่าต้องทำอะไร มหาวิทยาลัยให้แนวทางขอให้จัดเป็นร้อยละ 50 ให้แนวทางกว้างๆ คณะเลยต้องเอามาคุยกัน แล้วก็มอบหมายให้กรรมการวิชาการมาคุยกันส่วนหนึ่ง ประเด็นที่เป็นปัญหาของเราคือ เราจะรู้ได้อย่างไรว่า ร้อยละ 50 นั้นอย่างไร นี่เป็นประเด็นที่พยายามคุยกันอยู่ ตอนนี้เราได้มาแล้วว่าที่เป็นข้อตกลง ว่าถ้าวิชาไหนในคณะสอนโดยใช้ power point เป็นภาษาอังกฤษหมดทุกชั่วโมง แต่ว่าอาจจะยังพูดเป็นภาษาไทย เราถือว่านี่คือร้อยละ 50 อันนี้ได้เอามาใช้ อะไรที่เป็นสอนเลย เช่น หัวข้อนี้สอนภาษาอังกฤษ ก็จะนับเป็นจำนวนชั่วโมงนั้นไปด้วยเลย กิจกรรมที่เรามอบหมายให้นักศึกษาไปแปลวารสาร (journals) ภาษาอังกฤษ ตรงนี้เราก็จะเอามานับแต่มีประเด็นอยู่ว่าเราจะคิดเป็นสัดส่วนเท่าไร เรายังคุยกันอยู่แต่ยังไม่ครบ ก็ยังมีอีกเยอะแยะที่พอเขาดำเนินมา เช่น ถ้าเขา conference จะคิดให้เป็นร้อยละเท่าไร ก็ยังตกลงกันไม่ได้ด้วยความที่มันมีความหลากหลายอยู่ ตอนนี้กรรมการวิชาการก็คุยกันเป็นระยะ ในส่วนของแผนงานเราไม่ได้แยกออกมาเป็นแผนปฏิบัติการ/แผนภาษาอังกฤษ แต่เราบูรณาการเข้าไปอยู่ภายใต้เรื่อง ของด้านวิเทศสัมพันธ์ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ก็จะมีเป็นตัวบ่งชี้หนึ่ง แต่ไม่ได้แยกออกมาต่างหาก”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

2. ด้านทรัพยากรของนโยบาย

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารด้านทรัพยากรของนโยบาย เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กร มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการส่งเสริมการดำเนินการตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ โดยผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญย้อนหลังไปประมาณ 3 ปีที่แล้ว ที่ลงทุนประมาณ 10 กว่าล้าน ในการซื้อ soft ware โปรแกรม Tell

Me More เราลงทุนเยอะมากเป็นสิบล้าน แต่พอมาเทียบต่อ license มันตกไม่กี่ร้อย ซึ่งเราสามารถ repeat ใช้ได้ตลอด ถ้าถามว่าลงทุนเยอะมัย ก็นับว่าเยอะอยู่ แล้วก็ยังมีเงินสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้วย ทั้งระดับบุคลากรและนักศึกษาทุกระดับเลย แต่ปัญหา มันก็คือไอปุ่นอยากเรียนของนักศึกษา การตั้งประมาณของมหาวิทยาลัยได้คิดแล้วว่ามีควมคุ้มทุนแน่นอน แล้วก็ระยะยาวด้วย เพราะว่ามันมีทางเลือกเหมือนกันตอนนั้น ว่าเข้าเป็นรายปี มันน้อยกว่าจริง 3-4 ล้าน หรือ 4-5 ล้าน ราคาราวๆ นั้นแหละ ราคามันคนละราคา มันเป็นปี ๆ เราต้องทราบว่าคุณสมบัติของนักศึกษาเราว่า จะเริ่มซัพ กว่าจะเริ่มทำ 2-3 ปี ตอนนี้นั้นมันผ่านมาซัก 2-3 ปีแล้ว โชใหม่ เพิ่งเริ่มมาทำ Tell Me More เพราะฉะนั้นพอเราเริ่มทำ Tell Me More มันก็ใช้เวลาไปเท่าไรแล้ว เพราะฉะนั้นทางเลือกที่เราซื่อ ชาติมันน่าจะคุ้มค่ามากกว่า”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะมีงบประมาณพัฒนาบุคลากรที่เราตั้งไว้ ถ้าเป็นอาจารย์ต่อคน 12,000 ต่อปี โดยเป็นงบที่ตั้งไว้ไม่ เฉพาะไม่เฉพาะการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ อาจจะเป็นการพัฒนาวิชาการหรืออะไรก็ได้ แต่ถ้าจะใช้ประโยชน์ เพื่อภาษาอังกฤษก็ยังได้อยู่ ในส่วนของนักศึกษาที่คณะมีอยู่ คือ ชมรม ENG SOC (English Society) ซึ่งเป็นคนจัดกิจกรรมทางด้านภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาเป็นชุมชนของนักศึกษา มีงบประมาณให้นักศึกษาทุกปี เป็นเงินรายได้ มีกิจกรรมประมาณปี 2-3 ครั้ง และ ปีนี้เรา ได้งบประมาณจากมหาวิทยาลัยมาประมาณ 30,000 บาท ซึ่งต้องใช้ภายในปีงบประมาณ 59 นี้ และอีกส่วน เราจะต้องจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศใหม่”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะมีการจัดสรรงบประมาณเงินรายได้แก่งานกิจการนักศึกษา โดยเป็นโครงการต่างๆ ของงานกิจการนักศึกษา มีแผนการจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศมาสอนให้นักศึกษา มีการตั้งงบประมาณเงินรายได้ ในการจัด โครงการอบรมภาษาอังกฤษธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการ (Business English for Entrepreneurs) สำหรับผู้ประกอบการภายนอก/บุคคลภายนอกผู้สนใจ และจะขยายโครงการ สำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาในภาคการศึกษาหน้า”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะมีการจัดสรรงบประมาณประจำปี อยู่ในแผนพัฒนาภาษาอังกฤษ เพราะฉะนั้น โครงการที่แต่ละภาควิชาส่งมาที่คณะ คณะก็จะอนุมัติโดยที่เรียกว่าอยู่ในแผนที่มีอยู่ การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย งานแผนเขาเอาไปคิด แล้วก็อย่างปีที่ผ่านมารเราไปขอสนับสนุนจากทางมหาวิทยาลัย เราได้มา 30,000 เกี่ยวกับพัฒนาภาษาอังกฤษ ก็เป็นงบประมาณที่เราจะเอาไปใช้พัฒนา”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ปีที่แล้วทำเป็นปีแรก ก็ไม่ได้ตั้งแผน ก็คิดว่าเราต้องนำจะมีอะไรเพิ่มเติม เพราะจากผลการทดสอบของมหาวิทยาลัย นักศึกษาคณะไม่ผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เกินครึ่ง เรามี Tell Me More แล้วก็ยังไม่ค่อยสัมฤทธิ์ผลเท่าไร ก็เลยโครงการเสริมเข้ามา คิดตอนนั้นก็ไม่สามารถตั้งงบประมาณล่วงหน้าได้แล้ว เพราะเวลายันล่วงเลยมาแล้ว มันเลยปีงบประมาณมาแล้ว มันต้องตั้งล่วงหน้า ก็คือในปีงบประมาณปี 2559 ยังไม่ได้ตั้ง แต่ได้ตั้งไว้แล้วในปีงบประมาณ 2560 ตอนนี้เราใช้งบประมาณเงินรายได้ในการทำกิจกรรม โดยในปี 2560 จะมีแผนงบประมาณ โดยถ้าไม่ตั้งไว้ในแผนงบประมาณเวลาเบิกจ่าย เช่น การเบิกจ่ายค่าตอบแทนอาจารย์ชาวต่างประเทศเองก็ไม่ค่อยต้องมาเซ็นหนังสือทุกครั้งก็เบิก โดยถ้ามีแผนแล้วการเบิกจ่ายก็จะ เป็นไปตามระบบ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ในการจัดสรรงบประมาณให้กับนักศึกษา ตอนนี้ไม่มีงบที่ชัดเจน กิจกรรมต่างๆ จะใช้งบประมาณจากงบในการเรียนการสอน และวิชานี้ก็เป็นวิชาที่หน่วยงานกลางของคณะดูแล ซึ่งขึ้นอยู่กับรองคณบดีฯ เลย การจัดการก็จะจัดการง่าย”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 พยาบาล ได้ให้ความเห็นว่า “เรามีแผน/นโยบายที่จะสนับสนุนเรื่องของการแลกเปลี่ยน เรามีนักศึกษาไปแลกเปลี่ยนที่ญี่ปุ่นกับจีน อันนี้ใช้งบประมาณของคณะ เป็นเงินรายได้ เราก็ทำมาหลายปี มีแผนเงินรายได้ชัดเจนทุกปี

และปีนี้เราจะเพิ่มไป เราจะไปที่ประเทศมาเลเซีย ด้านกิจกรรมอื่นๆ กิจกรรมพัฒนานักศึกษา เราก็ไม่ได้ใช้งบอะไร งบที่ใช้อยู่ในงบเงินรายได้ทั้งหมด”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับองค์กรมีการสนับสนุนอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในแผนงาน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ด้านสื่อการสอน ฯลฯ มีความเพียงพอเหมาะสมหรือไม่ โดยผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “ พูดกันมาตลอด แต่ที่ทำเป็นรูปธรรมจริงๆ ตอนนี้นำกำหนดให้ทุกรายวิชาสอนเป็นภาษาอังกฤษ 50 % ซึ่งก็มีปัญหา คือ ผลออกมามันดี แต่ว่าในทางการลงมือปฏิบัติมีปัจจัยหลายอย่าง คือ นักศึกษาของเราต้องยอมรับว่า คุณภาพที่เข้ามาไม่ใช่ นักศึกษาหัวกระทิ เพราะฉะนั้นมีปัญหาเรื่องการพูดในเนื้อหา แล้วก็อีกอย่างบางคนนักศึกษา 3 จังหวัดภาษาไทยยังไม่แตกฉาน ที่นี้เราก็คุยกันเหมือนกัน ถ้าเราใช้ภาษาอังกฤษเข้าไปอีก แล้วเนื้อหาจะไม่ยิ่งยากไปไหม อันนั้นก็ส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งก็คือความสามารถทางภาษาอังกฤษทั้ง 2 ฝ่ายคือ เรบอกว่ายอันนี้พูดอย่างเป็นธรรมชาติ บางครั้งเรบอกว่ายอาจารย์เขาจบมาจากต่างประเทศ เขาต้องสอนได้อยู่แล้วรายวิชาเขาไม่แน่นเสมอไป เพราะว่า การถ่ายทอดในเป็นคนละเรื่องกับการนั่งเขียนวิทยานิพนธ์ อันนี้ก็เป็นประเด็นหนึ่ง ตัวนักศึกษาเองส่วนใหญ่คิดว่า 95 % มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อภาษาอังกฤษ พอเห็นภาษาอังกฤษ เขาเปิดสวิชเลย ทั้งทุกอย่างหมดเลย blank พูดอะไรไม่รู้ อันนั้นคือปัญหาด้วย ทั้งๆ ที่บอกว่า เทคนิคที่ใช้ก็คือ 50% ถ้า power point เป็นภาษาอังกฤษ พูดภาษาไทย ถ้า power point เป็นภาษาไทย พูดภาษาอังกฤษ 50% พอดี ไม่เอาอีกเหมือนกัน แล้วมันก็มีผลต่อเนื้ออีกทำให้ผู้สอนไม่อยากจะทำ เพราะว่าเวลาประเมินออกมา อาจารย์ทุกคนต้องถูกประเมินตอนท้ายทอมว่าอาจารย์คนนี้มีแต่ภาษาอังกฤษไม่รู้เรื่อง ผลประเมินก็จะต่ำ แล้วเขาก็จะจำแต่ประเด็นนี้ ส่วนอื่นทำดีก็หายไปหมด มันก็เลยบอกว่ามันไม่เป็นแรงจูงใจเลยที่จะทำให้ตรงนี้มันก็เลยบอกว่ามันอาจจะต้องใช้เวลาอีกซักกัณนี้ ต้องใช้เวลากับทุกเรื่อง มหาวิทยาลัยประกาศออกมาก็ดี เราก็เริ่ม เราก็ได้ผลออกมาแต่พอถ้าเราทำไปเรื่อยๆ มันก็จะดีขึ้นเอง คิดว่านักศึกษาเขาได้รับแล้วตรงนี้ รับรู้แล้วว่ามหาวิทยาลัยเอาจริง ในส่วนของมหาวิทยาลัยเอง มหาวิทยาลัยก็จัดคอร์ส เป็น คอร์สเรียนภาษาอังกฤษ พัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับอาจารย์ ของนักศึกษาเองก็มีการพัฒนาภาษาอังกฤษโดยทั่วไป ของสายสนับสนุนมีโครงการของสายสนับสนุน ปรากฏว่าเขาตื่นตัวกันทุกระดับ”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ตอนนี้เข้าใจว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ โดยเฉพาะอาจารย์รุ่นใหม่ๆ ก็พยายามทำ power point อย่างน้อยเป็นภาษาอังกฤษ แล้วก็ในตัวหลักสูตรเองเรามีรายวิชา English for Lawyer ที่บังคับให้นักศึกษาต้องเรียน 4 วิชา แต่ว่า concept ของเราจะเป็นแบบนี้ คือเราไม่ได้มาสอนพวกไวยากรณ์ เราสอนกฎหมาย โดยอาจารย์ที่จบจากอังกฤษ เราพยายามเอาเนื้อหากฎหมายมาสอนเป็นภาษาอังกฤษ สอนคำศัพท์เฉพาะ สอนการเขียนภาษาอังกฤษทางกฎหมาย หรืออะไรทำนองนี้ ก็เป็นพื้นที่หนึ่งให้นักศึกษาได้ใช้ แต่ว่าเราก็มีปัญหาว่าระดับของนักศึกษามันไม่เท่ากัน คือ แบบคนไหนเก่งก็เก่งไปเลย ดังนั้นพอสุดท้ายต้องมาสอบเพื่อวัดเกรด เราต้องลดระดับ standard ลงมาอันนี้เป็นหลักสูตรที่ใช้มาตั้งแต่ปีการศึกษา 54 และหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่ก็ยังมีอยู่ สอนนักศึกษารุ่น 2, 3, 4”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะเคยมีโครงการอบรมภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร แต่เป็นโครงการที่เคยจัดเมื่อประมาณ 3 ปีที่แล้ว ปัจจุบัน คณะไม่มีโครงการสำหรับบุคลากรโดยเฉพาะ แต่ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัด และปัจจุบันคณะกำลังสร้างศูนย์การเรียนรู้ ให้แก่นักศึกษา เพื่อใช้ในการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษแบบครบวงจร ในส่วนของสถานที่ของภาควิชา BBA ก่อนข้างมีความพร้อมมากสำหรับการพัฒนาภาษาอังกฤษให้แก่นักศึกษา และมีการสอนเป็นภาษาอังกฤษ 100 %”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “พัฒนาภาษาอังกฤษของคณะ เราไม่ได้พัฒนาแค่วิชาการ แต่เราพัฒนาทุกส่วน งานพัฒนานักศึกษาก็นำเอาไปพัฒนาด้วย เช่น ของเรามี English Day ในส่วนของงานวิชาการเราก็มีการติว เรามีชุมนุมติว เค้านะวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน 1 และที่ผ่านมาก็มีการติววิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน 2 ด้วยแล้วเราก็มีการเชิญอาจารย์มาจับเคลื่อนให้ภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาปี 3 คณะฯ ยังมีถือตามนโยบายของมหาวิทยาลัย คือ ทุกวิชาต้องเป็นภาษาอังกฤษ คือทุกวิชาไม่ได้ 100 % หมายถึงว่าสออดแทรกบ้างจะเป็น power point ภาษาอังกฤษ หรือ sheet แจกภาษาอังกฤษ อย่างน้อยที่มหาวิทยาลัยกำหนด 50 % ของหลักสูตรเป็นภาษาอังกฤษ เราทำตามมหาวิทยาลัยได้ แต่จริงๆ แล้วมันมีนอกเหนือจากนั้นอีกที่ไม่อยู่ใน 50 % อาจเป็น 10% 20% 30 % มันก็มีอยู่กระจัดกระจาย เพราะคิดว่าเนื่องจากวิทยาศาสตร์ของเรา มันมี technical terms เป็นศัพท์เฉพาะมันนี่ไม่พินอยู่แล้ว มันต้องเป็นภาษาอังกฤษที่ต้องใช้อยู่บ้างแล้ว แต่จะอยู่ใน

รูปแบบไหนเท่านั้นเอง การจัดอบรมอาจารย์ การสอนโดย power point เป็นภาษาอังกฤษ โดยเชิญ อาจารย์จากคณะศิลปศาสตร์ มาสอนถ้าจะเตรียมทำ power point สอนเป็นภาษาอังกฤษจะต้องทำอะไร เพื่อพัฒนาอาจารย์เพื่อจะได้ไปสอน นโยบายนี้ หลักสูตรใหม่ของแต่ละคณะหลายๆ หลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่ เนื่องจากเรานั้นภาษาอังกฤษ จะมีข้อหนึ่งเลยที่เราจะพัฒนาภาษาอังกฤษ คือ ส่งเสริมการเรียนรู้ทางด้าน ภาษาอังกฤษ นอกจากนี้กิจกรรมสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มีการบังคับให้เรียน Tell Me More มีการจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศมาสอน เป็นโครงการอบรม มีนโยบายกระตุ้นแรงจูงใจ เช่น ภาควิชา ชีววิทยา เจ้าหน้าที่ อาจารย์ จะต้องมาเข้าร่วมเพราะเรามีนักศึกษาต่างชาติ เจ้าหน้าที่จะต้องสื่อสารได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “สำหรับ ข้าราชการ/บุคลากร เพราะมองว่าตอนนี้มีนักศึกษาชาวต่างประเทศมาเรียนมากขึ้น เวลาการติดต่อกับ การประสานงานอะไร บางทีคุยกันไม่รู้เรื่อง ก็มีปัญหา ก็เลยมีการเชิญบุคลากรสายสนับสนุนอบรม ภาษาอังกฤษตอนเที่ยงๆ ก็จะมีอาจารย์ชาวต่างประเทศมาอบรมให้ ด้านสื่อการเรียนการสอนจะมีการ เพิ่มภาษาอังกฤษใน power point เป็นหลัก ด้าน โครงสร้างพื้นฐานก็มีการปรับห้องคอมพิวเตอร์ ให้เอื้ออำนวยให้นักศึกษาสามารถเรียน Tell Me More ได้ และมีโครงการติวก่อนสอบ แบบที่ติวให้ นื่อง อาจารย์ติวให้ ก่อนสอบวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน 1 และ 2”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ทุกปี มันก็จะมีเรื่องของ การประกวด เรื่องของการให้คำแนะนำด้านยาของนักศึกษา เป็น 2 ภาษา คือ เป็น ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ คือว่าเขาก็จะให้ scenario ให้นักศึกษาฝึกซักประวัติ ฝึกจ่ายยา ก็จะเป็น การประกวด แล้วเอาตัวแทนคนที่ชนะในมหาวิทยาลัยเราทั้งหมดทั้งภาคภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ไปประกวดต่อที่กรุงเทพ เราก็มีที่ได้รางวัลมาบ้าง คือ เป็นงานระดับชาติที่เขาจัด เราก็มาจัดคัด ประกวดคัดเลือกของเราก่อนแล้วส่ง ไปประกวดระดับชาติ ด้าน โครงสร้างพื้นฐานด้านอื่นๆ ทุก อย่างยังเหมือนเดิม ที่จริงเรารู้สึกว่า ในลักษณะของการเรียนการสอน การค้นคว้าของเราทุกอย่าง ส่วนใหญ่เป็นภาษาอังกฤษอยู่แล้ว skill ที่เราไม่ได้เพิ่มให้นักศึกษาคือ listening และ speaking ซึ่ง เรามองรับว่ามันยังน้อยอยู่ควรมาตั้งนานแล้ว ไม่ใช่มาในระดับมหาวิทยาลัย ตอนนี้ได้นำ Tell Me More เข้ามา เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกฝนเมื่อไหร่ก็ได้ เมื่อเขาพร้อม ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “เราศึกษาเรื่องในเรื่องของฐานข้อมูลให้นักศึกษาไป search หาข้อมูล เราซื้อฐานข้อมูลไว้อยู่หลายฐานข้อมูล ที่ให้นักศึกษาเข้าไปหัดค้นคว้าเปิด journal พยายามให้นักศึกษาได้อ่านเอกสาร เป็นฐานข้อมูลวิจัยและหลากหลายให้นักศึกษาไปอ่าน ในส่วนของเรื่องเจ้าหน้าที่ เรามีเจ้าหน้าที่ IT ที่จะมาดูแลระบบ Tell Me More เรามีวารสาร เรามีเอกสารเยอะ แต่มีปัญหาเรื่อง WIFI ที่นักศึกษาจะ complain บ่อย เรื่องของ Tell Me More เราก็พยายามจะแก้ เหมือนอย่างหอพักเราก็พยายามเพิ่มจุด WIFI ให้ เรามีห้องคอมพิวเตอร์ที่อาคาร 3 แต่ WIFI เรามีหลายจุด ให้นักศึกษาได้เข้าถึง และก็มีการคอมพิวเตอร์ ให้เจ้าหน้าที่ อย่างอาจารย์ทุกคนก็จะมีคอมพิวเตอร์ เองเจ้าหน้าที่ทุกคนก็จะมีคอมพิวเตอร์ใช้ เพราะฉะนั้นเขาก็จะเข้าถึงได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับ องค์การมีการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรอย่างไร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ในการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษนำไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “สายสนับสนุนมองว่ายังพร้อมไม่เลย ในภาพรวมของมหาวิทยาลัย สมมุติว่าทะเบียน จะต้องdeal กับนักศึกษาต่างชาติ แต่ความสามารถทางภาษาอังกฤษยังไม่ได้ ไม่ช่วยขับเคลื่อนเลยตอนนี้ มันยังมีประเด็นเยอะแยะมากมาย ที่มีและสามารถใช้ได้ก็คือฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งจริงฝ่ายวิเทศสัมพันธ์หลงในเนื้อหาหลักๆ เขาก็จะไม่รู้ เพราะหน้าที่เขาเป็นเรื่องการประสานงานทั่วๆ ไป เพราะฉะนั้นเป็นปัญหาเยอะ คือพูดถึงตอนนี้เน้นตรงไหนหน่วยงานที่ช่วยขับเคลื่อนด้านภาษาอังกฤษ ชัดเจนเลยว่า ประตูดแรกเลยของมหาวิทยาลัย นักศึกษาต่างชาติสนใจจะเข้ามาศึกษาจะต้องติดต่อใคร จะติดต่อคนหรือ จะติดต่อรองอธิการ หรือติดต่อคณบดี มันไม่ควรจะเป็นแบบนี้ใช่ไหม มันควรจะต้องติดต่อฝ่ายทะเบียนหรืออะไรแบบนี้ใช่ไหม แต่พอติดต่อมาแล้ว ไปไหนอะ หาย...เพราะตอบไม่ถูก เพราะฉะนั้นประตู 1 มันก็หายไปหมด เราทำอะไรไม่ได้เลย แล้วต้องยอมรับว่าที่พอจะทำได้ คือสายอาจารย์ พอจะทำได้บางส่วน ซึ่งเขาก็ไม่ได้ทำตรงนั้นด้วย เพราะฉะนั้น เรียกว่าจุดอ่อนเลยละ ก็คือสายสนับสนุนทุกหน่วยงาน นอกจากว่าเขาจะปรับกลยุทธใหม่ว่า เอาทีมมาลงเลยที่เป็นทีมอินเตอร์ ทีมที่ทำได้ โดยเฉพาะหน่วยงานที่เป็นประตูหน้า ตอนนี้ นักศึกษาต่างชาติ ป.โท ป.เอก ที่เข้ามาเขาจะมาติดต่ออาจารย์โดยตรง โดยดูจาก Profile ของอาจารย์ แล้วก็ส่งต่อไปยังบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งบัณฑิตวิทยาลัยก็ไม่แน่ใจว่าจะ deal ได้ซักแค่ไหน ส่วนใหญ่ก็จะโยนไปที่หลักสูตรตามคณะ และหลักสูตรก็จะไปจัดการเอง”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “อันหนึ่งที่เรา
รับมาจากมหาวิทยาลัย คือ Tell Me More ตอนแรกในที่บริหารคุยกันว่าเราจะกำหนดว่าให้เป็น
หนึ่งในภาระงานเลยรีปาว สุดท้ายก็ได้ข้อสรุปว่าเอาตามความสมัครใจ พอเป็นไปตามความสมัคร
ใจ พอสอบถามก็ปรากฏมีคนสนใจอยู่ 2-3 คน เราก็เลยไม่ได้บังคับ ก็เลยยังเป็นปัญหาอยู่เหมือนกัน
ส่วนเรื่องอื่นๆ เราก็ไม่ได้ผลักดันอะไรในเชิงนโยบายที่ชัดเจน เรามีเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ ซึ่งกำลัง
เรียนปริญญาโท อยู่ที่คณะศิลปศาสตร์ เพราะฉะนั้นเรื่องภาษาเขาก็จะไม่ค่อยมีปัญหาอะไรเท่าไร
การเขียนหนังสือ การร่างหนังสือ เขาก็สามารถทำได้ ในส่วนงานอบรมนักศึกษา ก็จะเป็นงานของ
ทางฝ่ายวิชาการซึ่งเจ้าหน้าที่เขาจัดโครงการอยู่”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะฯ มีเจ้าหน้าที่
วิเทศสัมพันธ์ทำงานด้านต่างประเทศ โดยส่วนใหญ่งานที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษจะเป็นงานของ
วิเทศสัมพันธ์ ในส่วนของงานบริการการศึกษา จะมีบ้างในเรื่องของการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมี
งานในส่วนของงานกิจการนักศึกษาที่เป็น โครงการพัฒนานักศึกษา พานักศึกษาไปดูงาน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “มีการสนับสนุน
ให้ปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ก็ตามที่มหาวิทยาลัย
มีการอบรมพัฒนานุคลากร เราก็ส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์กลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน
ประจำ ส่วนใหญ่เป็นโครงการของมหาวิทยาลัย ของคณะเองก็จะเป็นในลักษณะในเรื่องของการสร้าง
ความสามัคคีระหว่างทีมงานภายในคณะ เช่น ไปประชุมนอกสถานที่ หรือไม่ก็พาไปดูงาน ทัศนศึกษาดู
งาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจด้วย สร้างความสามัคคี เมื่อกลับมาที่ช่วยงานกันแข่งขันดี”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะมี
ในเรื่องของการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ เรามีอาจารย์ชาวต่างชาติอยู่ในคณะตอนนี้มีเพิ่มมาเป็น 2 คน

แต่เป็นโครงการโดยสมัครใจ โดยตอนเที่ยงเขาก็จะมีพูดคุยกัน เป็น conversation เป็นภาษาอังกฤษ อาจารย์เขาก็จะสอน grammar ให้กับบุคลากร แต่ไม่ได้บังคับ คนที่เข้าเขาก็จะสนุกของเขา เป็น volunteer อาทิตย์ไหนอาจารย์ไม่ว่างก็จะเลื่อนไป เขาก็จะ E-mail ประชาสัมพันธ์ กันภายในคณะ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “เจ้าหน้าที่ที่จะต้องติดต่อเรามีการอบรม/เทรนกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ เรามีอาจารย์ต่างประเทศมาเป็นผู้เชี่ยวชาญ เราจ้างมาเป็นรายเดือน ก็จะมีการสอนภาษาอังกฤษให้ครู ให้อาจารย์บ้าง เจ้าหน้าที่บ้าง แต่เจ้าหน้าที่บางทีก็ไม่ค่อยได้เข้า คณะยังบังคับไม่ได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ เพื่อเอื้อต่อการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “Tell me more มันก็อยู่ตามคอมพิวเตอร์ทำตรงไหนก็ได้ ไม่มีปัญหา เราไม่จำเป็นต้องมีห้องแล็บใหญ่โต แล้วมันก็ถูกกระจายลงไปแล้วในทุกคณะ คณะก็ไปจัดการเองว่าจะให้ใครในคณะบ้าง แล้วก็มันก็ไม่จำเป็นต้องมีอุปกรณ์อะไรเยอะแยะมากมาย แต่ว่าส่วนกลางก็จะมี license ที่เป็นส่วนกลางอยู่ มีห้องที่พอจะสอนได้มีอยู่ เวลาเขาจัดคอร์สเฉพาะ เขาก็จัดให้ที่ต้อง contact กับผู้สอน เขาก็มีคอร์สเรื่อยๆ สม่าเสมอห้องสอบในอนาคตก็มีการเตรียมไว้แล้ว ส่วนใหญ่เราพูดถึงนักศึกษาเป็นหมื่น ก็คงต้องพูดว่าลูกใคร ลูกเค้า คณะก็ต้องดูแล เราดูตรงนี้นี่หน่วยงานนี้มันมีภารกิจหลายด้านด้วย และดูแล้วจะให้เหมาะที่สุดให้เกิดผลที่สุดก็คือตัวนักศึกษาเอง ที่จริงแล้วมันลงไปถึงหลักสูตร ลงไปจนถึงภาควิชา ก็เลยคิดว่าเรื่องนั้นไม่น่าจะเป็นปัญหา”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “เราได้งบประมาณสร้างห้องคอมพิวเตอร์ ยังไม่เรียบร้อยอยู่ระหว่างการตรวจรับงาน ซึ่งก็คิดเป็นส่วนหนึ่งที่เราได้ผลักดันตัวการใช้โปรแกรมนี้ได้มากขึ้น”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “มีการให้บริการ WIFI มีห้องแล็บของ BBA เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนเกี่ยวกับภาษา และสร้างกำลังสร้างศูนย์การเรียนรู้ คล้ายห้อง Self-Learning ก็จะมีสื่อทุกอย่างที่นักศึกษาสามารถเข้าไปงานได้ และพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “มีการทำบอร์ดภาษาอังกฤษ มีห้องเรียน มีหลักสูตรปกติเป็นภาษาอังกฤษ ที่เรารับนักศึกษาต่างประเทศ รับนักศึกษาจาก มาเลเซีย อินโดนีเซีย เคมี ชีวะ คณิต มีการสอนเป็นภาษาอังกฤษ เชิญชวนนักศึกษาไทยมาเรียน เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาภาษาอังกฤษ ปี 2559 เปิดโครงการห้องเรียนเป็นภาษาอังกฤษ คือ ห้องเรียนที่มีการสอนเป็นภาษาอังกฤษ โดยเราใช้หลักสูตรเดิม เพื่อใช้สอนทั้งนักศึกษาต่างชาติ และนักศึกษาไทย มี 2 หลักสูตร คือ ITC และ BIOTECH เอนักศึกษาไทยมาเรียนด้วยเพื่อให้ได้ประโยชน์ เราใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ โดยพยายามเปลี่ยนภาษาในการสอน มันอาจจะยากช่วงแรก 3 วิชาที่ทำมา อาจารย์เขาก็ไม่ได้ว่ามีปัญหาอะไรนะ แต่จะบอกว่า นักศึกษาไทย พอเรียนๆ ไปแล้ว มันจะหาย ไม่เข้ามาเรียน แต่เราก็คิดว่าเราก็ขับเคลื่อนดีกว่าเราไม่ได้ทำ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “มีห้องคอมพิวเตอร์ ห้องดูภาพยนตร์ ห้องเรียนก็มีเหมือนๆ กัน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านอื่นๆ ทุกอย่างยังเหมือนเดิม มีจุดให้บริการ WIFI ให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงการใช้งาน internet ได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “เรามีห้องคอมพิวเตอร์ที่อาคารพยาบาล 3 แต่ WIFI เรามีหลายจุด ให้นักศึกษาได้เข้าถึง”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ความเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเอื้อต่อการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “พยายามกระจายจุด WIFI ให้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย และในส่วนหอพักนักศึกษา เรามีศูนย์คอมพิวเตอร์ ที่ให้บริการเรื่องต่างๆ แก่นักศึกษา”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ด้านอุปกรณ์เครื่องมือก็จะอยู่ในส่วนการสร้างห้องคอมพิวเตอร์ด้วยเหมือนกัน อีกส่วนหนึ่งเราพยายามใช้จากห้องสมุด เราผลักดันให้มหาวิทยาลัยซื้อฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ทางด้านกฎหมายชื่อว่า West Law ซึ่งก็ตกปีหนึ่งหลายแสน เราก็พยายามผลักดันให้เชื่อมโยงกับการเรียนการสอน เช่น ในวิชาที่สอนก็จะมอบหมายให้เขาไปหาบทความที่เกี่ยวข้องกับในหัวข้อที่สอน แล้วก็แบ่งกลุ่มกันช่วยกันแปล อาจารย์หลายท่านก็ assign งานภาษาอังกฤษให้อ่านอยู่ที่เกี่ยวกับกฎหมาย มีบทความให้อ่านก็พยายามดึงตรงนี้มาใช้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะเรามีการให้บริการ WIFI ที่ครอบคลุมทั้งคณะ มีห้องแล็บของ BBA ที่นักศึกษาสามารถพัฒนาภาษาอังกฤษได้ และ เครื่องมือต่างๆ ในศูนย์การเรียนรู้ที่กำลังสร้างขึ้น”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “สื่อการสอน เราก็พยายามบอกอาจารย์ให้ทำสื่อการสอนเป็นภาษาอังกฤษ เช่น ตัวอย่างของตัวเอง สอนวิทยาศาสตร์ ก็ทำ power point ที่เป็นภาษาอังกฤษหมด แต่ว่ามันก็มีประเด็นเหมือนในรายวิชา มีอาจารย์สอน 2 คน อาจารย์สอนท่านหนึ่ง ใช้ power point เป็นภาษาอังกฤษ พูคนไทย นักศึกษาอยากได้แต่เราสอนนักศึกษาไม่หมด เราใช้ power point ที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ แต่ power point ที่แจกเป็นภาษาไทย นักศึกษาอย่างน้อยเขาฟังครึ่งหนึ่งแล้ว พอเขากลับไปเขาได้อ่านได้ คือ ใช้กับนักศึกษาที่ไม่ได้เก่งมากเท่าไร เราก็ต้องยอม เพราะนักศึกษาเขาบอกว่า ถ้าอาจารย์สอนภาษาไทย แต่แจก power point เป็นภาษาอังกฤษ พอกลับ ไปบ้านก็อ่านไม่รู้เรื่อง เราก็สอนด้วย power point เป็นภาษาอังกฤษ แต่

นักศึกษาที่จะสบายใจว่าเมื่อกลับไปบ้านเขามี power point ภาษาไทยไว้อ่าน โดยปรับ power point จากแต่เดิมที่เป็นภาษาไทยมาเป็นภาษาอังกฤษ เพื่อใช้ในการสอน และแจกนักศึกษา โดย version ที่เป็นภาษาไทย เราพบว่านักศึกษาเขาชอบแบบนี้มากกว่า อนาคตเราอาจปรับเป็นภาษาอังกฤษหมดก็ได้ ถ้านักศึกษาเราเก่งภาษาอังกฤษนะ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ด้านสื่อการเรียนการสอน จะมีการเพิ่มภาษาอังกฤษใน power point เป็นหลัก มีการปรับห้องคอมพิวเตอร์ เพิ่มอุปกรณ์ต่างๆ เอื้ออำนวยให้นักศึกษาสามารถเรียน Tell Me More ได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ทุกอย่างยังเหมือนเดิม มีจุดให้บริการ WIFI ให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงการใช้งาน internet ได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “เรามีห้องคอมพิวเตอร์ที่อาคารพยาบาล 3 มีเพิ่มจุด WIFI เรามีหลายจุด กระจายไปยังหอพักนักศึกษา และก็มีคอมพิวเตอร์ให้เจ้าหน้าที่ และอาจารย์ทุกคนก็จะมีคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่ทุกคนก็จะมีคอมพิวเตอร์ใช้ เพราะฉะนั้นเขาก็จะเข้าถึงได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

3. ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม เกี่ยวกับหน่วยงานมีกลไกในการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย รูปแบบและความต่อเนื่องในการสื่อสาร โดยผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “การสื่อสารจะลงกันไปเป็นระดับชั้น ตั้งแต่ท่านคณบดีทั้งหลายมีการแจ้งกันในที่ประชุมคณบดีก็ทราบในหลักการ มีที่ประชุมของฝ่ายวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยรองคณบดีฝ่ายวิชาการทั้งหมดของทุกคณะ เพราะบางครั้งท่านคณบดีก็ไม่ได้ลงไปเท่าไร ก็รองคณบดีฯ ในที่ประชุมกรรมการวิชาการจะคุยกันเรื่องนี้อีกและก็มี

คณะกรรมการขับเคลื่อนอีกระดับ อีกชุดอีก และคณะกรรมการกลุ่มนี้แหละ แต่คุยกันเฉพาะการพัฒนาภาษาอังกฤษ ซึ่งก็ประกอบด้วยตัวแทนแต่ละคณะ และอีกระดับหนึ่ง ในระดับ supporting staff ที่ดูแลในเรื่องของการใช้โปรแกรม Tell Me More ดูแลเรื่องการรายงานผล เพราะฉะนั้นกลไกต่างๆ มันก็จะมีการลงไปทุกระดับ”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ในภาพรวมก็คือเราจะมีการประชุมระดับเจ้าหน้าที่ทั้งคณะกับทีมบริหารเดือนละครั้ง ก็จะกินข้าวเที่ยงด้วยกัน มีการสื่อสารกัน คณะมีอะไรก็พูดคุยกันแลกเปลี่ยนกันในเวทีนี้ แต่ในแง่นโยบายพัฒนาภาษาอังกฤษของบุคลากรเรายังไม่ชัดเจน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ณ ตอนนี้คณะยังไม่ได้สื่อสาร ไปยังผู้ปฏิบัติมากนัก เนื่องจากเป็นช่วงเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย ทำให้ต้องเร่งทำเรื่องอย่างอื่นก่อน งานพัฒนาภาษาอังกฤษเลยเป็นเรื่องรองในการดำเนินการ ณ ปัจจุบันนี้ แต่เรื่องการทำงาน เจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษา ก็ทราบว่าจะต้องให้นักศึกษาเรียน Tell Me More”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ใช้วิธีว่า มีกรรมการพัฒนานักศึกษามาจากทุกภาควิชา มีคณะกรรมการวิชาการ มาจากทุกภาควิชา เมื่อคณะได้รับนโยบายมา ก็จะขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการตรงนี้ โดยที่ว่าจะต้องช่วยเขาบ้าง หมายความว่า คณะไม่ได้ปิดเกาะไปให้ภาควิชาหมด ยกตัวอย่างเช่น พัฒนานักศึกษา การจัด English Day เราบอกให้ภาควิชาเข้าใจว่าไม่ใช่เราบอกไปให้ภาควิชาทำอย่างเดียว แต่เราไม่สามารถเข้าถึงนักศึกษาได้ทั้งหมด เพราะนักศึกษาอยู่กับภาควิชา เพราะฉะนั้นเราก็จัดให้ภาควิชา มีการจัดการแข่งขันระดับภาควิชา ก็จะได้มีการกระจายนักศึกษา จากนั้นก็จะมาแข่งระดับคณะ ทางคณะก็จะมีการสนับสนุนงบประมาณ โดยทางส่วนกลางของคณะเป็นตัวหลักในการจัดการแข่งขัน มีการให้รางวัล และภาควิชาที่มาเป็นคณะกรรมการ ได้รับความร่วมมือดี ส่วนวิชาการก็เหมือนกัน Tell Me More นักศึกษาทำไม่ทำ ก็จะมีการส่งรายงาน ตัวเองก็ขับเคลื่อนต่อไปว่า โดยการพิมพ์ออกมาเพื่อแจ้งภาควิชา เพราะมีนักศึกษาหลายคนไม่ทำ เขาได้ไปขับเคลื่อน คือถ้าเราไม่ลงระดับนี้ เราก็ทำได้ยาก

ถ้าถามว่าทำได้หรือไม่ เราได้ทำ แต่ผลออกมาเป็นอย่างไร มันอีกเรื่องหนึ่ง เราทำได้ค่อนข้างทั่วถึงนักศึกษา”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ก็เจ้าหน้าที่ในหน่วยก็จะมีการคุยกัน ประชุมกัน เป็นการคุยกัน ประชุมกลุ่มย่อย จะทำกันยังไง ใช้เฟสบุ๊คประชาสัมพันธ์นักศึกษา หรือจะใช้ช่องทางไหนที่จะติดต่อนักศึกษาเข้าร่วม โครงการที่เราจัด ให้เข้าร่วมโครงการได้สะดวก”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คืออันที่ 1 นโยบายไม่ชัดเจนไม่ได้ นี่พูดเลยคะ นโยบายมหาวิทยาลัยไม่ชัดเจนได้ลำบาก เพราะว่าเป้าหมาย ท่านรองก็เพิ่งจะเอากรรมการสภามหาวิทยาลัยไปเอง ตัวเลขวิธีการนับก็นับประหลาด แต่ละคณะนับไม่เหมือนกัน เราก็เลยคุยกันในกรรมการวิชาการว่า คณะเราจะมีอะไรกันบ้าง แล้วเราก็มีประชุมแผนชี้แจงแผน สำหรับคนทั้งคณะเราก็ชี้แจงไปแล้ว ผ่านที่ประชุมแผน คือการประชุมปีละหน เป็นเหมือนประชุมบุคลากรประจำคณะ เราก็ชี้แจงไปว่าเราขอความร่วมมือเรื่องอะไรบ้าง ทางด้านภาษาอังกฤษ เราชี้แจง/แจ้งที่ประชุมกรรมการคณะผ่านหัวหน้าภาควิชาชี้แจงต่อบุคลากรทั้งคณะผ่านที่ประชุมแผน ว่าของคณะเก็ชต้องการแบบนี้ แต่ว่าไม่รู้ว่าจะตรงกับมหาวิทยาลัยหรือป่าว เพราะว่าวิธีการนับอาจจะยังไม่เหมือนกัน ถ้าม 3 คณะ ก็ได้มา 3 แบบ แต่แบบที่เก็ชจะนับก็ตกลงกันในกรรมการวิชาการ ว่าเราทำได้แบบนี้ และอันนี้น่าจะเป็นอะไรที่ทุกคนให้ความร่วมมือกันได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 พยาบาล ได้ให้ความเห็นว่า “ก็ผ่านรองที่รับผิดชอบแต่ละรอง เช่น เจ้าหน้าที่ IT ก็อยู่ภายใต้ของงานแผน และจะมาทำงานร่วมกับรองวิเทศสัมพันธ์ รองวิเทศสัมพันธ์ก็จะเป็นตัวหลักในการเข้ามาดูในเรื่องพวกนี้ทางรองฯ จะคุยกับเจ้าหน้าที่ โดยตรงเรามี รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษา เข้ามาร่วมเป็นกรรมการ ส่วนนักศึกษาเราก็จะพบโดยผ่านอาจารย์ประจำชั้นปี ระหว่างที่มิวิชาการกับนักศึกษา เราก็จะไปคุยเรื่องพวกนี้กับนักศึกษาโดยตรง”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับนโยบาย การรับรู้ได้ตรงกัน และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการประสานกันอย่างไร โดยผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “คนที่รับผิดชอบมีความรับรู้ตรงกัน ซึ่งตรงนั้นต้องมอบหมายไปโดยคณะ แล้วเราก็จะแจ้งไปนะ ให้ส่งมานะคนที่ดูแลเรื่องนี้ มีการประชุมกันอยู่เป็นระยะๆ แล้วผู้ดูแลระบบของแต่ละคณะเขาก็จะมีช่องทางคุยกับในเรื่องของเขา ในช่วงแรกก็มีปัญหาของเขาเยอะหน่อย ในช่วงหลังมันกลายเป็นงานประจำ มีเจ้าหน้าที่คนหนึ่งที่ดูแลเรื่องนี้อยู่เขาเข้าใจระบบดี”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ผมคิดว่าเขาพยายามหลีกเลี่ยงอยู่นะ พอมีเรื่องอะไรที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษขึ้นมา เขาก็จะโยนให้เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ จะเป็นลักษณะนั้น ทุกคนก็ยังกลัวอยู่ หรือเวลาที่มีแขกต่างประเทศมา เขาก็จะไม่ค่อยกล้าที่จะพูด คือเจ้าหน้าที่ ที่พอสื่อสารได้มีอยู่สัก 2-3 คน เรามีสัมมนาประจำปี แต่ว่าก็จะเป็นเรื่องทั่วไป เรื่องการทำงาน เรื่องอะไรแบบนั้นมากกว่า แต่เรื่องภาษาอังกฤษยังไม่ชัดเจน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ต้องแบ่งบุคลากรเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มอาจารย์ เข้าจะทราบกันอยู่แล้วว่าจะต้องมีการเรียนการสอนให้เป็นภาษาอังกฤษ มีการประชุมผ่านที่ประชุมวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นกัน โดยตลอด เลยทำให้รับรู้ร่วมกัน โดยปริยาย ส่วนกลุ่มสายสนับสนุนวิชาการ ในส่วนของงาน โสตทัศนูปกรณ์ เขาก็จะรู้ภาระงานที่ต้องเป็นผู้ดูแลระบบการใช้โปรแกรม Tell Me More และงานวิเทศสัมพันธ์ เขาก็จะรู้ภาระงานของเขาอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นงานฝ่ายอื่นๆ การรับรู้ยังน้อย เพราะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของเราโดยตรง”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “เจ้าหน้าที่ในระดับคณะและภาควิชา รู้ตรงกันว่าคณะต้องการอะไรในเรื่องของการพัฒนาภาษาอังกฤษ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “จริงๆ ในทีมงานคนที่รับผิดชอบอยู่มีอยู่ไม่กี่คน เหมือนในหน่วยทะเบียนจะมีเจ้าหน้าที่อยู่ 3 คน ก็จะมีคนที่เกี่ยวข้องจริงๆ อยู่แค่ 2 คน ก็ไม่ได้ประชุมอะไรใหญ่โต เจ้าหน้าที่ค่อนข้างเป็นคนรุ่นใหม่ เขาก็จะรู้ทางของเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะเข้ามาช่วยในการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดีกว่า”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “เข้าใจว่าส่วนหนึ่งรับรู้ตรงกัน แต่อีกส่วนหนึ่งก็อาจจะอยู่ใน deny fate ที่น่าห่วงคือนักศึกษา บุคลากรพยายามจะทำแต่นักศึกษาปฏิเสธ คือขอให้อาจารย์ทำเอกสาร ทำไมจะต้องอาจารย์ทำเอกสารเป็นภาษาอังกฤษ เขาอยากได้อเอกสารที่เป็นภาษาไทย เขาไม่เข้าใจ คือคิดว่ามันต้องทำทั้ง 2 ส่วน ทั้ง 2 ส่วน ทั้งส่วนของคณะแล้วก็ทั้งส่วนของบุคลากร และส่วนของนักศึกษา ทุกวันนี้เราก็จะมีการพบนักศึกษาทุกเทอม ทุกชั้นปี เราเริ่มได้ยินเสียง feed back จากอาจารย์ผู้ส่วนก่อนว่า เขาเริ่มเปลี่ยนเป็นภาษาอังกฤษ ก็เริ่มจะมีนักศึกษา comment เราก็ต้องลงไปชี้แจงนักศึกษาต่อ ก็เลยเหมือนกับว่าเราก็ต้องทำด้วยกันทั้งคณะเอง ทั้งมหาวิทยาลัยเอง นักศึกษาเริ่มเข้าคณะเราหลังจากปี 2 ปี 3 เขาก็จะเริ่มงวว่าทำไมพลิกกลับมาเป็นภาษาอังกฤษ คือทุกที่มันก็ปฏิบัติไม่เหมือนกัน เขาก็งงๆ การพบนักศึกษาเป็นทีมบริหารพบนักศึกษา การแลกเปลี่ยนของบุคลากรตอนนี้ยังไม่ได้เปิดเวทีให้มีการแลกเปลี่ยน เดี่ยวจะเปิดเวทีให้มาบ่น ปัญหาและอุปสรรค ให้เขียน มคอ. ให้เสร็จด้วย แล้วก็อยากรับฟัง feedback จากเขาว่าปัญหาและอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอนปีการศึกษา 2558 เป็นอย่างไร”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คิดว่าอาจจะยังไม่มาก โดยเฉพาะเรื่องภาษาอังกฤษ โดยตรงนี้เขาอาจจะมองว่ามันยังไม่ไ้ประเด็นสำคัญของเขา ที่จริงเจ้าหน้าที่ส่วนหนึ่งต้องเข้าไปเรียนรู้ภาษาอังกฤษ แต่ว่ายังไม่มาก มีการทำป้ายชื่อให้เป็นภาษาอังกฤษมากขึ้น ในแผนแต่ละงานเจ้าหน้าที่เขาก็จะทราบในตัวที่เขารับผิดชอบ โดยทุกตัวบ่งชี้จะมีรองๆกำกับไว้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับมีมาตรการควบคุม การประเมิน และกระตุ้นส่งเสริมมีอะไรบ้าง ทั้งทางด้านอำนาจในการใช้กฎระเบียบเป็นตัวบังคับ ทางด้านอำนาจในการให้รางวัลตอบแทน และทางด้านอำนาจที่มาจากมาตรการที่เป็นบรรทัดฐานมาใช้ในการกระตุ้นผู้ปฏิบัติ เช่น การ

ติดตามงาน การรายงานผล การประชุม การประชาสัมพันธ์ การจัดการแข่งขัน หรือการจัดการประกวดผลงานทางวิชาการด้านภาษาอังกฤษ เป็นต้น โดยมีผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “ที่ผ่านมาก็มี หลายตัวบ่งชี้มันเปลี่ยนไป ในอดีตเราก็จะมีการรายงานผลทุก 6 เดือน รายงานผลการสอบ ใน Tell Me More คือ Achievement Test และ Placement Test เพราะฉะนั้นรายงานเป็นระยะ มหาวิทยาลัยก็จะเห็นภาพ คือ ทุกคณะต้องทำผลสรุปมา แล้วแจ้งไปที่รองอธิการฝ่ายการศึกษา แล้วเขาก็จะนำไปพิจารณาในที่ประชุมวิชาการของมหาวิทยาลัย เพราะเป็นหน้าที่ของงานวิชาการ โดยเฉพาะ”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “อย่างที่เห็นจัดกิจกรรมค่อนข้างเยอะ ปีที่ผ่านมาเรามี professor มาบรรยายมาจาก ประเทศมาเลเซีย มาจากประเทศสกอตแลนด์ มาจากประเทศเซอร์เบีย ก็จะใช้ตรงนี้มาคอยกระตุ้น ผลักดันให้นักศึกษาร่วมฟัง ในเบื้องต้นที่เราทำก่อนคืออาจารย์มาช่วยแปลให้นักศึกษาฟัง แต่อย่างน้อยเขาก็ได้รับฟัง ได้รับรู้ รู้ศัพท์รู้อะไร แบบนี้ผมว่าก็ได้เยอะแล้ว เป็นการสร้างความคุ้นเคย ในส่วนกิจกรรมพัฒนานักศึกษาเรามีการประเมินตามกระบวนการของโครงการเขาอยู่แล้ว แต่ที่เป็น event เรายังไม่ได้มีการประเมินอย่างเป็นระบบ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “การรายงานผลการเข้าใช้ โปรแกรม Tell Me More ของนักศึกษา ซึ่งคณะก็ดำเนินการรายงานผลให้มหาวิทยาลัยทราบกรอบเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด และมีการประเมินโครงการที่จัดให้นักศึกษา”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ดูจากผลการสอบของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 กิจกรรมที่ส่งเสริมยกตัวอย่างเช่น มีติวโดยอาจารย์และรุ่นพี่ มีการติวก่อนสอบ ทำให้นักศึกษาได้ทราบว่าต้องเตรียมตัวเพื่อสอบด้านภาษาอังกฤษ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “กิจกรรมที่เป็นรูปธรรมมากที่สุดน่าจะเป็นการอบรมโดยชาวต่างประเทศ เพราะว่าเมื่อเสร็จคอร์สก็จะมีการ

ประเมินโดยผู้สอน แล้วก็จะรายงานออกมาเป็นผลการประเมิน ก็ผลออกมาก็ตอบรับดี นักศึกษาที่เข้ารับการอบรมอย่างสม่ำเสมอก็จะมีพัฒนาการภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น จะมีเหมือนกับเป็นข้อสอบติดตามดูความสามารถ ติดตามดูประสิทธิผล แต่คนที่มาแล้วก็หายไปก็สะท้อนออกมาในผลการสอบก็ไม่ค่อยมีอะไรก้าวหน้า ส่วนกิจกรรมอื่นๆ ไม่ได้มีการประเมินเป็นรูปธรรม โปรแกรม Tell Me More มันก็จะประเมินด้วยตัวโปรแกรมของเขาอยู่แล้ว ซึ่งก็ไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าไร เพราะเราไปตั้งเงื่อนไขเรื่องของการต้องเข้าไปใช้ให้ครบจำนวนชั่วโมง สุดท้ายนักศึกษาที่เปิดทิ้งเอาไว้ตัวไปไหนก็ไม่รู้ คือ ไม่ได้เรียนอย่างจริงจัง”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “อันนี้ละกะ ก็ขึ้นอยู่กับว่าตัวชีวิตไม่ชัด อาศัยว่าให้หัวหน้าภาค/ภาควิชารวบรวมข้อมูล กลับเข้ามาที่คณะ ก็คือภาควิชาจะนับแบบไหนเราปล่อยอิสระเราไม่ลงไปล้วงลูก เพราะฉะนั้นภาควิชารายงานมาเท่าไร เราก็ยึดตามตัวเลขที่เขารายงาน อันนี้ก็จะมีการรายงานที่ไม่ตรงกันบ้าง เพราะวิธีการเขียนมันจะสับสนระหว่าง ร้อยละ 30 /ร้อยละ 50 ของรายวิชาที่เปิดสอน ร้อยละ 50 เฉพาะในรายวิชานั้น แต่ว่านับ 50% ของชั่วโมงที่สอน อย่างเช่นสอน 30 ชั่วโมง 15 ชั่วโมงต้องเป็นภาษาอังกฤษ หรือว่ารายวิชาที่เปิดสอนทั้งหลักสูตร ก็นับอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของรายวิชาที่เปิดสอนเป็นภาษาอังกฤษ ตอนนี้นำทุกภาควิชาเอาเนื้อหาที่สอน ยึดเนื้อหาที่สอน แต่ว่าถ้าถาม 3 คณะก็จะได้ 3 แบบ การตีความกรรมการมหาวิทยาลัยเขาก็นั่งตักกันอยู่เหมือนกัน พอได้ผลมา คือรวบรวม อันนี้เป็น KPIs ของหัวหน้าภาค คณะกำหนดเป็น KPIs ของหัวหน้าภาค มหาวิทยาลัยยกเลิกไปแล้ว แต่ KPIs นี้ยังอยู่กับหัวหน้าภาค คือนำเราให้หัวหน้าภาคช่วยเรากระตุ้นเรื่องการเรียนการสอนได้หรือไม่ ให้เขารายงานกลับมาแล้วเอามาเทียบ การพิจารณาคนบตีเป็นผู้พิจารณาโดยตรง ภาควิชารายงานตรงไปยังคณะดี ทุกภาควิชา เขาก็จะรายงานมาว่าเปิดสอน 10 วิชา สามารถสอนได้เป็นภาษาอังกฤษ ก็วิชาภาษาอังกฤษหมายถึงว่าเอกสารประกอบการสอน หรือมีกิจกรรมเสริมอย่างอื่นเป็นภาษาอังกฤษ เราก็ไปขอข้อมูลเฉพาะในส่วนนี้ จากคณะดีเพื่อรายงานต่อมหาวิทยาลัย การนำผลมาพิจารณา ส่วนใหญ่มันจะเกินอยู่แล้ว จากค่าที่มหาวิทยาลัยตั้งเป้า เพราะวิธีการนับอย่างที่บอก เราก็เข้าข้างตัวเองกันไป เอกสารการสอนเป็นภาษาอังกฤษหมดเราก็นับเป็น 100% แล้ว แต่ถ้าถามว่านักศึกษาได้อะไรใหม่ คำตอบคือ ไม่ได้เท่าไร”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “การเรียน Tell Me More ก็เรียนได้ไม่ 100% เรามีการ Monitor ติดตามว่าเช่น กลุ่มปีนี้ยังเข้าไม่ครบ ก็ต้องทำข้อมูลถึงอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ไปกระตุ้นนักศึกษา ให้มีการเรียกพบนักศึกษา ให้มีการชี้แจงกับนักศึกษา ให้มีการดำเนินการต่างๆ นักศึกษา ปี 1 ปี 2 ค่อยข้างเรียนได้ 100% แต่ปี 4 เรียนได้ไม่ครบ การสอบของนักศึกษาชั้นปี 3 เราก็ไปสอบอยู่ นักศึกษาก็ไปสอบครบ เราจะอยู่ในระดับที่ 10 กว่า อยู่ในระดับ 4 และอย่างเรื่องของทุนแลกเปลี่ยน เราก็ได้ตามแผนที่ได้วางไว้ เรื่องของการสนับสนุนอุปกรณ์ เราก็ได้ ที่ยังทำไม่ได้ก็คือเขาไปใช้โปรแกรม Tell Me More ของนักศึกษาและเจ้าหน้าที่ที่ยังค่อนข้างต่ำ พุดง่าย ๆ ก็คือ การใช้ Tell Me More ยังมีประเด็นอยู่”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดภารกิจตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการของนโยบาย ผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “นโยบายมีความชัดเจน มีการกำหนดให้ใช้โปรแกรม Tell Me More การกำหนดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน เกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษา กิจกรรมส่งเสริม การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกพวก WIFI ให้นักศึกษาเข้ามาใช้งาน และพัฒนาตนเองได้ ทุกที่ ทุกเวลา”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “แนวทางปฏิบัติตามแผนงานของคณะมีความสอดคล้องกัน เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในส่วนงานฝ่ายวิชาการ รับรู้เรื่องนี้ว่า นโยบายของมหาวิทยาลัยต้องสอนภาษาอังกฤษ 50% ของรายวิชา สอนการทดสอบภาษาอังกฤษตัวเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานรู้ตรงนี้ และสิ่งที่เราพยายามผลักดันอย่างที่บอกก็คือหลักสูตรใหม่ของเราพยายามใส่เงื่อนไขตรงนี้ไปมากขึ้น เราพูดคุยกันอยู่ประเด็นว่าการสอนภาษาอังกฤษ 50 % เราจะทำได้อย่างไรในทางกฎหมาย เพราะว่าในด้านหนึ่ง ถ้านักศึกษาอยากเรียนกฎหมายและจบออกไปทำงานได้ สุดท้ายเขาก็ต้องใช้กฎหมายไทย มันก็รู้ภาษาไทย ในเรื่องการเขียน การตีความถ้อยคำตามกฎหมาย โอกาสที่เราจะสอนภาษาอังกฤษถึง 50 % ค่อนข้างจะน้อยมาก ยกเว้นเป็นบางวิชา เช่น กฎหมายระหว่างประเทศที่สอนภาษาอังกฤษได้ ยกตัวอย่าง อย่างมหาวิทยาลัยเอแบค คณะนิติศาสตร์เป็นคณะเดียวที่เขาสอนเป็นภาษาไทย เพราะมันเป็นข้อจำกัดของตัวธรรมชาติของศาสตร์มันเองด้วย แต่คณะก็พยายามให้มีมากขึ้น หลักสูตร 1/60 เราจะเปิด คือในหลักสูตรนิติศาสตร์เรามี

สาขากฎหมายแพ่ง กฎหมายอาญา กฎหมายมหาชน ในหลักสูตรใหม่เราจะเปิดสาขากฎหมายอาเซียนขึ้นมา ที่นี้ตัวหลักสูตรกฎหมายอาเซียนที่เราตั้งใจเปิดขึ้นมา เอาไว้ให้นักเรียนไปแลกเปลี่ยนที่อินโด สิงคโปร์ มาเลเซีย ในประเทศที่เขาสอนเป็นภาษาอังกฤษ แล้วเรียนแล้ว transfer credit กลับมา นับเป็น credit ให้ในด้านหนึ่ง นั่นคือผลักดันนักศึกษาไป out bound กับอีกรูปแบบหนึ่ง คือเราพยายามโปรโมทตัวสาขานี้คือ Asian Legal Study และเชิญ professor จากต่างประเทศมาบรรยายในหัวข้อ เช่น กฎหมายการลงทุนของสิงคโปร์ กฎหมายการลงทุนของมาเลเซีย ก็พยายามให้นักศึกษาได้สัมผัสมากขึ้น คือเชิญ professor มาเป็น visiting มาสอนในหนึ่งรายวิชาเลย อย่างเช่นเรามีวิชา Introduction to Malaysian Legal System เราก็พยายามเชิญ professor จากมาเลเซียมา”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “การกำหนดงานของคณะ ณ ตอนนี้อยู่ได้ดำเนินการล้อตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย เช่น การให้นักศึกษาและบุคลากรเข้าใช้โปรแกรม Tell Me More, มีการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษอย่างน้อย 50 %”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่ต้องกลัวเลย ไม่เคยขัดข้องอย่าง พยายามทำให้ไม่เคยขัด เพราะมองว่าที่ส่งมหาวิทยาลัยให้มานั้นเป็นประโยชน์ แต่ว่าจะได้มากได้น้อย บางทีมันมีบางภาคของคณะต้องยอมรับว่าอาจารย์เยอะ ในขณะที่เดียวกันเราเป็นวิทยาศาสตร์ ต้องเห็นภาพชัด กิจกรรมของคณะที่ทำความสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยทั้งหมด คณะเราพยายามทำตาม”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มีแผนงานชัดเจน มีแผนงบประมาณที่ใช้ในการจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติ ที่เราจะจ้างมาเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษโดยเฉพาะ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ส่วนหนึ่ง ใช้คำว่าส่วนหนึ่งดีกว่านะ คือไม่ทั้งหมด คือก็พยายามจะทำแต่ว่าบางส่วนก็ไม่เข้าใจว่าทำไมต้องทำจริงๆ คือทำในสิ่งที่เราคิดว่าเป็นประโยชน์”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 พยายาม ได้ให้ความเห็นว่า “กำหนดให้นักศึกษาและบุคลากรเข้าไปใช้โปรแกรม Tell Me More ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การสอบของนักศึกษาชั้นปี 3 ที่มหาวิทยาลัยกำหนดมหาวิทยาลัยให้แนวทางขอให้จัดการเรียนการสอนเป็นร้อยละ 50 ให้แนวทางกว้างๆ คณะเลยต้องเอามาคุยกัน แล้วก็มอบหมายให้กรรมการวิชาการมาคุยกันส่วนหนึ่ง ประเด็นที่เป็นปัญหาของเราคือ เราจะรู้อย่างไรว่า ร้อยละ 50 นับอย่างไร”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

4. ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ เกี่ยวกับ โครงสร้างองค์กร มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เป็นคณะทำงานแยกจาก โครงสร้างการทำงานขององค์กร โดยทั่วไปหรือไม่ ผู้บริหารได้ให้ความเห็นดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “มีกรรมการขับเคลื่อนเฉพาะชุดหนึ่ง ก็เป็นกรรมการกลุ่มนี้แหละ แต่คุยกันเฉพาะการพัฒนาภาษาอังกฤษ ซึ่งก็ประกอบด้วยตัวแทนจากแต่ละ และมีกรรมการวิชาการซึ่งมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการของทุกคณะเป็นกรรมการ ที่เป็นคณะกรรมการดูแลเรื่องการพัฒนาภาษาอังกฤษ”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มีคณะกรรมการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เฉพาะแต่เราใช้คณะกรรมการ 2 ส่วน คือ คณะกรรมการกิจการนักศึกษา กับ คณะกรรมการวิชาการของคณะ ก็ทำงานร่วมกันในการพัฒนา ด้านภาษาอังกฤษด้วยเช่นกัน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะไม่มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาด้านภาษาอังกฤษโดยเฉพาะ แต่นำเป็นวาระเข้าพิจารณาใน กรรมการประจำคณะ และมีคณะกรรมการ Tell Me More ซึ่งจะดูแลการใช้โปรแกรม Tell Me More ทั้งหมดของนักศึกษา และบุคลากร”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “มีคณะกรรมการพัฒนาภาษาอังกฤษ เชิญผู้บริหาร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์มา โดยเป็นการเชิญมาเฉพาะกิจ และก็เชิญประชุมแล้วก็เล่าให้ฟังว่าที่ผ่านมาคณะทำอะไรยังไง เพราะฉะนั้นปีนี้เราจะทำยังไง เค้าก็ช่วยเราคิด แต่ถ้าเป็นเรื่องพัฒนานักศึกษา เราก็เอาเขาคณะกรรมการพัฒนานักศึกษา แต่ถ้าเป็นเรื่องของวิชาการ เราก็เอาเข้าคณะกรรมการวิชาการ แต่หลังจากคณะกรรมการพัฒนาภาษาอังกฤษ ได้ข้อมูลมาแล้ว เราลงพัฒนานักศึกษาและลงวิชาการ ไปแจ้งต่อไปขยายต่อ เพราะเราต้องใช้พลังของงานวิชาการและงานพัฒนานักศึกษามาเพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนารวมกัน ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรมี เจ้าหน้าที่การเจ้าหน้าที่ ดูแล มีรองอธิการดูแลอยู่ ก็มีการพัฒนาขับเคลื่อน ตามแผนงานเขาไป มีการเรียน Tell Me More มีการอบรม มีการให้รางวัลแก่บุคลากร”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มีคณะกรรมการเฉพาะ แต่เป็นบทบาทหน้าที่ของฝ่ายทะเบียนของคณะที่รับนโยบายมาจากคณบดี แล้วก็มาดำเนินการ คณะกรรมการฝ่ายวิชาการ ก็มีรองคณบดีฯ ดำเนินการตามที่ได้รับมอบหมายงานจากคณบดี”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะไม่มีคณะกรรมการโดยเฉพาะ ส่วนของนักศึกษาจะผูกกับการฝึกงานในอนาคตอันใกล้ เราประกาศนักศึกษาไปแล้วแต่เราบอกนักศึกษาว่าตัวเลขที่เราจะรอฟ่าน เราจะรอมหาวิทยาลัย แต่เกณฑ์ผ่านตัวเลข พอเปิดเทอมเราจะมา confirm กับเขาอีกครั้งหนึ่ง ว่า Tell Me More เราจะอยู่ level ไหนจะอยู่ใน advance เลยหรือจะเป็นยังไง รอมหาวิทยาลัยมานานแล้ว และใช้คณะกรรมการประจำคณะในการพิจารณา มีคณะเป็นกรรมการอยู่ 2 ส่วน คือ กรรมการฝึกงานและกรรมการวิชาการ ที่ทำงานร่วมกันแล้วก็ชงเรื่องเข้ากรรมการคณะจะรับรองเพื่อให้เอามาปฏิบัติก่อนว่า จะอนุญาต หรือไม่อนุญาตให้ฝึกงานว่าจะเอาเกณฑ์นี้มาเป็นเกณฑ์กำหนด ในเรื่องของเกณฑ์ผ่านก็พยายามให้ลือกับเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้แน่ใจว่าภายในปี 4 ก่อนนักศึกษาจะเริ่มออกไปฝึกงานครั้งแรก คณะเน้นภาษาอังกฤษมันถูกเคลียออกไปแล้ว เราก็พยายามฝึกตรงนี้ให้เป็น routine ไปเลย เพราะว่าจริงๆ ที่เขาออกไปฝึกงาน เขาต้องเริ่มใช้ภาษาอังกฤษที่เป็น communication มากขึ้น บางคนจะต้องไปอยู่ในโรงพยาบาล ร้านยาชาวต่างชาติเข้ามา อันนี้เป็น feedback ของนักศึกษา เพราะว่าจริงๆ แล้วรายวิชาที่สอนภาษาอังกฤษของเรามันอยู่ปี 5 นักศึกษาบอกว่าอาจารย์สอนซ้ำไป เป็นเพราะว่าวิชา

มันไม่ลง มันเลยถูกจัดไปอยู่ปี 5 แต่ก็ยังดีที่เขาจะฝึกงานครั้งใหญ่อีกครั้งตอนเรียนปี 6 คือเขาจะฝึกทั้งปี มันก็ยังถือว่าไม่สายเกินไปมาก แต่ปี 4 เขาบอกว่าเขาอยากได้เร็วกว่านี้ เพราะฉะนั้นเราก็เลยบอกว่าถ้าเร็วกว่านั้น ท่านก็ต้องฝึกเอง”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 พยายาม ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มีกรรมการเฉพาะ แต่มีคณะกรรมการวิชาการและคณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์ คอยดูแลเรื่องนี้อยู่”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

5. ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เกี่ยวกับการสนับสนุนจากกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน สมาคม ภาคเอกชน หน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ เช่น การเก็บเงินบำรุงการศึกษาในรายวิชาภาษาอังกฤษ การขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี มีแต่มาร่วมจัดกิจกรรมอะไรแบบนี้ เพราะมันเป็นเรื่องของมหาวิทยาลัย ทำยังไงให้บัณฑิตของเรามีคุณภาพออกไป มีความสัมพันธ์มีความบางกรณีไป เช่น การเชิญวิทยากร คุณลูกกอล์ฟ ที่มาเพราะเขาได้รับการสนับสนุนจากอินเลตแพ็คเกจ์ ก็มาช่วยกิจกรรมของมหาวิทยาลัยทำให้เราขงงบประมาณไปได้”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “มีสิ่ง ก็ให้เงิน การสนับสนุนกิจกรรมของเราอยู่ มีทุนจากมหาวิทยาลัยเองของ Asian Hub เวล่านักศึกษาไปแลกเปลี่ยน ระยะสั้น การจัด Student Exchange งานวิเทศสัมพันธ์ก็จะ support งบประมาณมาให้เราเริ่มงบประมาณจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศอยู่ก่อนหนึ่ง ซึ่งมาจากกระทรวงการคลังเอง เป็นงบประมาณแผ่นดิน แล้วเรากำลังดูอยู่ อยากได้อาจารย์ใหม่จากต่างประเทศไฟแรง ที่อยากเรียนรู้หาประสบการณ์ชีวิต ถ้าได้มาก็จะสามารถผลักดันโครงการด้านภาษาอังกฤษได้ คือที่ตั้งใจไว้ว่าจะได้ได้อาจารย์คนใหม่เป็นอาจารย์ชาวต่างประเทศ ที่เป็นวิทยุรุ่นก็อาจมาช่วยกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษได้มากยิ่งขึ้น มีองค์กร NGO ชื่อ BEB SEA เป็นองค์กรทางด้านการเรียนการสอนนิเทศศาสตร์ มีกิจกรรมมาจัดอบรม มาทำ work shop กับนักศึกษาของคณะเราก็ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอะไร เขาก็ support ตัวเอง”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ตอนนี้คณะได้ทำเรื่อง เสนอโครงการของงบประมาณสนับสนุนจากกองสภากรัฐบาล เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณ ในการสร้างศูนย์การเรียนรู้ โดยใช้ทั้งรายได้ของคณะและเงินจากกองสภากรัฐบาล

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “นานแล้วเราเคยขอ สกอ. ได้ 2 ปีก่อน นำมาจัด English Day และได้จากมหาวิทยาลัย 30,000 บาทในปีนี้ คิษย์เก่าที่ได้ทุนการศึกษา / ได้รับบริจาคจากศิษย์เก่า / จากบุคคลทั่วไป ได้การสนับสนุนจากโครงการทุนเรียนดี ของ สสวท. ให้งบพัฒนานักศึกษา เพราะฉะนั้น จึงเอามาพัฒนาภาษาอังกฤษ แต่เฉพาะกลุ่มนักศึกษาที่ได้รับทุน ถ้าโครงการไหนที่เราเชิญวิทยากร เราก็เอาเด็กกลุ่มนี้เข้าร่วมได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี ตอนนี้คือใช้เงินรายได้อย่างเดียว”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี แต่จะมีในรูปแบบของการทำ MOU กับสถาบันในต่างประเทศ เช่น จีน ญี่ปุ่น เพราะอย่างเขามาเราก็สนับสนุนทุน เราต้องดูแลเรื่องที่อยู่ พอนักศึกษาเราไปที่โน้น เขาก็จะต้องดูแลเรื่องที่อยู่นักศึกษาเราเรามี MOU กับ มียาซากิ และคุนหมิง ที่นักศึกษาไปแน่นอนทุกปี”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้บริหารและกลุ่มการเมือง (หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย) หรือกลุ่มอื่นๆ ที่สามารถสนับสนุนการจัดการศึกษา แก่หน่วยงาน ผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “องค์กรภายนอกที่มาสนับสนุนเรา เราทำ MOU ส่วนสิ่งเขาจะมาจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ของสิ่ง เขาจะมาขอใช้สถานที่ของคณะ แล้วเวลาเขามาใช้ เขาก็จะบริจาคเงินให้กับคณะในทุกปีๆ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ไม่มี”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับความพร้อมของสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น การร่วมมือการทำกิจกรรมร่วมกันทั้งบุคลากรและนักศึกษารายได้สนับสนุนที่เพียงพอในการจัดกิจกรรม ผู้บริหารได้ให้ความเห็นว่า

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “ถามตรงๆ ก็ตอบตรงๆ การพัฒนาภาษาอังกฤษ โดย individual ของแต่ละคนมันไม่ต้องใช้งบประมาณอะไรเลย มันอยู่ที่ความใฝ่รู้ และเดี๋ยวนี้มันก็ได้ตั้งเยอะตั้งแยะ ในสมัยนี้ แต่พอเป็นมหาวิทยาลัยงบประมาณมันเป็นตัวให้เห็นถึงความจริงใจ ความตั้งใจของมหาวิทยาลัยด้วย เพราะฉะนั้นในประเด็นตรงนี้มหาวิทยาลัยใส่เข้าไปเยอะมาก เพียงพอต่อการพัฒนา”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ถ้าในแง่งบประมาณ เราค่อนข้างมีอย่างจำกัด แต่ก็พยายามทำให้มีมากขึ้น ในแง่สภาพแวดล้อม ผมคิดว่านี่คือประเด็นสำคัญที่ทำให้เราไม่ยอมพัฒนาภาษาอังกฤษ เรารู้สึกว่าสภาพแวดล้อมที่เราเป็นอยู่เราไม่จำเป็นต้องมีจริงๆ ท่านคณบดีเคยพูดถึงขนาดว่าการติดต่อสื่อสารในคณะให้ออกสารเป็นภาษาอังกฤษหมดเลยดีกว่าไหม ซึ่งมันก็คงหมดสิทธิ เพราะถ้าทำอย่างนั้นงานคงไม่เดิน พยายามผลักดันให้ได้สัมผัสมากขึ้น แต่สุดท้ายมันก็อยู่ที่ตัวเขาเองด้วยว่าจะพัฒนาตัวเองหรือป่าว อย่างบางคน ยกตัวอย่างกันตรงๆ อย่างเจ้าหน้าที่ที่กำลังเกษียณอย่างเนี่ย เขาก็ไม่มีแรงจูงใจจากที่เขาพัฒนาอยู่แล้ว สิ่งที่เราพยายามทำคือเอานักศึกษาต่างชาติมา เชิญอาจารย์ต่างชาติมาให้เขาได้เห็น รวมทั้งที่เราพยายามเปิดสาขากฎหมายอาเซียน คือเรามองว่า เราเป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญเราใกล้มาเลเซีย เราใกล้สิงคโปร์ แล้วการเปิดอาเซียนเรามองว่าถ้าเราไม่เตรียมพร้อมนักศึกษาๆ เราจะเสียโอกาส ในอีกด้านหนึ่ง ถ้าเราเตรียมพร้อมให้ดีมันก็จะเป็โอกาสของเขา ทีนี้เราก็นึกว่า อาจารย์ของคณะเราก็จบมาจากหลากหลายที่ เราก็มองเห็นว่าไม่มีที่ไหน นักกฎหมายไทยสักคนมีใครรู้กฎหมายสิงคโปร์บ้าง กฎหมายมาเลเซียบ้าง ผมคิดว่าหาแทบจะไม่มีเลย ทีนี้เรารองคิดต่อไปว่า ถ้าเราสามารถสร้างนักศึกษาให้รู้กฎหมายสิงคโปร์ สมมุติคลังทุนไทยอยากไปลงทุนที่สิงคโปร์เขาก็มีข้อได้เปรียบ แต่จะไปให้ถึงตรงนั้นได้ ภาษาเขาต้องมาก่อน เราก็พยายามชี้ให้นักศึกษาเห็นว่าคุณมีทางเลือกอื่นๆ แต่ก่อนที่คุณจะไปทางเลือกนั้นเนี่ย คุณก็ต้องเตรียมตัวเองให้พร้อมด้วย”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “สถานที่ต่างๆ ของคณะ โดยเฉพาะในส่วนของหลักสูตร BBA ค่อยข้างมีความพร้อมมากสำหรับการพัฒนาภาษาอังกฤษให้แก่นักศึกษา คณะมีการจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น แต่ความพร้อมในภาพรวมของคณะ คิดว่ายังไม่เพียงพอ จะต้องมีการพัฒนาอีก”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “มีความพอเพียงในระดับหนึ่ง ไม่ได้ขาดแคลน ไม่มีปัญหา คณะการมีเงินรายได้ให้ หากจำเป็นที่ต้องพัฒนานักศึกษา และในส่วนบุคลากร คณะก็มีเงินสนับสนุนเช่นกัน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “มีความพร้อมพอ แต่มันเป็นแบบตบมือข้างเดียวไม่ดัง คือ เราจัดทุกอย่างแต่ถ้านักศึกษาไม่มาใช้ หรือมาใช้แบบผ่านๆ มันก็ไม่เกิดสัมฤทธิ์ผล หรือไม่มีความตั้งใจที่จะพัฒนาจริงๆ ตัวเขาเองก็ป้อนแล้วไม่อ้าปากรับ อีกอย่างหนึ่งที่เราพยายามทำปாயให้ เป็นภาษาอังกฤษ ที่แต่ก่อนมันเป็นภาษาไทยทั้งหมด คือ พวกสถานที่พวกปายห้องเรียน ปายสำนักงาน ปายชื่ออะไรต่าง ๆ ให้เป็นภาษาอังกฤษทั้งหมด ก็เพิ่มทำปีที่แล้ว”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “การพัฒนาภาษาอังกฤษ คือไม่ใช่ทำกิจกรรมเดียวแล้วมันได้ มันจะต้องค่อยๆ ทำค่อยๆ เป็น คือเงินเท่าไรก็ไม่พอ เพราะว่ามันไม่ได้ใช้ทุกวันนานๆ ทำทีมันก็ลืม เราต้องหาอะไรก็ได้ที่ได้ทำเป็น routine ถ้านักศึกษาปีโตๆ หน่อยเขาจะทำแลบร่วมกับนักศึกษาต่างชาติหลายคน ในแลบเดียวกันเขาก็จะได้มีการแลกเปลี่ยนการสื่อสารกัน ก็จะมีอยู่แล้วแต่เป็นนักศึกษาปีโตๆ ถ้าให้ทำกิจกรรมแล้วให้ทุกอย่างเป็นภาษาอังกฤษหมด คือมันไม่ใช่คนไทย ด้านงบประมาณ ขึ้นอยู่กับการเขียนขอ แต่เพียงแค่ว่า คือก่อนหน้านี้เคยคุยกัน ก่อนที่ขึ้นมาเป็นรองคณบดี รองคณบดีท่านก่อน ได้วางแผนไว้เรื่องภาษาอังกฤษ ที่จะเชิญวิทยากรจากข้างนอกมาแล้วก็เป็น matching fun ระหว่างนักศึกษาที่จะมาลงทะเลียนกับคณะที่จะมาเรียน คือ เชิญคนข้างนอกมาติว แต่พอใช้เขามาติว/มาสอนพิเศษเพิ่ม class ใหญ่มากมันก็ไม่ประสบความสำเร็จ ภาษาอังกฤษต้องเป็น class ขนาดเล็ก (small class) เราจัดยังไงเราก็จัดให้นักศึกษาไม่หมดเพราะว่านักศึกษของเราเยอะ จริงๆ แล้วมหาวิทยาลัยก็มีโครงการหลายอย่าง เช่น English Camp อะไรหลายอย่างที่มันฟรี นักศึกษาสามารถจ่ายได้ คือแบบแทบจะจ่ายให้นักศึกษาตนเองก็ได้ ถ้านักศึกษาสใจจะเข้า แต่นักศึกษาก็ไม่สนใจ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ค่อนข้างพร้อม”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

6. ทศนคติของผู้ปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นด้านทศนคติของผู้ปฏิบัติ เกี่ยวกับความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติมีต่อนโยบาย โดยผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “คือไม่มีใครชอบการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเขามีความรู้สึกว่าอะไรที่เขาทำไม่ได้ มันคือความยาก เพราะฉะนั้น เราก็เข้าไปใจนะ แรง ด้านมันก็มี เวลาจัดให้ เวลาจัดหลักสูตรให้ เราก็อยากให้เขามาซัก 10 ครั้ง session มาบางทีก็หายไป ทางเราก็ไปถามว่าหายไปไหน ทางต้นสังกัดจะแจ้งว่า หายไปเรียนภาษาอังกฤษ พอถามอีกก็หายไป คือมีประชุม คืออาจจะ OK ใจว่าจังหวะนั้น เจ้านายก็อาจมองหาแล้วมาเรียน ในขณะที่เขาเรียนอาจ เป็นช่วงที่พอดีมีประชุม กลายเป็นว่ามันเหมือนกับว่า คือเขาต้องทำงานประจำ มีงานประจำ เพราะฉะนั้นการจัดให้เรียนในตรงนี้ก็ทำให้ได้เรียนไม่เต็มที่ ซึ่งก็มันๆ แหะเลยก็ย้อนกลับไปประเด็นแรก คือถ้าอยากพัฒนาก็ต้องหาวิธีการจนได้นั้นแหละ มันเป็น attitude เป็น mind set ที่เปลี่ยนยาก”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ถ้าพูดเจ้าหน้าที่ทั่วไป อย่างที่บอกตรงๆ เขายังกลัวและพยายามหลีกเลี่ยง และยังไม่เห็นความสำคัญของมัน ยกเว้น เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ เพราะเป็นดวงงานของเขา”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ จะต้องพัฒนาอีกเพื่อให้การทำงานในส่วนนี้ดีขึ้นในอนาคต เพราะมีความจำเป็นมาก”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ในส่วนของงานวิชาการที่รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ทำงานตรงนี้ เขาก็ปฏิบัติงานได้ตามที่มอบหมาย แต่การพัฒนาทักษะของตัวเองอันนี้จะมีรองอีกท่านรับผิดชอบ ก็เห็นเขามีการเรียน Tell Me More กัน แต่ไม่ทราบว่าเป็นยังไง”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “แยกไม่ออกนะ ว่าเขาพอใจหรือไม่พอใจ เพราะส่วนใหญ่เขามองเป็นงาน เป็นหน้าที่ที่เขาต้องปฏิบัติตามที่ได้รับนโยบายมา หากทางทำให้บรรลุผลให้ได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า“เข้าใจว่า ส่วนหนึ่งรับรู้ตรงกัน แต่อีกส่วนหนึ่งก็อาจจะอยู่ใน deny fate”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คิดว่า เขายังเฉยๆ ไม่ได้เห็นความสำคัญของตรงนี้ เพราะส่วนใหญ่อาจารย์จะเข้าไปเป็นคนทำ และ ผลักดันมากกว่า เขาก็ทำตามที่ได้รับมอบหมาย แต่ส่วนใหญ่จะมีอาจารย์เข้าไปช่วยในการ ขับเคลื่อน ส่วนตัวของเจ้าหน้าที่เองโดยตรงไม่มี เพราะว่าเรื่องประเด็นของเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ เองเราก็มีประเด็นอยู่เหมือนกัน มีปัญหาว่ามีคนทำงานแต่ไม่ได้อยู่กับที่ นี้เราก็เพิ่งได้เจ้าหน้าที่วิเทศ สัมพันธ์มาอีก 1 คน โดยงานวิเทศจะอยู่ภายใต้งานบริการวิชาการชุมชนและวิเทศสัมพันธ์”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจที่มีต่อนโยบายของ เจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารได้ให้ความเห็นดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “รับรู้และเข้าใจนะ แต่ปฏิบัติอาจ เป็นคนละเรื่องกัน”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ผมคิดว่าทุกคน กรรับรู้อะนะ แต่ว่าเข้าใจตรงกันหรือป่าวอันนี้อีกเรื่องหนึ่ง ว่าต้องช่วยกันผลักดันแค่ไหน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ผู้ปฏิบัติมีการ รับรู้ แต่ยังไม่ตื่นตัวมากนัก เพราะตอนนี้คณะมีภาระงานอื่นๆ ที่จำเป็นต้องทำก่อน เช่นการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คิดว่าเขารับรู้ ตรงกันนะ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “มีความเข้าใจดี”
(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “อย่างที่บอกเข้าใจว่าส่วนหนึ่งรับรู้ตรงกัน แต่อีกส่วนหนึ่งก็อาจจะอยู่ใน deny fate”
(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “เขาก็รับรู้”
(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติเป็นอย่างไร เช่น การมีส่วนร่วม ความตระหนักและให้ความสำคัญ การเป็นกลาง การปฏิเสธ ฯลฯ นั้นผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “ในภาพรวมนะ ถ้าเป็นหน้าที่ของเขาก็ปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมาย แต่การพัฒนาให้พัฒนาภาษาอังกฤษ เพื่อเพิ่มศักยภาพในตัวบุคคล ยังไม่ได้รับการร่วมมือเท่าที่ควรดูได้จากการเข้าเรียน โปรแกรม Tell Me More”
(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ก็มีบ้าง บางคนก็ Anty บางคนปฏิเสธเลยก็มี แล้วก็ด้วยความที่เราไม่ได้อยากใช้มาตรการบังคับหรืออะไร แล้วจริงๆ งานที่เราต้องติดต่อกับต่างประเทศของเราค่อนข้างเยอะขึ้นพอสมควร เราทำ MOU กับ อินโดนีเซีย กับบรูไน กับเวียดนาม เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์คนเดียวก็ค่อนข้างเหนื่อย แต่ท่านคณบดีก็ลงไปช่วยเยอะพอสมควร”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ในส่วนงานที่ได้รับมอบหมายก็ปฏิบัติได้ตามที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่ของเขา ถ้าเรื่องเรียน Tell Me More ตามที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้มีการพัฒนาบุคลากร ตรงนี้ยังไม่ได้รับความร่วมมือมากนัก”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ผู้ปฏิบัติทราบว่าคณะต้องการอะไร และได้รับความร่วมมือดี ในการปฏิบัติงาน เช่น ภาควิชาชีววะ เจ้าหน้าที่อาจารย์ จะต้องมาเข้าร่วมเพราะเรามีนักศึกษาต่างชาติ เจ้าหน้าที่ที่จะต้องสื่อสารได้ ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรมี เจ้าหน้าที่ กจ. ดูแล มีรองอีกท่านดูแลอยู่ ก็มีการพัฒนาขับเคลื่อน ตามแผนงานเขาไป มีการเรียน Tell Me More มีการอบรม มีการให้รางวัลแก่บุคลากร”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างดี เช่น อย่างที่บอกบางเรื่อง พอเราคิดว่าจะมีการอบรมภาษาอังกฤษ ก็คิดจะทำยังไง จะประชาสัมพันธ์ยังไง จะติดต่อนักศึกษายังไง เจ้าหน้าที่จะมีเปิดเฟสบุ๊กเฉพาะกลุ่มของพวกที่จะอบรมภาษาอังกฤษ เวลาที่จะติดต่ออะไร ก็ทำได้ง่าย ใช้เทคโนโลยีเท่าที่เขาทำได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “เจ้าหน้าที่เขาก็ปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมาย โดยเขารับรู้ว่าเป็นงานที่คณะต้องการให้เป็นแบบไหน เพราะเรามีการประชุมคณะ เพื่อชี้แจงเรื่องการทำงาน นโยบายต่างๆ ของคณะ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ก็ทำตามหน้าที่เขา”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

การนำนโยบายไปปฏิบัติพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

1. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารทำให้ทราบว่าความคิดเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยมีผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “มีการดำเนินงานด้านการสอนเป็นภาษาอังกฤษ 50% ถ้าทำได้มันก็จะเห็นผลทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนักศึกษาทั้งผู้ใหญ่ สนับสนุนให้ทุกคณะมีหลักสูตรนานาชาติ เพราะเรากำลังเข้าสู่ นโยบายที่จะเป็นสากล เป็น education hub แต่ว่ายังสอนกันเป็นภาษาไทย มีปัญหาอีกอย่างคือ เราเป็นสมาชิกกับ AUN เรามีโอกาสส่งนักศึกษาไปเรียนต่อต่างประเทศ เพื่อโอนย้ายหน่วยกิตกลับมา แต่นักศึกษาเราไปไม่ได้ implement ไม่ได้โดยตรงนั้น เพราะภาษาอังกฤษไม่เก่ง ส่งใบสมัครไปเขาก็ปฏิเสธมา เพราะเราไม่สามารถสนทนาได้ เข้าไปนั่งเรียนไม่ได้ คือเราเห็นภาพใหญ่ เราจะรู้เลยว่ามัน โยงใยกันไปหมด คือมาจากเรื่องเดี่ยวเลยคือความสามารถทางภาษาอังกฤษ แล้วมหาวิทยาลัยเห็นตรงนี้ไง เลยพยายามลงทุกอย่าง เรื่องว่า exit exam อะไร ก็โดนกันกว่าจะลงตัว แต่ละคณะก็ต่อต้านกันมาดู”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ก็อย่างที่แจ้ง มีปรับปรุงหลักสูตร เรื่องเอกสารประกอบการสอนเป็นภาษาอังกฤษ power point การ assign งานเป็นภาษาอังกฤษมากขึ้น นโยบายของท่านคณบดีค่อนข้างชัดเจน ว่าเราอยากจะเปิดสอนวิชาที่จะสอนด้วยภาษาอังกฤษมากขึ้น เหตุผลเพื่อให้ให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยน ต่อไปก็อาจจะมีรายวิชาที่สอนเป็นภาษาอังกฤษมากขึ้น จริงๆ นโยบายของท่านคณบดีอาจจะที่ว่า มาเรียน ลงทะเบียน แต่รายวิชาที่เปิดสอนไม่จำเป็นต้องเป็น lecture base หมด อาจจะเป็น assign งาน discussion เป็นกลุ่มเล็กๆ อะไรแบบนี้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “กำหนดให้ทุกรายวิชาที่มีการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ 50 % แต่บางรายวิชาของคณะเราสอนเป็นภาษาอังกฤษ 100 % อยู่แล้ว เช่นของหลักสูตร BBA มีการเรียนปรับพื้นฐานวิชาภาษาอังกฤษ ในสาขา Logistic โดยภาควิชาเป็นผู้จัดกิจกรรมเอง”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ มีการผูกกรวยวิชากับการพัฒนาภาษาอังกฤษ เช่น การใช้ Tell Me More มีหลักสูตรของภาควิชาชีววิทยา แผน 3 คือเรียนทั้งในและต่างประเทศ โดยถ้านักศึกษาสามารถขอ

ทุนการศึกษา เพื่อไปทำแลบต่างประเทศได้ นักศึกษาสามารถเทียบโอนหน่วยกิตเรียนได้ในระดับชั้นปริญญาตรี มีทุน พสวท. มีการสนับสนุนทุนการศึกษา ในระดับชั้นตั้งแต่ปริญญาตรี ในชั้นปี 2-3”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “อย่างที่บอกมันเป็นนโยบาย อาจารย์ก็พยายามใช้สื่อเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น เช่น power point อาจารย์บางคนก็สอนแบบพูดเป็นภาษาอังกฤษ แต่ก็ยังไม่มาก”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “มีรายวิชาพวกสัมมนาของนักศึกษาปีใดๆ ก็ถ้ามีการเชิญ best speaker มา ก็จะให้นักศึกษาเข้าไปฟังด้วย คือมันจะเป็นอะไรที่แล้วแต่โอกาส ไม่ได้เป็น routine ที่จะบอกว่าอยู่ในรายวิชาเลย ปีนี้เราเพิ่งได้อาจารย์ชาวต่างประเทศมาเป็นชาวอังกฤษ จะมาอยู่กับเรา 1 ปี ก็จะพยายามเอาเข้ามาสอนในบางรายวิชา เพราะว่าอาจารย์เขาเป็นเกสซอร์ คือเป็นผู้ร่วมสอน เป็น visiting professor เพราะฉะนั้นมันก็จะป็นช่วงบางโอกาสว่าจะมีใครเข้ามา ถ้ามีเราก็จะเอาเขา add มาในรายวิชา เพราะถือว่าเขาสอนได้ หรือถ้าบางคนสอนไม่ได้ ก็ให้ช่วยอย่างอื่น เช่น ช่วยสอน conversation ให้กับบุคลากร คือในปีนี้มี 2 คน คนหนึ่งเป็นเกสซอร์ เราให้สอนนักศึกษาปริญญาตรี อีกคนหนึ่งก็ช่วยในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร และช่วย correcting paper ก่อนส่งตีพิมพ์ ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรที่เป็น conversation ทั่วไปที่เป็นโครงการของคณะที่จัดให้บุคลากร

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 พยายาม ได้ให้ความเห็นว่า “เรามากำหนดว่า เวลาที่เรามาพิจารณาประมวลรายวิชา เราต้องดูว่ามีภาษาอังกฤษอย่างน้อยต้อง 50% แล้วก็มีกิจกรรมอะไรบ้างที่จะมาสนับสนุน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

2. ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ

ความเห็นของผู้บริหารเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ องค์กรมีการจัดกิจกรรมใดที่ส่งเสริมด้านทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรและนักศึกษา

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “โปรแกรม self-learning Tell Me More การสอบ Exit Exam สำหรับนักศึกษารหัส 60 โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ โครงการพัฒนานักศึกษาต่างๆ มากมาย การมีนโยบายลงไปทุกระดับในการปฏิบัติ”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะได้จัดกิจกรรมมากมาย เช่น ชุมนุม Eng Soc ก็จะเป็นคนรัน โครงการ Student Exchange เป็นหลัก โดยมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือดูแล รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษา และเป้าหมายอีกอันหนึ่งของเราที่พยายามให้นักศึกษาใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น คือ ในระดับเอเชียจะมีชมรม ALSA (Asia Law Student Association) ซึ่งเราพยายามผลักดันให้คณะเราไปเป็นสมาชิกในนั้นอยู่ ตอนนี้อยู่ในไทยมีแค่ จุฬารธรรมศาสตร์ และเอแบค ซึ่งถ้าได้ตรงนี้มาเราก็จะมีเวทีระหว่างประเทศมากขึ้น เพราะ ALSA เขามีกิจกรรมของเขาทุกปี วนจัดกันไป เป็นระดับเอเชีย อีกส่วนหนึ่งคณะเราได้ทุน Asian Hub เยอะคือ เป็นทุนของมหาวิทยาลัยเราก็ผลักดันให้นักศึกษาไป เป็นทุนระยะสั้น 2-3 สัปดาห์เพื่อไปฟิลิปปินส์หรืออะไรอย่างนี้ เป็นช่วงสั้นๆ ที่ทำให้เขาได้มีโอกาสได้ใช้ภาษา แต่ว่าลักษณะนี้ก็จะ เป็นลักษณะเฉพาะกลุ่มที่เขาสนใจ อาจจะไม่ใช้ในภาพรวมคณะ เรามีแข่งศาลจำลองเป็นภาษาอังกฤษ เราเข้ารอบ 8 ทีมในระดับประเทศ คณะเรามีกิจกรรมเยอะ มาผลักดันหลายอย่าง เรายังมีโครงการแข่งขันภาษาอังกฤษของสิงห์ Singha English Challenge ปีที่แล้วเราก็ส่ง ผลักดันนักศึกษาส่งไป 2-3 ทีม ก็ได้เข้ารอบ 8 ทีมอยู่ทีมหนึ่ง แต่ปีนี้มันอยู่ที่คุณภาพของนักศึกษาด้วยเหมือนกันปีนี้ก็เลยไม่ได้ส่งเข้าแข่งขัน เราก็พยายามผลักดัน ถ้ามีโครงการแข่งขันอะไรที่เกี่ยวกับภาษาอังกฤษ บางครั้งก็ไม่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเราก็พยายามส่งนักศึกษาไป แล้วคณะก็มีเงินรายได้ส่วนหนึ่งที่ตั้งไว้สำหรับกิจกรรมนักศึกษาสำหรับการแข่งขันทางวิชาการ เรามีความร่วมมือกับองค์กรเอกชน ชื่อว่า BEBSEA เป็นองค์กรเอกชนที่ผลักดันเรื่องการเรียนการสอนกฎหมายแนวใหม่ มีฐานอยู่ที่ประเทศไทย แต่เขาก็จะมีองค์กรอยู่ที่เวียดนาม กัมพูชา พม่า ลาว ก็คืออยู่ในอาเซียน คนที่เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงหลักเขาเป็นคนออสเตรเลีย คนอเมริกัน เราจะเอางบก่อนนี้มาให้เขาอบรมนักศึกษา เกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย แต่ว่าวิธีการอบรมเขาจะใช้ภาษาอังกฤษ เราก็จะพยายามทำให้นักศึกษาได้ฝึกอบรมมากขึ้น เรามีกิจกรรมประชุมผู้ปกครองในวันปฐมนิเทศนักศึกษา เราก็จะชี้แจงว่าแนวทาง นโยบายของเราเป็นอย่างไร เรามีนักศึกษาฝึกงาน ตอนนี้เราใช้ระบบสมัครใจ ในการไปฝึกงาน แต่หลักสูตรใหม่จะบังคับให้มีการฝึกงานทุกคน ที่นี้เดิมเวลานักศึกษาฝึกงานก่อน ท่านคณบดีคนปัจจุบันจะเข้านักศึกษาก็จะไปฝึกงาน ศาล สำนักงานอัยการ สำนักงานทนายความ

อะไรอย่างนี้ แต่หลังๆ 2-3 ปีหลังมา เราพยายามผลักดันให้นักศึกษาไปฝึกงานใน Law Firm ซึ่งเป็น International Law Firm เป็นบริษัทกฎหมายต่างประเทศที่ตั้งสาขาที่ไทย ก็ผลักดันให้นักศึกษาไปฝึกงานในสถานที่เหล่านี้ได้มากขึ้น ซึ่งการฝึกงานในสถานที่เหล่านี้ได้ คือนักศึกษาต้องมีความพร้อมด้านภาษาอังกฤษ ในแต่ละปีเราก็จะมีกระบวนการทดสอบ เพื่อคัดเลือกนักศึกษาไปฝึกงานใน Law Firm ทดสอบภาษาอังกฤษ สัมภาษณ์ภาษาอังกฤษ จริงๆ มันก็ค่อนข้างยาก เราเอาสัญญาเป็นภาษาอังกฤษมาให้ให้นักศึกษาอ่าน แต่ก็จะมีนักศึกษากลุ่มหนึ่งที่สนใจพวกนี้ และมีความสามารถทางภาษาอังกฤษ OK พอที่จะไปฝึกงานในสถานที่เหล่านี้ได้ แล้วหลายๆ คนพอไปเขาก็ไปเจอในอีกโลกหนึ่ง ที่เขาเห็นว่าถ้าเขามีภาษาอังกฤษ OK เขามีโอกาสที่จะทำงานในที่เหล่านี้ และเงินเดือนก็ค่อนข้างเยอะ เขาก็เห็นอะไรมากขึ้นแล้วรุ่นพี่ก็มาเล่าต่อๆ ให้อุ่นน้องฟัง รุ่นหลังๆ ก็สนใจไปฝึกพวกนี้มากขึ้น แต่ว่าแน่นอนว่า Law Firm เหล่านี้มันถูกยึดครองด้วยจุฬา ธรรมศาสตร์ เราก็ต้องเขาไปแทรกให้ได้ เราก็ต้องพยายามพัฒนานักศึกษาเราให้เขายอมรับด้วย นักศึกษาฝึกงานปีที่แล้วประมาณ 80 กว่า % ปีที่แล้วเรามีนักศึกษาฝึกงานประมาณ 90 คน ฝึกอยู่ที่นี้ประมาณ 70 คน และไปฝึกใน Law firm ประมาณ 30-40 คน คือก็มีทั้ง Firm เล็ก Firm ใหญ่ Firm ระดับโลกไปเลยเราก็พยายามผลักดันก็ยังไปได้อยู่ Firm ที่เป็น Local แต่เขาใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารก็ยังมี

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “มีโครงการสอบ TOEFL และ IELTS โดยนักศึกษาที่สอบและได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่คณะกำหนด คณะจะจ่ายค่าสมัครสอบให้ มีการจัดงาน ม.อ.วิชาการ ทุกปีภาควิชา BBA จะจัดกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษ เช่น การตอบปัญหา การต่อศัพท์ ประกวดร้องเพลง เป็นต้น และกำหนดให้นักศึกษาเข้าใช้โปรแกรม Tell Me More”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “การใช้ Tell Me More จัด English Day โครงการอบรมด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากร โครงการติวเพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาชั้นปี 3 เราจัดอบรมอาจารย์ การสอนโดย power point เป็นภาษาอังกฤษ โครงการห้องเรียนเป็นภาษาอังกฤษ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “การอบรมโดยชาวต่างประเทศ Tell Me More โครงการอบรมให้แก่นักศึกษา และบุคลากร โครงการติวสอบโดยรุ่นพี่และอาจารย์ การฉายหนังเป็นภาษาอังกฤษ ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ว่ามันจะมีในเรื่องของเราจะมีรายวิชาหนึ่งรายวิชาที่เราปรับการเรียนการสอน ชื่อ วิชา English for Pharmacy Professional ซึ่งเราเชิญวิทยากรที่เป็นอาจารย์ชาวต่างชาติ ที่อาจไม่ได้เป็นเภสัชกร แต่ว่าจะเป็นคนที่เข้ามาให้บริการในลักษณะของเราก็จะเข้ามาสอนเราในเรื่องของคำศัพท์ต่างๆ Communication เราจะเน้นในรายวิชานี้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “กิจกรรมที่คณะส่งเสริมให้นักศึกษาใช้โปรแกรม Tell Me More โครงการพัฒนานักศึกษาต่างๆ กิจกรรมที่เรามอบหมายให้นักศึกษาไปแปลวารสาร journals ภาษาอังกฤษ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา องค์กรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตาม มีผู้บริหารได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้จัดทำป้ายต่างๆ ที่เป็นภาษาไทย ให้เพิ่มเติมในส่วนที่เป็นภาษาอังกฤษ มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้านภาษาอังกฤษมากขึ้นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาและบุคลากรตื่นตัว”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ต้องบอกว่าดีขึ้น แต่ถามว่าเพียงพอหรือยัง ก็ยังไม่เพียงพอ ก็คงต้องพยายามผลักดัน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะได้ดำเนินการจัดทำป้ายต่างๆ ให้มีภาษาอังกฤษ กำลังสร้างศูนย์การเรียนรู้สำหรับนักศึกษาแบบครบวงจร”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “มีกิจกรรม English Day ทุกปี เป็นการสร้างบรรยากาศให้นักศึกษาได้เห็นความสำคัญของการใช้ภาษาอังกฤษ มีการจัดสถานที่ต่างๆ ให้มีภาษาอังกฤษมากขึ้น มีการจัดบอร์ดให้ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ กิจกรรมของคณะเราทำการทุกภาคส่วน สื่อการสอนต่างๆ อาจารย์เขาก็พยายามทำให้เป็นภาษาอังกฤษ เพื่อให้ นักศึกษามีความคุ้นเคยมากขึ้น”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ห้องคอม ห้องฉายภาพยนตร์ การทำป้ายเป็นภาษาอังกฤษ โครงการอบรมให้บุคลากรและนักศึกษา”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะเราการค้นคว้าเป็นภาษาอังกฤษเป็นพื้นฐาน เรามีนักศึกษาต่างชาติในระดับชั้นบัณฑิตศึกษา ทำให้บรรยากาศในการเรียน นักศึกษาได้พูดคุยสนทนา ถ้าเป็นเรื่องสถานที่อื่นๆ ก็ยังคงเหมือนเดิม”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะมีแหล่งสืบค้นข้อมูล มีฐานข้อมูลให้นักศึกษาได้สืบค้นได้สะดวก มีกิจกรรมให้อาจารย์ชาวต่างประเทศมาสอนทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน ทำให้เกิดการตื่นตัวเรื่องการพัฒนาภาษาอังกฤษกันมากขึ้น มีการจัดทำป้ายสถานที่ต่างๆ ในคณะมีภาษาอังกฤษควบคู่ภาษาไทย”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

4. ด้านการขับเคลื่อนแผน

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน เกี่ยวกับการกำหนดกลไก หรือแผนงาน เพื่อให้เกิดการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ผู้บริหาร ได้ให้ความเห็นไว้ดังนี้

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “ก็มีการประชุมกัน แล้วก็มีการวางแผนกันเป็นระยะๆ ที่ประชุมที่พร้อมที่สุดคือที่ประชุมคณบดี เพราะคณบดีของทุกคณะอยู่ในนั้นก็หลังจากนั้นมันก็จะลงมาที่ ที่ประชุมกรรมการวิชาการ ประเด็นด้านการขับเคลื่อนแผน ต้องทำกันในทุกระดับ มันไม่ใช่มหาวิทยาลัยอย่างเดียว ก็คือ มหาวิทยาลัยมองภาพใหญ่ แต่มันจะต้องลงถึงระดับคณะ ภายในคณะเองต้องเป็นหัวเรือเลย ภายในคณะมีภาควิชาและหลักสูตร ซึ่งจะใกล้ชิดกับตัวนักศึกษามากที่สุดเพราะฉะนั้นตรงนี้มันจะเป็นตัวช่วยจริงๆ จะเรียกว่าช่วยเลยก็ไม่ได้เลย ก็เป็นตัวหลักเหมือนกัน คือ ถ้าเราขับเคลื่อนกันมาทุกระดับอย่างนี้ละ และชัดเจน มันก็จะไปได้”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ถ้าเป็นพวกกิจกรรม ก็จะระบุอยู่ในแผนงานกิจการนักศึกษา ก็จะมีแต่ละชุมนุมว่ามีกิจกรรมอะไรบ้าง ส่วนด้านวิชาการก็จะอยู่ในหลักสูตร ในรายวิชา”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “มีการกำหนดแผนงานด้านการพัฒนาภาษาอังกฤษ อยู่ในแผนกลยุทธ์ของคณะ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “แผนกลยุทธ์ของคณะเป็นเรื่องภาษาอังกฤษ เพราะอย่างน้อยมี KPI ที่ว่าวิชาที่ได้ต้อง C ไม่ต่ำกว่า 50% วิชาที่เขาจะเอามาใช้เป็นตัววัดว่าภาษาอังกฤษต้อง 50 % คือ C ขึ้นไป 100 % ที่เอาวิชาพื้นฐานเอามาวัดภาษาอังกฤษ ทางเราก็พยายามขับเคลื่อนถึงจะไม่ถึง 100 % เราก็พยายามมีชุมชนวิชาการการจัดติวอะไรเราก็มีอยู่ เราก็พยายามทำ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “การขับเคลื่อนโดยเจ้าหน้าที่ แผนงานเฉพาะตอนนี้เกือบเรียกได้ว่าเป็นงานประจำแล้ว หน่วยทะเบียนเขาก็รับผิดชอบอยู่ในเรื่องของการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา แล้วมันก็เป็นตัวชี้วัดว่า นักศึกษาคณะไม่ผ่านภาษาอังกฤษพื้นฐาน คณะเองก็มองว่าเป็นจุดอ่อน แล้วก็สะท้อนจากบัณฑิตที่จบไปหางานทำ หน่วยงานที่รับบัณฑิต ไปก็สะท้อนว่าอ่อนภาษาอังกฤษ ก็เป็นจุดที่เราประเมิน ผู้ใช้บัณฑิตประเมินมาให้เรา เราก็ต้องหาทางแก้ไขบัณฑิตที่เราผลิตออกไป หน้าที่ก็มาตกอยู่ที่หน่วยทะเบียน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “เราก็มีประชุมแผนชี้แจงแผน สำหรับคนทั้งคณะเราก็ชี้แจงไปแล้ว ผ่านที่ประชุมแผน คือการประชุมปีละหน เป็นเหมือนประชุมบุคลากรประจำคณะ เราก็ชี้แจงไปว่าเราขอความร่วมมือเรื่องอะไรบ้างทางด้านภาษาอังกฤษ เราชี้แจง/แจ้งที่ประชุมกรรมการคณะผ่านหัวหน้าภาควิชาชี้แจงต่อบุคลากร ทั้งคณะผ่านที่ประชุมแผน ว่าของคณะเก็ชชต้องการแบบนี้ แต่ว่าไม่รู้ว่าจะตรงกับมหาวิทยาลัยหรือป่าว เพราะว่าวิธีการนับอาจจะยังไม่เหมือนกัน ถ้าม 3 คณะ ก็ได้มา 3 แบบ แต่แบบที่เก็ชชจะนับก็ตกลงกันในกรรมการวิชาการ ว่าเราทำได้แบบนี้ และอันนี้น่าจะเป็นอะไรที่ทุกคนให้ความร่วมมือกันได้”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “มีคณะกรรมการวิชาการและคณะกรรมการวิเทศ คอยดูแลเรื่องนี้อยู่ โดยกรรมการวิชาการก็จะดูแลเรื่องการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมด้านการพัฒนานักศึกษาด้านภาษาอังกฤษ วิเทศก็จะเป็นตัวแม่ในการจัด โดยทำงานร่วมกัน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนความเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน เกี่ยวกับการประเมินผลสำเร็จของแผนงานพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ

ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “มีการประชุม 6 เดือนครั้ง นักศึกษาชั้นปี 3 ที่สอบวัดความสามารถ อันนั้นก็ยังสอบอยู่ทุกปี ตรงเวลา ก็ได้ความร่วมมือกันดี นักศึกษาก็

จะมีคะแนนมา นักศึกษาก็จะารู้คะแนน คนที่ได้มากเราก็มีรางวัลให้คนที่ได้น้อย ก็ารู้และนำไปพัฒนา บางคณะก็น้อยก็น้อยไป ก็มันน้อยอยู่อย่างนี้ บางคณะก็นำไปพัฒนาต่อก็มีเห็นแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ถึงแม้เราไม่ได้ไปใช้เป็นรูปธรรมแต่มันก็มีอะไรบ้าง”

(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “อาจจะต้องบอกว่ายังขาดเรื่องการประเมินผล กระบวนการประเมินผลอาจจะไม่ได้มีรูปแบบที่ชัดเจน แต่ถ้าถามว่ามันมีผลผลิตที่ให้เห็นบ้างไหม ที่เห็นอย่างเช่น หลังจากมีการฝึกงานนักศึกษาส่วนที่ไปฝึกงานและเห็นพวกนี้ เขาจริงกับเรื่องนี้มากขึ้น เขาต้องพัฒนาตนเองในด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น แต่อาจจะยังเป็นกลุ่มเล็กๆ อย่างกลุ่มไหนที่เขาบอกเขาอยากเป็นอัยการหรือผู้พิพากษา เขาก็จะไปในทางนั้น เขาก็อาจไม่สนใจเรื่องพวกนี้มาก แต่กลุ่มไหนที่สนใจที่จะเป็นทนายความที่ inter ที่สนใจภาษาอังกฤษ เขาก็จะพัฒนามากขึ้น เตรียมตัวมากขึ้น อย่าง trend นักศึกษาหลายๆ ก็จะทำให้เรา มาตรวจ CV ภาษาอังกฤษ ที่นี้เราก็เลยคุยกันในที่บริหารว่ารุ่นต่อไปเราอาจจะมีการอบรมการทำ CV เป็นภาษาอังกฤษเตรียมตัวตั้งแต่ต้น การเตรียมตัวการสัมภาษณ์งานก็จะต้องทำให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในส่วนบุคลากรต้องบอกว่ากิจกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาษาอังกฤษแทบจะไม่มีเลย อันนี้อาจจะเป็นจุดที่ขาด นอกจาก Tell Me More นี้ก็ยังเรียนกันน้อยมากเลย อาจจะต้องนำไปคุยกันในที่บริหาร ส่วนของนักศึกษาก็พยายามผลักดันเพราะท่านคิดค่อนข้างให้ความสำคัญกับนักศึกษาค่อนข้างเยอะ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “Tell Me More คณะประเมินตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีการจัดทำรายงานผลการเรียน การสอบของนักศึกษา ส่งรายงานมหาวิทยาลัยตามกำหนด มีการประเมินผลการเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยตามรอบ การประเมินการประกันคุณภาพ มีการรายงานผลคะแนน ONET ของนักเรียนที่เข้าศึกษา โดยหากมีคะแนนต่ำกว่า 30% จะต้องเรียนปรับพื้นฐานวิชาภาษาอังกฤษ”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ดูจากผลการเรียนของรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน 101 102 คะแนนดีขึ้น ที่ผ่าน ได้ระดับเกรด C ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และการประเมินผลของ โครงการต่างๆ ตามระบบการประเมิน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “การประเมินผลสำเร็จภาพรวม คงเป็น Tell Me More ได้คนเดียว อย่างอื่นก็ไม่ได้ประเมินมารวมสักเท่าไร โครงการก็แยกๆ กันอยู่บางคนก็อาจจะไม่ได้ใช้ Tell Me More หรือป่าวบางคนก็อาจจะใช้ แล้วมันก็จะมียหลายโครงการ เราก็ไม่รู้ว่าจะแต่ละคนร่วมในโครงการไหนบ้าง เท่าที่มหาวิทยาลัยประเมินเองก็กระเตื้องขึ้นมาเล็กน้อย ไม่มาก ก็เป็นพวกภาษาอังกฤษพื้นฐาน อังกฤษ 1 อังกฤษ 2 คือ การประเมินผลการทดสอบจากมหาวิทยาลัย ในนักศึกษาปี 3 มีการทดสอบภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัย จัดขึ้น โครงการทุกโครงการก็พยายามบอกให้เจ้าหน้าที่ประเมิน แต่อย่างฉายหนังนี้ก็ไม่ได้มีการประเมินที่ชัดเจนอะไร การจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศก็มีการประเมินที่ชัดเจน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “การประเมินผลให้ทุกภาควิชาส่งข้อมูลมาถึงคณบดีโดยตรง ประเมินอย่างอื่นไม่มี โครงการให้นักศึกษาเป็นรายวิชา ก็ประเมินตามการประเมินของรายวิชา โครงการบุคลากร ไม่มีการประเมิน เพราะเป็น ความสมัครใจ ความสนใจที่จะพัฒนา แผนที่คิดว่าเอาไปใช้ คิดว่าการประเมินผลจะเอาผลจากการประเมินของผู้ใช้บัณฑิต ก็ขึ้นอยู่กับว่ามหาวิทยาลัยจะมีไหม ในเรื่องของทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ทีนี้ก็ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัย ตอนประเมินผลว่าในเรื่องของทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ เพราะว่าถ้าไม่มีตอนนี้มีหลายอย่างที่คณะอยากรู้ แต่ว่ามหาวิทยาลัยทำเป็นแบบฟอร์มรวมตรงกลาง แล้วไม่เคยปรับปรุง ไม่เคยถามเรื่องภาษาอังกฤษสักเท่าไรให้มันชัดเจนขึ้น ต้องถามผู้ใช้บัณฑิต และถามบัณฑิต ว่าเขาเอาไปใช้ได้จริงไหมคือ ภาษาอังกฤษมันไม่ใช่แบบทำแล้วประเมินเลย แล้วก็จบกัน พอไม่ได้ทำอีกมันก็หายไปอีก”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 พยายาม ได้ให้ความเห็นว่า “เรามีการติดตามทุกๆ 4 เดือน ทุกไตรมาสว่าเป็นอย่างไรบ้าง เช่น กิจกรรมการสนับสนุนเรื่องทุน แลกเปลี่ยน กิจกรรม FIN FUN FUN สนับสนุนด้านภาษาอังกฤษเราก็ทำได้ตามแผนติดตามจาก

กรรมการที่รับผิดชอบ เช่น กิจกรรมของวิเทศสัมพันธ์ วิเทศสัมพันธ์ก็จะเป็นคนติดตาม ฝ่ายวิชาการ เราก็จะดูเรื่องของประมวลของภาษาอังกฤษว่าคุณได้จัดใหม่ หรืออะไรอย่างไร และดูจากรายงาน”

(ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

สรุปผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

ปัจจัยแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. สรุปประเด็นด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ตาราง 4.19 สรุปประเด็นด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎี/หลักเหตุผลและผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ ความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความชัดเจน สอดคล้องกันมีตัวชี้วัดความสำเร็จและมีความเข้าใจนโยบาย โดยมีการตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานและมีกิจกรรม ชัดเจน	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2
2. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายมีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎี/หลักเหตุผลและผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ ความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความชัดเจน สอดคล้องกันมีตัวชี้วัดความสำเร็จและมีความเข้าใจนโยบาย โดยมีการตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงานและมีกิจกรรม ไม่ชัดเจน	ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1

2. สรุปประเด็นด้านทรัพยากรของนโยบาย

ตาราง 4.20 สรุปประเด็นด้านทรัพยากรของนโยบาย

ด้านทรัพยากรของนโยบาย	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
<p>1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าคณะ/หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กร มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และสนับสนุนงบประมาณ มีการสนับสนุนอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในแผนงาน</p>	<p>ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2</p>
<p>2. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ามีการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ในการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเต็มที่</p>	<p>ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2</p>
<p>3. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ามีการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อเอื้อต่อการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ</p>	<p>ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2</p>

3. สรุปประเด็นด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม

ตาราง 4.21 สรุปประเด็นด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม

ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
<p>1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ามิกลไกในการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงมาตรฐานและวัตถุประสงค์ รูปแบบและความต่อเนื่องในการสื่อสาร</p>	<p>ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2</p>
<p>2. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าบุคลากรรับรู้เกี่ยวกับนโยบายตรงกันมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการประสานกัน</p>	<p>ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1</p>
<p>3. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าบุคลากรรับรู้เกี่ยวกับนโยบายไม่ตรงกัน มีการหลีกหนี หรือปฏิเสธ</p>	<p>ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2</p>
<p>4. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ามีการควบคุมการประเมิน และกระตุ้นส่งเสริม ทั้งทางด้านอำนาจในการใช้กฎระเบียบเป็นตัวบังคับ ทางด้านอำนาจในการให้รางวัลตอบแทน และทางด้านอำนาจที่มาจากมาตรการที่เป็นบรรทัดฐานมาใช้ในการกระตุ้นผู้ปฏิบัติ</p>	<p>ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1</p>

ตาราง 4.21 (ต่อ)

ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
	ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2
5. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ามีการกำหนดภารกิจตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการของนโยบาย	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2
6. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ายังไม่มีกำหนดภารกิจตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการของนโยบายไม่ชัดเจนมากนัก แต่ก็มีกรปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย	ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2

4. สรุปประเด็นด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ตาราง 4.22 สรุปประเด็นด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ามีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เป็นคณะทำงานแยกจากโครงสร้างการทำงานขององค์กร	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1

ตาราง 4.22 (ต่อ)

ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
2. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าไม่มีการตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะ ด้านภาษาอังกฤษ เป็นคณะทำงานแยกจาก โครงสร้างการทำงานขององค์กร แต่ใช้ คณะกรรมการชุดอื่นดูแลเช่น คณะกรรมการฝ่าย วิชาการ คณะกรรมการพัฒนานักศึกษา คณะกรรมการวิเทศสัมพันธ์	ผู้บริหาร ระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2

5. สรุปประเด็นด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ตาราง 4.23 สรุปประเด็นด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ามีการสนับสนุนจาก กลุ่มต่างๆ ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน สมาคม ภาคเอกชน หน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ มี ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและกลุ่มการเมือง (หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย) หรือกลุ่มอื่นๆ ที่ สามารถสนับสนุนการจัดการศึกษา	ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1
2. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าไม่มีการสนับสนุน จากกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน สมาคม ภาคเอกชน หน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ ไม่มี ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและกลุ่มการเมือง (หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย) หรือกลุ่มอื่นๆ ที่ สามารถสนับสนุนการจัดการศึกษา	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2

ตาราง 4.23 (ต่อ)

ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
3. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ามีความพร้อมของสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และส่วนใหญ่ยังมีความเห็นเพิ่มเติมอีกว่าการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษเป็นความสนใจส่วนบุคคล ถึงแม้คณะ/หน่วยงานเตรียมความพร้อมให้ได้อย่างเพียงพอ แต่บุคลากรและนักศึกษาไม่สนใจที่จะศึกษาก็จะให้เกิดการพัฒนาไม่ได้	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2

6. สรุปประเด็นด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

ตาราง 4.24 สรุปประเด็นด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ

ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าผู้ปฏิบัติ/เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกรับผิดชอบ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง หลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกิจกรรมไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1
2. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าผู้ปฏิบัติ/เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดี ปฏิบัติตามหน้าที่	ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2

การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

1. สรุปประเด็นด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

ตาราง 4.25 สรุปประเด็นด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าคณะมีกรนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนางานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2

2. สรุปประเด็นด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ

ตาราง 4.26 สรุปประเด็นด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ

ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าคณะมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร และนักศึกษา	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2

3. สรุปประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา

ตาราง 4.27 สรุปประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา

ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าคณะมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ เช่น การทำป้ายต่างๆ การจัดห้องดูภาพยนตร์ การจัดให้นักศึกษาเข้าถึงอินเทอร์เน็ต เพื่อที่จะสามารถเข้าใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเองได้	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2

4. สรุปประเด็นด้านการขับเคลื่อนแผน

ตาราง 4.28 สรุปประเด็นด้านการขับเคลื่อนแผน

ด้านการขับเคลื่อนแผน	ผู้บริหารที่ความเห็นคล้ายคลึงกัน
1. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าคณะมี การกำหนดกลไก หรือแผนงาน เพื่อให้เกิดการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ มีการประเมินผลสำเร็จของแผนงาน	ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2
2. ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่ามีการประเมินเฉพาะกิจกรรม	ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1

บทที่ 5

สรุป ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed research method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้าด้วยกัน

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 17 คณะ ประจำปีการศึกษา 2558 รวมจำนวนทั้งสิ้น 7,664 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ประชากรของยามานะ (1967, p.886 อ้างถึงใน งามอาจ นัยพัฒน์, 2548, น.125) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และจากประชากรทั้งสิ้น 7,664 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบให้เลือกตอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยหลัก 6 ด้านที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ คือ ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง และปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้ดัดแปลงแบบสอบถามของนพรุจ ศักดิ์ศิริ ซึ่งศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 83 ข้อ โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำ

นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับการปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ จากกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามแนวทางการพัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา และด้านการขับเคลื่อนแผน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดตามนิยามของตัวแปรต่าง ๆ ของการวิจัยผลจากการคำนวณค่าของ IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (ยูทรี ไทวอร์ธ, 2550) แสดงว่าข้อความในข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและคัดเลือกไว้ใช้ได้ แต่หากว่าค่าคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นใช้ไม่ได้ ผู้วิจัยควรตัดทิ้งไปหรือแก้ไขปรับปรุงใหม่ จากการคำนวณค่า IOC จึงได้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด 108 ข้อ จากทั้งหมด 122 ข้อ สำหรับข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า 0.50 เป็นคำถามที่ต้องคัดออก มีจำนวน 14 ข้อ และแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ (validity) และค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบารค (α -Coefficient) จะต้องได้คะแนนมากกว่า .7 ขึ้นไปจากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการน่านโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .989 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการน่านโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .962 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ หลังจากนั้นทำการเก็บข้อมูลจากคณะต่างๆ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์การน่านโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบจัดลำดับขั้น (Hierarchical Multiple Regression)

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้การสนทนาหรือการเจรจาอย่างมีจุดมุ่งหมาย ระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย คือ ผู้วิจัย และผู้บริหารของแต่ละคณะที่รับผิดชอบด้านวิชาการ เพื่อหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการน่านโยบายพัฒนา

ความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษไปปฏิบัติในวิทยาเขตหาดใหญ่ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและผู้บริหารของแต่ละคณะที่รับผิดชอบด้านวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 17 คณะ โดยผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ จำนวน 6 คน ได้แก่ ตัวแทนคณะด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คณะ ตัวแทนคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 2 คณะ และตัวแทนคณะด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 2 คณะ และตัวแทนผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structure Interview) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการจัดบันทึกจากการสัมภาษณ์ บันทึกเทประหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยถอดเทปด้วยตัวเอง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับงานวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอรายงานเชิงพรรณนา

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสามารถจำแนกผลการศึกษาออกเป็นด้านๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.00 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง อายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.75 ซึ่งมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.25 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นนักวิชาการ อุดมศึกษา/นักวิชาการศึกษา/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/อื่นๆ (สายสนับสนุนวิชาการ) คิดเป็นร้อยละ 60.50 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.25 และส่วนใหญ่สังกัดคณะ แพทยศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 62.50

ระดับความคิดเห็นปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการและ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย 2. ด้านทรัพยากรของนโยบาย 3. ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ 4. ด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ 5. ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริมและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ตามลำดับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 2. ด้านการขับเคลื่อนแผน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ 2. ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวม

พบว่า การวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.630, p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไป

ปฏิบัติโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 18.7 ($R^2=0.187$) และการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม ($F=19.428, p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติโดยภาพรวม ได้ร้อยละ 67.8 ($R^2=0.678$)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

การวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=1.793, p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้ร้อยละ 13.5 ($R^2=0.135$) และการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ($F=6.934, p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ได้ร้อยละ 42.9 ($R^2=0.429$)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ

การวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ($F=2.316$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ ได้ร้อยละ 16.8 ($R^2=0.168$) และการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ ($F=7.959$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ ได้ร้อยละ 46.3 ($R^2=0.463$)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา

การวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.750$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา ได้ร้อยละ 19.3 ($R^2=0.193$) และการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา ($F=13.539$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา ได้ร้อยละ 59.5 ($R^2=0.595$)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ด้านการขับเคลื่อนแผน

การวิเคราะห์ขั้นที่ 1 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรควบคุม คือ ปัจจัยส่วนบุคคลกับตัวแปรตาม การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

ด้านการขับเคลื่อนแผน พบว่า ชุดตัวแปรควบคุมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=2.903$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน ได้ร้อยละ 20.2 ($R^2=0.202$) และการวิเคราะห์ขั้นที่ 2 ซึ่งเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลร่วมของตัวแปรควบคุมและปัจจัยแวดล้อม ผลการศึกษา พบว่า ชุดของตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติด้านการขับเคลื่อนแผน ($F=10.337$, $p < 0.01$) ตัวแปรเหล่านี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน ได้ร้อยละ 52.8 ($R^2=0.52.8$)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ดังนี้

ปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ โดยบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ โดยด้านที่มีความเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งทำให้ทราบว่าบุคลากรมีความเห็นว่าการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร มีแผนงานโครงการ กิจกรรมที่สอดคล้องและสัมพันธ์กัน และวัตถุประสงค์ของนโยบายฯ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ทำให้เกิดการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ที่ว่า “ เชื่อย่างนั้น ไม่ได้ลอยๆ มาแน่นอน และก็มิข้อมูลมีอะไรพอสมควร มีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดนโยบายมีความชัดเจน “(ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์) และ คำสัมภาษณ์ของผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ให้ความเห็นที่ “มี มหาวิทยาลัยก็มีการ

กำหนดคนนะ เช่นว่า จะต้องมีการพัฒนานักศึกษาให้มีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ โดยที่ จะต้องมีการเรียนการสอน เช่น อย่างน้อยร้อยละ 50 ของรายวิชา มีเกณฑ์ที่ชัดเจนที่ปฏิบัติได้จาก เดิมเขาขยับจาก 30% มาเป็น 50% ที่ให้รายวิชาต้องมีการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์) และยังคงคล้องกับ งานวิจัยของ วรณา จีรพันธ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษา กรณีนโยบายแก๊ส โซฮอลล์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย ได้แก่ ด้านเนื้อหาสาระของนโยบาย มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไว้อย่าง ชัดเจนโดยการแปลงนโยบายออกเป็นโครงการและมาตรการต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ หลักของการแก้ไขปัญหาพลังงานของประเทศและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็น รูปธรรม ประกอบกับเมื่อพิจารณาเนื้อหาสาระของนโยบายจะพบว่านโยบายที่มีประโยชน์ต่อสังคม ส่วนรวมในการแก้ไขปัญหาวิกฤตการณ์ราคาน้ำมันทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติได้รับการ ยอมรับอย่างไม่ยาก

ส่วนกรณีที่ศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการและสาย สนับสนุนวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้าน ภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิจัย เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรมองว่าลักษณะการบริหารงานของมหาวิทยาลัยได้รับการ สนับสนุน การบริหารงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย จากภาครัฐเป็นหลัก การสนับสนุนด้านอื่นๆ เช่น การได้รับการสนับสนุนจากชุมชนภายนอก สมาคมผู้ปกครอง ในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์เพื่อมา พัฒนางานด้านภาษาอังกฤษหรือเพื่อใช้ในการเรียนการสอน ยังคงมีส่วนน้อย และการขับเคลื่อน เพื่อให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่จะมาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอง การสนับสนุน จากบุคคลภายนอก เช่น จากนักวิชาการ จากผู้บริหารระดับประเทศ ระดับกระทรวง ระดับจังหวัด จากสื่อมวลชน ยังคงมีน้อยทำให้ระดับความคิดเห็นด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับด้าน อื่นๆ ที่อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ที่ให้ ความเห็นว่า “ไม่มี มีแต่มาร่วมจัดกิจกรรมอะไรแบบนี้ เพราะเป็นเรื่องของมหาวิทยาลัย” (ผู้บริหาร ระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์) และ ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ ความเห็นว่า “ไม่มี ตอนนี่คือใช้เงินรายได้อย่างเดียว” ซึ่งจากการข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์ ข้อมูล ของคณะต่างๆ ในด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองจะมีลักษณะคล้ายกันคือ ไม่มีการ

สนับสนุนจากกลุ่มต่างๆ ภายนอกหน่วยงาน และไม่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารหรือกลุ่มนักการเมืองภายนอกมหาวิทยาลัย

ผลการจากศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ เป็นไปตามสมมุติฐานของงานวิจัยที่ได้กำหนดว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน (2) ด้านการขับเคลื่อนแผน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ (2) ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการขับเคลื่อนแผน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ด้านงานหลักสูตรและการเรียนการสอนที่ชัดเจน ทำให้ทุกคณะ/หน่วยงานต้องยึดเป็นหลักการเพื่อนำไปปฏิบัติ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “มีการดำเนินงานด้านการสอนเป็นภาษาอังกฤษ 50% ถ้าทำได้มันก็จะเห็นผลทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนักศึกษาทั้งผู้ใหญ่ สนับสนุนให้ทุกคณะมีหลักสูตรนานาชาติ เพราะเรากำลังเข้าสู่นโยบายที่จะเป็นสากล” (ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “กำหนดให้ทุกรายวิชาที่มีการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ 50 % แต่บางรายวิชาของคณะเราสอนเป็นภาษาอังกฤษ 100 % อยู่แล้ว เช่นของหลักสูตร BBA มีการเรียนปรับพื้นฐานวิชาภาษาอังกฤษ ในสาขา Logistic โดยภาควิชาเป็นผู้จัดกิจกรรมเอง” ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ มีการผูกทรายวิชากับการพัฒนาภาษาอังกฤษ เช่น การใช้โปรแกรม Tell Me More มีหลักสูตรของภาควิชาชีววิทยา แผน 3 คือเรียนทั้งในและต่างประเทศ โดยถ้านักศึกษาสามารถ

ขอทุนการศึกษา เพื่อไปทำแลบต่างประเทศได้ นักศึกษาสามารถเทียบโอนหน่วยกิตเรียนได้ในระดับชั้นปริญญาตรี มีทุน พสวท. มีการสนับสนุนทุนการศึกษา ในระดับชั้นตั้งแต่ปริญญาตรี ในชั้นปี 2-3” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “เรากำหนดว่า เวลาที่เรามาพิจารณาประมวลรายวิชา เราต้องดูว่ามีภาษาอังกฤษอย่างน้อยต้อง 50% แล้วก็มีกิจกรรมอะไรบ้างที่จะมาสนับสนุน” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์) และผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “เรากำหนดว่า เวลาที่เรามาพิจารณาประมวลรายวิชา เราต้องดูว่ามีภาษาอังกฤษอย่างน้อยต้อง 50% แล้วก็มีกิจกรรมอะไรบ้างที่จะมาสนับสนุน” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ส่วนกรณีที่ศึกษาพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ และด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษาอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเนื่องมาจากการทำงานของแต่ละคณะมีความหลากหลายและแตกต่างกัน บางคณะจะเน้นการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษบรรจุอยู่ในหลักสูตรและการเรียนการสอน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นคณะที่เนื้อหาในการเรียนการสอนต้องค้นคว้า ศึกษาเป็นภาษาอังกฤษ ทำให้กิจกรรมเสริมอื่นๆ นอกหลักสูตรอาจมีไม่มาก และด้วยสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัย สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษยังไม่ชัดเจนนัก ทำให้บุคลากรมีความเห็นในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะเราการค้นคว้าเป็นภาษาอังกฤษเป็นพื้นฐาน เรามีนักศึกษาต่างชาติในระดับชั้นบัณฑิตศึกษา ทำให้บรรยากาศในการเรียน นักศึกษาได้พูดคุยสนทนา ถ้าเป็นเรื่องสถานที่อื่นๆ ก็ยังคงเหมือนเดิม” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผลจากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เป็นไปตามสมมุติฐานของงานวิจัยที่ได้กำหนดว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการนำนโยบายการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยแวดล้อมด้านทรัพยากรของนโยบายและด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การวางแผน การกระจายงบประมาณ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาเนื้อหาของการจัดการเรียนการสอน และการกำหนดให้ใช้โปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีส่วนสำคัญในการในการผลักดันให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ ย้อนหลังไปประมาณ 3 ปีที่แล้ว ที่ลงทุนประมาณ 10 กว่าล้าน ในการซื้อ soft ware โปรแกรม Tell Me More เราลงทุนเยอะมากเป็นสิบล้านแต่พอมาเทียบต่อ license มันตกไม่กี่ร้อย ซึ่งเราสามารถ repeat ใช้ได้ตลอด ถ้าถามว่าลงทุนเยอะมัย ก็นับว่าเยอะอยู่ แล้วก็มีเงินสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ด้วย ทั้งระดับบุคลากรและนักศึกษาทุกระดับเลย” (ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะมีการจัดสรรงบประมาณเงินรายได้แก่งานกิจการนักศึกษา โดยเป็นโครงการต่างๆ ของงานกิจการนักศึกษา มีแผนการจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศมาสอนให้นักศึกษามีการตั้งงบประมาณเงินรายได้ ในการจัด โครงการอบรมภาษาอังกฤษธุรกิจสำหรับผู้ประกอบการ (Business English for Entrepreneurs) สำหรับผู้ประกอบการภายนอก/บุคคลภายนอกผู้สนใจ และจะขยายโครงการสำหรับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักศึกษาในภาคการศึกษาหน้า” (ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คณะมีการจัดสรรงบประมาณประจำปี อยู่ในแผนพัฒนาภาษาอังกฤษ เพราะฉะนั้นโครงการที่แต่ละภาควิชาส่งมาที่คณะ คณะก็จะอนุมัติโดยที่เรียกว่าอยู่ในแผนที่มียู่ การวิเคราะห์

ค่าใช้จ่าย งานแผนเขาเอาไปคิด แล้วก็อย่างปีที่ผ่านมารเราไปขอสนับสนุนจากทางมหาวิทยาลัย เราได้มา 30,000 เกี่ยวกับพัฒนาภาษาอังกฤษ ก็เป็นงบประมาณที่เราจะเอาไปใช้พัฒนา” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์) ในส่วนของทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานบุคลากรก็มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก การมีทัศนคติที่ดีต่อนโยบาย การรับรู้ การเข้าใจ การพัฒนาศักยภาพ และตระหนักให้มีความสำคัญในการพัฒนาตนเอง รวมถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทำให้การทำงานตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ในส่วนของงานวิชาการที่รับผิดชอบ เจ้าหน้าที่ที่ทำงานตรงนี้ เขาก็ปฏิบัติงานได้ตามที่มอบหมาย แต่การพัฒนาทักษะของตัวเองอันนี้จะมีรองอีกท่านรับผิดชอบ ก็เห็นเขามีการเรียนรู้ Tell Me More กัน แต่ไม่ทราบว่าเป็นยังไง” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “แยกไม่ออกนะว่าเขาพอใจหรือไม่พอใจ เพราะส่วนใหญ่เขามองเป็นงาน เป็นหน้าที่ที่เขาต้องปฏิบัติตามที่ได้รับนโยบายมา หากทางทำให้บรรลุผลให้ได้” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความพร้อมของแต่ละคณะมีไม่เท่ากัน มีเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาชัดเจน มีองค์กรนักศึกษาที่ช่วยขับเคลื่อนให้การทำกิจกรรมต่างๆ สามารถทำได้คล่องตัว ทำให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษของแต่ละคณะมีความแตกต่างกัน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ทำให้ทราบว่าแต่ละคณะมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษที่แตกต่างกันออกไป ดังเช่นคำสัมภาษณ์ของ ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า

“คณะได้จัดกิจกรรมมากมาย เช่น ชุมนุม Eng Soc ก็จะเป็นคนรัน โครงการ Student Exchange เป็นหลัก โดยมีเจ้าหน้าที่คอยช่วยเหลือดูแล รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษา และเป้าหมายอีกอันหนึ่งของเราที่พยายามให้นักศึกษาใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น คือ ในระดับเอเชียจะมีชมรม ALSA (Asia Law Student Association) ซึ่งเราพยายามผลักดันให้คณะเราไปเป็นสมาชิกในนั้นอยู่ เรายังมีโครงการแข่งขันภาษาอังกฤษของสิงห์ Singha English Challenge ปีที่แล้วเราก็ส่ง ผลักดันนักศึกษาส่งไป 2-3 ทีม ก็ได้เข้ารอบ 8 ทีมอยู่ทีมหนึ่ง เราพยายามผลักดันให้นักศึกษาไปฝึกงานใน law Firm ซึ่งเป็น International Law Firm เป็นบริษัทกฎหมายต่างประเทศ” (ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “มีโครงการสอบ TOEFL และ IELTS โดยนักศึกษาที่สอบและได้คะแนนมากกว่าหรือเท่ากับเกณฑ์ที่คณะกำหนด คณะจะจ่ายค่าสมัครสอบให้ มีการจัดงาน ม.อ.วิชาการ ทุกปีภาควิชา BBA จะจัดกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษ เช่น การตอบปัญหา การต่อศัพท์ ประกวดร้องเพลง เป็นต้น และกำหนดให้นักศึกษาเข้าใช้โปรแกรม Tell Me More” (ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์) เป็นต้น และความคิดเห็นของผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “การใช้ Tell Me More จัด English Day โครงการอบรมด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากร โครงการคิวเพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาชั้นปี 3 เราจัดอบรมอาจารย์ การสอนโดย power point เป็นภาษาอังกฤษ โครงการห้องเรียนเป็นภาษาอังกฤษ” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “การอบรมโดยชาวต่างประเทศ Tell Me More โครงการอบรมให้แก่นักศึกษา และบุคลากร โครงการคิวสอบโดยรุ่นพี่และอาจารย์ การฉายหนังเป็นภาษาอังกฤษ ” (ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์)

ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติ ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยแวดล้อมด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติและด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริมด้านเงินใจทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้วยธรรมชาติของการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่ยังเป็นการสอน โดยใช้ภาษาไทย

เป็นหลัก การสื่อสารต่างๆ ในการเรียนการสอนยังคงเป็นภาษาไทย ทำให้บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม ยังคงเป็นแบบเดิม อีกทั้งการสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม ยังไม่มีความชัดเจนมากนัก การชี้แจงไปยังผู้ปฏิบัติระดับต่างๆ ถึงแม้ทุกคณะจะมีการดำเนินงานแต่การรับรู้และนำไปปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานอาจไม่เหมือนกัน รวมถึงการพัฒนาภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องของการบริหารจัดการภายใน ทำให้การได้รับการสนับสนุน หรือความร่วมมือต่างๆ จากหน่วยงานภายนอก ยังคงมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2 ได้ให้ความเห็นว่า “ณ ตอนนี้นักคณะยังไม่ได้อี้อสื่อสาร ไปยังผู้ปฏิบัติมากนัก เนื่องจากเป็นช่วงเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย ทำให้ต้องเร่งทำเรื่องอย่างอื่นก่อน งานพัฒนาภาษาอังกฤษเลยเป็นเรื่องรองในการดำเนินการ ณ ปัจจุบันนี้ แต่เรื่องการทำงาน เจ้าหน้าที่งานบริการการศึกษา ก็ทราบว่าต้องให้นักศึกษาเรียน Tell Me More” (ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “คืออันที่ 1 นโยบายไม่ชัดสื่อสารไม่ได้ นี่พูดเลยละ นโยบายมหาวิทยาลัยไม่ชัดสื่อสารได้ลำบาก”

ด้านการขับเคลื่อนแผน

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยแวดล้อมด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติและด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ปัจจัยแวดล้อมด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้านทรัพยากรของนโยบาย ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม และด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหลายๆ คณะยังไม่มีแผนงานการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษที่ชัดเจน บางคณะผนวกเข้ากับแผนงานด้านวิชาการ และแผนงานกิจการนักศึกษา รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรยังไม่ชัดเจน บางคณะให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ทำงานเป็นหลัก บางคณะเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริการการศึกษา และการขับเคลื่อนโดยส่วนใหญ่และภาระงานหลักอยู่ที่บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งก็มีภาระงานสอน และงานวิชาการด้านอื่นๆ ที่ต้องปฏิบัติมากมาย ทำให้การขับเคลื่อนตามแผนงานยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงกระบวนการ กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอาจจะยังไม่ครอบคลุมทุกส่วนกิจกรรมที่ดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้บริหารระดับ

มหาวิทยาลัย ได้ให้ความเห็นว่า “ก็มีการประชุมกัน แล้วก็มีการวางแผนกันเป็นระยะๆ ที่ประชุมที่พร้อมที่สุดคือที่ประชุมคณบดี เพราะคณบดีของทุกคณะอยู่ในนั้น ก็หลังจากนั้นมันก็จะลงมาที่ที่ประชุมกรรมการวิชาการ ประเด็นด้านการขับเคลื่อนแผน ต้องทำกันในทุกระดับ มันไม่ใช่มหาวิทยาลัยอย่างเดียว ก็คือ มหาวิทยาลัยมองภาพใหญ่ แต่มันจะต้องลงถึงระดับคณะ ภายในคณะเองต้องเป็นหัวเรือเลย ภายในคณะมีภาควิชาและหลักสูตร ซึ่งจะใกล้ชิดกับตัวนักศึกษามากที่สุดเพราะฉะนั้นตรงนี้มันจะเป็นตัวช่วยจริงๆ จะเรียกว่าช่วยเลยก็ได้เลย ก็เป็นตัวหลักเหมือนกัน คือ ถ้าเราขับเคลื่อนกันมาทุกระดับอย่างนี้ละ และชัดเจน มันก็จะไปได้” (ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “ถ้าเป็นพวกกิจกรรม ก็จะระบุอยู่ในแผนงานกิจการนักศึกษา ก็จะมีแต่ละชุมนุมว่ามีกิจกรรมอะไรบ้าง ส่วนด้านวิชาการก็จะอยู่ในหลักสูตร ในรายวิชา” (ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์) ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1 ได้ให้ความเห็นว่า “อาจจะต้องบอกว่ายังขาดเรื่องการประเมินผล กระบวนการประเมินผลอาจจะไม่ได้มีรูปแบบที่ชัดเจน แต่ถ้าถามว่ามันมีผลผลิตที่ให้เห็นบ้างไหม ที่เห็นอย่างเช่น หลังจากมีการฝึกงานนักศึกษาส่วนที่ไปฝึกงานและเห็นพวกนี้ เขาจริงกับเรื่องนี้มากขึ้น เขาต้องพัฒนาตนเองในด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น แต่อาจจะยังเป็นกลุ่มเล็กๆ อย่างกลุ่มไหนที่เขาบอกเขาอยากเป็นอัยการหรือผู้พิพากษา เขาก็จะไปในทางนั้น เขาก็อาจไม่จะเป็นสนใจเรื่องพวกนี้มาก แต่กลุ่มไหนที่สนใจที่จะเป็นทนายความที่ inter ที่สนใจภาษาอังกฤษ เขาก็จะพัฒนามากขึ้น เตรียมตัวมากขึ้น อย่าง trend นักศึกษาหลายๆ ก็จะให้เรามาตรวจ CV ภาษาอังกฤษ ทีนี้เราก็เลยคุยกัน ในทีมบริหารว่ารุ่นต่อไปเราอาจจะมีการอบรมการทำ CV เป็นภาษาอังกฤษเตรียมตัวตั้งแต่ต้น การเตรียมตัวการสัมภาษณ์งานก็จะต้องทำให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในส่วนบุคลากรต้องบอกว่ากิจกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาษาอังกฤษแทบจะไม่มีเลย อันนี้อาจจะเป็นจุดที่ขาด นอกจาก Tell Me More นี้ก็ยังเรียนกันน้อยมากเลย อาจจะต้องนำไปคุยกัน ในทีมบริหาร ส่วนของนักศึกษาที่พยายามผลักดันเพราะท่านคณบดีค่อนข้างให้ความสำคัญกับนักศึกษาค่อนข้างเยอะ” (ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1.2559:สัมภาษณ์)

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติ เป็นไปตามสมมุติฐานของงานวิจัยที่ได้กำหนดว่า ปัจจัยแวดล้อมในการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์ต่อการนำนโยบายการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการนำการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 ควรมีการเพิ่มกิจกรรมส่งเสริมทางด้านทักษะภาษาอังกฤษที่หลากหลายให้แก่บุคลากรและนักศึกษาทุกระดับ เนื่องจากการใช้ภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องอาศัยทักษะ ที่ต้อง ศึกษา เรียนรู้ซ้ำ จนเกิดเป็นทักษะความชำนาญ และปรับภูมิทัศน์ของมหาวิทยาลัย ให้มีสิ่งแวดล้อมที่เป็นภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น เช่น ป้ายบอกทางตามถนนต่างๆ ป้ายร้านค้าและราคาอาหารในศูนย์อาหาร ป้ายประกาศ

3.1.2 ควรมีการเพิ่มจำนวนทุนการศึกษาแก่นักศึกษาต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร และกำหนดอัตราค่าจ้างอาจารย์ชาวต่างชาติเพิ่มมากขึ้น

3.1.3 ควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับตัว โดยการให้คำแนะนำและกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและวิสัยทัศน์ที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

3.1.4 มหาวิทยาลัยควรมีช่องทางการสื่อสารระหว่างมหาวิทยาลัยและคณะต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้บริหาร บุคลากรทุกระดับ ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย

3.1.5 ควรมีการประเมินผลของการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษทุกระดับครอบคลุมทุกกิจกรรม ทั้งระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ เพื่อนำผลไปปรับปรุงการทำงาน/พัฒนาในปีต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรขยายกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาเปรียบเทียบ เช่น การเปรียบเทียบการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ ระหว่างแต่ละวิทยาเขต ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ วิทยาเขตหาดใหญ่ ปัตตานี ภูเก็ต สุราษฎร์ธานีและตรัง เพื่อให้เห็นความแตกต่าง ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3.2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติมที่มีความสัมพันธ์กับการการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กาญจนา ปราบพาล และ ประกายแก้ว โอภาณนท้อมตะ. (2543). รายงานการพัฒนาแบบทดสอบ CU – TEP (SET). ศูนย์ทดสอบทางวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 30 ธันวาคม 2554. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและแนวทางการดำเนินงานสำหรับ “พ.ศ. 2555 ปีแห่งการพูดภาษาอังกฤษ” English – Speaking Year 2012. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.
- กรมอาเซียน.(2555) กระทรวงการต่างประเทศ.
- เจมิสรา สัตย์บัณฑิต. (2553). การนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษากรณี เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี. รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- คมสัน ไพศาล. (2550). พฤติกรรมภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรภา แสนเกษม. (2545). “เทคนิคการสูมตัวอย่าง”. การวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- ณรงค์ ญาณประภาส. (2545). การนำนโยบาย 30 บาท รักษาทุกโรคไปปฏิบัติ ศึกษากรณีเฉพาะ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. ปริญญาโท ศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดุจดาว เจริญผล. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีการให้เอกชนบริหารและประกอบการท่าเทียบเรือคอนเทนเนอร์ ณ ท่าเรือแหลมฉบัง. ปริญญาโท ศึกษามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ทองใบ สุตขารี. (2536). การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาวิทยาลัยอีสานใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2533). การบริหารเชิงกลยุทธ์ กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทย-วัฒนาพานิช.
- นพพร สโรบล. (2556). ภาษาอังกฤษกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. (ออนไลน์), 9 กรกฎาคม 2556. <http://www.polsci.tu.ac.th/fileupload/39/56.pdf> 9 ก.ค. 2556
- นพรุจ ศักดิ์ศิริ. (2550). การวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2550). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2549). สถิติวิจัย 1. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
- ปรีชา แซ่ซ้อ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัญญา ชูช่วย. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภากการพิมพ์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. : สำนักทดสอบทางจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- พิชัย อุ๋นนันทาศ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลักกี้ ยูเนียนฟู้ดส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรารามณต์ อินทะนาค. (2552). ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายทางด้านสตรี ขององค์กรพัฒนาเอกชนไปปฏิบัติในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจนารถ พรเจริญวิโรจน์. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนมนุษยและสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2554). รายงานการประชุมคณะบดีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ครั้งที่ 2/2554 เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2554.
- มัทนาพร สุวรรณเรือง. (2536). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค.จังหวัด นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.
- มยุรี อนุমানราชชน. (2547). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด กระบวนการ และการวิเคราะห์. เชียงใหม่ : พิมพ์ลักษณ์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2551). การสร้างเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร. อักษรเจริญทัศน์
- วรรณมา จีรพันธ์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีนโยบายแก๊สโซฮอลล์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร.
- วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2530). บุคลากรนิสิตนักศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- วรรณเจษ จันทรรศ.(2540). **การนำนโยบายไปปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : กราฟิกฟอร์แมท จำกัด.
- วรรณเจษ จันทรรศ. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- วรรณเจษ จันทรรศ และลิขิต ชีรเวทิน. (2530). **การนำนโยบายไปปฏิบัติในระบบราชการไทย**.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, โครงการ
เอกสารและตำรา.
- วรรณณา นราเลิศสุขุมพงศ์. (2545). **พฤติกรรมการสอนภาษาอังกฤษของครูสอนสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคลเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
หลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภชัย ยาวะประภาส. (2533). **นโยบายสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์.(2531). **การวิเคราะห์นโยบายสาธารณะเชิงประจักษ์ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล
กระทบต่อนโยบายการประถมศึกษาของไทย (พ.ศ. 2523-2527)**. กรุงเทพมหานคร.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมพร เพ็ญจันทร์. (2539). **นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์โอเด็ยวส์ ไตร.
- สมพร แก้วสนธิ. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษาองค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีย์ ทีฆะพันธุ์. (2544). **การพัฒนาระบบตรวจราชการและสมรรถนะขององค์การในการนำ
นโยบายไปปฏิบัติของสำนักนายกรัฐมนตรี**. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, ชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิเดช เถนกุล. (2546). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะเกษตรศาสตร์.
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ชั้นปีที่ 1 ปีการศึกษา 2545**. สงขลา : คณะเกษตรศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อารง สุทธาศาสน์. (2527). **ปฏิบัติการวิจัยสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์.

องอาจ นัยพัฒน์. (2548). **วิธีวิทยาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์**.
กรุงเทพฯ.

ภาษาอังกฤษ

_____. 2011. EF English Proficiency Index : Asia EF EPI Ranking. (online). 10 มิถุนายน 2556.

<http://www.englishfirst.com/index.html>

_____. 2012. EF English Proficiency Index : Asia EF EPI Ranking. (online). 10 มิถุนายน 2556.

<http://www.englishfirst.com/index.html>

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

คำชี้แจง

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งผลการศึกษาจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด
2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

การศึกษาเพื่อทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดีหากได้รับการอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามจากท่าน

ผู้วิจัยขอบขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ด้วยความเคารพอย่างสูง

(นางสาวปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์)

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

แบบสอบถามแบบ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัว

นักศึกษา

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรี

2. ปริญญาโท

3. ปริญญาเอก

4. อื่นๆ โปรดระบุ

.....

4. ตำแหน่งงาน

1. ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย

2. ผู้บริหารระดับคณะ

3. อาจารย์ (สายวิชาการ)

4. นักวิชาการอุดมศึกษา/นักวิชาการศึกษา/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/อื่นๆ

(สายสนับสนุนวิชาการ)

5. ประสบการณ์การทำงาน ปี

6. หน่วยงานต้นสังกัด

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> คณะวิทยาศาสตร์ | <input type="checkbox"/> คณะแพทยศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะวิศวกรรมศาสตร์ | <input type="checkbox"/> คณะพยาบาลศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะทรัพยากรธรรมชาติ | <input type="checkbox"/> คณะเทคนิคการแพทย์ |
| <input type="checkbox"/> คณะอุตสาหกรรมเกษตร | <input type="checkbox"/> คณะทันตแพทยศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะการจัดการสิ่งแวดล้อม | <input type="checkbox"/> คณะเภสัชศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะวิทยาการจัดการ | <input type="checkbox"/> คณะศิลปศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะเศรษฐศาสตร์ | <input type="checkbox"/> คณะนิติศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ | <input type="checkbox"/> โครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> สำนักงานอธิการบดี | <input type="checkbox"/> คณะการแพทย์แผนไทย |
| <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ..... | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม

คำชี้แจง : อ่านข้อความแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความนั้นๆ ตามความคิดเห็น

และตาม

ความเป็นจริงมากที่สุด โดยถือเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น |
| 2 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น |

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย					
1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
2. มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร					
3. มีการกำหนดตัวชี้วัดและมาตรฐานของการบรรลุผลสำเร็จไว้อย่างชัดเจน					
4. วัตถุประสงค์ของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมในแต่ละนโยบายมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กัน					
ปัจจัยด้านทรัพยากรของนโยบาย					
5. แผนงาน/โครงการได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม					
6. การกระจายงบประมาณไปยังหน่วยงานต่างๆ เป็นไปอย่างทั่วถึง					
7. นโยบายกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างทั่วถึง					
8. นโยบายกำหนดให้มีการพัฒนาด้านเนื้อหาภาษาอังกฤษและการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม					
9. นโยบายกำหนดให้มีการจัดหาโปรแกรมการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ถูกต้องตามกฎหมายและกระจายไปยังหน่วยงานต่างๆ อย่างเหมาะสม					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม					
10. การติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรภายนอกทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว					
11. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว					
12. มหาวิทยาลัยมีการสื่อสารมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ					
13. บุคลากรได้รับการชี้แจงและสื่อสารในเรื่องเป้าหมายวัตถุประสงค์นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ					
14. มหาวิทยาลัยมีการประชุมระหว่างผู้เกี่ยวข้องเพื่อประสานงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ					
15. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์การดำเนินงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
16. บุคลากรรับรู้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายได้ตรงกัน					
17. บุคลากรรับรู้ข้อมูลข่าวสารนโยบายที่มาจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นๆ ได้รวดเร็วทันเวลาการดำเนินการ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
18. ข้อมูลข่าวสารนโยบายที่ได้รับจากแหล่งข้อมูล มีความชัดเจนและตรงกันในเนื้อหาสาระ					
19. มหาวิทยาลัยกำหนดภารกิจตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการของนโยบาย					
20. มหาวิทยาลัยมีการติดตามผล และเร่งให้หน่วยงานฯ ขยายผลการดำเนินงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง					
21. หน่วยงานฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ					
22. ฝ่ายบริหารนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ					
23. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยฝ่ายบริหารมีส่วนอย่างมากให้การดำเนินการนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย					
24. บุคลากรได้รับคำแนะนำและพัฒนาความรู้ความสามารถมีทักษะการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหลังจากมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงาน					
25. มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมส่งเสริม เช่น การแข่งขันทางด้านภาษาอังกฤษ การตอบปัญหาแข่งขันภาษาอังกฤษทั้งในบุคลากรและนักศึกษา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
26. มีการประกาศเชิดชูเกียรติมอบรางวัลแก่บุคลากรหรือนักศึกษาที่มีผลการเรียน/ผลงานดีเด่นด้านภาษาอังกฤษ					
ปัจจัยด้านลักษณะหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติ					
27. หน่วยงานมีบุคลากรทำงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษเพียงพอ					
28. หน่วยงานสามารถจ้างบุคลากรด้านภาษาอังกฤษได้ในกรณีที่ขาดแคลนบุคลากร					
29. บุคลากรของหน่วยงานมีความรู้ความสามารถ และเจตคติที่ดีต่อการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาปฏิบัติหน้าที่					
30. บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึงและเต็มศักยภาพ					
31. หน่วยงานมีบุคลากรที่รับผิดชอบการบริหารจัดการ/การอำนวยความสะดวกด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ เช่น มีเจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์, มีเจ้าหน้าที่แนะนำการใช้โปรแกรมเรียนรู้ด้วยตนเอง (Tell Me More) ฯลฯ					
32. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ					
33. ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
34. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการดำเนินการนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ					
35. ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาความรู้ในการเรียนด้านภาษาอังกฤษใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อนำมาปรับปรุงงาน					
36. ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
37. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน					
38. ผู้บริหารปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างในการนำการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ					
39. ผู้บริหารมีความสามารถประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย					
40. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารและสั่งการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง					
41. ผู้บริหารมีการสื่อสารไปยังผู้ปกครอง นักศึกษา และชุมชนให้เข้าใจแนวคิด เป้าหมาย และผลที่คาดหวังจะเกิดขึ้นกับนักศึกษาในการจัดการศึกษาโดยใช้ภาษาอังกฤษ					
42. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
43. ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์และพันธะสัญญา ร่วมกับบุคลากรให้มีความมุ่งมั่นในการ ใช้นโยบาย พัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
44. หน่วยงานมีงบประมาณสนับสนุนทางด้านนโยบาย พัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ ที่เพียงพอต่อการเรียนการสอนและการดำเนินการ					
45. หน่วยงานมีอาคารสถานที่เพียงพอต่อ นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ และอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี					
46. หน่วยงานมีห้องปฏิบัติการด้านภาษาอังกฤษที่ทันสมัยและเพียงพอ					
47. หน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณอย่างเหมาะสม ต่อการพัฒนาตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้าน ทักษะภาษาอังกฤษ					
48. หน่วยงานได้ใช้งบประมาณตามแผน/โครงการ ชัดเจน					
49. หน่วยงานมีการวางแผนเตรียมความพร้อมด้าน บุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่อส่งเสริม งานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะ ภาษาอังกฤษ					
50. หน่วยงานมีการนำทรัพยากร ไปใช้อย่างมี ประสิทธิภาพ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
51. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ รับผิดชอบด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ อย่างเหมาะสม					
52. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างการทำงานด้าน นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ เช่น การตั้งคณะกรรมการพัฒนาทักษะด้าน ภาษาอังกฤษ ฯลฯ					
53. หน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารที่มีสายบังคับ บัญชาตลอดทั่วในการติดต่อประสานงาน					
54. หน่วยงานมีการใช้กฎระเบียบควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในหน่วยงานอย่าง เหมาะสม					
55. มีองค์กรนักศึกษาในหน่วยงาน เช่น สโมสรนักศึกษา ชมรมภาษาอังกฤษ ฯลฯ ที่ช่วยปฏิบัติงานด้านการ พัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ					
56. ลักษณะโครงสร้างองค์กรมีการประสานงานอย่างไม่ เป็นทางการทำให้บุคลากรมีความเป็นกันเองสูง					
57. โครงสร้างองค์กรเอื้อต่อการประสานงานระหว่าง ฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ					
58. การประสานงานของฝ่าย/กลุ่มงานต่างๆ มี ความสัมพันธ์ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
59. หน่วยงานมีการกำหนดแนวปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน เช่น มี job description มีคู่มือการ ปฏิบัติงาน ฯลฯ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
60. หน่วยงานมีการแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่างๆ อย่างเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร					
61. หน่วยงานมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่มอบหมายงานด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษให้บุคลากรอย่างชัดเจนและ					
62. การจัดบุคลากรประจำฝ่าย/กลุ่มต่างๆ มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร					
ปัจจัยด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง					
63. ผู้ปกครองและชุมชนมีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดีสามารถให้การสนับสนุนทรัพยากรแก่สถานศึกษาได้					
64. ผู้ปกครองและชุมชนมีศักยภาพในการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษเพื่อใช้ในการเรียนการสอน					
65. มหาวิทยาลัยได้รับความร่วมมือและสนับสนุนจากสมาคมผู้ปกครอง/กรรมการสถานศึกษา					
66. ผู้บริหารระดับประเทศ เช่น นายกรัฐมนตรี รมว. กระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้					
67. ผู้บริหารระดับกระทรวง เช่น ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ฯลฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้					
68. ผู้บริหารระดับจังหวัด เช่น ผู้ตรวจการ ผ.อ. เขตพื้นที่ ฯลฯ ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
69. นักการเมืองระดับชาติและท้องถิ่นให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้					
70. สื่อมวลชนให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้					
71. นักวิชาการให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายนี้					
ปัจจัยด้านทัศนคติของผู้ปฏิบัติ					
72. บุคลากรของหน่วยงานได้รับการฝึกอบรม และเกิดการพัฒนา/เปลี่ยนแปลงทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ					
73. บุคลากรมีความรู้สึกว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาปฏิบัติทำให้การทำงานที่เกี่ยวข้องด้านภาษาอังกฤษมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
74. บุคลากรมีความรู้สึกว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาปฏิบัติเป็นเรื่องไม่ยุ่งยากซับซ้อน					
75. บุคลากรมีความเห็นว่านโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและจากทางมหาวิทยาลัย					
76. บุคลากรเชื่อว่านโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษทำให้การทำงานที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษมีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น					
77. บุคลากรเชื่อว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาใช้ในสถานศึกษาจะทำให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
78. บุคลากรเชื่อว่าการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมาใช้ในสถานศึกษาจะช่วยให้ นักศึกษามีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น					
79. บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้ นโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมาย					
80. บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย					
81. บุคลากรเห็นความสำคัญของการดำเนินงานนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย					
82. ผู้ร่วมงานทุกฝ่ายเข้าใจปัญหาและให้การช่วยเหลือกันในการดำเนินงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ					
83. บุคลากรตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ					
84. มาตรการจูงใจสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษมีการนำผลงานมาใช้ ความเหมาะสมและเป็นธรรม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

คำชี้แจง ให้เลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตารางที่ท่านคิดว่าตรงกับความเป็นจริง

- มากที่สุด หมายถึง ปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษในระดับดีเยี่ยม
 มาก หมายถึง ปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษในระดับดีมาก
 ปานกลาง หมายถึง ปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษในระดับดี
 น้อย หมายถึง ปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษในระดับพอใช้
 น้อยที่สุด หมายถึง ปฏิบัติตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษในระดับปรับปรุง

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน					
1. การสอดแทรกสื่อ/เอกสารการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในรายวิชาที่ใช้การสอนด้วยภาษาไทย					
2. ทุกรายวิชาใช้ภาษาอังกฤษในการสอน					
3. ความร่วมมือของหน่วยงานกับสถาบันในต่างประเทศ					
4. กำหนดให้นักศึกษาสอบวัดระดับความรู้ด้านภาษาอังกฤษ					
5. การจัดระบบสื่อการเรียนการสอนที่นักศึกษาสามารถเข้าไปดูการสอนย้อนหลังเพื่อทบทวนบทเรียนได้					
6. จัดให้มีการเรียนการสอนรายวิชาภาษาอังกฤษเฉพาะสาขา					
7. จัดให้มีโครงการ/กิจกรรมเพื่ออบรมภาษาอังกฤษเฉพาะสาขาแก่นักศึกษา					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ					
8. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพด้านภาษาอังกฤษแก่นุเคราะห์ สายวิชาการ					
9. กิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพด้านภาษาอังกฤษแก่นุเคราะห์ สายสนับสนุน					
10. การจัดกิจกรรม/โครงการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งทางด้านภาษาอังกฤษแก่ นักศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
11. มีกิจกรรมแข่งขันเพื่อสร้างเสริมและ ยกระดับทักษะภาษาอังกฤษของ นักศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
12. มีการกำหนดให้การเข้าร่วมกิจกรรมด้าน ภาษาอังกฤษเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร ในลักษณะบังคับเลือก					
13. นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมด้าน ภาษาอังกฤษสามารถบันทึกเป็นชั่วโมง กิจกรรมได้					
ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา					
14. การเพิ่มสิ่งแวดล้อมที่เป็นภาษาอังกฤษ เช่น ปรับ toolbar ของเครื่อง คอมพิวเตอร์ จัดทำป้ายบอกทาง ป้าย ประกาศ แบบฟอร์มต่างๆ เป็นต้น					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. การจัดหาสื่อหรือโปรแกรมที่นักศึกษาสามารถใช้พัฒนาได้ด้วยตนเอง					
16. การสนับสนุนให้นักศึกษาพัฒนาภาษาอังกฤษด้วยตนเอง โดยใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ที่มีอยู่					
17. การเพิ่มนักศึกษาชาวต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร					
18. การปฏิบัติตามแผนการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้ภาษาอังกฤษอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ					
19. การจัดสรรทุนการศึกษาแก่นักศึกษาต่างชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร					
20. กำหนดอัตราค่าจ้างสำหรับอาจารย์ชาวต่างประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร					
ด้านการขับเคลื่อนแผน					
21. มีการจัดทำแผนงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ					
22. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบแก่บุคลากรเพื่อขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ					
23. มีกระบวนการวางแผน กำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อน					

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การพัฒนาความเข้มแข็งด้านทักษะภาษาอังกฤษ					
24. การส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์จากคณะต่างๆ ที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสอนรายวิชาต่างๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					

แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก
การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกฉบับนี้ เป็นเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา
 วิทยานิพนธ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับการนำนโยบายการ
 พัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ไปปฏิบัติ

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลา ทำให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ

1. ชื่อหน่วยงาน

.....

2. ผู้ถูกสัมภาษณ์ดำรงตำแหน่ง

.....

3. เป็นหน่วยงานระดับ

ระดับมหาวิทยาลัย

ระดับคณะ

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. ประสบการณ์ทำงาน

- 0-5 ปี
- 6-10 ปี
- 11-15 ปี
- มากกว่า 15 ปี

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. ด้านมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย

- 1.1. ท่านคิดว่าเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น มีพื้นฐานอยู่บนทฤษฎี/หลักเหตุผลและผลลัพธ์ที่เชื่อถือได้ ความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความชัดเจนสอดคล้องกันและตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นอย่างไร
- 1.2. ความเข้าใจในนโยบายนี้ หน่วยงานท่านมีการตั้งเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนงาน กิจกรรมอย่างไรบ้าง

2. ด้านทรัพยากรของนโยบาย

- 2.1. ในการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กร มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และสนับสนุนงบประมาณ เพื่อการส่งเสริมการดำเนินการตามนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ หรือไม่ อย่างไร
- 2.2. องค์กรมีการสนับสนุนอื่นๆ ที่กำหนดไว้ในแผนงาน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านบุคลากร ด้านการฝึกอบรม ด้านสื่อการสอน ฯลฯ มีความเพียงพอเหมาะสมหรือไม่
- 2.3. องค์กรมีการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรอย่างไร เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ในการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษนำไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างเต็มที่
- 2.4. องค์กรของท่านได้มีการเตรียมความพร้อมด้านสถานที่ เพื่อเอื้อต่อการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ อย่างไร

2.5. องค์กรของท่านได้มีการเตรียมความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเอื้อต่อการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติ อย่างไร

3. ด้านการติดต่อสื่อสารและกิจกรรมส่งเสริม

3.1. มหาวิทยาลัย/หน่วยงานมีกลไกในการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติทราบถึงมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบายอย่างไร มีรูปแบบและความต่อเนื่องในการสื่อสารอย่างไร

3.2. บุคลากรได้รับรู้เกี่ยวกับนโยบายนี้อย่างไร รับรู้ตรงกันหรือไม่ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการประสานกันอย่างไร

3.3. หน่วยงานมีมาตรการควบคุม การประเมิน และกระตุ้นส่งเสริมมีอะไรบ้าง ทั้งทางด้านอำนาจในการใช้กฎระเบียบเป็นตัวบังคับ ทางด้านอำนาจในการให้รางวัลตอบแทน และทางด้านอำนาจที่มาจากมาตรการที่เป็นบรรทัดฐานมาใช้ในการกระตุ้นผู้ปฏิบัติ เช่นการติดตามงาน การรายงานผล การประชุม การประชาสัมพันธ์ การจัดการแข่งขัน หรือการจัดการประกวดผลงานทางวิชาการด้านภาษาอังกฤษ เป็นต้น

3.4. หน่วยงานมีการกำหนดภารกิจตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการของนโยบาย อย่างไร

4. ด้านลักษณะหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

4.1. โครงสร้างองค์กร มีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เป็นคณะทำงานแยกจากโครงสร้างการทำงานขององค์กร โดยทั่วไปหรือไม่

5. ด้านเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

5.1. การสนับสนุนจากกลุ่มต่างๆ ได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน สมาคม ภาคเอกชน หน่วยงานอื่นๆ ของรัฐ เช่น การเก็บเงินบำรุงการศึกษาในรายวิชาภาษาอังกฤษ การขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก

5.2. ความสัมพันธ์ของผู้บริหารและกลุ่มการเมือง (หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย) หรือกลุ่มอื่นๆ ที่สามารถสนับสนุนการจัดการศึกษา

5.3. ความพร้อมของสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น การร่วมมือการทำงานร่วมกันทั้งบุคลากรและนักศึกษา รายได้สนับสนุนที่เพียงพอ ในการจัดกิจกรรม เป็นต้น

6. ทักษะของผู้ปฏิบัติ

- 6.1. ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติ/เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกที่มีต่อนโยบายอย่างไร
- 6.2. ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติ/เจ้าหน้าที่มีการรับรู้และความเข้าใจที่มีต่อนโยบาย อย่างไร
- 6.3. พฤติกรรมที่ตอบสนองต่อนโยบายของผู้ปฏิบัติเป็นอย่างไร เช่น การมีส่วนร่วม ความตระหนักและให้ความสำคัญ การเป็นกลาง การปฏิเสธ ฯลฯ

ส่วนที่ 3 การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ

1. ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน
 - 1.1. องค์กรของท่านมีการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนางานด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน อย่างไร
2. ด้านกิจกรรมส่งเสริมภาษาอังกฤษ
 - 2.1. จากการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมใดบ้างที่ส่งเสริมด้านทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรและนักศึกษา
3. ด้านสิ่งแวดล้อมทางภาษา
 - 3.1. จากการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ องค์กรของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ หรือไม่ อย่างไร
4. ด้านการขับเคลื่อนแผน
 - 4.1. องค์กรของท่านมีการกำหนดกลไก หรือแผนงาน เพื่อให้เกิดการนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร
 - 4.2. องค์กรของท่านมีการประเมินผลสำเร็จของแผนงานพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษ อย่างไร

ภาคผนวก ข



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ คณะวิทยาการจัดการ โทร.7848-9
 ที่ มอ 466/ 252 วันที่ 22 เมษายน 2559
 เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ตามรายชื่อแนบ

ด้วย นางสาวปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์ รหัสนักศึกษา 5410521536 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์ ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์จากท่านเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปดำเนินการเขียนรายงานผลการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา การสัมภาษณ์จากท่านโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ตามรายชื่อแนบ

1. ผู้บริหารผู้แทนผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย
2. ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 1
3. ผู้บริหารระดับคณะด้านสังคมศาสตร์ คณะที่ 2
4. ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 1
5. ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์ คณะที่ 2
6. ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 1
7. ผู้บริหารระดับคณะด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะที่ 2



สำเนา บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ คณะวิทยาการจัดการ โทร.7848-9
ที่ มอ 466/ 22๒ วันที่ ๙ เมษายน 2559
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ตามรายชื่อแนบ

ด้วย นางสาวปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์ รหัสนักศึกษา 5410521536 นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ คณะวิทยาการจัดการ กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง “การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตรีภูมิตูตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคสมทบ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์ ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจาก รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในหน่วยงานของท่านเพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปดำเนินการเขียนรายงานผลการวิจัยต่อไป ทั้งนี้ นักศึกษาจะประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา การเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ด้วย จะขอบพระคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ตามรายชื่อแนบ

1. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
2. คณบดีคณะแพทยศาสตร์
3. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
4. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
5. คณบดีคณะทรัพยากรธรรมชาติ
6. คณบดีคณะเทคนิคการแพทย์
7. คณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร
8. คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์
9. คณบดีคณะการจัดการสิ่งแวดล้อม
10. คณบดีคณะเภสัชศาสตร์
11. คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
12. คณบดีคณะศิลปศาสตร์
13. คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์
14. คณบดีคณะนิติศาสตร์
15. คณบดีคณะการแพทย์แผนไทย
16. ผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ
17. ผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งคณะสัตวแพทยศาสตร์

ภาคผนวก ค



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๐๘๐๓/๘๕๒

ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ. ๕ ต.คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา ๙๐๑๑๒

๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความมั่นคงของแบบสอบถาม

เรียน คณบดีคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ด้วยนางสาวปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์ รหัสนักศึกษา ๕๔๑๐๕๒๑๕๓๖ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ ได้พิจารณาเห็นว่า อาจารย์ฤๅชฎา เทพยากุล เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ให้ อาจารย์ฤๅชฎา เทพยากุล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความมั่นคงของแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือในการวิจัยที่ได้แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความมั่นคงของแบบสอบถามดังกล่าวด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คอมน์ ไตรจันทร์)
หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

โทร. ๐ ๗๕๒๘ ๗๘๔๘

โทรสาร ๐ ๗๕๒๘ ๗๘๔๙

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล ปิยะพร สิงห์มหาศักดิ์

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5410521536

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศิลปศาสตรบัณฑิต (สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	2547

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการอุดมศึกษา

คณะกรรมการแพทย์แผนไทย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การเผยแพร่ในการประชุมวิชาการ

ชื่อเรื่องผลงานที่นำเสนอ การนำนโยบายพัฒนาความเข้มแข็งด้านภาษาอังกฤษไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 6 “สหวิทยาการสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน” เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2559 ณ ศูนย์สันสกฤตศึกษา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร จัดประชุมโดย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร