

การวิเคราะห์นโยบายเพื่อการออกแบบและนํานโยบายการผลิตและพัฒนา  
ครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาวิธีวิทยาการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2566

POLICY ANALYTICS FOR ENGLISH TEACHER PRODUCTION AND DEVELOPMENT POLICY  
DESIGN AND IMPLEMENTATION IN THAILAND



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Doctor of Philosophy in Methodology for Innovation Development  
in Education

Department of Educational Research and Psychology

Faculty Of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์นโยบายเพื่อการออกแบบและนํานโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในประเทศไทย
โดย	น.ส.ภัทรพร เล้าวงศ์
สาขาวิชา	วิธีวิทยาการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุวิมล ว่องวานิช

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

..... คณะบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ญ วิเชียร)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม  
(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุวิมล ว่องวานิช)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐ์ ศรีเคลือบ)

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์นโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2561 - 2565 2) วิเคราะห์งบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนอื่น ๆ ที่ใช้ในการขับเคลื่อนและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 3) วิเคราะห์เครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 4) วิเคราะห์ระบบการกำกับติดตามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยนำผลจากข้อ 1) - 4) ไปออกแบบหน้ากระดานสรุปข้อมูล (dashboard) สำหรับใช้สนับสนุนการออกแบบและกำกับติดตามนโยบาย การวิจัยนี้ ใช้การวิเคราะห์เหมืองข้อความ (text mining) ร่วมกับการวิเคราะห์เอกสารและการวิเคราะห์เนื้อหา จากเอกสารนโยบายระดับชาติและเอกสารของหน่วยงานนโยบายและหน่วยปฏิบัติ 54 ฉบับ รวมถึงเอกสารงบประมาณ เพื่อวิเคราะห์จุดเน้นของนโยบายต่าง ๆ งบประมาณ และการกำกับติดตาม รวมทั้งใช้การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis: SNA) วิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนองค์ความรู้ โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสำรวจ กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบาย จำนวน 713 คน กลุ่มครุภาษาอังกฤษจำนวน 1,368 คน รวมทั้งวิเคราะห์การนำนโยบายสู่การปฏิบัติและการกำกับติดตามในมุมมองผู้ขับเคลื่อนนโยบายและครุภาษาอังกฤษ ร่วมกับข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ อาทิ คำสัมภาษณ์ของรัฐมนตรี การสัมภาษณ์ผู้บริหารใน สพฐ. ผู้บริหารโรงเรียน/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาในเทศก์ ครุภาษาอังกฤษ

ผลการวิเคราะห์จุดเน้นของนโยบายระดับชาติด้วยการวิเคราะห์ภาพก้อนเมฆกลุ่มคำ (word cloud) 726 คำ ในเอกสารนโยบายที่เกี่ยวข้อง 8 ฉบับ พบจุดเน้นร่วมกันในเรื่องการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนดิจิทัล ส่วนผลการวิเคราะห์ TF-IDF พบจุดแตกต่างระหว่างนโยบาย ในส่วนของนโยบายของหน่วยปฏิบัติพบความสอดคล้องระหว่างนโยบาย สพฐ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ค่อนข้างสูง ในการขับเคลื่อนนโยบาย นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังกำหนดให้มีศูนย์พัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) ภายใต้ สพฐ. เป็นกลไกสำคัญ แต่พบว่าทั้งสองกลไกมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและขาดการกำหนดนโยบายเชิงรุกตามความต้องการของพื้นที่ สำหรับการสนับสนุนด้านองค์ความรู้ พบว่า สื่อออนไลน์ เพื่อนครู ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ มีบทบาทสำคัญ (ค่า out-degree centrality เท่ากับ 556, 518, 301 และ 274 ตามลำดับ) นอกจากนี้ เครือข่ายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีโครงสร้างและคุณภาพความสัมพันธ์ของการสนับสนุนองค์ความรู้ที่ต่างกัน ในด้านงบประมาณ พบว่า มีงบเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษในช่วงปี 2561 - 2565 รวมทั้งสิ้น 1,519.87 ล้านบาท จาก 363 โครงการ โดยในช่วงต้นเน้นการพัฒนาครุภาษาอังกฤษด้วยการอบรมระยะยาว ก่อนจะปรับการจัดสรรหลักไปที่การจัดหาอุปกรณ์/คอมพิวเตอร์ให้ศูนย์ HCEC และการจ้างครูต่างชาติ ในส่วนของการกำกับติดตามนโยบาย พบว่าแม้มีการกำกับติดตามการดำเนินงาน แต่เป็นการติดตามผลสัมฤทธิ์ที่เกิดในทางปฏิบัติไม่มากนัก อีกทั้งไม่มีระบบกำกับติดตามที่จะสามารถประมวลผลตามเป้าหมายของแต่ละนโยบาย

ข้อค้นพบดังกล่าวนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาความเข้มแข็งกลไกการเชื่อมประสานนโยบายในระดับชาติ การปรับกลไกการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่มีการวิเคราะห์ความต้องการในระดับพื้นที่และมีช่องทางสนับสนุนงบประมาณที่ยืดหยุ่น การสนับสนุนให้มีผู้เชี่ยวชาญเข้ามาช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบรายงานผลผ่านแพลตฟอร์มกลาง เพื่อให้การประมวลภาพรวมของประเทศและในระดับพื้นที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สาขาวิชา	วิธีวิทยาการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา	ลายมือชื่อนิสิต .....
ปีการศึกษา	2566	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....
		ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม .....

# # 6381049227 : MAJOR METHODOLOGY FOR INNOVATION DEVELOPMENT IN EDUCATION

KEYWORD:

Pataraporn Laowong : POLICY ANALYTICS FOR ENGLISH TEACHER PRODUCTION AND DEVELOPMENT POLICY DESIGN AND IMPLEMENTATION IN THAILAND. Advisor: CHAYUT PIROMSOMBAT Co-advisor: SUWIMON WONGWANICH

This research aims to 1) analyze English teacher production and development policies in Thailand during the years 2018-2022 2) scrutinize budgets, resources, and other support used to drive and implement the policies 3) examine the network of stakeholders involved in implementing the policies 4) analyze the monitoring system. All findings will be used for designing a dashboard to support policy design and monitoring. The research employs text mining in conjunction with document analysis and content analysis from 54 national and operational policy documents, as well as budgetary documents to pinpoint the key focuses of different policies and assess how the budgets are allocated. Social Network Analysis (SNA) is employed to analyze the network of individuals involved. Data collection is conducted through surveys targeting school policy drivers (n=713), and English language teachers (n=1,368). In addition, data from other sources, such as interviews with government officials, school/educational area office administrators, educational supervisors, and English language teachers, is incorporated.

The analysis of the national policies revealed a total of 726 words related to the production and development of English teachers across eight policy documents. Visualization through a word cloud highlighted common emphases, particularly in the realm of digital teaching and learning media. Further analysis employing TF-IDF revealed nuanced distinctions within the policies. Nonetheless, the word cloud analysis demonstrated a substantial alignment between the policies of the Ministry of Education and the educational service area offices which serve as formal key mechanisms for policy implementation alongside Human Capital and Excellence Development Centers (HCEC). However, challenges arise due to budgetary constraints, continuity issues, and the need for customized policies based on specific geographic areas. Concerning knowledge support, online media, teacher colleagues, Professional Learning Communities (PLCs), and heads of foreign language learning groups play significant roles (with out-degree centrality values of 556, 518, 301, and 274, respectively). Furthermore, the network structures and relationship quality of knowledge support in each educational service area differ. A sum of 1,519.87 million Thai Baht was assigned, dispersed among 363 projects primarily focusing on long-term training for English teachers, before shifting to supply equipment/computers to HCEC and employ foreign teachers later on. Regarding policy monitoring, while there is prevalent monitoring of operational activities, the assessment of performance outcomes in practical terms is limited. Additionally, there is a lack of tracking systems capable of processing the specific objectives of each policy.

The aforementioned findings lead to a policy proposal aimed at enhancing the mechanisms for coordinating national-level policy coherence, along with adapting mechanisms for policy implementation that analyze local-level needs and provide flexible budgets. Support should be extended to involve experts in assisting with management in HCEC. Furthermore, there is a need to develop a centralized platform for reporting operational output and outcomes at both the national and local levels.

Field of Study:	Methodology for Innovation Development in Education	Student's Signature .....
Academic Year:	2023	Advisor's Signature .....
		Co-advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะไม่สำเร็จได้หากไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งเป็นครูเพื่อศิษย์ ที่ชี้แนะ ผลักดัน เอาใจใส่ดูแล และติดตามการดำเนินการอย่างใกล้ชิด จนบรรลุเป้าหมายในที่สุด ตลอดระยะเวลาของการศึกษา อาจารย์เป็นผู้เปิดโลกการเรียนรู้วิธี วิทยาการวิจัยที่ทันสมัยหลายรูปแบบ ตลอดจนอบรมสั่งสอนในเรื่องต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นนักวิจัยที่มี คุณภาพสูงและเป็นคนที่ดีของสังคม ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุวิมล ว่องวานิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้เปรียบเสมือน น้ำหล่อเลี้ยงจิตใจให้สู้ต่อในเส้นทางเดินนี้ตั้งแต่ต้นจนจบ อีกทั้งเป็นกระตุกความคิดและให้ข้อเสนอแนะ จนนำไปสู่การ ปรับแก้งานให้มีความแหลมคมยิ่งขึ้น พร้อมสอนการดำเนินชีวิตและให้การตกเดือนในสิ่งที่ได้ทำผิดพลาดไป

ขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิมาจ ญ วิเชียร รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ แกมเกตุ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนิษฐ ศรีเคลือบ สำหรับการ สะท้อนคิดเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์จนนำไปสู่การปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา ที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ด้านการ ทำวิจัย และไม่ย่อท้อที่จะสั่งสอนเพื่อให้ลูกศิษย์มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ รวมถึงพี่ต่ายและพี่พิมพ์ชนกที่ให้การ สนับสนุนช่วยเหลืออย่างดีเสมอมา

ขอบคุณน้อง ๆ ร่วมรุ่นสาขาวิชาวิธีวิทยาการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาทุกท่านที่เป็นกำลังใจให้กันและ กันตลอดเส้นทาง โดยเฉพาะน้องต้น ธีรยุทธ สัจจะบุตร ผู้เป็นกัลยาณมิตรและผู้คอยช่วยเหลือกันมาตลอด รวมถึง น้อง ๆ ปริญญาโท น้องดวงฤทัย เต็มจรรกุล และน้องกนิศ์พิชญา อัฐมาธิตภักดี ที่แลกเปลี่ยนความรู้ในการทำ วิทยานิพนธ์ในช่วงต้นให้ผู้มีวิจัยเห็นแนวทางการดำเนินงานเป็นระยะ

ขอบพระคุณท่านอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจเครื่องมือวิจัย ขอบพระคุณ ดร.อาทิตยา ปัญญา ผู้อำนวยการศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEMC) ที่กรุณาสละเวลาในการให้ ข้อมูลและให้ความอนุเคราะห์ส่งแบบสำรวจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ และคุณครู ภาษาอังกฤษ ทั่วประเทศ จนได้ข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงลึก และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ศูนย์ HCEMC และผู้ตอบแบบ สำรวจและผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่าน

ขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัว สำหรับความรักที่ไม่มีที่สิ้นสุด และการเกื้อหนุนในทุกเรื่อง เพื่อให้ได้มีเวลาเรียนและทำวิทยานิพนธ์ได้อย่างเต็มที่ ขอขอบคุณคุณสุกิตต์ ศิวินันท์สกุล ที่คอยผลักดันการทำ วิทยานิพนธ์เป็นระยะจนลุล่วง และมายืนเคียงข้างกันในชีวิต

ภัทรพร เลี้ยวค์

## สารบัญ

	หน้า
.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย.....	6
ประโยชน์เชิงวิชาการ.....	6
ประโยชน์เชิงปฏิบัติ.....	6
ประโยชน์เชิงนโยบาย.....	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ตอนที่ 1 นโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ.....	8
ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิจัยการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ.....	15

ตอนที่ 3 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายด้วยวิทยาการข้อมูล (policy analytics) .....	20
ตอนที่ 4 การทำเหมืองข้อความ (text mining).....	24
ตอนที่ 5 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม .....	29
ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์นโยบาย งบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนต่าง ๆ ในการผลิตและ พัฒนาครู.....	47
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการกำกับ ติดตามนโยบาย.....	50
ส่วนที่ 3 การออกแบบหน้ากระดานสรุปข้อมูล (dashboard) เพื่อสนับสนุนการจัดทำและกำกับ ติดตามนโยบาย.....	60
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	62
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์นโยบาย งบประมาณ และทรัพยากร สำหรับการผลิตและพัฒนาครู ภาษาอังกฤษ .....	62
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ.....	83
ส่วนที่ 3 ต้นแบบ dashboard ที่พัฒนาขึ้น .....	125
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย .....	134
สรุปผลการวิจัย.....	135
อภิปรายผลการวิจัย.....	139
ข้อเสนอแนะการวิจัย .....	147
บรรณานุกรม.....	149
ภาคผนวก.....	158
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	159
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย.....	161
ภาคผนวก ค ผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	176



ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์.....	183
ภาคผนวก จ ตัวอย่างคำสั่งการวิเคราะห์ภาพก้อนเมฆกลุ่มคำ (word cloud) และ TF-IDF ด้วย ภาษา Python.....	187
ประวัติผู้เขียน.....	191



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 2.1 ความหมายและการคำนวณค่าสารสนเทศพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์เครือข่าย	37
ตาราง 3.1 ขั้นตอนการวิจัย	44
ตาราง 4.1 จำนวนคำในเอกสารนโยบายการผลิตหรือพัฒนาครูจากเอกสารนโยบาย	64
ตาราง 4.2 จำนวนคำที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษในนโยบายระดับที่ 1 และ 2	65
ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ TF-IDF ในเอกสารนโยบายระดับชาติเรื่องการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ	67
ตาราง 4.4 เปรียบเทียบจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการในช่วงปี 2562 - 2565	68
ตาราง 4.5 แนวนโยบายด้านการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษของกระทรวงศึกษาธิการ	70
ตาราง 4.6 งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือยกระดับคุณภาพการศึกษา	78
ตาราง 4.7 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ในระบบโรงเรียน	86
ตาราง 4.8 การกระจายตัวกลุ่มตัวอย่างผู้ขับเคลื่อนนโยบาย	87
ตาราง 4.9 ข้อมูลการกระจายตัวกลุ่มตัวอย่างครูภาษาอังกฤษ	88
ตาราง 4.10 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มครู/อาจารย์สอนภาษาอังกฤษ/นักศึกษาครูฯ	90
ตาราง 4.11 ค่าความเป็นศูนย์กลางของ node ที่ให้ความรู้/คำแนะนำแก่ครูภาษาอังกฤษ	92
ตาราง 4.12 ค่า (weighted) out-degree ของ node ที่เป็นผู้ให้ความรู้/คำแนะนำแก่กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบาย	93
ตาราง 4.13 สารสนเทศที่สำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์ SNA เปรียบเทียบระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา	98
ตาราง 4.14 ปัญหา/อุปสรรคเชิงนโยบายในมุมมองครูภาษาอังกฤษ (n=1,096)	111
ตาราง 4.15 การพัฒนาองค์ประกอบ/เนื้อหาส่วนต่าง ๆ ใน dashboard	126

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 2.1 การจัดประเภทของแผนของประเทศไทย .....	10
ภาพ 2.2 ประเภทของนโยบายด้านการศึกษาและการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ .....	11
ภาพ 2.3 ระดับความเชี่ยวชาญทางภาษาตามกรอบ CEFR.....	14
ภาพ 2.4 กรอบแนวคิดการประยุกต์ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) ในงานนโยบาย .....	21
ภาพ 2.5 กรอบในการจำแนกประเภทของการวิเคราะห์เชิงนโยบาย (policy analysis).....	22
ภาพ 2.6 บันไดขั้นต่าง ๆ ของ policy analytics.....	23
ภาพ 2.7 ความเชื่อมโยงระหว่าง text mining, text analytics และศาสตร์อื่น ๆ.....	25
ภาพ 2.8 การจัดรูปแบบข้อมูลในการวิเคราะห์แบบ bag of words .....	27
ภาพ 2.9 ความสัมพันธ์ของคนบนเครือข่ายในลักษณะที่แตกต่างกัน .....	30
ภาพ 2.10 ประเภทเครือข่ายแบบต่าง ๆ .....	32
ภาพ 2.11 ผลการวิเคราะห์ SNA ที่แสดงถึงการสื่อสารและขยายการนำผลวิจัยมาใช้.....	33
ภาพ 2.12 ผลการวิเคราะห์ SNA ระหว่างโรงเรียนที่ครูใช้ผลการวิจัยในการปฏิบัติงานสูงกับต่ำ .....	33
ภาพ 2.13 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ SNA แบบผสมวิธี .....	35
ภาพ 2.14 กรอบแนวคิดการวิจัย SNA แบบผสมวิธีโดยใช้ tri-modal model .....	36
ภาพ 2.15 สารสนเทศในระดับต่าง ๆ ของเครือข่าย .....	37
ภาพ 2.16 ภาพแสดงความเป็นศูนย์กลางและสารสนเทศจากการวิเคราะห์เครือข่ายประเภทต่าง ๆ	39
ภาพ 2.17 ตัวอย่างการเก็บข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์เครือข่าย และภาพเครือข่ายที่ได้ .....	40
ภาพ 2.18 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42
ภาพ 3.1 ตัวอย่างไฟล์นำเข้าข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ SNA.....	58
ภาพ 3.2 ตัวอย่างการดึงหัวข้อข่าวประชาสัมพันธ์จากเว็บไซต์ สพฐ. ด้วยแพลตฟอร์ม Octoparse	59
ภาพ 4.1 ผลการวิเคราะห์นโยบายระดับชาติด้วย word cloud.....	66

ภาพ 4.2 ผลการวิเคราะห์นโยบายระดับกรม (สพฐ. และ สป.ศธ.) ด้วย word cloud.....	71
ภาพ 4.3 ผลการวิเคราะห์ด้วย word cloud ในนโยบาย สพฐ. และ สป.ศธ.....	71
ภาพ 4.4 ผลการวิเคราะห์ word cloud ในนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษในระดับพื้นที่ .....	74
ภาพ 4.5 งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษช่วงปี 2561 – 2565 .....	80
ภาพ 4.6 โครงสร้างองค์กร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .....	84
ภาพ 4.7 โครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC).....	85
ภาพ 4.8 ผลการวิเคราะห์ SNA ผู้ให้ความรู้แก่ครูภาษาอังกฤษ ในภาพรวม .....	92
ภาพ 4.9 ผลการวิเคราะห์ SNA ผู้ให้ความรู้/คำแนะนำแก่กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายในภาพรวม.....	94
ภาพ 4.10 ผลการวิเคราะห์ SNA ผู้ให้ความรู้/คำแนะนำแก่กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายกลุ่มต่าง ๆ .....	95
ภาพ 4.11 ผลการวิเคราะห์ SNA ผู้ให้ความรู้แก่ครูภาษาอังกฤษ จำแนกตามระดับช่วงชั้น .....	97
ภาพ 4.12 ตัวอย่างภาพเครือข่ายจากการวิเคราะห์ SNA จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา .....	100
ภาพ 4.13 ผลการวิเคราะห์ word cloud การดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ช่วงปี 2562 - 2565 .....	103
ภาพ 4.14 การสนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคคลต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ .....	105
ภาพ 4.15 ระดับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ.....	105
ภาพ 4.16 ข้อคิดเห็นต่อการได้รับการจัดสรรงบประมาณของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ .....	106
ภาพ 4.17 ผลการวิเคราะห์ word cloud ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการจัดสรรงบประมาณ.....	106
ภาพ 4.18 ความเห็นของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ เกี่ยวกับความสำคัญของการสนับสนุนอื่น ๆ .	107
ภาพ 4.19 การสนับสนุนด้านงบประมาณ จากมุมมองของครูภาษาอังกฤษ .....	108
ภาพ 4.20 ข้อคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษต่อการได้รับการจัดสรรงบประมาณ .....	109
ภาพ 4.21 ข้อคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านอื่น ๆ.....	110
ภาพ 4.22 ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายภาษาอังกฤษในช่วงปี 2563 – 2565 ....	111
ภาพ 4.23 ความท้าทายของการนำนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในช่วงปี 2563 - 2565.....	117

ภาพ 4.24 รูปแบบการกำกับติดตามผลตามมุมมองผู้ขับเคลื่อนนโยบาย..... 119

ภาพ 4.25 ความคิดเห็นต่อมิติผลของการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบาย..... 120

ภาพ 4.26 ข้อคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษเกี่ยวกับรูปแบบการกำกับติดตามผล ..... 121

ภาพ 4.27 ความคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษต่อผลของการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ ..... 122

ภาพ 4.28 ต้นแบบ dashboard เพื่อสนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนา ครูภาษาอังกฤษของประเทศไทย ..... 128



# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญ

งานวิจัยและบทเรียนจากประเทศที่ประสบความสำเร็จทางการศึกษายืนยันว่าครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และครูที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยเชิงบวกต่อผลการเรียน รวมถึงพฤติกรรม อารมณ์ และสังคมของนักเรียน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563) ด้วยเหตุนี้การกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนาครูจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก ดังเห็นได้จากสาระสำคัญที่กำหนดในกฎหมายสูงสุด คือ รัฐธรรมนูญของประเทศ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงนโยบายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรคุณภาพที่มีสมรรถนะ มีจิตวิญญาณในการเป็นครู และอื่น ๆ อีกมากมาย

อย่างไรก็ตาม แม้รัฐจะให้การสนับสนุนสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ บุคลากรประจำการ และมีระบบนิเทศ ติดตาม ให้การช่วยเหลือเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560; ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580); แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา; แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564; แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) แต่ผลลัพธ์ที่เกิดจากการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูไปปฏิบัติกลับไม่สะท้อนไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามที่มุ่งหวังไว้ ทำให้คุณภาพของการจัดการศึกษาของประเทศเป็นที่กังวลของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

นักวิจัยจำนวนไม่น้อย ได้ศึกษาวิจัยเพื่อให้ได้แนวทางที่นำไปสู่การยกระดับการผลิตและพัฒนาครู และพัฒนาผลลัพธ์ของการศึกษาให้สูงขึ้น จากการศึกษาผลงานการวิจัยเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูของประเทศ อาทิงานวิจัยของ กล้า ทองขาว (2560) จินตวีร์ คล้ายสังข์ และคณะ (2564) งามจิตต์ อุณหะนันท์ (2562) พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2561) อภิภา ปรัชญพฤทธิ (2560) ซึ่งส่วนใหญ่ใช้การสำรวจสภาพปัญหา การสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ การวิเคราะห์กรณีศึกษาของไทยและต่างประเทศ ผลงานวิจัยเหล่านั้นได้สะท้อนสภาพปัญหา จุดแข็งและจุดอ่อนของระบบการผลิตและ

พัฒนาครู และได้เสนอแนะกรอบแนวคิดระบบผลิต/พัฒนาและสมรรถนะที่ควรจะเป็นเพื่อนำไปสังเคราะห์และนำไปสู่ข้อเสนอแนะนโยบายผลิตและพัฒนาครู โดยพบอุปสรรคเชิงระบบนโยบายของการผลิตและพัฒนาครูค่อนข้างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ นโยบายการผลิตครูขาดความต่อเนื่องและการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดเอกภาพเชิงนโยบาย รวมถึงขาดแคลนคณาจารย์ของสถาบันฝึกหัดครู รวมทั้งรัฐบาลลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าวิชาซีพอื่น (สมบัติ นพรัถ, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565)

ในส่วนของการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ช่วยอธิบายความสำเร็จของการผลิตและพัฒนาครูพบว่ามีการเสนอผลการวิเคราะห์งบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตและพัฒนาครูของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561) ในเอกสารการศึกษาชิ้นนี้ รายงานว่างบประมาณเพื่อใช้ในการผลิตและพัฒนาครูคิดเป็นสัดส่วนไม่ถึงร้อยละ 1 ของงบประมาณกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด และจากการประเมินเบื้องต้น พบว่าการจัดสรรงบประมาณมิได้ครอบคลุมประเด็นการพัฒนาหรือประเด็นการปฏิรูปอย่างครบถ้วนตามนโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

เมื่อวิเคราะห์ผลการวิจัยที่นำเสนอข้างต้นในเชิงวิธีการที่ใช้ในการศึกษาวิจัย พบว่ายังขาดงานวิจัยเชิงการวิเคราะห์นโยบายการผลิตและการพัฒนาครูทั้งระบบ การที่คุณภาพการศึกษา หรือคุณภาพของการผลิตและพัฒนาครู หรือผลลัพธ์ของการศึกษาซึ่งยังไม่บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ จึงอาจไม่ยุติธรรมที่จะตีความว่าเกิดจากข้อผิดพลาดของนโยบาย/มาตรการแทรกแซง หรือสาเหตุใด โดยที่ยังมิได้ตรวจสอบประสิทธิผลของการนำลงสู่การปฏิบัติที่มีหลักฐานเพียงพอ (Rossi & Freeman 1985 อ้างถึงใน (Fixsen et al., 2005) ประเด็นการวิเคราะห์เกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัตินี้ นับว่าสำคัญ เนื่องจากคุณภาพของการนำสู่การปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ที่หวังไว้จากมาตรการแทรกแซงทางการศึกษาที่กำหนดด้วย (Albers & Pattuwage, 2017)

จะเห็นว่าความพยายามจะยกระดับการผลิตและพัฒนาครูยังจำเป็นต้องวิเคราะห์ช่องว่างของการวิจัยที่เพียงพอต่อการนำไปจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและพัฒนาครู การกำหนดประเด็นวิจัยเพื่อเติมเต็มความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาการผลิตและพัฒนาครูของประเทศ จึงควรให้ความสำคัญกับการวิจัย 3 ส่วน คือ การวิเคราะห์ต้นนโยบายการผลิตและพัฒนาครู การวิเคราะห์ปัจจัยและทรัพยากรที่สนับสนุนการผลิตและพัฒนาครู และการวิเคราะห์กระบวนการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นขั้นตอนหนึ่งในวงจรนโยบาย (policy cycle) ประเด็นวิจัยทั้งสามส่วนนี้เป็นจุดเน้นสำคัญของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ที่เห็นว่าควรวิจัยช่องว่างของความรู้ให้ครบถ้วนทั้งระบบและที่สำคัญ ควรใช้วิธีวิทยาการวิจัยเพื่อให้ได้คำตอบอย่างกลุ่มลึก นอกเหนือจากการวิจัยโดยใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย การวิจัยเชิงสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู การวิจัยเอกสาร การสนทนากลุ่ม การวิจัยกรณีศึกษา และอื่น ๆ แบบที่ผ่านมา

อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์นโยบายการผลิตและพัฒนาครูทั้งระบบเป็นประเด็นที่ค่อนข้างใหญ่ เพราะมีประเด็นเกี่ยวกับสาระวิชาที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ทำให้นโยบายการผลิตและพัฒนาครูได้รับผลกระทบจากผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของนักเรียนซึ่งเกิดจากผลลัพธ์ของครูผู้สอนนักเรียนด้วย การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดขอบเขตการศึกษาที่มุ่งเน้นเฉพาะการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ เนื่องจากภาษาอังกฤษเป็นสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ในยุคนี้ แต่กลับเป็นสมรรถนะที่เมื่อเทียบกับสมรรถนะในวิชาอื่น ถือว่าเป็นสมรรถนะเร่งด่วนที่นักเรียนในประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนา เพราะมีอิทธิพลอย่างมากในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ และปฏิเสธไม่ได้ว่าผู้สอนมีส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาให้แก่ผู้เรียน แต่จากการประเมินครูไทยทั่วประเทศกว่า 40,000 คน ในปี 2561 พบว่าครูภาษาอังกฤษถึงประมาณร้อยละ 75 มีระดับมาตรฐานทางภาษาตามมาตรฐานสากล คือ The Common European Framework of Reference for Language (CEFR) เพียงระดับ A2 (Poonpon, 2021)

เมื่อศึกษานโยบายการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษของประเทศ ก็ปรากฏว่ารัฐได้ให้ความสำคัญผ่านนโยบายต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง แต่ผลการทดสอบ O-NET และการจัดอันดับทักษะความสามารถด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (EF English Proficiency Index) ของเด็กไทยยังเป็นปัญหา สถาบันภาษา EF ได้ชี้ให้เห็นว่าการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่เหมาะสมในโรงเรียน จำเป็นต้องมีครูที่พูดภาษาอังกฤษได้ดี และมีระบบแรงจูงใจที่ดึงดูดครูดังกล่าวไปสอนในโรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากรครูที่มีทักษะและความรู้ด้านภาษาอังกฤษ รวมทั้งมีระบบพัฒนาครูที่เข้มแข็งเพื่อให้ครูได้ใช้วิธีการและเครื่องมือใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Education First, 2022)

ที่ผ่านมามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนโยบายด้านภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะที่มุ่งวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษยังมีไม่มากนัก โดยมีการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในภาพรวม (ชัชริย์ บุญนาค, 2561) รวมไปถึงการพัฒนาวิธีการและนวัตกรรมเพื่อยกระดับครูภาษาอังกฤษ (ชฎานนท์ พิริยสัตยา, 2561; ชาญชัย ชำนาญเอื้อ et al., 2565; ปฎิมา พูนทรัพย์ et al., 2561; ยุพิน เขามาไลเนน และ อาคม อึ้งพวง, 2560) ตลอดจนการประเมินโครงการการยกระดับครูภาษาอังกฤษ (จิราภรณ์ สุภิสงห์ et al., 2561) แต่การศึกษาส่วนใหญ่มีกลุ่มเป้าหมายที่จำกัดเฉพาะบางโรงเรียนหรือบางเขตพื้นที่การศึกษา จึงยังขาดงานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของการผลิตและการพัฒนาครูภาษาอังกฤษทั้งระบบ งานวิจัยในครั้งนี้นี้จึงมีวัตถุประสงค์ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์นโยบายด้วยวิธีทางด้านวิทยาการข้อมูล (policy analytics) มาสนับสนุนการวิเคราะห์นโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ



### คำถามวิจัย

1. นโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561 - 2565) มีนโยบายอะไรบ้าง มีการออกแบบนโยบายอย่างไร
2. การจัดสรรงบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนอื่น ๆ สำหรับนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษของประเทศไทยแต่ละนโยบายเป็นอย่างไร
3. เครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทยมีบุคคลและองค์กรใดบ้าง มีลักษณะของเครือข่ายเชิงนโยบายอย่างไร มีวิธีการขับเคลื่อนและน่านโยบายสู่การปฏิบัติอย่างไร
4. นโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทยมีการกำกับติดตามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร
5. ระบบสนับสนุนการออกแบบและการกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทย ควรเป็นอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์นโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา
2. เพื่อวิเคราะห์งบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนอื่น ๆ ที่ใช้ในการขับเคลื่อนและการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ
3. เพื่อวิเคราะห์การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์เครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
4. เพื่อวิเคราะห์ระบบการกำกับติดตามการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ
5. เพื่อออกแบบหน้ากระดานสรุปข้อมูล (dashboard) สำหรับใช้สนับสนุนการออกแบบและกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทย

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษา นโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ของรัฐบาลในช่วงปี 2561 – 2565 รวมถึงการกำกับติดตามนโยบายฯ โดยแบ่งการศึกษาเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับผู้ออกแบบและกำหนดนโยบาย (policy maker) ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายระดับชาติ ในภาพใหญ่ นโยบายด้านการศึกษา นโยบายด้านภาษาของประเทศ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของกระทรวง อาทิตี หัวหน้ารัฐบาล คณะกรรมการในการยกร่างแผนระดับชาติ รัฐมนตรีว่าการกระทรวง

2) ระดับผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (policy deliverer) ประกอบด้วยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำนโยบายระดับชาติและในภาพใหญ่ดังกล่าวสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บริหารในระดับกรม/หน่วยงานขับเคลื่อนภายใต้กรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3) ระดับผู้ปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่อยู่ปลายทางของนโยบาย โดยแบ่งการศึกษาเป็นสองส่วน คือ การผลิตครูภาษาอังกฤษ และการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

ในส่วนของการผลิตครูภาษาอังกฤษ เน้นศึกษานโยบายและกลไกของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) โดยหน่วยผลิตครู ได้แก่ สถาบันผลิตครูภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยตั้งเดิมของรัฐ 16 สถาบัน (กลุ่ม 16) และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ไม่รวมกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสถาบันผลิตภาคเอกชน และมหาวิทยาลัยทางสงฆ์ ส่วนในเรื่องการพัฒนาครูภาษาอังกฤษเป็นการศึกษานโยบายและกลไกที่สนับสนุนครูภาษาอังกฤษประจำการ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.ศธ.) และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานภาคเอกชนและภาคประชาสังคมที่เข้ามาร่วมหนุนเสริมการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ

### นิยามศัพท์

**นโยบาย (policy)** หมายถึง หลักการ แนวทาง หรือวิธีปฏิบัติ ที่องค์กรต่าง ๆ เลือกที่จะทำหรือไม่ทำบางอย่าง เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายบางอย่างที่ตั้งไว้ โดยองค์กรอาจเป็นรัฐบาล พรรคการเมือง บริษัท สถาบันอื่น ๆ กลุ่มคน หรือบุคคล ทั้งนี้ หากมาจากรัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐ (public actors) ที่จะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการ/แก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุผลโดยที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนหรือสังคมในวงกว้าง จะถูกเรียกว่านโยบายสาธารณะ ซึ่งในการศึกษารุ่นนี้ จะใช้คำว่านโยบายในความหมายของนโยบายสาธารณะ

**การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (policy implementation)** หมายถึง กระบวนการที่นำนโยบายที่ถูกเลือกแล้วลงสู่การปฏิบัติ โดยจัดสรรคน งบประมาณ และมีแนวทาง/แผนการทำงาน หรือจัดสรรปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ เพื่อให้นโยบายได้รับการปฏิบัติและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

**การวิเคราะห์นโยบายด้วยวิทยาการข้อมูล (policy analytics)** หมายถึง เป็นแนวทางการวิเคราะห์นโยบายแบบใหม่จากข้อมูลที่มีขนาดใหญ่และหลากหลาย ซึ่งจะถูกนำมาวิเคราะห์ รวมถึงการสร้างข้อมูลชุดใหม่ ทั้งการทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว ข้อมูลเชิงลึกในปัจจุบัน และการวิเคราะห์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนการทำงานนโยบายให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้เทคนิควิเคราะห์ใหม่ ๆ ของวิทยาการข้อมูลมาสนับสนุน อาทิ การทำเหมืองข้อความ (text mining)

**การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (social network analysis: SNA)** หมายถึง วิธีวิทยาการวิจัยสำหรับการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของการดำเนินงานของบุคคล คณะบุคคล องค์กร (actors) ซึ่งเรียกว่าผู้กระทำ โดยผู้กระทำที่อาจเป็นบุคคลหรือหน่วยงานนี้มีบทบาทหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบาย ลักษณะของความสัมพันธ์ในการดำเนินงานมีได้หลายรูปแบบ อาทิ การติดต่อสื่อสารหรือการทำงานร่วมกัน การให้ความช่วยเหลือด้านความรู้ การสนับสนุน ด้านงบประมาณ ผลการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศในเชิงปริมาณและข้อมูลที่แสดงเป็นภาพ (visualization) ของเครือข่ายนั้น ๆ

**การทำเหมืองข้อความ (text mining)** หมายถึง วิธีวิทยาการวิจัยที่สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อความเพื่อสกัดความจริงที่แฝงอยู่ในข้อความต่าง ๆ หรือสกัดข้อมูลเชิงลึก (insights) โดยเฉพาะใช้ในกรณีที่ต้องวิเคราะห์ข้อความจำนวนมาก โดยผู้วิเคราะห์ไม่จำเป็นต้องอ่านข้อความทั้งเอกสาร ซึ่งข้อความ (text) หมายถึงสัญลักษณ์ที่ถูกทำให้เป็นรูปแบบดิจิทัล จึงหมายถึงสิ่งที่มีลักษณะเป็นตัวอักษรอยู่แล้ว อาทิ หนังสือ รายงานข่าว บทความต่าง ๆ ข้อความในเว็บไซต์ ภาพและวิดีโอ รวมถึงฐานข้อมูล (database) และคลังข้อมูลต่าง ๆ (data warehouse)

## ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย

### ประโยชน์เชิงวิชาการ

การวิจัยครั้งนี้นำองค์ความรู้วิธีวิทยาการวิจัยใหม่ ๆ โดยอาศัยศาสตร์ของวิทยาการข้อมูล (data science) มาใช้ในการวิเคราะห์นโยบาย (policy analytics) ซึ่งยังมีงานวิจัยเชิงนโยบาย ในลักษณะดังกล่าวไม่มากนัก โดยวิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์ด้วยเหมืองข้อความ (text mining) การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (social network analysis: SNA) เพื่อให้การวิเคราะห์เครือข่ายความเชื่อมโยงของผู้กระทำสะท้อนความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน ทั้งผู้กระทำที่เป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร รวมถึงสิ่งอื่น ๆ ที่มีผลต่อการนำนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู ภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ อีกทั้ง ยังวางแผนในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการแสดงผล การดำเนินงาน เกี่ยวกับการนำนโยบายผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติในระดับต่าง ๆ ในรูปแบบหน้ากระดานสรุปข้อมูล (dashboard) ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้จึงเป็นการขยายองค์ความรู้ด้านการทำวิจัยเชิงนโยบาย ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์ทั้งทางวิชาการและนำไปต่อยอดกับงานวิเคราะห์นโยบายต่อไป

### ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

หน่วยงานด้านนโยบาย การจัดสรรด้านงบประมาณ และหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำต้นแบบ dashboard ด้านการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษจากงานวิจัยนี้ไปใช้และต่อยอดวางแผนและปรับปรุงการจัดทำนโยบายต่อไป รวมถึงนักวิเคราะห์นโยบายและแผนสามารถนำองค์ความรู้ด้านการวิเคราะห์นโยบายด้วยวิธีการใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการทำนโยบายของตนเอง

## ประโยชน์เชิงนโยบาย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษของประเทศไทยทั้งระบบตลอดช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา พร้อมสะท้อนความเหมาะสมของงบประมาณและทรัพยากรที่ถูกจัดสรรให้กับเรื่องดังกล่าวเพื่อสนับสนุนการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ รวมถึงการจัดทำตัวอย่างระบบแสดงผลข้อมูลภาพรวมโครงการ งบประมาณ ครูที่ได้รับการพัฒนา ระดับความสำเร็จ ความต้องการและปัญหาอุปสรรคด้านการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เป็นอยู่ ซึ่งจะ  
เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำและตัดสินใจเรื่องงบประมาณในระยะถัดไป นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้  
นำเสนอสารสนเทศเกี่ยวกับเครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (SNA)  
ซึ่งจะทำให้หน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว  
มีสารสนเทศเกี่ยวกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู  
ภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในปัจจุบัน และนำไปปรับปรุงการสนับสนุนนโยบายการผลิตและพัฒนาครู  
ภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในจุดต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับนโยบายและมโนทัศน์ต่าง ๆ ที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยนี้ โดยจำแนกเป็น 3 สารการนำเสนอ ได้แก่ 1) ความหมาย ระบบนโยบายในปัจจุบันของประเทศไทย และนโยบายการผลิตและพัฒนาครู โดยเน้นที่นโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ 2) มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 3) มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายด้วยวิธีการใหม่ ๆ โดยนำเสนอภาพใหญ่ของการวิเคราะห์นโยบายด้วยวิทยาการข้อมูล (policy analytics) พร้อมนำเสนอเรื่องการทำเหมืองข้อความ (text mining) การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (social network analysis: SNA) ก่อนนำมาจัดทำกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยที่เสนอในตอนท้ายบท

#### ตอนที่ 1 นโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

จุดประสงค์ของงานวิจัยนี้ มุ่งวิเคราะห์นโยบายและกระบวนการทางนโยบาย โดยเลือกศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ในส่วนนี้จึงเป็นการนำเสนอความหมายโดยทั่วไปของนโยบาย เพื่อจำแนกสิ่งที่เป็นนโยบายและมีนโยบายให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนขึ้น จากนั้นนำเสนอระบบการแบ่งนโยบายเป็นระดับต่าง ๆ ของประเทศไทย พร้อมกับนำเสนอสาระสำคัญโดยสังเขปของนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษของประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

##### 1.1 ความหมายโดยทั่วไปของนโยบาย

นโยบาย คือ หลักการ แนวทาง หรือวิธีปฏิบัติ ที่องค์กรต่าง ๆ เลือกที่จะทำหรือไม่ทำ บางอย่าง เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายบางอย่างที่ตั้งไว้ โดยการเลือกทำบางสิ่งนั้นจะใช้เป็นหลักการหรือบรรทัดฐานสำหรับการทำงานต่อไป โดยองค์กรอาจเป็นรัฐบาล พรรคการเมือง บริษัท สถาบันอื่น ๆ กลุ่มคน หรือบุคคล ทั้งนี้ หากเป็นหลักการ การตัดสินใจ หรือการกำหนดขึ้นจากรัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ (public actors) ที่จะดำเนินการหรือไม่ดำเนินการ/แก้ปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้บรรลุผลโดยที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนหรือสังคมในวงกว้าง จะถูกเรียกว่านโยบายสาธารณะ (Birkland, 2011; Colebatch, 2009; Knill & Tosun, 2020) ซึ่งมักใช้คำเรียกอย่างสั้นว่านโยบาย เช่นกัน คุณลักษณะสำคัญของนโยบายจึงประกอบด้วย 3 คุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ 1) มีหลักการและมีที่มาของการคิดสิ่งเหล่านั้น (order) 2) จัดทำโดย (กลุ่ม) ผู้มีอำนาจของรัฐที่ได้รับอำนาจตัดสินใจในการดำเนินการ (authority) และ 3) ต้องการบรรลุผลลัพธ์รวมถึงมีการสะท้อนคุณค่าบางอย่าง (purpose) (Colebatch & Hoppe, 2018 หน้า 5) นอกจากนี้ นโยบายสาธารณะยังถูกนิยามว่า

หมายถึง เครื่องมือของรัฐในการให้คุณค่าต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและนำไปสู่ซึ่งกรอบวิถีปฏิบัติหรือพฤติกรรมของคนในสังคม (FitzGerald et al., 2019) ดังนั้น นโยบาย (สาธารณะ) จึงเป็นสิ่งที่รัฐเลือกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบให้เกิดการทำในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (govern) เพื่อแก้ปัญหาและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นโยบายจึงครอบคลุมตั้งแต่กฎหมาย/กฎระเบียบ การตัดสินใจดำเนินงานของผู้บริหาร (กระทรวงหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ) ไปจนถึงแนวปฏิบัติที่ถือปฏิบัติในการทำงานของรัฐ (Colebatch & Hoppe, 2018) โดยนโยบายเป็นได้ทั้งวิธีการ (means) และเป้าหมาย (goals) (Weible, 2018)

## 1.2 นโยบายระดับต่าง ๆ ของประเทศไทย

เมื่อพิจารณาในบริบทประเทศไทย กล่าวได้ว่านโยบายจึงมีความหมายตั้งแต่รัฐธรรมนูญกฎหมายต่าง ๆ นโยบายของรัฐมนตรี/ผู้บริหาร รวมถึงแผนยุทธศาสตร์ที่มีลักษณะของการกำกับทิศทางให้เกิดการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อีกทั้ง ยังมีเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนซึ่งเป็นนโยบายระดับนานาชาติกำกับทิศทางการพัฒนาประเทศร่วมด้วย สำหรับกลไกด้านแผนมีจุดเปลี่ยนสำคัญตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 โดยมีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 เพื่อเป็นกลไกกำกับทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยให้การจัดทำนโยบายรัฐบาลและแผนยุทธศาสตร์อื่น ๆ ของประเทศต้องนำแนวทางในยุทธศาสตร์ชาติเป็นกรอบในการจัดทำให้สอดคล้องและบูรณาการกัน อีกทั้งถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญว่าให้รัฐจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน รวมถึงการเสนองบประมาณและการประกาศคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่จะเข้าบริหารงานต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (รัฐธรรมนูญมาตรา 65 142 และ 162) โดยที่ระบบการจัดแผนพัฒนาของประเทศจึงกำหนดไว้เป็น 3 ระดับ ได้แก่

- 1) **แผนระดับที่ 1** คือ ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้บูรณาการกัน
- 2) **แผนระดับที่ 2** คือ แนวทางการขับเคลื่อนเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ
- 3) **แผนระดับที่ 3** คือ แผนที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงานของรัฐเพื่อถ่ายทอดเป้าหมายของแผนระดับที่ 1 และ 2 ลงสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นแผนพัฒนาเชิงประเด็น โดยจะมีการกำหนดเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาในประเด็นเฉพาะ นอกจากแผนระดับที่ 3 ที่เป็นแผนเชิงประเด็นที่ต้องบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ แล้ว ยังมีแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานต่าง ๆ โดยจะแบ่งเป็นระยะ 5 ปีและรายปี เพื่อถ่ายทอดไปถึงแผนงาน/โครงการ รวมถึงงบประมาณที่จะดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) โดยแผนระดับที่ 3 ในลักษณะที่เป็นแผนเชิงประเด็นเฉพาะด้านการศึกษา เช่น แผนการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

สำหรับแผนการปฏิรูปประเทศมีกรอบเวลาให้ดำเนินการระยะ 5 ปี ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. 2560 ซึ่งสิ้นสุดลงในเดือนสิงหาคม 2565 คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติในคราวประชุมเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2565 จึงมีมติให้หน่วยงานของรัฐใช้กลไกของแผนระดับที่ 2 และแผนระดับที่ 3 และการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำประเด็นปฏิรูปที่ยังต้องมีการดำเนินการต่อเนื่องไปขับเคลื่อนและดำเนินการต่อไป

## ภาพ 2.1

การจัดประเภทของแผนของประเทศไทย



ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565)

นอกจากคำว่านโยบายแล้ว ยังมีคำที่สะท้อนการดำเนินการของภาครัฐอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นแผน (plan) แผนงาน (programme) และโครงการ (project) โดยที่นโยบายและแผนมีความเกี่ยวข้องและคาบเกี่ยวกันค่อนข้างสูง โดยนโยบายถือว่าเป็นแผนการดำเนินงานชั้นสูง (a high level of plan of action) สำหรับแผนงานและโครงการค่อนข้างมีความแตกต่างจากคำว่านโยบาย โดยแผนงานและโครงการเป็นการถ่ายระดับนโยบายออกมาให้เป็นการดำเนินงาน (course of actions) ว่ามีกิจกรรม กรอบเวลา และงบประมาณ ซึ่งหากรวมหลาย ๆ โครงการที่สอดคล้องกันจะถูกเรียกว่าแผนงาน (UNFCC, 2006)

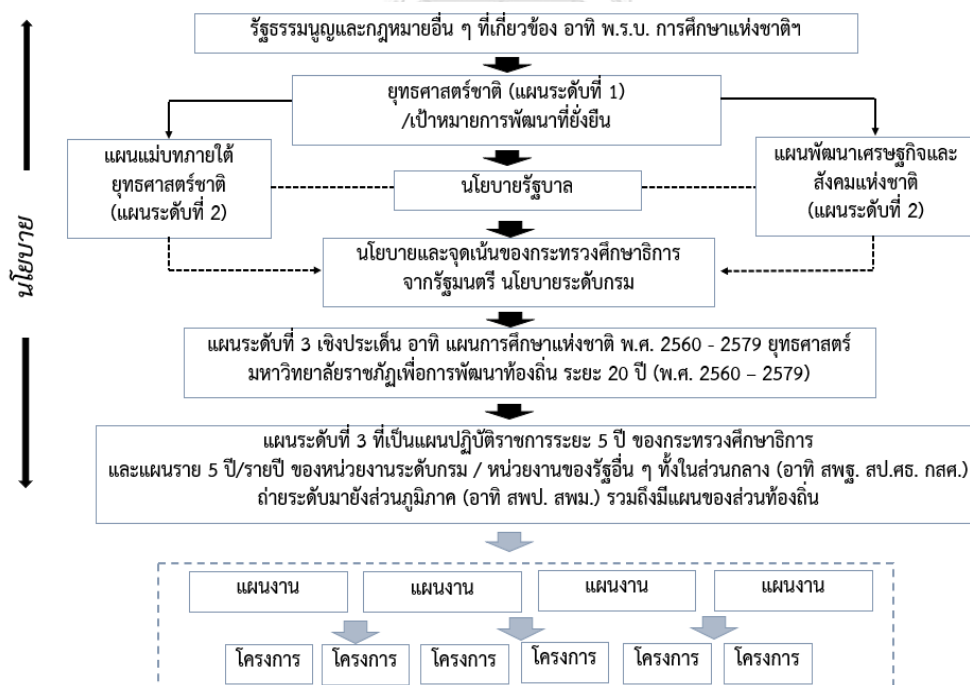
เพื่อให้นโยบายเกิดการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการโดยจัดทำเป็นแผนห้าปี และต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนระดับที่ 3 ที่เป็นแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ จะเป็นแผนรายประเด็นในลักษณะที่ต้องบูรณาการหลายหน่วยงาน และถ่ายระดับมาสู่

แผนปฏิบัติการของแต่ละส่วนราชการ ซึ่งมีทั้งแผนระดับกระทรวง กรม และหน่วยงานระดับพื้นที่ โดยในวาระเริ่มแรก ให้จัดทำแผนปฏิบัติการเป็นแผนสามปี โดยมีระยะเวลาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565

ดังนั้น เมื่อพิจารณานิยามของนโยบายและแผนในบริบทของประเทศไทย จะเห็นได้ว่าแผนระดับที่ 1, 2 และแผนระดับที่ 3 ในส่วนแผนปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ที่เป็นแผนพัฒนาเชิงประเด็น ถือได้ว่าเป็นนโยบายประเภทหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดประเด็นที่ต้องดำเนินการของหน่วยงานระดับกรมหรือต่ำกว่า นอกจากนี้ แผนระดับที่ 3 ยังรวมถึงแผนปฏิบัติการของหน่วยงานต่าง ๆ ที่ต้องนำแผนระดับ 1, 2, 3 ที่เป็นแผนเชิงประเด็น มาแปลงเป็นแนวทาง นอกจากนี้ ยังมีนโยบายในลักษณะที่เป็นนโยบายรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงซึ่งมาจากการสั่งการของรัฐมนตรี ซึ่งหน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชา ต้องแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามการเข้าสู่การบริหารประเทศของรัฐบาลชุดต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับแผนปฏิบัติการรายปีของแต่ละหน่วยงาน ทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีแผนงาน โครงการ และงบประมาณรองรับดังตัวอย่างของระบบนโยบายด้านการศึกษาดังภาพ 2.2

ภาพ 2.2

ประเภทของนโยบายด้านการศึกษาและการจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ



หมายเหตุ:

สพฐ. = สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สป.ศธ. = สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
 กสศ. = กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา สพป. = สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 สพม. = สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



### 1.3 นโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษของประเทศไทย

หากพิจารณานโยบายการผลิตและพัฒนาครูของประเทศไทย พบว่า มีการออกนโยบายในระดับชาติที่ให้ความสำคัญกับการผลิตและพัฒนาครูเป็นอย่างมาก ตั้งแต่การกำหนดไว้ในกฎหมายสูงสุด คือ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงนโยบายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรคุณภาพที่มีสมรรถนะ มีจิตวิญญาณในการเป็นครู ปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โค้ช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” การสนับสนุนสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูให้มีความพร้อม มีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ บุคลากรประจำการ และการมีระบบนิเทศ ติดตาม ให้การช่วยเหลือเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนให้มีระบบข้อมูลครู (teacher data system) เพื่อรวบรวมการผลิตและความต้องการครูในสาขาที่ขาดแคลน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560; ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580); แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา; แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2564; แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570))

สำหรับนโยบายผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ รัฐมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาภาษาอังกฤษให้กับเด็กไทยในลักษณะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องที่มีความเข้มข้นแตกต่างกันในแต่ละยุคสมัย เริ่มจากการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษโดยให้มีโครงสร้างพื้นฐานในรูปแบบของศูนย์ภาษาในปี พ.ศ. 2527 ที่กรมสามัญศึกษาหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในปัจจุบัน ได้จัดตั้งศูนย์ English Resource And Instruction Center (ERIC) 88 แห่งทั่วประเทศ โดยการสนับสนุนของรัฐบาลอังกฤษในช่วง ค.ศ. 1984 – 1992 โดยเมื่อสิ้นสุดความช่วยเหลือของรัฐบาลอังกฤษก็ยังคงมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Poonpon, 2021)

ต่อมาปี พ.ศ. 2538 ถือเป็นจุดเปลี่ยนทางนโยบายครั้งสำคัญที่กระทรวงศึกษาธิการยกระดับความสำคัญของการพัฒนาภาษาอังกฤษโดยแยกภาษาอังกฤษจากวิชาภาษาต่างประเทศอื่น ๆ และใน พ.ศ. 2540 มีการผลักดันให้ยกระดับภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สอง แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ จากนั้นในปี พ.ศ. 2546 มีการยกระดับภาษาอังกฤษในสถานศึกษาที่เด่นชัดขึ้น โดยคณะรัฐมนตรีมีมติกำหนดให้ทุกโรงเรียนใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลักในการเรียนการสอนตลอดชั่วโมงวิชาภาษาอังกฤษ พร้อมขยายและสนับสนุนการเปิดหลักสูตร English Program (EP) และ Mini English Program (Mini EP) นอกจากนี้ ยังมีแผนยุทธศาสตร์ยกระดับความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของประชากรไทย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (พ.ศ. 2548 – 2558) รวมถึงมีการผลักดันภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองอีกครั้งในปี พ.ศ. 2553 โดยกำหนดเป็นหนึ่งในวิสัยทัศน์ประเทศไทย ปี พ.ศ. 2570 แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ (กิมพลีษฐ์ เตชะราชันย์, 2561)

หลังจากนั้น การกำหนดนโยบายพัฒนาภาษาอังกฤษยังได้รับการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประกาศนโยบายและมีแผนงาน/โครงการรองรับ ถึงแม้ว่าอาจมีระดับที่ไม่เท่ายุคก่อนหน้านี้ ที่ถูกกำหนดให้เป็นหนึ่งในวิสัยทัศน์ของประเทศและมียุทธศาสตร์ด้านภาษาอังกฤษโดยเฉพาะรองรับ ซึ่งในปี พ.ศ. 2550 มีการก่อตั้งของนโยบายภาษาแห่งชาติโดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภา และถูกกำหนดให้นโยบายภาษาแห่งชาติเป็นวาระแห่งชาติในปี พ.ศ. 2557 ต่อมาจึงจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2564 และได้ทำแผนต่อเนื่องมาถึงปี พ.ศ. 2565 โดยปรับชื่อเป็นแผนปฏิบัติการด้านนโยบายภาษาแห่งชาติ พ.ศ. 2564 - 2565 โดยมีเนื้อหาเหมือนกับฉบับปี 2561 – 2564 เพียงแต่ขยายกรอบเวลาให้ครอบคลุมการดำเนินงานมาจนถึงปี 2565 ซึ่งภาษาอังกฤษถูกวางให้เป็นหนึ่งในภาษานานาชาติที่สำคัญโดยเฉพาะต่อด้านเศรษฐกิจ (ร่างแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561 – 2564)

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการประกาศนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ในปี พ.ศ. 2557 โดยนำมาตรฐาน Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลที่ใช้อธิบายระดับความเชี่ยวชาญทางภาษา แบ่งเป็น 6 ระดับตั้งแต่ A1 – C2 โดย CEFR ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในยุโรปและมีการยอมรับเพิ่มมากขึ้นทั่วโลก และถูกใช้เป็นกรอบหลักในการจัดการเรียนการสอนและการทดสอบ เพื่อปฏิรูปการสอนแบบดั้งเดิมที่เน้นหลักไวยากรณ์เป็นปรับเปลี่ยนการสอนที่เน้นการสื่อสาร (Communicative Language Teaching) เพื่อให้เป็นไปตามธรรมชาติของการเรียนรู้ (จิราภรณ์ สุภิสงห์ et al., 2561) และในปี พ.ศ. 2558 กำหนดนโยบายยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในทุกหลักสูตร เพื่อให้ให้นักเรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความรู้และสามารถใช้สื่อสารเพื่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ธันนิกันต์ สุญสินัย, 2563) อีกทั้ง ตั้งแต่ปี 2563 มีกลไกนำผลสอบภาษาอังกฤษมาขอเทียบเคียงสมรรถนะทางวิชาชีพครูได้ ตามประกาศคณะอนุกรรมการอำนวยการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเทียบเคียงผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครูด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ที่กำหนดให้สามารถยื่นผลการทดสอบจากชุดทดสอบและหน่วยสอบที่กำหนด มาขอเทียบเคียงฯ สมรรถนะทางวิชาชีพครูฯ ได้ โดยในปี 2563 – 2565 กำหนดเกณฑ์เทียบเคียงวิชาการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารไว้ที่ระดับ B1 และวิชาเอกภาษาอังกฤษไว้ที่ระดับ B2 สำหรับในทางปฏิบัตินั้น สพฐ. กำหนดระดับ CEFR สำหรับครูภาษาอังกฤษที่สอนระดับประถมศึกษาไว้ที่ B1 (สามารถพูด เขียน และจับใจความสำคัญของข้อความทั่วไป บรรยายประสบการณ์/เหตุการณ์ ให้เหตุผลสั้น ๆ ได้) และครูระดับมัธยมศึกษาไว้ที่ระดับ B2 (สามารถใช้ภาษาพูด เขียน ได้แทบ

ทุกเรื่อง อย่างถูกต้องและคล่องแคล่วขึ้น อ่านและทำความเข้าใจเนื้อหาที่ยากขึ้นได้) (สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร, 2565)

### ภาพ 2.3

ระดับความเชี่ยวชาญทางภาษาตามกรอบ CEFR



ที่มา: อักษรเจริญทัศน์ อจท. (2563)

นโยบายในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มีนโยบายหลักในเรื่องการพัฒนาครูภาษาอังกฤษต้นแบบ โดยวางแผนผลิตครูภาษาอังกฤษต้นแบบจำนวน 45,000 คน ในโครงการสร้างครูภาษาอังกฤษพันธุ์ใหม่ (boot camp) ที่เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2560 ถึงปี 2561 มีกลุ่มเป้าหมายทั้งระดับมัธยมและประถมศึกษา ด้วยรูปแบบการฝึกอบรมแบบใหม่ที่มุ่งเน้นด้านการสื่อสาร มีระยะเวลาการอบรม 3 – 4 สัปดาห์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะทางภาษาให้กับครูภาษาอังกฤษอย่างเป็นรูปธรรม โดยส่วนหนึ่งจะถูกพัฒนาเป็นครูแกนนำจำนวน 30 คน โดยมีการจัดตั้ง 18 ศูนย์ boot camp ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายศูนย์ละ 10 ล้านบาท โดยตลอดช่วงดำเนินโครงการมีครูภาษาอังกฤษสังกัด สพฐ. ที่ผ่านการอบรมโครงการ boot camp จำนวน 13,125 คน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ต่อมาในปี พ.ศ. 2563 มีการปรับปรุงกลไกเดิมที่มีอยู่ คือ การยกเครื่องศูนย์ ERIC ที่ตั้งอยู่ในโรงเรียนประจำจังหวัดและโรงเรียนประจำอำเภอ ให้เป็นศูนย์พัฒนาครบวงจรทั้ง

ระบบ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาครูด้านภาษาและดิจิทัล (ไทยโพสต์, 2563) ก่อนจะปรับชื่อเป็นศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center: HCEC) ในปี พ.ศ. 2564 โดยครอบคลุมทั้ง 77 จังหวัด เพื่อเป็นศูนย์กลางพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 โดยทักษะภาษาอังกฤษถือเป็นจุดเน้นหนึ่งที่สำคัญ ทั้งการอบรมและการทดสอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีมาตรการผลักดันและส่งเสริมการพัฒนาภาษาอังกฤษตลอดหลายทศวรรษที่ผ่านมา ทักษะทางภาษาอังกฤษของเด็กไทยยังอยู่ในระดับต่ำอย่างต่อเนื่อง โดยจากข้อมูลผลการสอบ O-NET และผลการจัดอันดับทักษะความสามารถด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (EF English Proficiency Index) พบว่า สมรรถนะด้านภาษาอังกฤษของเด็กไทยอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง และรั้งท้ายประเทศอาเซียนอื่น ๆ เกือบทั้งหมดยกเว้น สปป.ลาว (Education First, 2022) อีกทั้ง มีข้อสังเกตว่าประเทศอาเซียนส่วนใหญ่มีผลการจัดอันดับที่ดีขึ้น จึงถือได้ว่าความสามารถทางภาษาอังกฤษของคนไทยอยู่ในขั้นวิกฤติและยังไม่สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ โดยปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางภาษากับนักเรียน คือ ครูภาษาอังกฤษ แต่กลับพบว่าจากการประเมินครูภาษาอังกฤษของประเทศไทยในปี 2559 ครูกว่าร้อยละ 75 มีระดับสมรรถนะทางภาษาตามกรอบมาตรฐานการประเมินความสามารถทางภาษา (CEFR) อยู่ในระดับ A2 หรือต่ำกว่า และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารศูนย์บริหารการพัฒนา ศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Management Center: HCEMC) พบว่าในปี 2565 จากครูที่เข้าสอบกลุ่มใหม่จำนวน 4,272 คน มีสัดส่วนครูที่อยู่ระดับ A1 - A2 ร้อยละ 50.6 ระดับ B1 - B2 ร้อยละ 48.9 และระดับ C1 ร้อยละ 0.5 ดังนั้น ยังมีครูอีกจำนวนมากที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ถึงมาตรฐานเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ทางนโยบายในการนำไปสู่การยกระดับสมรรถนะครูภาษาอังกฤษให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

## ตอนที่ 2 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การพัฒนานโยบายที่ดีเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการรับประกันความสำเร็จของนโยบาย แต่ต้องอาศัยกระบวนการให้เกิดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเหมาะสมซึ่งเป็นสิ่งสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการมีนโยบายที่ดี ในส่วนนี้ จึงนำเสนอความหมายและกลุ่มงานวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยแบ่งเน้นกลุ่มงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีจุดเน้นและรูปแบบการวิจัยที่หลากหลาย อีกทั้ง นำเสนอทฤษฎี โมเดล และกรอบแนวคิด

ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ที่จะช่วยสนับสนุนการวิเคราะห์ปัจจัยให้มีความครบถ้วน รอบด้าน ยิ่งขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

## 2.1 ความหมายของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

หากพิจารณาจากวงจรนโยบาย การนำลงสู่การปฏิบัติจะอยู่หลังจากที่มีการกำหนดปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเลือกรับนโยบายหนึ่ง ๆ โดยการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ (policy implementation) เป็นกระบวนการที่นำนโยบายที่ถูกเลือกมาลงสู่การปฏิบัติโดยจัดสรรคน งบประมาณ และมีแนวทาง/แผนการทำงาน หรือจัดสรรปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ เพื่อให้ นโยบายได้รับการปฏิบัติและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Hill & Hupe, 2002; Howlett & Ramesh, 2003; Meyers et al., 1999; Pressman & Wildavsky, 1984) โดยผลลัพธ์ของการนำลงสู่การปฏิบัติวัดจากระดับการนำสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใดและดีเพียงใด (“How much and how well they do the thing”) (Curran, 2020) นอกจากนี้ นิยามของการนำลงสู่การปฏิบัติอาจหมายรวมไปถึงกิจกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการนำลงสู่การปฏิบัติ ได้แก่ การที่ผู้ปฏิบัตินำมาเป็นแนวปฏิบัติงานใหม่ (embed/institutionalize/ routinize) หรือการคงอยู่ของนโยบายในระยะยาว (integrate/sustain) รวมถึงเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรจากผู้ต่อต้านแนวปฏิบัติใหม่ จนเป็นผู้มีทักษะในการใช้และนำมาใช้งานเป็นประจำ (Linton, 2002 อ้างถึงใน (May & Finch, 2009)

ทั้งนี้ มีคำที่ใกล้เคียงกับการนำลงสู่การปฏิบัติที่มักปรากฏเชื่อมโยงเมื่อมีการกล่าวถึงนิยามของการนำลงสู่การปฏิบัติ คือคำว่า การกระจาย (diffusion) และการเผยแพร่ (dissemination) โดยทั้งสองคำนี้เน้นที่กระบวนการกระจายการปฏิบัติใหม่ ๆ สนใจกระบวนการที่นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่ผู้ที่สนใจรับสิ่งใหม่ (potential adopters) ซึ่งเน้นศึกษาที่วิธีการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการนำใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Dearing et al., 2012) โดย diffusion เป็นการปล่อยให้แพร่ขยายในลักษณะเชิงรับ (passive) มิได้มีการวางแผนไว้ก่อน ไม่เป็นทางการ เป็นการแพร่ในลักษณะแนวกว้าง (horizontal) แต่หากเป็นการแพร่กระจายในลักษณะเชิงรุก (active) จะเรียกว่า dissemination คือ มีการวางแผนเชิญชวนกลุ่มเป้าหมายจากระดับบน (Greenhalgh et al., 2004)

## 2.2 การวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ

จากการสังเคราะห์เอกสาร พบว่า การวิจัยเกี่ยวกับการนำลงสู่การปฏิบัติ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 จุดเน้น ได้แก่ 1) *การวิจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Research: IR)* เป็นการศึกษากระบวนการหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติ ที่มุ่งเน้นทำความเข้าใจเรื่องการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติใน “โลกแห่งความเป็นจริง” โดยวิเคราะห์โครงสร้างกระบวนการ และปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ Century and

Cassata (2016); Fitz et al. (1994); ศิรินาถ ตงศิริ et al. (2560) และ 2) **การวิจัยศาสตร์ของการนำไปสู่การปฏิบัติ (Implementation Science: IS)** ซึ่งเป็นการหาวิธีการ/กลยุทธ์ในการทำให้เกิดการนำใช้หรือนำสู่การปฏิบัติให้สำเร็จ (Bauer et al., 2015; Newhouse et al., 2013) ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่า IR จะเป็นฐานสำคัญสำหรับ IS (Rubenstein & Pugh, 2006) โดยที่ทั้งสองส่วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สำหรับข้อเสนองานวิจัยนี้ มีลักษณะการทำวิจัยที่สำคัญ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและประเมินผลลัพธ์ของการนำลงสู่การปฏิบัติ และการนำกรอบแนวคิดในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติมาเป็นกรอบสำหรับการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญดังนี้

1) **การวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำสู่การปฏิบัติ** มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนใจศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำลงสู่การปฏิบัติ รวมไปถึงผลลัพธ์ของการนำลงสู่การปฏิบัติ โดยมีจุดเน้นการวิจัยที่แตกต่างกันไปตามกระบวนการที่กระทำและที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้

1.1) **กลุ่มงานวิจัยที่มีกระบวนการทัศน์แบบ Top-down** เป็นกลุ่มการวิจัยยุคแรก ๆ (ประมาณทศวรรษที่ 1970) ที่มองรัฐเป็นผู้ดำเนินการหลัก (prime mover) โดยความสำเร็จและความล้มเหลวของนโยบายต่าง ๆ ขึ้นกับความซื่อตรงในการนำลงสู่การปฏิบัติ (fidelity of implementation) จึงเน้นศึกษาความสอดคล้องระหว่างตั้งแต่พฤติกรรมของผู้ใช้งานหลักกับพฤติกรรมเป้าหมาย/ส่วนประกอบสำคัญที่ต้องมีในการนำใช้นวัตกรรมที่ตั้งไว้ (Fullan & Pomfret, 1977) รวมถึงการวิเคราะห์เพื่อจัดกลุ่มผู้มีส่วนในการนำนวัตกรรมลงสู่การปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ (Hall & Loucks, 1977) ตลอดจนการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการนำนโยบายเดียวกันลงสู่การปฏิบัติ (Lukas & Wohlleb, 1973) โดยงานวิจัยในช่วงนี้ใช้การสัมภาษณ์และสังเกตเป็นหลัก รวมถึงการสำรวจผ่านแบบวัดระดับการนำลงสู่การปฏิบัติ ตลอดจนใช้สถิติวิเคราะห์ร่วมด้วย อาทิ การวิเคราะห์ความถดถอย (regression analysis)

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่มีกระบวนการทัศน์แบบ top-down มีข้อจำกัด 3 ประการ ได้แก่ 1) ละเลยการวิเคราะห์อิทธิพลของผู้ที่จะเข้ามาจัดการให้ความช่วยเหลือให้การนำลงสู่การปฏิบัติ (manager) รวมถึงละเลยความตั้งใจและวัตถุประสงค์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องตลอดทั้งห่วงโซ่ของการนำลงสู่การปฏิบัติ ที่จะมิได้มีเพียงภาครัฐที่เป็นผู้กำหนดนโยบายในระดับบนเท่านั้น 2) ยังอยู่บนฐานคิดของ top down compliance แต่มิได้ให้ความสำคัญกับการปรับตัวและการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มคนในระดับปฏิบัติ 3) การยากต่อการตรวจสอบความเที่ยงตรงในการนำลงสู่การปฏิบัติ (fidelity) ผ่านการกำหนดพฤติกรรมพึงประสงค์บางอย่างล่วงหน้า อาทิ พฤติกรรมครูอาจปรับเปลี่ยนไปตามลักษณะของผู้เรียนที่หลากหลายจึงยากที่จะมีพฤติกรรมพึงประสงค์ในมิติหนึ่ง ๆ



เพียงแบบเดียว อีกทั้ง หากพิจารณาความสำเร็จในการนำลงสู่การปฏิบัติในมุมมองผู้เรียน อาจได้ พฤติกรรมที่พึงประสงค์แตกต่างจากการกำหนดพฤติกรรมครูล่วงหน้า เนื่องจากนักเรียนมีการตีความ ที่แตกต่างกัน (Fullan & Pomfret, 1977) ส่งผลให้เกิดเป็นแนวคิดในการผสมผสานระหว่าง top down และ bottom up approach ในการวิเคราะห์การนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติในช่วงถัดมา

**1.2) กลุ่มงานวิจัยสนใจที่การตั้งรับของผู้ปฏิบัติ** เน้นที่การวิเคราะห์การนำลงสู่การ ปฏิบัติจากมุมมองในระดับผู้ปฏิบัติ (street level bureaucrats) การสร้างกลยุทธ์ตั้งรับหรือปรับ กลยุทธ์ของผู้ปฏิบัติ (on the street level) เนื่องจากมีความคลุมเครือทั้งในเรื่องเป้าหมายและการ ระบุวิธีการที่ทำให้ไปถึงเป้าหมายนั้น รวมถึงการปรับจูนระหว่างมุมมองตนเอง อาชีพ และความ ต้องการทางนโยบาย (sense-making) การตีความดังกล่าวจะส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย สู่การปฏิบัติ (Berman & Pauly, 1975) อีกทั้ง อาจวิเคราะห์อิทธิพลที่มีต่อการตีความของ ผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีการวิจัยมีตั้งแต่การใช้วิธีเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ รวมถึงการวิจัยแบบผสมวิธี และมีการประยุกต์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่หลากหลาย ดังงานวิจัยของ Bridwell-Mitchell & Sherer (2017) ที่ศึกษาการตีความเรื่องการปฏิรูปการศึกษาของครู โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บ ข้อมูลครูในโรงเรียน 3 โรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานแตกต่างกัน 3 แบบ ที่วิเคราะห์อิทธิพลจาก 3 ปัจจัย ซึ่งส่งผลให้การให้เหตุผลหรือตีความของครู ได้แก่ 1) คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล อาทิ หากความเชื่อของครูมีความสอดคล้องกับหลักการและเหตุผลของนโยบาย ก็จะทำให้การรับมา ปฏิบัติได้ง่ายยิ่งขึ้น 2) สังคมของเพื่อนร่วมงานที่มีการตีความนโยบายนั้น ๆ อย่างไร 3) บริบทของ โรงเรียน อาทิ หากโรงเรียนยึดถือเรื่องความรับผิดชอบ ก็จะส่งต่อไปที่การให้เหตุผลในเรื่องผลการ ทำงานเป็นหลัก เมื่อนำมาวิเคราะห์ thematic analysis และใช้ multilevel latent class analysis วิเคราะห์สิ่งที่อยู่เบื้องหลังของ theme เหล่านี้

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาที่วิเคราะห์บทบาทใหม่ของผู้มีส่วนสำคัญที่ต้องมีการปรับเปลี่ยน ร่วมกับการนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ดังงานของ Honig (2004) ที่ศึกษาการ ปรับเปลี่ยนบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในระดับโรงเรียนและผู้กำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูป การศึกษาในเรื่องการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่โรงเรียน โดยในการศึกษานี้ นำทฤษฎีเรื่อง organizational learning มาเป็นกรอบในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์การจัดการองค์ความรู้ทั้งจาก ภายในและภายนอก และนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กร

**1.3) กลุ่มที่ศึกษาพลวัตของการนำลงสู่การปฏิบัติและเน้นวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในขอบเขตที่กว้างขึ้น** โดยตระหนักถึงความหลากหลายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งในองค์กรเดียวกัน หรือระหว่างองค์กร รวมถึงวิเคราะห์มิติต่าง ๆ ให้รอบด้านขึ้น ทั้งมิติของนโยบาย (policies) ในเรื่อง การกำหนดเป้าหมายและรูปแบบของเครื่องมือทางนโยบายที่ใช้ รวมถึงการศึกษาความหลากหลาย

และบทบาทของกลุ่มคน (people) ที่มีส่วนสำคัญในการนำลงสู่การปฏิบัติ หรือการศึกษาความแตกต่างของผลการนำลงสู่การปฏิบัติที่แตกต่างไปตามสถานที่ (places) เพื่อศึกษาถึงเหตุผลและการปฏิสัมพันธ์ที่ส่งผลให้เกิดการนำไปสู่การปฏิบัติหนึ่ง ๆ บนความซับซ้อนจากหลายมิติและหลายผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยในการวิจัย มีทั้งการใช้การสังเคราะห์เอกสารเชิงทฤษฎีและผลการศึกษาต่าง ๆ (Crowson & Boyd, 1993) และการใช้การเก็บข้อมูลที่หลากหลาย จากการสังเกต สัมภาษณ์ และวิเคราะห์เอกสาร เพื่อสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและปัจจัยต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง และนำมาจัดทำแผนภาพความสัมพันธ์ (causal network) ดังเช่นงานของ Huberman and Miles (1984) ที่วิเคราะห์กระบวนการในการนำลงสู่การปฏิบัติของพื้นที่นวัตกรรมต่าง ๆ โดยมีวิจัย 34 คำถาม แบ่งเป็น 6 กลุ่มหลัก ได้แก่ 1) คุณลักษณะของนวัตกรรมที่นำไปใช้ 2) บริบทของโรงเรียนก่อนมีการนำลงสู่การปฏิบัติ ในฐานะที่เป็นองค์กรทางสังคมหนึ่ง 3) การตัดสินใจรับนวัตกรรม (adoption) 4) พลวัตที่เกิดขึ้นในระหว่างการนำลงสู่การปฏิบัติ 5) บทบาทของความช่วยเหลือทั้งในและนอกโรงเรียน 6) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและการปรับแนวปฏิบัติ การออกแบบงานวิจัยใช้วิธี field survey (โดยการสังเกต สัมภาษณ์ วิเคราะห์เอกสาร และการสำรวจ) เพื่อเก็บข้อมูล 12 โรงเรียนที่มีการนำใช้นวัตกรรม ร่วมกับการสอบถามทางโทรศัพท์เพิ่มเติม เพื่อนำมาเปรียบเทียบระหว่างกรณีศึกษาต่าง ๆ (multiple-case comparison) และวิเคราะห์เครือข่ายความเชื่อมโยงเชิงสาเหตุ (cross-site causal network) เพื่อให้สามารถได้แผนภาพสุดท้ายที่นำไปอธิบายได้กับทุกโรงเรียน อีกทั้ง ยังมีการวิเคราะห์เครือข่ายแสดงถึงการให้และได้รับความช่วยเหลือในช่วงของการนำลงสู่การปฏิบัติ พร้อมแสดงทิศทางการให้หรือได้รับความช่วยเหลือ หรือเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับการช่วยเหลือ โดยสกัดข้อมูลจาก field survey และจัดทำเครือข่ายเชิงสาเหตุ (causal network)

นอกจากนี้ ยังมีการวิจัยกลุ่มใหญ่ในช่วงหลังปี ค.ศ. 2000 ที่สนใจศึกษาศาสตร์ในการนำลงสู่การปฏิบัติ (implementation science) โดยจำนวนมากอยู่ในงานวิจัยด้านสุขภาพ ที่พบว่าการนำลงสู่การปฏิบัติของนโยบายหรือนวัตกรรมหนึ่ง ๆ ใช้เวลาถึง 15.5 ปี ที่จะก่อให้เกิดการนำใช้นวัตกรรม จากผลจากงานวิจัยในอัตรามากกว่าร้อยละ 50 (Balas and Boren, 2000 อ้างถึงใน (Soicher et al., 2020) สำหรับงานวิจัยด้านการศึกษา ได้รับความสนใจในการนำศาสตร์ด้านการนำลงสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่ปี 2010 เป็นต้นมา รวมถึงการผสมผสานระหว่างศาสตร์อื่น ๆ มาเป็นวิทยาการวิจัยใหม่ ๆ อาทิ design-based implementation research เพื่อแก้ปัญหาและปรับเปลี่ยนการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง (Soicher et al., 2020) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยนี้ยังมีได้มุ่งไปที่การพัฒนากลยุทธ์เป็นหลัก แต่เน้นการศึกษาปัจจัยและกระบวนการของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ก่อนที่จะไปถึง

สำหรับงานวิจัยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (implementation research) ของประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่ใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ รวมถึงการวิเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษา



สภาพปัญหาและสิ่งที่ควรดำเนินการ ดังงานของ ปวีร์ ศิริรักษ์ (2560) ที่ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการประเมินสภาพปัญหาของการนำนโยบายศึกษาลงสู่การปฏิบัติ ซึ่งพบความไม่พร้อมด้านครูฝึก/ครุנית การประชาสัมพันธ์ในวงกว้าง เป็นต้น ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่ายังมีได้ระบุทฤษฎีด้านการนำลงสู่การปฏิบัติมาใช้เป็นกรอบแนวคิดที่เด่นชัดมากนัก ขณะที่งานวิจัยของ Harn-Asa (2012) สนใจศึกษาการนำการปฏิรูปการสอนของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีการสังเคราะห์แนวคิด concerns-based adoption model และ interactive factors affecting implementation เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน และใช้การวิเคราะห์เอกสารเพื่อศึกษาว่าการปฏิรูปดังกล่าวถูกถ่ายทอดอย่างเป็นทางการมายังหน่วยปฏิบัติอย่างไร ร่วมกับการสังเกตและการสัมภาษณ์ นอกจากนี้ มีงานวิจัยที่ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาไปถึงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งต่อการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) มาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ร่วมกับใช้ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์กรเป็นกรอบการวิเคราะห์ ทั้งในเรื่องการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม การจูงใจ ความผูกพันและการยอมรับ (ไกรสร วงศ์พริต, 2561

ทั้งนี้ งานวิจัยชิ้นนี้เน้นการวิจัยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (implementation research) โดยวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ทั้งในส่วนของกรวางกลไกลักษณะ top-down การตั้งรับในหน่วยที่รับนโยบายสู่การปฏิบัติ การวิเคราะห์บทบาทผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยที่อาจมีความแตกต่างกันไปในพื้นที่ต่าง ๆ

### ตอนที่ 3 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายด้วยวิทยาการข้อมูล (policy analytics)

เทคโนโลยีด้านดิจิทัลได้เปลี่ยนนิเวศของข้อมูลไปอย่างสิ้นเชิง โดยทำให้เกิดการสร้างข้อมูลจำนวนมากศาสตร์ที่มีใช้ต้องมีการผลิตออกมาเป็นเล่มเอกสาร แต่ทำให้เกิดช่องทางการผลิตและเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์จำนวนมาก และเกิดข้อมูลหลากหลายรูปแบบนอกเหนือจากเอกสาร อาทิ วิดีโอ ข้อมูล GPS ซึ่งเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายต่อการวิเคราะห์นโยบาย ที่จะมีได้มีขอบเขตงานเฉพาะการวิเคราะห์สิ่งที่อยู่ในรูปแบบเอกสารหรือรูปแบบของเสียงจากการสัมภาษณ์ดังเช่นอดีต แต่ยังมีข้อมูลจากสื่อดิจิทัล โซเชียลมีเดีย ข้อมูลจากโทรศัพท์มือถือ ฯลฯ ที่มีปริมาณเพิ่มขึ้นมหาศาลด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในการคำนวณ จึงเกิดการพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อสกัดสารสนเทศที่แฝงอยู่กับข้อมูลจำนวนมากและหลากหลายเหล่านี้ มาสนับสนุนงานนโยบายในมิติต่าง ๆ หรือที่เรียกว่า “policy analytics” ทั้งนี้ ยังไม่มีศัพท์บัญญัติชัดเจนสำหรับ policy analytics แต่มีความหมายในลักษณะวิธีวิทยาการสมัยใหม่ที่ใช้วิทยาการข้อมูล (data science) มาสนับสนุนการวิเคราะห์นโยบาย จึงขอใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษสำหรับคำนี้ไปก่อน โดยในขบวนนี้ขอนำเสนอ มโนทัศน์เกี่ยวกับ policy analytics ทั้งในส่วนที่มาและความหมาย ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์นโยบาย

(policy analysis) กับ policy analytics และรูปแบบการใช้ policy analytics ในงานวิจัยแบบต่าง ๆ รายละเอียดดังนี้

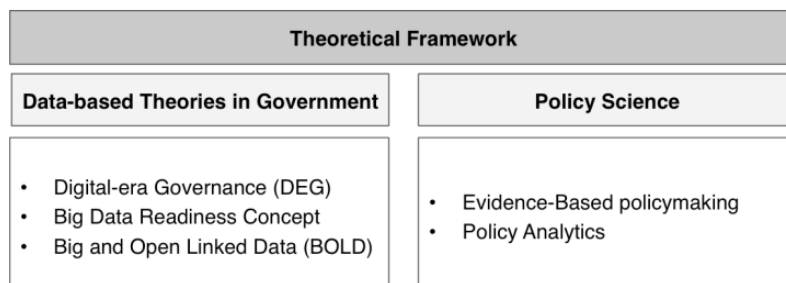
### 3.1 ที่มาและความหมายของ policy analytics

policy analytics เริ่มได้รับการพัฒนาในยุคของการเกิดขึ้นของฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) และความสามารถของเทคโนโลยีในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล เกิดเป็นกระแสของการวิเคราะห์ข้อมูล (data analytics) โดยถูกนำไปประยุกต์ใช้ในภาคธุรกิจ (business analytics) ก่อนอย่างแพร่หลาย และต่อมาจึงได้รับความสนใจจากนักวิจัยกลุ่มหนึ่งในการประยุกต์เรื่องดังกล่าวมาใช้กับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ หรือที่เรียกว่า computational social science โดยเน้นที่การนำวิทยาการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพฤติกรรมที่มีขนาดใหญ่และมีความซับซ้อน (Lazer et al., 2020) รวมถึงการประยุกต์ใช้ในงานวิจัยด้านนโยบาย (policy analytics) โดยที่มีบางงานวิจัยที่ใช้คำที่ใกล้เคียงมาแทนคำว่า policy analytics ไม่ว่าจะเป็น big data in public affairs หรือคำว่า policy informatics (Studinka & Guenduez, 2018) โดย Chung and Zeng (2016) ระบุว่า policy informatics เป็นวิธีการที่ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่และความสามารถในการคำนวณในการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่ซับซ้อนในสังคม (Daniell et al., 2016; Giest, 2017; Rahmanto et al., 2021; Simonofski et al., 2021; Studinka & Guenduez, 2018)

กรอบแนวคิดที่ผสมผสานข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) และงานเชิงนโยบาย แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวกับข้อมูลในภาครัฐ (data-based theories in government) และศาสตร์ทางนโยบาย (policy science) ซึ่ง policy analytics ถูกจัดไว้ในกลุ่มหลัง คือถือเป็นแขนงหนึ่งของศาสตร์ที่จะเข้ามาช่วยในการวิเคราะห์นโยบาย (Studinka & Guenduez, 2018)

#### ภาพ 2.4

กรอบแนวคิดการประยุกต์ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data) ในงานนโยบาย



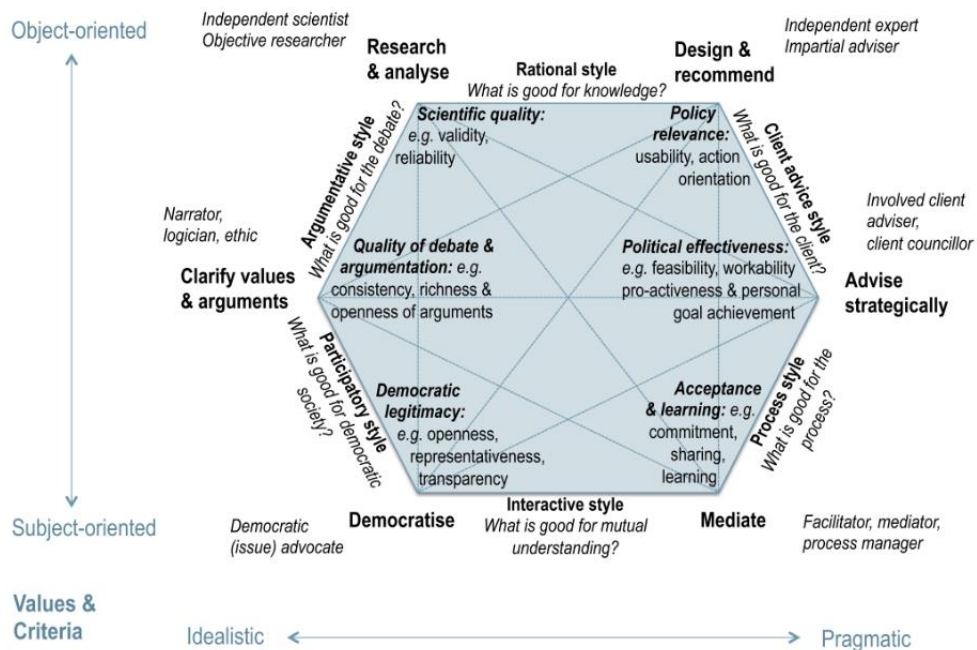
ที่มา: Studinka and Guenduez (2018)

### 3.2 ความแตกต่างระหว่างการวิเคราะห์นโยบาย (policy analysis) และ policy analytics

การวิเคราะห์นโยบาย (policy analysis) และ policy analytics มีความแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์นโยบาย (policy analysis) เป็นสาขาหรือศาสตร์ (field) หรือกรอบคิดในการแก้ปัญหาทางนโยบาย สามารถแบ่งขั้นตอนทางนโยบายหรือที่เรียกว่าวงจรนโยบาย ซึ่งมีตั้งแต่การกำหนดปัญหา การนำเสนอทางเลือกทางนโยบาย การเลือกรับนโยบาย การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการติดตามนโยบาย หรืออาจมอง policy analysis ในลักษณะของการทำบทบาทต่าง ๆ ซึ่งมีได้หลายรูปแบบ ตั้งแต่บทบาทการวิจัยและวิเคราะห์ การออกแบบนโยบาย การให้ข้อเสนอแนะ การให้คำปรึกษาเชิงกลยุทธ์ การเชื่อมความสัมพันธ์ในการดำเนินการ เป็นต้น โดยมีผู้ทำบทบาทในส่วนต่าง ๆ แตกต่างกันไป อาทิ บทบาทนักวิจัยที่มีความเป็นอิสระและเป็นกลางที่ทำบทบาทด้านการวิเคราะห์และวิจัย บทบาทที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญอิสระ (Daniell et al., 2016) ดังภาพ 2.5

ภาพ 2.5

กรอบในการจำแนกประเภทของการวิเคราะห์เชิงนโยบาย (policy analysis)



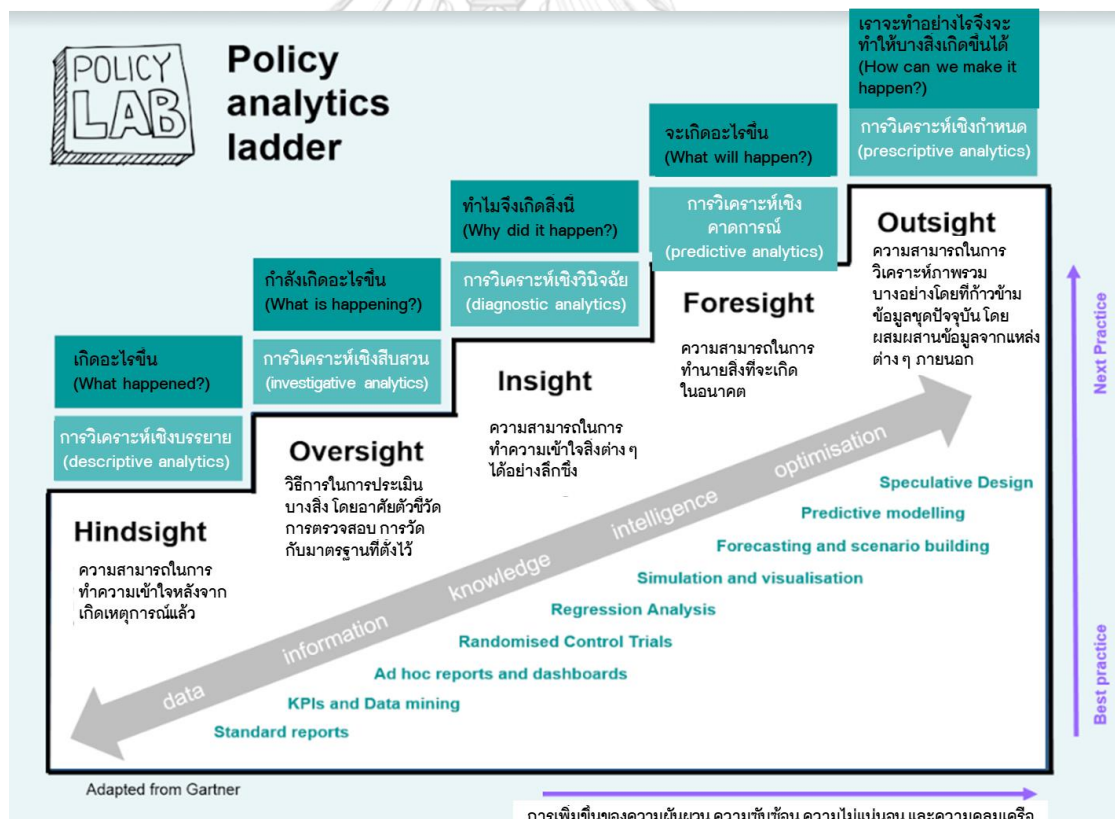
ที่มา: Daniell et al. (2016)

การหาคำตอบในการวิเคราะห์นโยบาย (policy analysis) มักใช้แนวคิดปฏิฐานนิยม (positivism) คือ แสวงหาความรู้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยเครื่องมือวัดต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว ขณะที่ policy analytics อาศัยการวิเคราะห์ชุดข้อมูลขนาดใหญ่ที่หลากหลาย และมีอยู่จำนวนมากมาช่วยสนับสนุนการวิเคราะห์นโยบาย ซึ่งอาจอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีที่มีอยู่

หรือเป็นการพยากรณ์สิ่งใหม่ที่อาจไม่เคยมีทฤษฎีรองรับ โดยมีรูปแบบการวิเคราะห์ที่หลากหลายที่ใช้เทคนิคการวิเคราะห์และรองรับบริบทที่ผันผวนและไม่แน่นอนได้แตกต่างกัน ตั้งแต่การทำความเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว (hindsight) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงบรรยาย (descriptive analytics) การประเมินสิ่งที่เกิดขึ้น (oversight) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงสืบสวน (investigative analytics) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก (insight) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงวินิจฉัย (diagnostic analytics) การวิเคราะห์สิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น (foresight) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์/ทำนาย (predictive analytics) รวมถึงการสร้างสถานการณ์ใหม่ที่ไม่สามารถอาศัยข้อมูลที่มีอยู่เดิม (outsight) โดยใช้การวิเคราะห์เชิงกำหนด (prescriptive analytics) เพื่อช่วยให้การทำงานนโยบายมองไปข้างหน้ามากกว่าจะวิเคราะห์จากข้อมูลในอดีตเป็นหลักเพียงอย่างเดียว ซึ่งเหมาะกับสภาวะการณ์ที่บริบทในปัจจุบันมีสิ่งที่ยังไม่รู้ (unknowns) อีกเป็นจำนวนมาก (Siodmok, 2017) จึงถือเป็นข้อได้เปรียบของ policy analytics เมื่อเทียบกับ policy analysis ในแบบเดิม

ภาพ 2.6

บันไดขั้นต่าง ๆ ของ policy analytics



ที่มา: Siodmok (2017)

### 3.3 รูปแบบการใช้ policy analytics

หากจำแนกเทคนิคการวิเคราะห์ตามระดับความนิยมในการนำมาศึกษากับเรื่องนโยบาย สามารถแบ่ง policy analytics ได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) การสร้างแบบจำลอง (computer simulation) โดยจำลองทางเลือกทางนโยบายต่าง ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจ 2) การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (social network analysis: SNA) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ 3) การวิเคราะห์ทางสถิติ (statistics) เป็นการใช้สถิติต่าง ๆ ในการจำแนกกลุ่ม วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ตรวจสอบความผิดปกติ พยากรณ์ ฯลฯ 4) การใช้เทคนิคของการเรียนรู้ของเครื่อง (machine learning) มาใช้ทำนายสิ่งต่าง ๆ บนฐานของโมเดลทางคณิตศาสตร์และอัลกอริธึม (algorithm) ที่พัฒนาขึ้น และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงภูมิศาสตร์ (geographic information systems: GIS) โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ รวมไปถึงการวิเคราะห์จากข้อมูลมือถือและการทำแผนที่ดิจิทัล (online digital maps) (Gil-Garcia et al., 2018) รวมทั้งเทคนิควิเคราะห์อื่น ๆ ที่ใช้ในศาสตร์ computational social sciences อาทิ การสกัดข้อมูล (information extraction/data mining) การสร้างแบบจำลองทางสังคม (social simulation models) (Lettieri, 2016) การผสมผสานการวิเคราะห์ต่าง ๆ (fusion analytics) อาทิ การผสานระหว่างการเรียนรู้ของเครื่อง (machine learning: ML) และเศรษฐมิติเข้าด้วยกัน โดย ML จะมีกระบวนการให้ข้อมูลที่เก็บมา ถูกแปลงเป็นข้อมูลเชิงลึกในหลายด้านที่สอดคล้องกับโจทย์วิจัยก่อนจะนำมาวิเคราะห์ด้วยเศรษฐมิติ (Kauffman et al., 2017) ตลอดจนการเสนอด้วยภาพ เพื่อสร้างความเข้าใจได้ง่ายขึ้นต่อข้อค้นพบที่ได้ ทั้งนี้ งานวิจัยชิ้นนี้เน้นการวิเคราะห์ SNA และการวิเคราะห์ข้อความ (text analysis) ขึ้นพื้นฐานเพื่อสกัดจุดเน้นของนโยบายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทย

#### ตอนที่ 4 การทำเหมืองข้อความ (text mining)

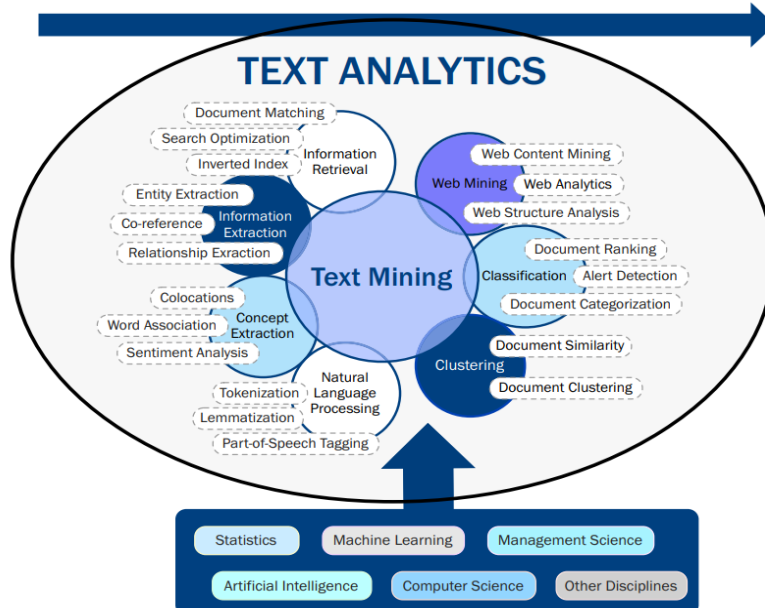
งานวิจัยนโยบายในอดีตมักใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เป็นวิธีวิทยาการหลักในการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อความในเอกสาร สิ่งพิมพ์ หรือข้อความจากการสัมภาษณ์ อย่างไรก็ตาม ด้วยจำนวนและรูปแบบของข้อความที่เพิ่มขึ้นหลายเท่า จึงมีการพัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ที่ช่วยในการสกัดความจริงที่แฝงอยู่ในข้อความจำนวนมากจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ หรือที่เรียกว่า การทำเหมืองข้อความ (text mining) ซึ่งถือว่าเป็นวิธีวิทยาการวิจัยที่ก้าวหน้าในการวิเคราะห์ข้อความที่มีจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นมาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารหรือการสัมภาษณ์โดยตรงเท่านั้น แต่ครอบคลุมข้อความที่ปรากฏในโลกออนไลน์ทุกรูปแบบ อาทิ โซเชียลมีเดีย blog วิดีโอหรือบทความออนไลน์ ที่เป็นรูปแบบอื่น ๆ ในการเผยแพร่ข้อมูลในยุคปัจจุบัน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการรวบรวมและวิเคราะห์ร่องรอยของนโยบายได้เป็นอย่างดี โดยในส่วนนี้ จึงนำเสนอหลักการและแนวทางการใช้การทำเหมืองข้อความ และขั้นตอนสำคัญของการทำเหมืองข้อความ รายละเอียดดังนี้

#### 4.1 หลักการและแนวทางการใช้การทำเหมืองข้อความ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า mining มักจะหมายถึง การค้นพบ (discovery) การค้นหา (search) การอุปนัย (induction) หรือการกลั่นกรอง/ปรับแต่ง (refinement) (Zong et al., 2021) ดังนั้น การทำเหมืองข้อความ (text mining: TM) เป็นหนึ่งในวิวัฒนาการวิจัยที่สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อความเพื่อสกัดความจริงที่แฝงอยู่ในข้อความต่าง ๆ หรือสกัดข้อมูลเชิงลึก (insights) โดยเฉพาะใช้ในกรณีที่ต้องวิเคราะห์ข้อความจำนวนมาก โดยผู้วิเคราะห์ไม่จำเป็นต้องอ่านข้อความทั้งเอกสาร (Kwartler, 2017) ซึ่งข้อความ (text) หมายถึงสัญลักษณ์ที่ถูกทำให้เป็นรูปแบบดิจิทัล จึงหมายถึงสิ่งที่มีลักษณะเป็นตัวอักษรอยู่แล้ว อาทิ หนังสือ รายงานข่าว บทความต่าง ๆ ข้อความในเว็บไซต์ รวมถึงภาพและวิดีโอด้วย ซึ่ง text ที่กล่าวถึงนี้จัดเป็นข้อมูลที่ไม่มีโครงสร้าง (unstructured data) แตกต่างจากข้อมูลที่ถูกจัดเป็นโครงสร้างแล้ว อย่างเช่นฐานข้อมูล (database) หรือคลังข้อมูลต่าง ๆ (data warehouse) โดย TM เป็นวิธีการที่ถูกนำมาใช้โดยทั่วไปแบ่งเป็น 7 ลักษณะ อาทิ การดึงข้อมูล (information retrieval) การจำแนกข้อความ (classification) การจัดกลุ่มข้อความ (clustering) การทำ web mining การประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing: NLP) โดยการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ต้องอาศัยศาสตร์อื่น ๆ เข้ามาสนับสนุนร่วมด้วย อาทิ สถิติ การเรียนรู้ของเครื่อง (machine learning: ML) จนนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อความได้หลายแบบ ขึ้นกับอัลกอริทึมที่อยู่เบื้องหลัง จึงนับได้ว่า TM ใช้องค์ความรู้จากหลายศาสตร์เชื่อมโยงกัน ดังเสนอในภาพ 2.7 (Jung & Lee, 2020; Miner et al., 2012; Zong et al., 2021)

ภาพ 2.7

ความเชื่อมโยงระหว่าง text mining, text analytics และศาสตร์อื่น ๆ



ที่มา: Miner et al. (2012)

## 4.2 ขั้นตอนสำคัญของการทำเหมืองข้อความ

สำหรับงานวิจัยนี้ เป็นการใช้ศาสตร์ NLP ในการวิเคราะห์ข้อความที่อยู่ในเอกสารนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อความพื้นฐาน (basic text analysis) โดยวิเคราะห์ความถี่ (word frequency) และความแตกต่างของคำสำคัญในเอกสารต่าง ๆ โดยทั้งสองวิธีการมีขั้นตอนที่สำคัญในการดำเนินงาน ดังนี้

1) *การระบุปัญหาและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน (define the problem and specific goals)* โดยผู้วิเคราะห์ต้องทำความเข้าใจกับประเด็นวิจัยที่สนใจและนำมากำหนดเป็นคำถามที่ต้องการหาคำตอบ โดยในงานวิจัยขั้นนี้ สนใจการวิเคราะห์จุดเน้นเชิงนโยบายในเอกสารนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษ

2) *การระบุข้อมูลที่ต้องรวบรวม (identify text that needs to be collected)* โดยกำหนดขอบเขตและเป้าหมายของข้อมูลที่จะนำมาทำ TM ซึ่งข้อความสามารถมาได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเป็นได้หลายแหล่งข้อมูล ซึ่งกระบวนการได้มาอาจได้มาจากการรวบรวมแบบปกติ รวมถึงการใช้ web scraping ที่ดึงข้อมูลในเว็บไซต์หนึ่ง ๆ ออกมาให้อยู่ในรูปแบบที่ประมวลผลได้ง่ายยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หากเอกสารเป็นไฟล์ pdf หรือไฟล์รูปภาพ ต้องทำการแปลงให้เป็นตัวอักษรก่อน โดยในการแปลงไฟล์ pdf ให้เป็นตัวอักษรสามารถใช้คำสั่ง pdftools ในโปรแกรม R และหากเป็นไฟล์รูปภาพที่มีตัวอักษรปรากฏอยู่ ต้องใช้เทคโนโลยีในการแปลงรูปภาพที่มีตัวอักษรมาเป็นข้อความ (optical character recognition: OCR) ซึ่ง google มีบริการแปลงจากภาพเป็นข้อความโดยสามารถดาวน์โหลดภาพใน google drive และทำการเปิดไฟล์ภาพดังกล่าวด้วย google doc อย่างไรก็ตาม ในไฟล์ pdf บางไฟล์ที่มีการตั้งค่าป้องกันการคัดลอกสูงจะไม่สามารถใช้สองแนวทางดังกล่าวได้เนื่องจากจะมีอักขระพิเศษจำนวนมากที่แปลความได้ยาก จึงต้องมีการประมวลผลด้วยโปรแกรม python on terminal window (สุชุมาลัย นนทหลัง, 2562)

3) *การจัดการข้อความ (organize the text)* เป็นขั้นตอนของการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ เข้าด้วยกันหรือที่เรียกว่า ‘corpus’ ซึ่งแบ่งได้เป็นสองวิธีหลัก ได้แก่ วิธี bag of words และวิธี syntactic parsing โดยในแบบ bag of words จะสนใจการวิเคราะห์คำหรือกลุ่มของคำ ในฐานะที่เป็นคุณลักษณะหนึ่ง หรือที่เรียกว่า n-grams (เช่น หากเป็น 1-gram (unigram) จะแยกประโยคออกเป็นทีละ 1 คำ แต่หากเป็น 2-gram (bigram) จะเป็นการแยกคำออกเป็นชุดละ 2 คำ และนำมาวิเคราะห์ความถี่ของการเกิดขึ้นของคำหรือกลุ่มคำในแต่ละเอกสาร ในลักษณะของ document term matrices (DTM) คือนำเอกสารตั้งเป็นแถว และนำคำที่ปรากฏในแต่ละเอกสารเป็นคอลัมน์ หรือจะทำกลับกันคือให้แถวเป็นคำที่ปรากฏส่วนคอลัมน์คือเอกสาร (term document matrices: TDM) (Kwartler, 2017) ดังภาพ 2.8



ภาพ 2.8

การจัดรูปแบบข้อมูลในการวิเคราะห์แบบ *bag of words*

**document term matrices: DTM**

Tweet	@acledinfo's	#rstats	2015	6th	And	Count	Data	Download	...
1	0	1	0	0	0	1	0	0	...
2	0	1	1	1	0	0	0	0	...
3	1	1	0	0	2	0	1	1	...

**term document matrices: TDM**

Word	Tweet1	Tweet2	Tweet3
@acledinfo's	0	0	1
#rstats	1	1	1
2015	0	1	0
6th	0	1	0
And	0	0	2
Count	1	0	0
Data	0	0	1
Download	0	0	1
...	...	...	...

ที่มา: Kwartler, 2017

ขณะที่ syntactic parsing จะอาศัยหลักการของ part of speech: POS ในการกำหนดหน้าที่ของแต่ละคำในประโยคตามหลักไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ อาทิ คำนาม คำกริยา หรืออาจกำหนดเป็นชื่อบุคคล องค์กร สถานที่ และนำมาวิเคราะห์ TM โดยมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น (Miner et al., 2012) ซึ่งในการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม R จะต้องใช้ Open NLP (open [source] natural language processing) เข้ามาช่วยวิเคราะห์

4) การสกัดคุณลักษณะ (*extract features*) เป็นกระบวนการเตรียมข้อความให้พร้อมก่อนการวิเคราะห์ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งตามประเภทของงาน TM ที่ต้องการ หรืออาจเรียกว่าขั้นการประมวลข้อความ (*text processing*) ซึ่งมีกระบวนการหลายอย่างที่ดำเนินการโดยสังเคราะห์จาก กนิศพิชญา อัฐมาธิภักดี (2563) สุขุมาลัย หนกหลัง (2562) และ Kwartler (2017) แบ่งเป็นขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

(1) การทำความสะอาดข้อมูล โดยลบข้อมูลที่ไม่ต้องการและส่วนที่มีได้ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การลบช่องว่าง ตัวเลข เครื่องหมายวรรคตอน การลบแถบช่องว่างระหว่างคำที่มากเกินไป (*strip whitespace*) การลบคำหยุด (*stop words*) ซึ่งหมายถึงคำทั่วไปที่มีได้แสดงข้อมูลเชิงลึกใด อาทิ คำสรรพนาม คำสันธาน คำบุพบท การตัดตัวอักษรที่ใช้ในการผันไวยากรณ์ จำพวกการเติม 'ed', 'ing', 's', 'es' เป็นต้น ซึ่งมี 2 รูปแบบหลัก ได้แก่ *stemming* คือ การตัด prefix/suffix



ซึ่งมีข้อเสียคืออาจทำให้หลังการตัดแล้วไม่มีความหมาย อาทิ การตัดคำว่า ‘application’ เป็น ‘applic’ ส่วนการตัดคำอีกแบบ คือ lemmatization ซึ่งเป็นการตัดที่นำไปสู่รากศัพท์ที่แท้จริง อาทิ คำว่า ‘liking, liked’ จะถูกแปลงเป็น ‘like’ การทำความเข้าใจข้อความสะอาดข้อมูลยังรวมถึงการลบคำที่ไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา อาทิ หากต้องการศึกษาด้านสมรรถนะ จะลบคำอื่น ๆ ที่ไม่สะท้อนเรื่องสมรรถนะ อาทิ อายุ เพศ สมัคร โบนัส

(2) การจัดกระทำข้อมูลที่มีความหมายเหมือนกันให้เป็นข้อมูลเดียวกัน โดยการแก้ไขคำผิด และการลดความซ้ำซ้อนของข้อมูลโดยกำหนดคำศัพท์ใหม่ในการเป็นตัวแทนคำหรือข้อความนั้น

5) การวิเคราะห์ข้อความ (text analysis) มีได้หลายรูปแบบตามลักษณะงานของการทำเหมืองข้อความ โดยสามารถนำไปวิเคราะห์ความถี่ของคำในเอกสารหรือ corpus ซึ่งถือเป็นการวิเคราะห์พื้นฐาน ไปจนถึงวิธีการอื่น ๆ อาทิ การจำแนกประเภทข้อความทั้งแบบที่กำหนดประเภทไว้ล่วงหน้า (text classification) และไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า (text clustering) การสร้างหัวข้อสำคัญ (topic model) โดยนำข้อมูลมาสกัดเป็นหัวข้อหลักและหัวข้อย่อย การวิเคราะห์อารมณ์ความรู้สึก (text sentiment analysis and opinion mining)

6) การสรุปเป็นข้อมูลเชิงลึกและจัดทำข้อเสนอแนะ (reach an insight or recommendation) เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำสรุปเป็น insight รวมถึงการจัดทำข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ งานวิจัยนี้ใช้วิธี bag of words ในการวิเคราะห์ความถี่ของเอกสาร รวมถึงการวิเคราะห์คำสำคัญที่แตกต่างกันในแต่ละเอกสารนโยบายด้วย Term frequency - Inverse document frequency (TF-IDF) ซึ่งจะช่วยสะท้อนค่าที่เป็นเอกลักษณ์ (uniqueness) ในเอกสารต่าง ๆ โดยหากมีค่า TF-IDF มาก แสดงว่าค่า ๆ นั้น ปรากฏเฉพาะในเอกสารฉบับใดที่ไม่ค่อยปรากฏในเอกสารฉบับอื่น โดยค่า TF จะแสดงถึงความถี่ของคำที่ปรากฏในเอกสารหนึ่ง ๆ โดยนำจำนวนคำที่สนใจทั้งหมดที่มีในเอกสารมาหารด้วยจำนวนคำทั้งหมดในเอกสารนั้น ๆ เพื่อให้ง่ายต่อการเปรียบเทียบระหว่างเอกสารที่มีความยากมากน้อยต่างกัน ส่วน IDF เป็นการวัดความสำคัญของคำหรือข้อความนั้น ๆ โดยที่พยายามจะลดความสำคัญของคำที่ปรากฏจำนวนมากแต่อาจมีความหมายน้อย (Toosi et al., 2022) อาทิ ‘is’ ‘of’ ‘that’ ถ้าในภาษาไทย อาทิ ‘ของ’ ‘การ’ และนำสองค่าดังกล่าวมาคูณกัน ได้ผลลัพธ์เป็นค่าน้ำหนักของคำ/ข้อความในแต่ละเอกสาร โดยในการคำนวณค่า TF-IDF ของแต่ละคำ (t) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$TF-IDF = TF * IDF$$

$$TF(t) = \frac{n_k}{\sum n_i}$$

$$IDF(t) = \ln \frac{N}{n_t}$$

โดย  $n_k$  = จำนวนคำที่ปรากฏในเอกสารฉบับหนึ่ง ๆ  $\sum n_i$  = จำนวนคำในเอกสารหนึ่ง ๆ ทั้งหมด  $N$  = จำนวนเอกสาร  $n_t$  = จำนวนเอกสารที่มีคำว่า  $t$  ปรากฏอยู่ (Sharma et al., 2017)

## ตอนที่ 5 มโนทัศน์เกี่ยวกับการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม

นอกจากการวิเคราะห์ข้อความเพื่อสกัดสารสนเทศที่ปรากฏอยู่ในนโยบายต่าง ๆ แล้ว การวิเคราะห์นโยบายมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ โดยที่มีบทบาทต่อความสำเร็จในวงจรรณโยบาย ดังนั้น จึงเป็นต้องมามีวิธีการสนับสนุนการวิเคราะห์เครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงบทบาทและอิทธิพลที่บุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ มีต่อเครือข่าย ซึ่งการวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (social network analysis: SNA) เป็นวิธีวิทยาการวิจัยที่สามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร โดยในส่วนนี้นำเสนอหลักการเบื้องต้น แนวทางการวิจัย การวิเคราะห์ SNA ในรูปแบบต่าง ๆ และสารสนเทศของ SNA รวมถึงเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการวิเคราะห์ SNA

### 5.1 หลักการเบื้องต้น

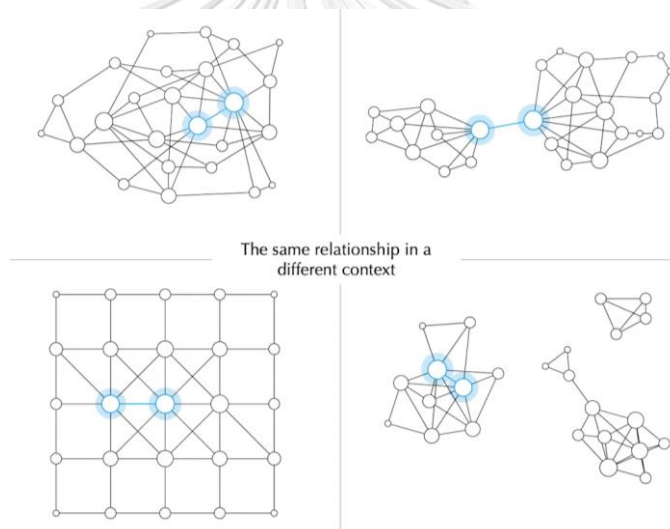
Social Network Analysis (SNA) เป็นวิธีวิทยาการวิจัยที่ถูกพัฒนามาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1930 และได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ 1990 โดยมีการใช้ SNA อย่างก้าวกระโดด ทั้งความก้าวหน้าในเชิงการพัฒนาเทคนิควิเคราะห์เชิงปริมาณอันเนื่องมาจากเทคโนโลยีที่ความสามารถในการประมวลผลข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์เครือข่ายที่มีขนาดใหญ่พร้อมคุณสมบัติเชิงปริมาณและการแสดงข้อมูลที่เป็นภาพของเครือข่ายนั้น ๆ ที่มีความก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ (Carolan, 2013; Carrington et al., 2005)

โดย SNA อยู่บนฐานกรอบแนวคิดของ social network theory ที่มีหลักการสำคัญ 3 ข้อ คือ 1) โครงสร้างของเครือข่ายทางสังคมมีอิทธิพลต่อทุนทางสังคม 2) คุณลักษณะและทรัพยากรที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (actors) ในเครือข่ายส่งผลกระทบต่อทุนทางสังคม และ 3) การมีแบบแผนของพฤติกรรม อาทิ ความชอบพอกันที่มีนิสัยคล้ายกัน ดำรงอยู่ในความเป็นเครือข่าย (Baker-Doyle, 2015) โดยเป็นวิธีการวิจัยที่แสดงให้เห็นความเชื่อมโยง (edges/ties) หรือ เครือข่ายของผู้กระทำต่าง ๆ (nodes) โดยผู้กระทำหมายถึงได้ทั้งบุคคล องค์กร สถาบัน รวมถึงสิ่งไม่มีชีวิตแต่สามารถส่งผลการกระทำ

บางอย่างได้ (ability to act) อาทิ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและวิชาที่ลงเรียน (Carolan, 2013) ทั้งนี้ SNA มองว่าการที่คนจะทำการหนึ่งสิ่งใดได้ (agency) ต้องพิจารณาจากโครงสร้างที่บุคคลเข้าไปเกี่ยวข้องด้วยมากกว่าจะวิเคราะห์ในลักษณะเดี่ยว (Frith, 2014) ดังนั้น SNA จึงเน้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำต่าง ๆ โดยเชื่อว่าความสัมพันธ์ของคนส่งผลต่อพฤติกรรม อีกทั้งทำให้เกิดการถ่ายโอนทรัพยากรระหว่างกัน โดยโครงสร้างทางสังคมดังกล่าวอาจเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดการกระทำของคน นอกจากนี้ สารสนเทศที่ได้จะนำไปสู่ความเข้าใจที่มากขึ้นกว่าการบอกเพียงว่าบุคคลสองคนมีความสัมพันธ์กัน แต่จะนำเสนอความสัมพันธ์ดังกล่าวเมื่อเทียบกับ nodes อื่น ๆ ที่เหลือ ซึ่งอาจมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับ node อื่น ๆ หรืออาจเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนกลุ่มเครือข่ายที่เป็นกลุ่มก้อนแยกจากกัน ตามบริบทเครือข่ายที่แตกต่างกันไป ดังภาพ 2.9

ภาพ 2.9

ความสัมพันธ์ของคนบนเครือข่ายในลักษณะที่แตกต่างกัน



ที่มา: Grandjean (2021)

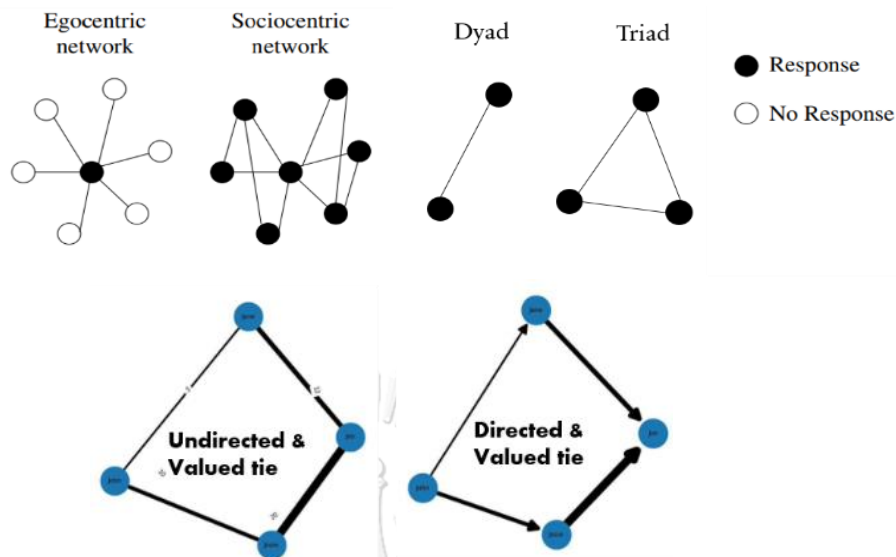
การใช้ SNA ในงานวิจัย มีทั้งลักษณะที่ใช้ SNA เพียงอย่างเดียว หรือนำ SNA เป็นหนึ่งในวิธีวิเคราะห์ร่วมกับวิธีวิจัยอื่น ๆ อาทิ การวิจัยแบบสำรวจ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ด้วยสถิติรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้ SNA วิเคราะห์รูปแบบเครือข่าย หรือเปรียบเทียบระหว่างสองเครือข่ายที่มีมาตรการแทรกแซงที่แตกต่างกัน หรือจะวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของเครือข่ายในช่วงเวลาต่าง ๆ นอกจากนี้ การใช้ SNA ในการวิจัยมักจะมีการนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เข้ามาร่วม อาทิ การกระจายแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ (diffusion) (Carolan, 2013) อีกทั้งศักยภาพของ SNA ไม่เป็นเพียงการฉายภาพความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีได้อีกด้วย อาทิ social capital theories, structural hole theory, small world theory (Vicsek et al., 2016)

## 5.2 แนวทางการวิจัย SNA

ในการศึกษาความเป็นเครือข่าย อาจแบ่งได้เป็น 2 แนวทางใหญ่ ได้แก่ แนวทางเชิงปริมาณ (quantitative) และแนวทางเชิงคุณภาพ (qualitative) โดยงานวิจัย SNA ส่วนใหญ่ใช้แนวทางเชิงปริมาณ โดยจะใช้ graph theory ในการแปลงความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำเป็นสารสนเทศเชิงปริมาณ ซึ่งผู้กระทำในที่นี้อาจเป็นได้ในลักษณะบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร หรืออาจแทนด้วยตำแหน่ง ก็ได้ โดยสามารถแบ่งเครือข่ายได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ego-centric network หรือ node-level หรือ microscopic measures มุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ของบุคคล/องค์กรหนึ่ง ๆ (ego) ที่มีกับ nodes ที่เกี่ยวข้องกับตน โดยเป็นการเก็บข้อมูลกับบุคคลหรือองค์กรที่อยู่ในบทบาท ego เท่านั้น 2) dyad/triad network คือ เน้นวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่หรือรายสามคน โดยวิเคราะห์อิทธิพลจากความสัมพันธ์รายคู่ที่มีความคล้ายกันไปสู่การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ 3) sociocentric network หรือ network-level หรือ macroscopic measures ซึ่งสนใจวิเคราะห์เครือข่ายในภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับ nodes ต่าง ๆ ทั้งหมด การเก็บข้อมูลจะสอบถามทุกคน (Carolan, 2013; Froehlich & Brouwer, 2021) ทั้งนี้ การจำแนกเครือข่ายดังกล่าวเป็นการศึกษาเครือข่ายที่มี node ประเภทเดียวกัน ซึ่งจะเรียกว่า one-mode network เช่น การเก็บข้อมูลเครือข่ายครู แต่หากเพิ่มกลุ่มของ node ที่แตกต่างออกไปอีกหนึ่งลักษณะ จะเรียกว่าเป็น two-mode networks เช่น กลุ่ม node ระหว่างคนและ node เหตุการณ์ ในการศึกษาเครือข่ายของผู้หญิงกับการเป็นสมาชิกขององค์กร หรือการศึกษาของกลุ่มของผู้บริโภคกับผลิตภัณฑ์ที่ซื้อ นอกจากนี้ การศึกษาเครือข่ายยังสามารถเพิ่มเติมทิศทางและน้ำหนักของความสัมพันธ์นั้น ๆ (valued ties) ได้อีกด้วย โดยหากเป็นเครือข่ายที่ไม่มีทิศทางารรับหรือให้ที่ชัดเจน จะเรียกว่า undirected network (McDonnell, 2020)

ภาพ 2.10

ประเภทเครือข่ายแบบต่าง ๆ

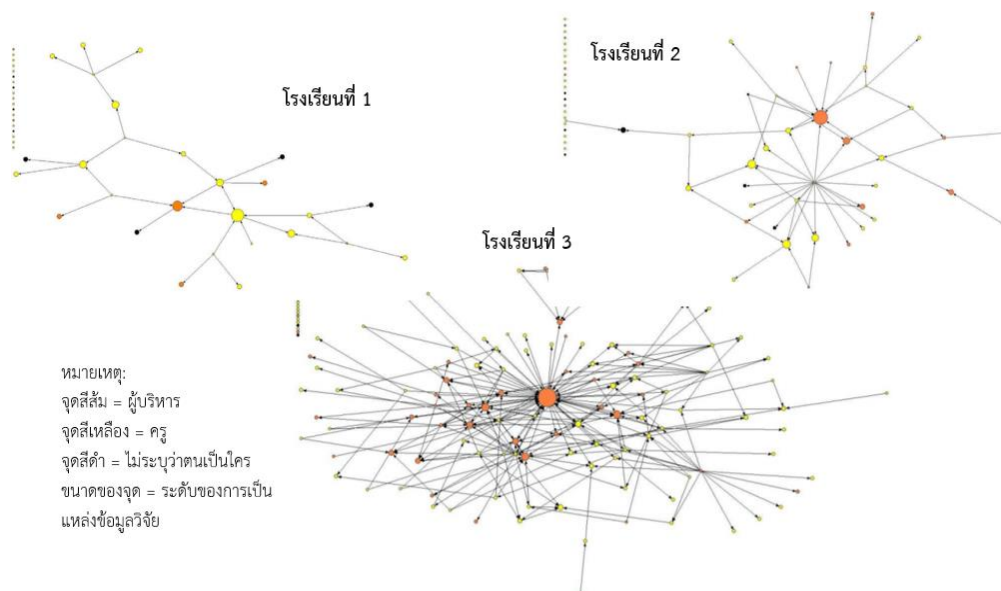


ที่มา: McDonnell (2020) และ Froehlich and Brouwer (2021)

สำหรับการเก็บข้อมูล งานวิจัยด้านการศึกษาที่นำ SNA มาประยุกต์ใช้ในเชิงปริมาณ ส่วนใหญ่ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ในลักษณะต่าง ๆ โดยมีทั้งการเปรียบเทียบเครือข่ายที่ต่างกัน อาทิ งานวิจัยของ Finnigan et al. (2012) ที่ต้องการทำความเข้าใจสภาพการณ์และสาเหตุของการไม่ใช้งานวิจัยเพื่อช่วยในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยใช้ SNA มาใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนใน 3 โรงเรียนโดยมีทฤษฎี organizational learning และ social network theory เป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยเก็บข้อมูลจากการสำรวจผู้บริหารโรงเรียนและผู้บริหารเขตและนักการศึกษา เพื่อประเมินความสัมพันธ์ของตนเองกับคนอื่น ๆ โดยมีระดับคะแนนตั้งแต่ 0 (ไม่มีปฏิสัมพันธ์เลย) ถึง 5 (มีปฏิสัมพันธ์ 1-2 ครั้งต่อสัปดาห์) และมีคำถามว่าใครเป็นผู้ใช้งานวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นความแตกต่างของเครือข่ายการส่งข้อมูลและคนที่เป็ศูนย์กลางในการกระจายข้อมูลการวิจัย โดยพบว่า โรงเรียนที่ 1 และ 2 มีเครือข่ายการใช้งานวิจัยไม่มากนัก และเมื่อพิจารณาจากโรงเรียนที่ 2 และ 3 ผู้บริหารถือเป็นจุดศูนย์กลางสำคัญ

ภาพ 2.11

ผลการวิเคราะห์ SNA ที่แสดงถึงการสื่อสารและขยายการนำผลวิจัยมาใช้

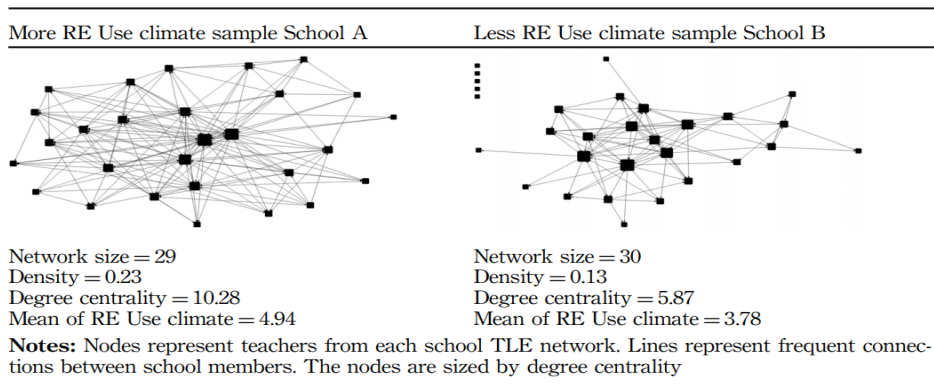


ที่มา: Finnigan et al. (2012)

การวิเคราะห์ SNA ด้วยวิธีเชิงปริมาณยังถูกนำมาใช้ร่วมกับการวิเคราะห์ด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น งานวิจัยของ Brown et al. (2016) ที่ใช้ social network survey ในการเก็บข้อมูลปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู ร่วมกับการวิเคราะห์พหุระดับ เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยในระดับครูและโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัยไปใช้ในโรงเรียน (Research/ Evidence Use: RE Use) ทั้งปัจจัยด้านการเรียนรู้ ในองค์กร ความเชื่อใจกันในโรงเรียน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู โดยเชื่อว่าปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว จะนำไปสู่การรับรู้ที่ดีของครูซึ่งจะส่งผลไปยัง RE Use โดยออกแบบเก็บข้อมูลกับครูระดับ ประถมศึกษา รวม 828 คน จาก 43 โรงเรียน

ภาพ 2.12

ผลการวิเคราะห์ SNA ระหว่างโรงเรียนที่ครูใช้ผลการวิจัยในการปฏิบัติงานสูงกับต่ำ



ที่มา: Brown et al. (2016)

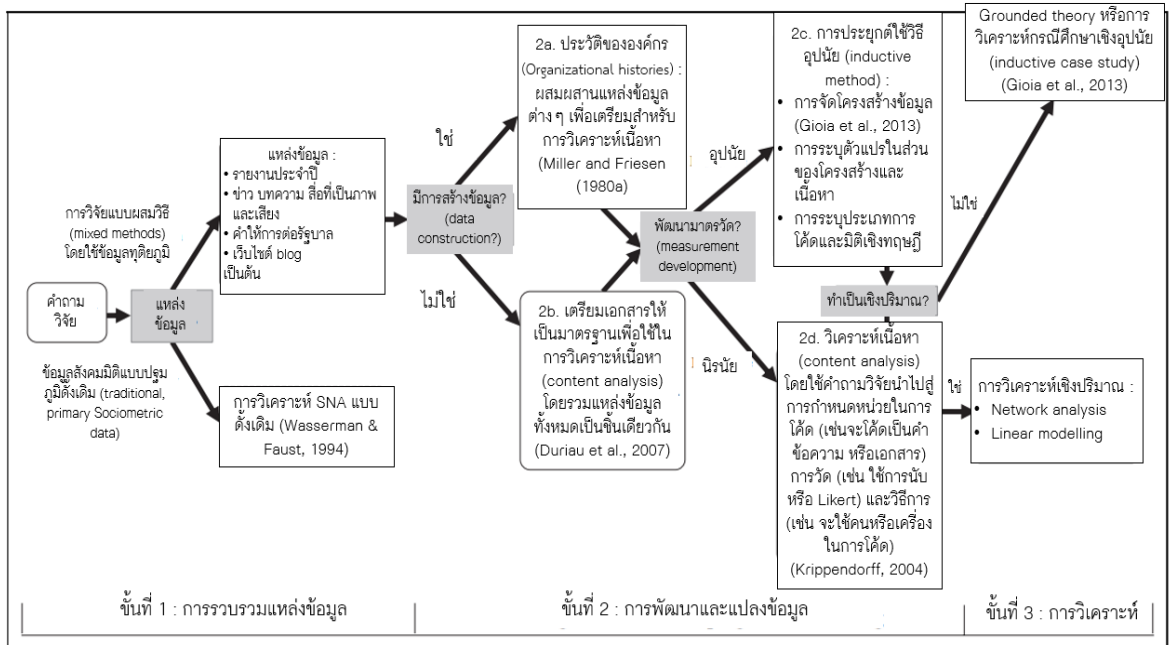
นอกจากการวิเคราะห์ SNA จากข้อมูลความถี่และบุคคลหรือองค์กรที่มีการติดต่อกัน ยังมีรูปแบบการวัดค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันโดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการระบุการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลต่าง ๆ อาทิ การสนับสนุนทางการเงินด้านกีฬาขององค์กรต่าง ๆ โดยวิเคราะห์ economic tie ที่สะท้อนผ่านธุรกรรมด้านการให้สปอนเซอร์ (sponsorship) การซื้อกิจการ (ownership) หรือการทำความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ (strategic alliance) (Chadwick et al., 2022) นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยที่ใช้ข้อมูลจากโซเชียลมีเดียมาสร้างเครือข่ายทางสังคม อาทิ Julia et al. (2023) สนใจวิเคราะห์ผู้มีอิทธิพลทางความคิด (influencers) ต่อการสนับสนุนบุหรี่ไฟฟ้า จาก instagram โดยคัดกรอง influencers ในระดับสูงที่มีการโพสต์เรื่องบุหรี่ไฟฟ้า โดยดูจากข้อมูลประกอบ อาทิ จำนวนผู้ติดตาม (เกิน 1,000 คน) ระดับการโต้ตอบในโพสต์ โดยคัดกรองได้ 55 คน มาวิเคราะห์ SNA หรืองานของ Schuster et al. (2021) ที่วิเคราะห์เครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำคัญ ในนโยบายการศึกษาของผู้พิการ โดยวิเคราะห์จากข้อความที่คน tweet กันระหว่างปี ค.ศ. 2013 - 2017 โดยใช้โปรแกรม R และ Gephi's ForceAtlas 2 algorithm รวมถึงยังมีการวิเคราะห์ข้อมูลจาก twitter ของครู โดยใช้การสุ่มแบบสะดวก โดยระบุตัวตนความเป็นครูจาก hashtags และข้อมูล profile และขออนุญาตใช้ข้อมูลใน twitter มาวิเคราะห์ SNA ร่วมกับการวิเคราะห์ thematic analysis เพื่อจำแนกการสนับสนุนในเครือข่ายครู โดยจำแนกเป็น cognitive post คือ การแนะนำทางวิชาการ และ affective posts คือ การสนับสนุนทางอารมณ์ (Alwafi, 2021)

สำหรับการวิจัย SNA ในเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจการจัดการจัดการ การใช้เครือข่าย ระดับความลึกซึ้งของปฏิสัมพันธ์ (depth of interactions) อาทิ ศึกษาว่ามีการสื่อสารกันเพียงเล็กน้อย หรือเป็นลักษณะการทำงานร่วมกัน (collaborative activity) ที่มีการแบ่งปันข้อมูลและทรัพยากร รวมถึงมีการตัดสินใจร่วมกัน การศึกษาการเข้าถึงทรัพยากรบางอย่างของผู้ที่อยู่ในเครือข่าย โดยการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพทำได้หลายทาง อาทิ การสัมภาษณ์ สังเกต การวิเคราะห์เอกสาร ประวัติการติดต่อทางอีเมลหรือบทสนทนาทางดิจิทัล (Chung & Zeng, 2016; Cunningham et al., 2018; Digital Promise, 2018; Frith, 2014)

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในหลายงานวิจัยนิยมใช้การเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถาม แต่อาจมีข้อจำกัดในหลายด้าน เช่น Williams and Shepherd (2017) เห็นว่าการใช้การสำรวจเพื่อให้ผู้ตอบระบุผู้มีความเกี่ยวข้อง อาจไม่ครอบคลุมคนสำคัญที่ควรอยู่ในการวิเคราะห์ ความยุ่งยากและต้นทุนที่สูงขึ้นหากจะวิเคราะห์เครือข่ายที่มีขนาดใหญ่ อคติของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล การไม่สามารถทำได้ในทุกองค์ประกอบของผู้ตอบ จึงได้พัฒนาการวิจัยแบบผสมวิธีผ่านข้อมูลชุดอื่น ๆ เพื่อช่วยปิดจุดอ่อนดังปรากฏในภาพ 2.13

ภาพ 2.13

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ SNA แบบผสมวิธี



ที่มา: แปลจาก Williams and Shepherd (2017)

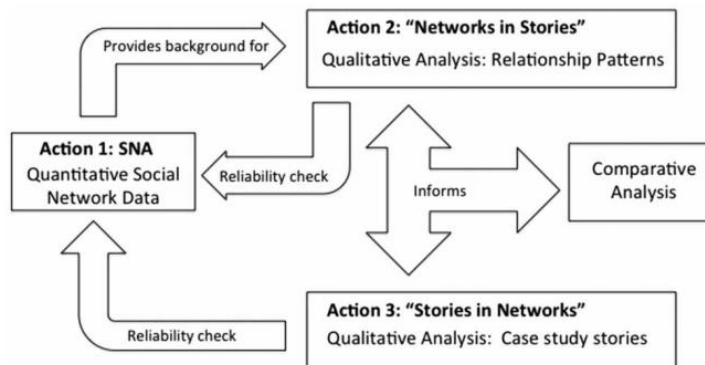
ในภาพ 2.13 Williams and Shepherd (2017) ใช้การสังเคราะห์เอกสารจำนวนมาก (mixed-method secondary data) เพื่อวิเคราะห์การก่อตัวขององค์กรหนึ่ง ๆ โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากทั้งรายงานประจำปี ข่าว วิดีโอ เสียง เว็บไซต์ blogs ฯลฯ มาวิเคราะห์เชิงอุปนัย (inductive methods) ในการระบุโครงสร้างข้อมูล ตัวแปร รวมถึงมิติต่าง ๆ ที่สามารถสกัดได้ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อสร้างเป็น network ในโปรแกรม UCINET

ในงานของ (Baker-Doyle, 2015) พัฒนา tri-modal model ที่ผสมผสานระหว่างการวิเคราะห์ SNA เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกัน เพื่อศึกษาเครือข่ายสนับสนุนครูจบใหม่ โดยทำการศึกษา ego network ของครูจบใหม่ 24 คน ผ่านแบบสำรวจและวิเคราะห์เครือข่ายด้วยโปรแกรม UCINET และ NetDraw ร่วมกับการวิจัยกรณีศึกษาครู 4 คน โดยที่มีการเก็บข้อมูลตลอดปี โดยใช้กรอบแนวคิด Continuum of new teacher support เป็นกรอบการวิเคราะห์ เพื่อตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับชนิดเครือข่ายที่เข้ามาสนับสนุนครูจบใหม่ และความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสบการณ์การสอน



ภาพ 2.14

กรอบแนวคิดการวิจัย SNA แบบผสมวิธีโดยใช้ tri-modal model



ที่มา: Baker-Doyle (2015)

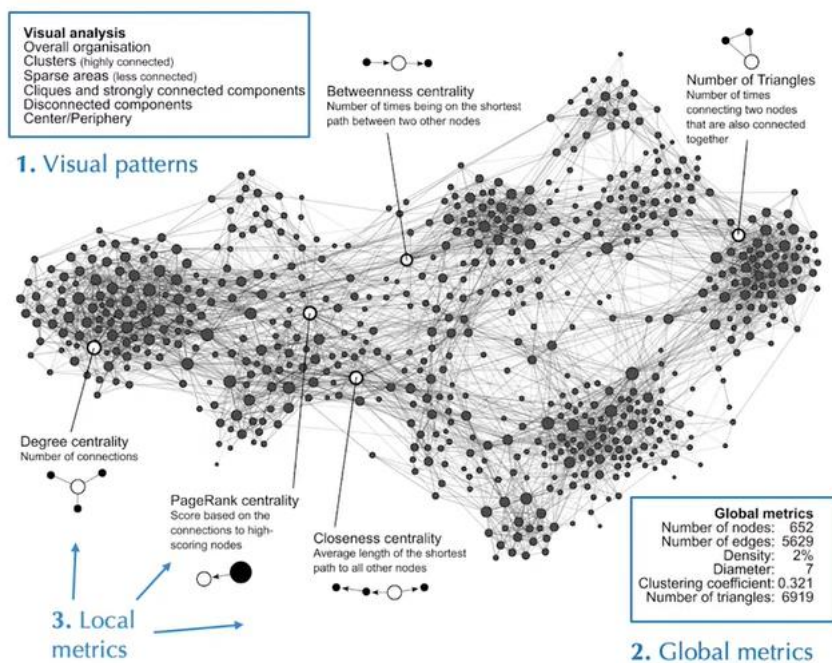
ผลการศึกษาของ Baker-Doyle (2015) พบว่าการใช้รูปแบบผสมวิธีทำให้เห็นการระบุข้อมูลเครือข่ายที่ผิดพลาด (false network) คือ ระบุว่ามีความสัมพันธ์ในเครือข่าย แต่แท้จริงแล้วไม่มีความสัมพันธ์หรือเป็นความสัมพันธ์เชิงลบ อาทิ ความสัมพันธ์ที่อยู่ภายใต้ความกดดัน การปรากฏขึ้นของเครือข่ายเงา (shadow network) คือ เครือข่ายอื่น ๆ ที่มีการให้การช่วยเหลือแบบไม่เป็นที่ทางการ หรือที่มีได้อยู่ในลักษณะของเครือข่ายทางวิชาชีพ (professional relationship) ที่มีได้จากวิธีเชิงปริมาณ นอกจากนี้ การวิเคราะห์เครือข่ายยังสามารถมาประยุกต์ใช้กับการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การถ่ายทอดและเชื่อมโยงไปหาภาวะการรู้แบบใหม่ (strategy of knowing) ภายใต้ยุคที่องค์ความรู้มีขอบเขตกว้างขวาง มีผู้รู้หลายกลุ่ม และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Weinberger, 2011) ซึ่งสามารถนำไปเชื่อมกับผลการวิจัยของ นงเยาว์ เนาวรัตน์ (2565) ที่กล่าวว่าองค์ความรู้ของครูยังอยู่ในอำนาจของคนไม่กี่คนและอยู่บนฐานคิดแบบเดิม และจำเป็นที่ต้องเปิดกว้างและปรับให้เท่าทันกับการตอบสนองต่อบริบทของโลกในปัจจุบันและอนาคต

### 5.3 สารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์เครือข่าย

สารสนเทศพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์เครือข่าย แบ่งได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับการมองในเชิงภาพเครือข่ายจะแสดงให้เห็นการจับกลุ่ม ความหนาแน่น การเชื่อมต่อหรือไม่เชื่อมต่อกันระหว่างกันในภาพรวม 2) ระดับเครือข่ายทั้งหมด (global metrics) จะให้สารสนเทศทั้งในเรื่องจำนวน nodes และ edges ความหนาแน่น เส้นผ่าศูนย์กลาง (diameter) ค่าสัมประสิทธิ์การจับกลุ่ม (clustering coefficients) 3) ระดับ node (local metrics) ซึ่งจะแสดงค่าความเป็นศูนย์กลางของ node ต่าง ๆ ดังภาพ 2.15 โดยที่ความหมายของแต่ละค่าปรากฏดังตาราง 2.3

ภาพ 2.15

สารสนเทศในระดับต่าง ๆ ของเครือข่าย



ตาราง 2.1

ความหมายและการคำนวณค่าสารสนเทศพื้นฐานที่ได้จากการวิเคราะห์เครือข่าย

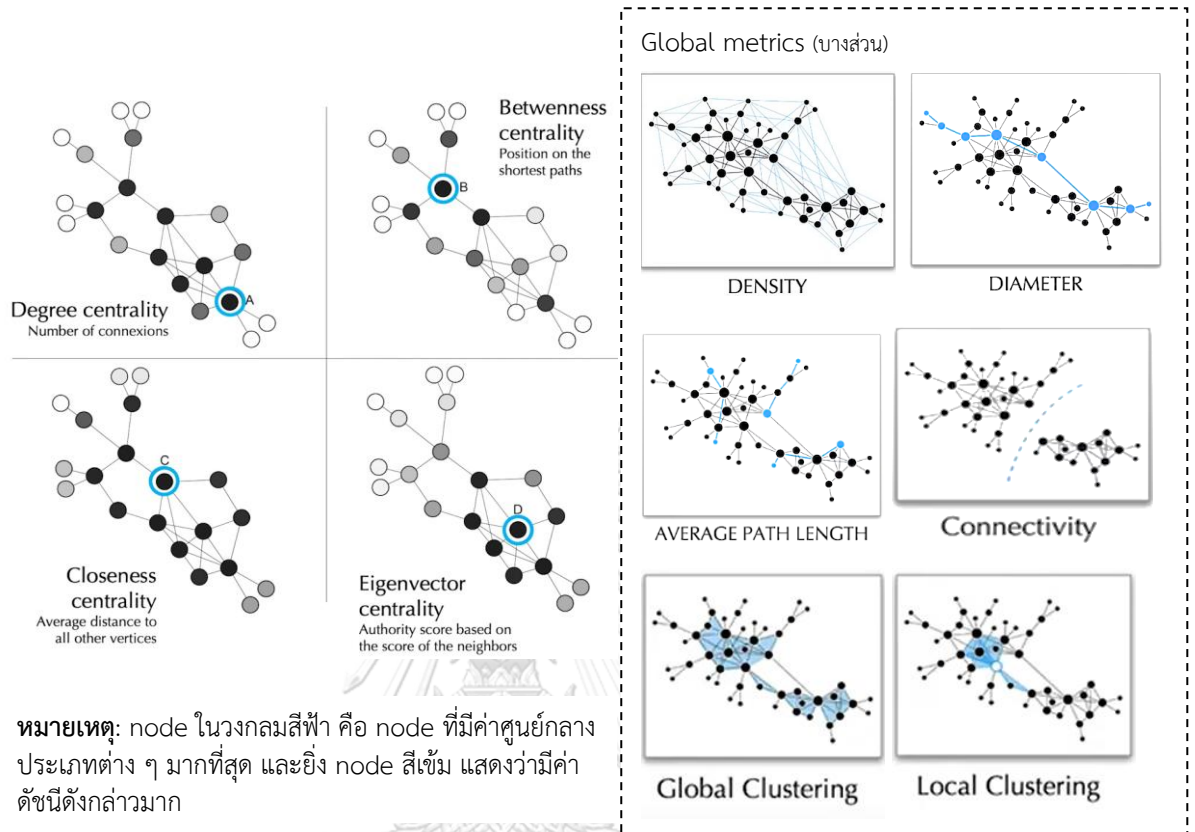
ค่าสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์เครือข่าย	ความหมายและการคำนวณ
<b>ความเป็นศูนย์กลาง (centrality measurement) แสดงความสำคัญของ node หนึ่ง ๆ ที่มีต่อ node อื่น ๆ</b>	
- degree	จำนวนความสัมพันธ์ทั้งหมดของ node นั้น ๆ
- in-degree	จำนวนความสัมพันธ์ (edges) ที่มายัง node
- out-degree	จำนวน edges ที่ node มีไปยัง node อื่น ๆ
<b>ระดับเครือข่ายทั้งหมด (global metrics)</b>	
- ขนาดเครือข่าย (network's size)	จำนวน nodes ทั้งหมดในเครือข่าย
- ความหนาแน่น (density)	คำนวณจากจำนวน edges ที่มี ต่อจำนวน edges ที่เป็นไปได้ทั้งหมด ซึ่งเป็นการสะท้อนระดับความแน่นแฟ้นของเครือข่าย แต่ก็อาจเป็นจุดอ่อนหากความเหนียวแน่นนั้นนำไปสู่การปิดรับโอกาสหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ (McCann et al., 2016)
- เส้นผ่าศูนย์กลาง (diameter)	เป็นการวัดความกว้างของเครือข่าย
- average path range	ระยะทางโดยเฉลี่ยที่แต่ละ node จะถูกเชื่อมเข้าหากัน

ค่าสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์เครือข่าย	ความหมายและการคำนวณ
- clustering coefficient	วิเคราะห์การจับกลุ่มของ node ต่าง ๆ หรือที่เรียกว่าการวิเคราะห์ความเป็นทิก (global clustering/cliquishness) หรือวัดความหนาแน่นของความสัมพันธ์ของ node ที่สนใจ กับอิทธิพลของ node ที่อยู่ใกล้เคียง (immediate neighborhood) หากค่าดังกล่าวเท่ากับ 0 หมายความว่า node ที่อยู่ใกล้กับ node ที่สนใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับใครเลย แต่หากค่าเท่ากับ 1 หมายความว่าแต่ละ node ที่อยู่ใกล้กับ node ที่สนใจ ต่างมีความเชื่อมโยงระหว่างกัน
<b>ระดับ node (local metrics)</b>	
- ระดับความเป็นศูนย์กลาง (degree centrality)	ผลรวมของจำนวน edges ทั้งหมดที่มาเชื่อมต่อกับ node ในอีกแง่หนึ่ง จะสามารถสะท้อนอิทธิพลของ node นั้น ๆ
- ค่าไอเกนเวกเตอร์ (eigenvector centrality)	วัดความสำคัญของ node หนึ่ง ๆ ในเครือข่าย โดยคำนวณจากผลรวมของจำนวน edges โดยที่มีการให้ค่าน้ำหนักตามความใกล้กับศูนย์กลาง
- ค่าการคั่นกลางศูนย์กลาง (betweenness centrality)	เป็นค่าที่แสดงความสัมพันธ์ของ node ที่ทำบทบาทในการเชื่อมต่อหรือเป็นตัวกลางไปยัง node อื่น ๆ โดย node ที่มี shortest path ไปหา node หลักอื่น ๆ จะมีค่า betweenness ที่สูง สำหรับการคำนวณ betweenness ของ node $j$ กับ node $i$ และ $k$ จะคิดจากสัดส่วนระหว่างจำนวนเส้นที่ใกล้ที่สุดระหว่างจุด $i$ และ $k$ ที่ผ่าน $j$ หารด้วยจำนวนเส้นที่ใกล้ที่สุดทั้งหมดที่เชื่อมระหว่างจุด $i$ กับ $k$
- ดัชนีแสดงความใกล้ชิดของการเป็นศูนย์กลาง (closeness centrality)	เป็นการวัดระยะทางที่สั้นที่สุดของ node หนึ่ง ๆ ที่ไปยัง node อื่น ๆ โดยคำนวณจากค่าเฉลี่ยของระยะทางที่ใกล้ที่สุดที่ node หนึ่ง ๆ จะเชื่อมไปยัง node อื่น ยิ่งค่าดัชนีความใกล้ชิดมาก แสดงว่าปฏิสัมพันธ์ (อาทิ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร) ที่ node นั้นมีต่อ node อื่น ๆ จะเป็นไปอย่างรวดเร็ว หรือการถ่ายทอดข้อมูลหรือทรัพยากร จะมีประสิทธิภาพสูง ส่วนใหญ่ node ที่มีค่ามากจะอยู่ตรงกลางของเครือข่าย

ที่มา: Ashiedu (2019); Ghajar-Khosravi and Chignell (2017); Helbling and Anderson (2016); McCann et al. (2016); ภัทราวดี มากมี (2564)

ภาพ 2.16

ภาพแสดงความเป็นศูนย์กลางและสารสนเทศจากการวิเคราะห์เครือข่ายประเภทต่าง ๆ



ที่มา: Grandjean (2021)

ค่าดัชนีต่าง ๆ เหล่านี้ ถูกใช้ในการหาคำตอบเกี่ยวกับทิศทาง การให้และการรับข้อมูล โครงสร้างของเครือข่ายและการเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาต่าง ๆ การวิเคราะห์ผู้นำทางความคิดที่สำคัญในเครือข่าย (opinion leader) ระดับความเชื่อมโยงหรือความเหนียวแน่นของสมาชิกในเครือข่าย ระดับการสื่อสารระหว่างจุดต่าง ๆ (frequency of interaction)

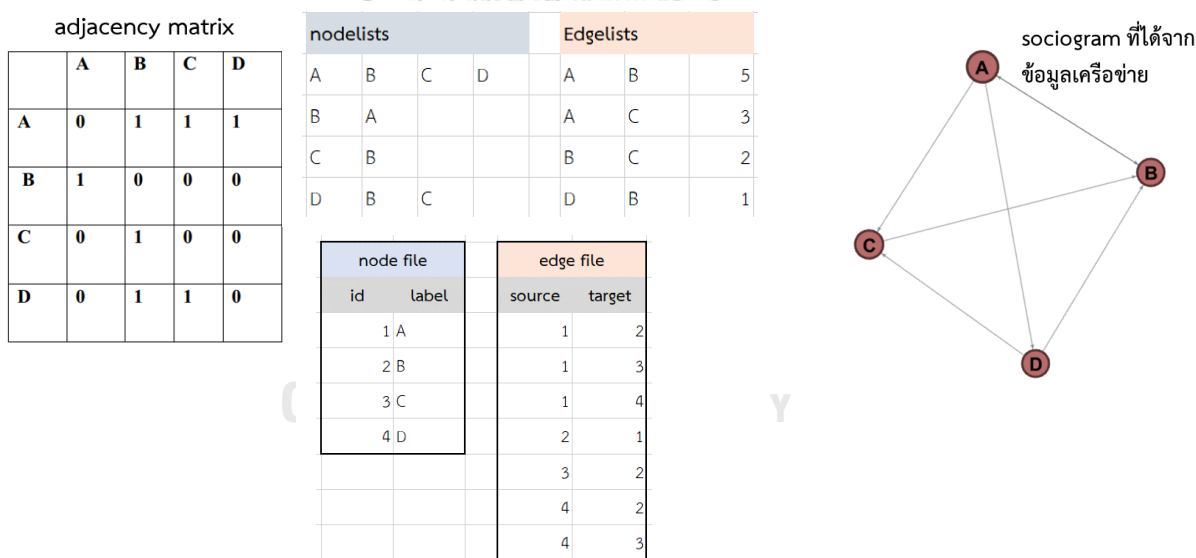
นอกจากนี้ ยังมีสารสนเทศด้านโครงสร้างหรือรูปร่างของเครือข่ายที่สะท้อนคุณลักษณะ ลักษณะการรวมศูนย์ กระจาย หรือส่งต่อข้อมูล/ทรัพยากรเป็นทอด ซึ่งส่งผลต่อการถ่ายทอดหรือส่งต่อข้อมูล/ทรัพยากรที่เร็วช้าแตกต่างกัน รวมถึงความเสี่ยงที่มากน้อยต่างกันหาก node ใด node หนึ่งไม่ทำงาน อาทิ หากเครือข่ายมีลักษณะของโซ่ การถ่ายทอดข้อมูลจะเป็นการส่งต่อจากคนหนึ่งถึงอีกคนหนึ่งไปเรื่อย ๆ ความช้าเร็วในการได้รับขึ้นกับความใกล้ไกลจาก node ที่เป็นจุดเริ่ม แต่หากเป็นรูปแบบดาวหรือ hub & spoke นั้น node ที่อยู่รายล้อมจะได้รับข้อมูลในเวลาเดียวกัน แต่ขณะเดียวกันหาก node ที่เป็น hub ไม่ส่งต่อข้อมูลหรือหยุดทำงาน จะทำให้การสื่อสารล้มทั้งระบบได้เช่นเดียวกัน (Gladden, 2017)

## 5.4 รูปแบบการบันทึกข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้สนับสนุนการวิเคราะห์ SNA

ในการประมวลผลข้อมูลในรูปแบบเครือข่าย จำเป็นต้องทำข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำไปสร้างกราฟเครือข่ายได้ต่อ โดยสามารถเก็บในรูปแบบของ adjacency matrix, CSV, node lists (เป็นการใส่ node เรียงกัน โดยลำดับแรกเป็น node เริ่มต้น และถัดมาเป็น node ที่อยู่ติดกับ node ดังกล่าว โดยจะใส่เป็นชื่อหรือตัวเลขก็ได้), edgelists (ใช้ในกรณีที่มีการให้น้ำหนักกับความสัมพันธ์ในแต่ละเส้น), affiliation matrix (ใช้บันทึกข้อมูลในกรณี 2-mode network) นอกจากนี้ ในบางโปรแกรมสำเร็จรูป เช่น Gephi กำหนดการนำเข้าไฟล์แบ่งเป็น 2 ไฟล์ คือ node file (ใส่ id เป็นตัวเลขแทนชื่อ node ต่าง ๆ และกำหนดชื่อ (label) ให้ node นั้น ๆ รวมถึงสามารถเพิ่มข้อมูลคุณลักษณะอื่น อาทิ เพศ) และ edge file (แปลงความสัมพันธ์เป็นตัวเลขที่สัมพันธ์กับการให้ label ใน node list โดยเวลาทำงานจริง จะนำเข้าทั้งไฟล์ node list และ edge list เพื่อประมวลผลออกมาเป็นภาพเครือข่าย (sociogram))

ภาพ 2.17

ตัวอย่างการเก็บข้อมูลเพื่อใช้วิเคราะห์เครือข่าย และภาพเครือข่ายที่ได้



ที่มา: ประมวลโดยผู้เขียน

ปัจจุบันมีเครื่องมือสำเร็จรูปในการช่วยวิเคราะห์ SNA จำนวนมาก อาทิ UCINET, Pajek, Gephi, NodeXL, SocNetV, Visone, Cytoscape, Igraph, NetMiner ซึ่งมีความสามารถในการวิเคราะห์ประเภทเครือข่ายที่แตกต่างกัน (วิเคราะห์ 1-mode, 2-mode, 3-mode, dynamic network ฯลฯ) ราคาต่างกัน (บางโปรแกรมฟรี บางโปรแกรมมีทั้งเวอร์ชันฟรีและเชิงพาณิชย์ บางโปรแกรมต้องจ่ายเงินเท่านั้น) user interface ต่างกัน (Graphical User Interfaces: GUI vs Scripting Environments เช่น R, Python, C++) (Ashiedu, 2019) โดยโปรแกรม UCINET และ

โปรแกรมย่อย NetDraw ค่อนข้างได้รับความนิยมในการนำมาใช้ นอกจากนี้ยังสามารถใช้โปรแกรม R และ Python (Froehlich & Brouwer, 2021) รวมถึงใช้โปรแกรมสำเร็จรูปอื่น ๆ ที่มีคุณลักษณะเฉพาะ อาทิ PARTNER (Program to Analyze, Record, and Track Networks to Enhance Relationships) ซึ่งเป็นทั้งเครื่องมือสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์คุณลักษณะของเครือข่ายต่าง ๆ ที่เพิ่มเติมเรื่องการวัด values and trust ที่สมาชิกใน node มีต่อกัน อย่างไรก็ตาม เครื่องมือนี้มีข้อจำกัดตรงที่ความเป็นตัวแทนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากในการหาความเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างองค์กรจะสามารถเก็บข้อมูลได้จากเพียง 1 คนจากองค์กรเดียวกัน ดังนั้น หากองค์กรหนึ่งมีความหลากหลายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นตัวแทนในระดับต่าง ๆ ที่เข้ามามีปฏิสัมพันธ์ ก็จะทำให้ข้อมูลในส่วนดังกล่าวหายไป (Cunningham et al., 2018)

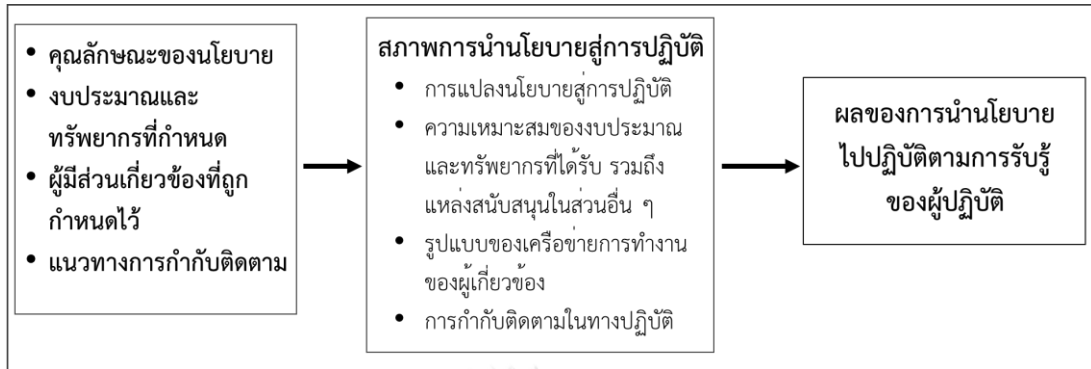
ทั้งนี้ โปรแกรมสำเร็จรูปแต่ละโปรแกรมมีจุดเด่น-จุดด้อยที่แตกต่างกัน อาทิ UCINET จุดเด่นเรื่องการวิเคราะห์เมตริกซ์ขนาดใหญ่ รองรับข้อมูลเครือข่ายได้ทุกประเภท และสามารถประมวลผลได้ทั้ง 1-mode, 2-mode, 3-mode network อีกทั้งสามารถดึงเครื่องมือจากซอฟต์แวร์อื่น ๆ มาใช้งานได้ แต่มีจุดด้อยตรงการแสดงผลที่ยังไม่สวยงามมากนัก และประมวลผลช้าสำหรับข้อมูลขนาดใหญ่ อีกทั้งต้องเสียค่าใช้จ่ายหลังการใช้ free trial 90 วัน ส่วน Gephi มีข้อดีตรงการแสดงผลที่สวยงาม ผู้ใช้ไม่จำเป็นต้องมีพื้นฐานด้านการเขียนโปรแกรม สามารถรองรับจำนวน node ได้สูงสุดถึงหนึ่งล้าน nodes และเปิดให้ใช้งานฟรี

## ตอนที่ 6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะนโยบาย สิ่งที่สนับสนุนการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ และสภาพการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยในการผลักต้นนโยบายหนึ่ง ๆ รัฐจะมีการออกแบบนโยบายซึ่งสะท้อนเป็นคุณลักษณะของนโยบาย รวมถึงมีการจัดงบประมาณและทรัพยากร อีกทั้งยังมีเครือข่ายผู้กระทำที่กำหนดไว้ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ อาทิ การกำหนดหน่วยงานขับเคลื่อน รวมถึงมีการออกแบบกลไกกำกับติดตาม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ถือเป็นข้อมูลตั้งต้นสำหรับการวิเคราะห์นโยบายผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ที่จะส่งต่อไปยังการวิเคราะห์สภาพจริงของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ทั้งในส่วนของการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ งบประมาณและทรัพยากรที่ใช้จริง รูปแบบเครือข่ายการทำงานของผู้เกี่ยวข้อง วิธีการกำกับติดตาม ซึ่งปัจจัยตั้งแต่คุณลักษณะของนโยบายไปจนถึงสภาพการปฏิบัติจริงในมิติต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นตัวแปรที่อธิบายความสำเร็จของนโยบายในการลงสู่การปฏิบัติ อาทิ การยอมรับในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของผู้เกี่ยวข้อง การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม การปฏิบัติได้สอดคล้องกับแนวคิดที่กำหนดในนโยบาย ฯลฯ โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำไปประมวลผลเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อไป

ภาพ 2.18

กรอบแนวคิดการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการตอบคำถามวิจัยและวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งในส่วนของนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ งบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนอื่น ๆ เครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การกำกับติดตามนโยบาย และการออกแบบหน้ากระดานสรุปข้อมูล (dashboard) สำหรับใช้สนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้ จึงแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์นโยบายและงบประมาณการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ 2) การวิเคราะห์เครือข่ายและมุมมองผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตามนโยบายฯ 3) การออกแบบ dashboard ต้นแบบ โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังตาราง 3.1



ตาราง 3.1  
ขั้นตอนการวิจัย

	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	แหล่งข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
<p><b>ส่วนที่ 1</b> การวิเคราะห์นโยบายฯ และงบประมาณ</p>	<p>เพื่อวิเคราะห์นโยบาย การผลิตและพัฒนาครู ภาษาอังกฤษ ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (AQ1) นโยบายฯ มีอะไรบ้าง มีการออกแบบ อย่างไร</p>	<p>1. รวบรวมเอกสารนโยบาย จากเว็บไซต์ที่จัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติและแผน ที่เกี่ยวข้อง และเอกสาร ที่สะท้อนเรื่องการออกแบบ นโยบาย อาทิ เอกสาร นโยบาย ข่าวออนไลน์ วิเคราะห์ข้อความนโยบาย และการออกแบบนโยบาย</p>	<p>- เอกสารนโยบายระดับชาติ/ กระทรวง ระดับหน่วยงาน (หน่วยงานระดับกรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียน มหาวิทยาลัย) - ข้อมูลการออกแบบนโยบาย จากแหล่งข้อมูลออนไลน์ อาทิ ข่าวประชาสัมพันธ์ของ ศธ. ข่าวจากแหล่งอื่น ๆ</p>	<p>- การวิเคราะห์ด้วยเหมืองข้อความ (text mining) - วิเคราะห์เอกสาร (document analysis) เพื่อตอบคำถามเรื่อง นโยบายและการออกแบบ นโยบาย</p>	<p>- จุดเน้นของนโยบายฯ ในระดับต่าง ๆ นโยบายหลัก และนโยบายย่อย - การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของ นโยบายต่าง ๆ - แนวทางการออกแบบนโยบาย</p>
	<p>เพื่อวิเคราะห์ งบประมาณ และการ ทรัพยากร และ การ สนับสนุนอื่น ๆ ต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (AQ2) การจัดสรร งบประมาณ ทรัพยากร และการ สนับสนุนอื่น ๆ สำหรับการผลิตและ พัฒนาครู ภาษาอังกฤษ</p>	<p>- วิเคราะห์การจัดสรร งบประมาณและทรัพยากร ที่ใช้ในการผลิตและพัฒนา ครูภาษาอังกฤษ จากเอกสาร ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พัฒนาแบบสำรวจ เพื่อ สอบถามมิติการได้รับการ สนับสนุนด้านงบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ</p>	<p>- เอกสารงบประมาณของสำนัก งบประมาณ สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา แผนปฏิบัติการ ของ สพฐ. และ สป.ศธ. สถาบันผลิตครู - ข้อมูลโครงการ ในระบบ eMENSCR - การสัมภาษณ์ - ข้อมูลจากแบบสอบถาม</p>	<p>- วิเคราะห์เอกสาร เพื่อวิเคราะห์การจัดสรร งบประมาณจำแนกตาม มิติต่าง ๆ - วิเคราะห์เอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรร ทรัพยากร - วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)</p>	<p>- ผลการวิเคราะห์งบประมาณ จำแนกตามปีงบประมาณ หมวดหมู่งบประมาณหรือ จุดเน้นนโยบาย - การเปรียบเทียบการได้รับ งบประมาณในทางปฏิบัติ กับสิ่งที่กำหนดไว้ในนโยบาย หรือเอกสารงบประมาณ - ข้อคิดเห็นที่มีต่อการจัดสรร งบประมาณ อาทิ ความต่อเนื่อง ความเพียงพอ ความมองของผู้ใช้นโยบายสู่การ ปฏิบัติและมุมมองครู ภาษาอังกฤษต่อการได้รับการ สนับสนุนในมิติอื่น ๆ</p>

ส่วนที่ 2	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	แหล่งข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
<p>การวิเคราะห์เครือข่ายและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตามนโยบายฯ</p>	<p>เพื่อวิเคราะห์เครือข่าย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (AQ3 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกันนโยบายฯ คือใคร ลักษณะเครือข่ายเป็นอย่างไร มีวิธีการขับเคลื่อนอย่างไร</p>	<p>พัฒนาแบบสำรวจ โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ</p> <p>- วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสำรวจ</p> <p>- วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารอื่น ๆ</p> <p>- ดึงข้อมูลจากเว็บไซต์ (web scraping) เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อความ</p>	<p>- ข้อมูลจากการสำรวจ</p> <p>- เอกสารนโยบาย แผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษา และข้อมูลออนไลน์ อาทิ ชาวของ สพฐ.</p> <p>- การสัมภาษณ์</p>	<p>- สถิติเชิงบรรยาย (descriptive analysis)</p> <p>- วิเคราะห์ SNA จากข้อมูลจากผลสำรวจฯ</p> <p>- การวิเคราะห์เอกสาร</p> <p>- การวิเคราะห์เนื้อหา</p> <p>- การวิเคราะห์ข้อความที่ได้จากเว็บไซต์</p>	<p>- ผลการวิเคราะห์ SNA ที่แสดงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ในการสนับสนุนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จำแนกเป็นเครือข่ายครูภาษาอังกฤษและเครือข่ายผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ รวมถึงสารสนเทศเครือข่าย</p> <p>- ผลการสังเคราะห์เครือข่ายหน่วยงานรับผิดชอบจากเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>- จุดเน้นในการขับเคลื่อนของหน่วยงานต่าง ๆ</p>
<p>เพื่อวิเคราะห์ระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (AQ4) มีการกำกับติดตามนโยบายหรือไม่อย่างไร</p>	<p>เพื่อวิเคราะห์ระบบการกำกับติดตามและประเมินผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (AQ4) มีการกำกับติดตามนโยบายหรือไม่อย่างไร</p>	<p>- วิเคราะห์รูปแบบการกำกับติดตามฯ จากเอกสารและผลการสำรวจ</p>	<p>- การสำรวจ</p> <p>- การสัมภาษณ์</p> <p>- เอกสารและแหล่งข้อมูลออนไลน์ อาทิ ข่าว สพฐ. รายงานการกำกับติดตามรอบ 6 เดือน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา</p>	<p>- การวิเคราะห์เอกสาร</p> <p>- สถิติเชิงบรรยาย</p>	<p>ผลการวิเคราะห์กลไกการกำกับติดตามนโยบายฯ โดยเปรียบเทียบจากแนวทางที่กำหนดไว้ในเอกสารนโยบายและการปฏิบัติจริง รวมถึงจุดแข็ง-จุดอ่อน ของระบบดังกล่าว</p>

	วัตถุประสงค์	การดำเนินงาน	แหล่งข้อมูล	วิธีวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้
<p><b>ส่วนที่ 3</b></p> <p>การออกแบบ dashboard เพื่อสนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามนโยบายการผลิดิต และพัฒนาคู่มือภาษาอังกฤษของประเทศไทย</p>	<p>เพื่อจัดทำต้นแบบระบบสนับสนุนการออกแบบและกำกับติดตามนโยบายฯ สำหรับผู้ออกแบบนโยบายระดับชาติ/กระทรวง ผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน (AQ5 การออกแบบระบบสนับสนุนการออกแบบและกำกับติดตามนโยบายฯ)</p>	<p>การดำเนินงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- นำข้อค้นพบในส่วนที่ 1 และ 2 มาเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำข้อเสนอของ dashboard</li> <li>- จัดทำต้นแบบระบบสนับสนุนฯ ในลักษณะ dashboard</li> <li>- ตรวจสอบความเหมาะสมของต้นแบบ</li> </ul>	<p>แหล่งข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ข้อค้นพบในส่วนที่ 1 และ 2</li> <li>- การสัมภาษณ์</li> </ul>	<p>วิธีวิเคราะห์ข้อมูล</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วิเคราะห์ความเหมาะสมของต้นแบบ</li> </ul>	<p>ผลที่ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ต้นแบบการกระดานสรุปข้อมูล (dashboard)</li> </ul>

โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยในแต่ละส่วน ดังนี้

## ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์นโยบาย งบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนต่าง ๆ ในการผลิตและพัฒนาคูรา

### 1.1 การวิเคราะห์นโยบายการผลิตและพัฒนาคูราภาษาอังกฤษ

ในส่วนนี้เป็นการดำเนินการเพื่อตอบคำถามวิจัยข้อแรกและข้อที่สองเกี่ยวกับนโยบายและงบประมาณการผลิตและพัฒนาคูราภาษาอังกฤษของประเทศไทยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561 – 2565) ว่ามีนโยบายอะไรบ้างและมีการออกแบบนโยบายอย่างไร (RQ1) และมีงบประมาณและการสนับสนุนอื่น ๆ ใด (RQ2)

#### แหล่งข้อมูล

1) แหล่งข้อมูลเอกสารนโยบายการผลิตและพัฒนาคูราภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา เน้นสกัดเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาคูราภาษาอังกฤษสังกัด สพฐ. จากเอกสารต่าง ๆ ตั้งแต่ 1) นโยบายระดับชาติ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับภาษาหรือการผลิตและพัฒนาคูราภาษาอังกฤษ นโยบายของรัฐมนตรี 2) นโยบายของกระทรวง/กรมที่เป็นหน่วยรับนโยบายจากกระทรวงมาสู่ปฏิบัติ หน่วยพัฒนาคูราภาษาอังกฤษที่ได้รับงบประมาณจากภาครัฐ นโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา 3) นโยบายโรงเรียน และสถาบันผลิตครู ทั้งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏและกลุ่มมหาวิทยาลัยดั้งเดิมของรัฐ 16 สถาบัน (กลุ่ม 16) รวม 54 ฉบับ

2) การสัมภาษณ์ โดยกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารศูนย์ HCEMC ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศิษยานุเทศ์ ครูภาษาอังกฤษ เจ้าหน้าที่จากภาคเอกชนที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาคูราภาษาอังกฤษ จำนวน 12 ท่าน และวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลที่ปรากฏในเว็บไซต์และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ อาทิ เว็บไซต์กระทรวง ศึกษาธิการ YouTube, Facebook จำนวนประมาณ 22 ข่าว/วิดีโอ โดยในส่วนของสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารและผู้ขับเคลื่อนนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการก่อตัวหรือการออกแบบของนโยบายผลิตและพัฒนาคูราภาษาอังกฤษ รวมถึงข้อมูลเชิงนโยบายอื่น ๆ ที่เป็นรายละเอียดเพิ่มเติมจากเอกสารนโยบายในช่วงดังกล่าว

#### เครื่องมือวิจัย

แบบบันทึกข้อมูล และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ดังนี้

1) นโยบายการผลิตและพัฒนาคูราภาษาอังกฤษที่กำหนดไว้มีที่มาอย่างไร

- 2) การกำหนดนโยบาย มีงานวิจัยสนับสนุนการทำงานนโยบายหรือได้เคยมีการนำร่องแล้วหรือไม่ อย่างไร ใครเป็นผู้ออกแบบและตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายดังกล่าว
- 3) นโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษที่ออกแบบมีการปรับให้เข้ากับพื้นที่ดำเนินการหรือไม่ อย่างไร
- 4) ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกเพื่อช่วยในการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษหรือไม่ อย่างไร

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบบันทึกข้อมูลและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม โดยในส่วนของแบบสัมภาษณ์ฯ เป็นการพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาและความเหมาะสม จากนั้นแก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ก่อนนำเครื่องมือไปใช้ในการสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลจริง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับเอกสารนโยบายของหน่วยงานต่าง ๆ จะถูกนำมาวิเคราะห์นโยบายหลักและนโยบายย่อย รวมถึงจุดเน้น โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (document analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ตีความ และทำความเข้าใจ ผ่านการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ และนำมาหาประเด็นร่วมร่วมกับการทำเหมืองข้อความ (text mining) ในรูปแบบของการวิเคราะห์ข้อความ (text analysis) โดยใช้ศาสตร์ของการประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing: NLP) เข้ามาช่วยสนับสนุนในการวิเคราะห์ความถี่ของคำเพื่อหาจุดเน้นของนโยบาย และการวิเคราะห์ TF-IDF (Term Frequency – Inverse document Frequency) เพื่อเปรียบเทียบคำสำคัญที่แตกต่างกันในแต่ละนโยบาย ความเชื่อมโยงของนโยบายต่าง ๆ โดยในส่วนของการทำงานเหมืองข้อความ จะนำแหล่งข้อมูลเอกสารนโยบายต่าง ๆ มาแปลงเป็นข้อความ จากนั้นจึงทำความสะอาดข้อมูล โดยลบส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ออก อาทิ คำสรรพนาม คำบุพบท แล้วจึงนำมาวิเคราะห์จุดเน้นของนโยบายการผลิตและการพัฒนาครุภาษาอังกฤษในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) นอกจากนี้ นำผลการวิเคราะห์ทั้งสองส่วนมาวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างสิ่งที่กำหนดไว้ในนโยบายระดับชาติ และสิ่งที่ถูกเขียนไว้ในแผนงานของหน่วยงานที่หาบทบาทในการรับนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อวิเคราะห์ช่องว่างในส่วนดังกล่าว

สำหรับข้อมูลจากการสัมภาษณ์และข้อมูลจากแหล่งเอกสารอื่น ๆ ในส่วนที่เกี่ยวกับการออกแบบนโยบาย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา โดยในทุกส่วนของงานวิจัยนี้เป็นการวิเคราะห์เนื้อหาแบบดั้งเดิม (conventional content analysis) ที่นักวิจัยเป็นคนลงรหัส (coding) และตีความจากข้อมูลที่ได้มากกว่าที่จะนำทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดการลงรหัสและวิเคราะห์ล่วงหน้า (Hsieh & Shannon, 2005) โดยผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในแต่ละครั้งมาอ่านแล้วคัดเลือก

ข้อมูลที่มีความหมายสำคัญ พร้อมคัดแยกเป็นหมวดหมู่ เพื่อวิเคราะห์ที่มาของแนวคิด ผู้มีส่วนสำคัญ และกระบวนการจัดทำนโยบายฯ

## 1.2 การวิเคราะห์งบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนอื่น ๆ ที่ใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายฯ

ในส่วนนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการกำหนดงบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษที่ถูกกำหนดไว้ (RQ2) ทั้งในแง่ของจำนวนเงิน จุดเน้นนโยบายหรือกลุ่มกิจกรรมที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ และการเปรียบเทียบการได้รับงบประมาณในทางปฏิบัติกับสิ่งที่กำหนดไว้ในนโยบายหรือเอกสารงบประมาณ ผ่านแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งเอกสารนโยบาย ข่าวประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ของกระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลในมุมมองของผู้ปฏิบัติและครุภาษาอังกฤษจากแบบสำรวจ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินงาน ดังนี้

### แหล่งข้อมูล

1) เอกสารงบประมาณของสำนักงานงบประมาณ 5 ฉบับ และข้อมูลโครงการในระบบรายงานการติดตามและประเมินผลของยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ (eMENSER) ซึ่งเป็นช่องทางที่หน่วยงานดำเนินงานที่เป็นหน่วยรับงบประมาณชั้นสุดท้ายทุกหน่วยต้องรายงานแผนงาน/โครงการที่จัดทำในแต่ละปีงบประมาณ โดยในส่วนของนโยบายภาษาอังกฤษ มีข้อมูลตั้งแต่หน่วยงานภายใต้กรมไปจนถึงหน่วยงานในระดับพื้นที่ (โครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและมหาวิทยาลัย) โดยคัดกรองโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครุภาษาอังกฤษสังกัด สพฐ. และการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษ/นักศึกษาครู วิชาเอกภาษาอังกฤษ ในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ไม่รวมการพัฒนานักศึกษาของคณะอื่น ๆ หรือการพัฒนาสมรรถนะทางภาษาอังกฤษแก่นักศึกษาโดยรวม โดยพบเอกสารโครงการรวม 363 ฉบับ

2) ข้อมูลจากการสำรวจ โดยพัฒนาแบบสอบถามในส่วนของกาให้และการได้รับการสนับสนุน รวมถึงความเห็นต้องงบประมาณในมิติอื่น ๆ อาทิ ความเพียงพอ ความต่อเนื่อง พร้อมทั้งสอบถามข้อคิดเห็นที่มีต่องบประมาณด้านการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้มีส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายฯ และครุภาษาอังกฤษ ให้ข้อมูลในส่วนดังกล่าว ทั้งนี้ แบบสอบถามนี้เป็นฉบับเดียวกับที่พัฒนาขึ้นในขั้นตอนการวิจัยส่วนที่ 2 ที่ได้กล่าวถึงรายละเอียดในการพัฒนาในส่วนถัดไป

3) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ และผู้ให้สัมภาษณ์กลุ่มเดียวกับผู้ให้สัมภาษณ์ในส่วนของนโยบาย

### เครื่องมือวิจัย

แบบบันทึกข้อมูล แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) การวิเคราะห์เอกสารงบประมาณ เพื่อสกัดงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษจำแนกตามปีงบประมาณและหมวดหมู่งบประมาณหรือจุดเน้นนโยบาย และใช้สถิติเชิงบรรยายและการจัดทำภาพแสดงกระแสงบประมาณ (budget flow)
- 2) การเปรียบเทียบการได้รับงบประมาณในทางปฏิบัติกับสิ่งที่กำหนดไว้ในนโยบายหรือเอกสารงบประมาณ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา
- 3) การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นที่มีต่องบประมาณในมุมมองผู้ปฏิบัติ โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย การวิเคราะห์ข้อความ (text analysis) โดยวิเคราะห์ความถี่ของคำในรูปแบบภาพก้อนเมฆกลุ่มคำ (word cloud) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผลการสำรวจในส่วนของงบประมาณในเรื่องการให้และได้รับการสนับสนุนงบประมาณในกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ และกลุ่มครุภาษาอังกฤษ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อความในส่วนของข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อหาประเด็นหลักของข้อจำกัดหรืออุปสรรคด้านงบประมาณ และการวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และนำมาประมวลร่วมกัน เพื่อสะท้อนมุมมองจากผู้ปฏิบัติในส่วนของงบประมาณที่ได้รับในการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษ

### ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตามนโยบายฯ

ในส่วนนี้เป็นการดำเนินการเพื่อตอบคำถามวิจัยในช่วงหลังจากที่มีการกำหนดนโยบายและการจัดสรรงบประมาณแล้ว โดยวิเคราะห์เครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทย ทั้งในส่วนบุคคล องค์กร และสิ่งสำคัญอื่น ๆ ที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ ลักษณะของเครือข่ายเชิงนโยบาย วิธีการขับเคลื่อนและนํานโยบายสู่การปฏิบัติ (RQ3) และการกำกับติดตามการนํานโยบายสู่การปฏิบัติ (RQ4) โดยในการตอบคำถามวิจัยใช้แหล่งข้อมูลจากหลายแหล่ง ประกอบด้วยข้อมูลจากแบบสำรวจฯ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ข้อมูลจากเอกสารนโยบาย/หน่วยงาน และแหล่งข้อมูลอื่น ๆ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

#### 2.1 การวิเคราะห์เครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนํานโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษ

ใช้แหล่งข้อมูลที่หลากหลายในการวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis: SNA) โดยใช้แบบสำรวจ และการวิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ประกอบด้วยข้อมูลจากเอกสารนโยบาย ช่องทางออนไลน์อื่น ๆ และการสัมภาษณ์ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

### 2.1.1 การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (SNA)

#### แหล่งข้อมูลและเครื่องมือวิจัย

ใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่ 1) แบบสอบถามการขับเคลื่อนและการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ เพื่อเก็บข้อมูลผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน/มหาวิทยาลัย/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสาขาวิชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายการผลิตครูภาษาอังกฤษ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลไกสนับสนุนการยกระดับครูภาษาอังกฤษ เพื่อเก็บข้อมูลครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัด สพฐ. อาจารย์มหาวิทยาลัยที่ผลิตครูภาษาอังกฤษออกสู่ระบบการศึกษา นิสิตและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาเอกภาษาอังกฤษ

แบบสอบถามทั้งสองฉบับ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ข้อมูลเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลหลักที่จะใช้สำหรับการวิเคราะห์ SNA 3) การกำกับติดตามนโยบาย 4) ผลของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ สรุปรายละเอียดในแต่ละส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ชื่อหน่วยงาน บทบาทหรือตำแหน่งในการทำงาน การมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับการสนับสนุนและผู้เกี่ยวข้องกับการได้รับหรือการให้การสนับสนุนใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ การสนับสนุนด้านความรู้หรือการให้ข้อเสนอแนะ การสนับสนุนด้านงบประมาณ และการสนับสนุนด้านอื่น ๆ (อาทิ นโยบายหรือกฎระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเข้ารับการอบรม) โดยในส่วนนี้ใช้การวิเคราะห์ SNA ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนด้านการให้องค์ความรู้หรือคำแนะนำที่ส่งผลต่อการนำนโยบายพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 3 การกำกับติดตามนโยบาย ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับรูปแบบการกำกับติดตามในการดำเนินโครงการสำคัญต่าง ๆ

ส่วนที่ 4 ผลของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นการสอบถามมุมมองผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติใน 4 มิติ ได้แก่ การยอมรับนโยบาย ความเหมาะสม การรับนำไปใช้จริง และผลของนโยบาย

(รายละเอียดดังปรากฏในภาคผนวก ข)

ดังนั้น ข้อมูลในแบบสอบถาม เป็นการใช้สนับสนุนการตอบคำถามวิจัยทั้งเรื่องการสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ (RQ2) ดังปรากฏในขั้นตอนการดำเนินงานในส่วนก่อนหน้า



เครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ (RQ3) และการกำกับติดตามนโยบายฯ (RQ4) โดยในขั้นตอนการพัฒนาแบบสอบถามฯ มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และนำไปใช้ประกอบการออกแบบข้อคำถามเพื่อเก็บข้อมูลเครือข่ายทางสังคมโดยใช้แบบสำรวจ ทั้งนี้ เนื่องจากขนาดเครือข่ายที่ค่อนข้างใหญ่ การเก็บข้อมูลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัยนี้เป็นลักษณะการเก็บตามบทบาทหรือตำแหน่งของบุคคล โดยที่มีได้ให้ผู้ตอบระบุชื่อของบุคคลเป็นรายคน
- ขั้นตอนที่ 2 สังเคราะห์การดำเนินงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษจากเอกสารนโยบายและเอกสารอื่น ๆ รวมถึงการสัมภาษณ์ครูภาษาอังกฤษและศึกษานิเทศก์ เพื่อนำไปประกอบเป็นข้อมูลตั้งต้นในข้อคำถาม
- ขั้นตอนที่ 3 พัฒนาข้อคำถามในส่วนต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ และส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณา ก่อนส่งแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขให้กลุ่มเป้าหมายทางอิเล็กทรอนิกส์

#### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร คือ ผู้ขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หรือเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) หัวหน้าสาขาวิชา และกลุ่มครูสอนภาษาอังกฤษจากสถานศึกษาในสังกัดของ สพฐ. และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ผลิตครูภาษาอังกฤษออกสู่ระบบการศึกษา นิสิตและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาเอกภาษาอังกฤษ

ตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้ขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษในระบบโรงเรียน จำนวน 704 คน ผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ในระบบมหาวิทยาลัยผลิตครู จำนวน 9 คน ครูสอนภาษาอังกฤษจากสถานศึกษาในสังกัดของ สพฐ. จำนวน 1,344 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัยฯ และนักศึกษาครูฯ จำนวน 24 คน

#### **เกณฑ์การคัดเลือกตัวอย่างวิจัยและการเข้าถึงตัวอย่าง**

การวิจัยส่งแบบสำรวจออนไลน์ไปยังเครือข่ายผู้บริหารและครูภาษาอังกฤษของศูนย์บริหารการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEMC) ของ สพฐ. ซึ่งช่วยอนุเคราะห์กระจายลิงก์แบบสำรวจไปยังเครือข่ายครูภาษาอังกฤษและผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศ รวมทั้งนักวิจัยกระจายแบบสอบถามผ่าน Facebook ที่เป็นกลุ่มครูภาษาอังกฤษ รวมถึงเครือข่ายครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนและอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สอนในคณะครุศาสตร์ เอกภาษาอังกฤษ ร่วมด้วย

### การพิทักษ์สิทธิ์ตัวอย่างวิจัย

ผู้วิจัยส่งลิงก์แบบสำรวจโดยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ตัวอย่างวิจัยทราบ และชี้แจงความร่วมมือตัวอย่างวิจัยให้ตอบแบบสำรวจตามความสมัครใจ โดยไม่มีข้อมูลส่วนใดในรายงานการวิจัยที่จะนำไปสู่การระบุตัวตนของตัวอย่างวิจัยได้ และแจ้งให้ทราบว่าหากตัวอย่างวิจัยรู้สึกไม่สบายใจหรืออึดอัดใจในการตอบคำถามบางคำถาม ตัวอย่างวิจัยมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามนั้น รวมถึงสามารถออกจากการวิจัยได้ อีกทั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็นผลวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในรายงานวิจัยที่จะนำไปสู่การระบุตัวตนของผู้ให้ข้อมูล หรือบุคคลใดที่เกี่ยวข้อง เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยจะถูกจัดเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวและไม่นำขึ้นสู่ระบบออนไลน์เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล และไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้พัฒนาขึ้นเบื้องต้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษาเคลื่อนนโยบายฯ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการศูนย์ HCEMC ผู้อำนวยการโรงเรียน อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา ครูสอนภาษาอังกฤษ อาจารย์มหาวิทยาลัย สาขาการสอนภาษาอังกฤษ โดยมีผลการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ดังนี้

#### 1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนี CVI

ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้ดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ทั้งแบบการประเมินรายข้อ (item CVI หรือ I-CVI) และแบบภาพรวมทั้งฉบับ สำหรับความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนนความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามแต่ละข้อ และให้คะแนน 1 - 4 หากได้ค่าคะแนน 3 - 4 ถือว่าข้อคำถามนั้นได้รับการยอมรับ โดย I-CVI ของแต่ละข้อถาม คำนวณจากจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คะแนน 3 - 4 ในข้อนั้น ทหารด้วยจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด จากนั้นจึงนำคะแนนแต่ละข้อมาหาค่าเฉลี่ย I-CVI ส่วนการคำนวณความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ ใช้ดัชนี S-CVI หรือ UA โดยคำนวณจากสัดส่วนข้อคำถามที่ได้คะแนน 3 - 4 จากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน (Almanasreh et al., 2019)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า แบบสอบถามสำหรับกลุ่มผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติมีค่าความตรงเชิงเนื้อหารายข้อ (I-CVI) เฉลี่ยเท่ากับ .97 และมีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งแบบสอบถาม (S-CVI/UA) เท่ากับ .86 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ที่ค่า I-CVI ต้องมากกว่า .78 (Almanasreh et al., 2019) อีกทั้งค่า S-CVI ถือว่าอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ขณะที่แบบสอบถามกลุ่มครุภาษาอังกฤษ มีค่า I-CVI

เฉลี่ยเท่ากับ .99 และมีค่า S-CVI/UA เท่ากับ .97 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่สูงมาก ดังนั้น เครื่องมือวิจัยทั้งสองแบบสอบถามจึงถือว่ามี ความตรงเชิงเนื้อหาในระดับสูง รายละเอียดดังปรากฏตามภาคผนวก ค

## 2) การตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency)

### 2.1) แบบสอบถามการขับเคลื่อนและการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ (กลุ่มผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ)

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย คือผู้บริหารสถาบันการศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ มาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (reliability) แบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ของตัวแปรผลของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับนโยบาย ความเหมาะสมของนโยบาย การรับนำไปปฏิบัติจริง และผลของนโยบาย ทั้งนี้ ในการตรวจสอบความเที่ยงดังกล่าว ใช้การคำนวณทั้งค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach alpha's coefficient) และค่าสัมประสิทธิ์โอเมกา (Omega's coefficient) ซึ่งการคำนวณค่าโอเมกามีการผ่อนปรนสมมติฐานบางอย่างของการคำนวณสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา โดยเฉพาะสมมติฐานเรื่องการที่แต่ละข้อคำถามมีค่าความแปรปรวนที่เท่ากัน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพจริงของข้อมูลยิ่งขึ้น (Stensen & Lydersen, 2022)

จากการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 26 คน พบว่าการตอบในส่วนของผลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ 18 คน โดยผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของตัวแปรทั้งสี่องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับนโยบาย ความเหมาะสมของนโยบาย การรับนำไปปฏิบัติจริง และผลของนโยบาย มีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาของแต่ละตัวแปรไม่แตกต่างกันมาก โดยมีค่าระหว่าง .944 - .976 และมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์โอเมกา ระหว่าง .956 - .947 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรฉบับนี้มีค่าความเที่ยงสูง

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability analysis) เมื่อตัดข้อคำถามนี้ออก (Alpha if item deleted) พบว่า ข้อคำถามเกือบทั้งหมดได้ค่าความเที่ยงน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าความเที่ยงของตัวแปรนั้น แสดงว่าข้อคำถามสำหรับตัวแปรดังกล่าวมีความเหมาะสม ยกเว้นข้อคำถามเรื่องผลของนโยบายข้อแรก ('นโยบายและการดำเนินงานของรัฐ ทำให้เกิดการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษ') ที่มีค่าความเที่ยงหลังตัดข้อคำถามนี้ออกเพิ่มขึ้นเล็กน้อย (จาก .977 เป็น .980) จึงปรับข้อคำถามให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จาก 'นโยบายและการดำเนินงานของรัฐ ทำให้เกิดการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษ' เป็น 'นโยบายและการดำเนินงานของรัฐ ทำให้ครูมีองค์ความรู้ด้านภาษาอังกฤษมากขึ้น' นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของคะแนนข้อคำถามนั้นกับคะแนนรวมของ

ข้อคำถามทั้งหมดที่ไม่รวมข้อคำถามนั้น (Corrected Item-Total Correlation: CITC) ซึ่งแสดงถึงค่าอำนาจจำแนกรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยมีค่าอยู่ระหว่าง .850 - .974 แสดงว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถจำแนกผู้ตอบที่ตอบแตกต่างกันได้ โดยมีผลตารางการวิเคราะห์ในภาคผนวก ค

## 2.2) แบบสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลไกสนับสนุนการยกระดับครูภาษาอังกฤษ

เมื่อนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัยในกลุ่มครูสอนภาษาอังกฤษ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่ผลิตครูภาษาอังกฤษออกสู่ระบบการศึกษา นิสิตและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาเอกภาษาอังกฤษ มาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยง (reliability) แบบสอดคล้องภายใน (internal consistency) ของตัวแปรผลของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับนโยบาย ความเหมาะสมของนโยบาย การรับนำไปปฏิบัติจริง และผลของนโยบาย โดยจากแบบสอบถาม 35 ฉบับ มีการตอบในส่วนของผลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติรวม 23 ฉบับ มีผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาของตัวแปรการยอมรับนโยบายเท่ากับ .723 ความเหมาะสมของนโยบายเท่ากับ .765 การรับนำไปปฏิบัติจริง .819 และผลของนโยบาย .917 โดยมีค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์โอเมกาขององค์ประกอบต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกับค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา ระหว่าง .762 - .921 แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรฉบับนี้มีค่าความเที่ยงโดยส่วนใหญ่ค่อนข้างสูง

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (reliability analysis) เมื่อตัดข้อคำถามนี้ออก (Alpha if item deleted) พบว่า ข้อคำถามเกือบทั้งหมดได้ค่าความเที่ยงน้อยกว่าหรือเท่ากับค่าความเที่ยงของตัวแปรนั้น แสดงว่าข้อคำถามสำหรับตัวแปรดังกล่าวมีความเหมาะสม ยกเว้นข้อคำถามเรื่อง *การยอมรับนโยบายในข้อสุดท้าย* ('เนื้อหาและวิธีการสอนในการอบรมยากไปสำหรับฉัน') ที่มีค่าความเที่ยงหลังตัดข้อความนี้ออกเพิ่มขึ้นจาก .762 เป็น .808) และข้อคำถามในส่วนของ *ความเหมาะสมข้อสุดท้าย* ('นโยบายหรือการดำเนินงานของรัฐเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของฉัน') ที่มีค่าความเที่ยงหลังตัดข้อความนี้ออกเพิ่มขึ้นจาก .819 เป็น .826

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับค่าความสัมพันธ์ของคะแนนข้อคำถามนั้นกับคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมดที่ไม่รวมข้อคำถามนั้น (Corrected item-total correlation: CITC) ซึ่งข้อคำถามทั้งสองข้อดังกล่าวอยู่ในระดับที่ไม่สูง (ค่า CITC = .430 และ .453) แสดงว่าข้อคำถามทั้งสองข้อไม่สามารถจำแนกผู้ตอบที่ตอบแตกต่างกันได้ดีมากนัก เช่นเดียวกับข้อคำถามในองค์ประกอบการยอมรับนโยบายข้อ 2 ('หลักสูตรฝึกอบรม/พัฒนาครูภาษาอังกฤษต่าง ๆ มีคุณภาพค่อนข้างดี (ผู้สอนน่าเชื่อถือ มีความรู้ความสามารถ)') ที่มีค่า CITC ไม่สูงมากที่ระดับ .490 เมื่อเปรียบเทียบกับ

ข้อคำถามอื่น ๆ ที่มีค่า CITC ระหว่าง .613 - .830 แสดงว่าข้อคำถามอื่น ๆ สามารถจำแนกผู้ตอบที่ตอบแตกต่างกันได้ดี โดยมีผลตารางการวิเคราะห์ดังปรากฏในภาคผนวก ค

### การปรับแก้

(1) ปรับข้อคำถามในส่วนของ การยอมรับและความเหมาะสมของนโยบาย ได้แก่

- ‘หลักสูตรฝึกอบรม/พัฒนาครูภาษาอังกฤษต่าง ๆ มีคุณภาพค่อนข้างดี (ผู้สอน น่าเชื่อถือ มีความรู้ความสามารถ’ เป็น ‘หลักสูตรฝึกอบรม/พัฒนาครูภาษาอังกฤษต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ มีผู้สอนที่น่าเชื่อถือและมีความรู้ความสามารถ’

- ‘เนื้อหาและวิธีการสอนในการอบรมยากไปสำหรับฉัน’ เป็น ‘เนื้อหาและวิธีการสอนในการอบรมที่รัฐจัดให้ มีความน่าสนใจ’

(2) นำข้อคำถามเรื่องการยอมรับ ‘นโยบายหรือการดำเนินงานของรัฐเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของฉัน’ ไปรวมในเรื่องการรับนำไปใช้จริง โดยเมื่อจัดกลุ่มข้อคำถามใหม่ ในแนวทางดังกล่าว พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเพิ่มสูงขึ้น และมีค่า CITC ที่ดีขึ้น โดยค่า Alpha ปรับจาก .819 เป็น .858 และมีค่า CITC เพิ่มขึ้น จาก .453 เป็น .705

(3) เพิ่มข้อคำถามในส่วนของความเหมาะสมเพื่อทดแทนการย้ายข้อข้างต้น และนำข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ไว้มาปรับเพิ่ม โดยสรุป ข้อคำถามในส่วนของความเหมาะสม จะมี 5 ข้อ ได้แก่ 1) ระยะเวลาของโครงการฝึกอบรม/พัฒนาครูภาษาอังกฤษต่าง ๆ มากพอที่จะทำให้ฉันได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างแท้จริง 2) นโยบายหรือการดำเนินงานของภาครัฐตอบโจทย์ความต้องการของฉัน 3) นโยบายหรือการดำเนินงานของภาครัฐมีให้เลือกตามระดับความรู้ความสามารถของฉัน 4) นโยบายหรือการดำเนินงานของภาครัฐในการยกระดับครูภาษาอังกฤษมีความหลากหลาย 5) นโยบายหรือการดำเนินงานของภาครัฐครอบคลุมทุกด้านในเรื่องของการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

### 3) การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือในส่วนอื่น ๆ

นอกจากการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงแล้ว ได้พิจารณาภาพรวมความเหมาะสมในเชิงของระยะเวลาและความครบถ้วนในการตอบแบบสอบถาม โดยพบว่า ทั้งแบบสอบถามที่ 1 (กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ) และแบบสอบถามที่ 2 (กลุ่มครูภาษาอังกฤษ) ใช้เวลาเฉลี่ยในการตอบ 12 – 17 นาที โดยมีอัตราการตอบคำถามครบถ้วน ร้อยละ 67 – 71 โดยผู้ตอบเกือบทุกคนให้ข้อมูลในส่วน of ข้อมูลทั่วไป และเริ่มมีการข้ามการตอบหลังจากนั้น นอกจากนี้ มีการสะท้อนจากผู้ตอบแบบสอบถามว่าแบบสอบถามค่อนข้างมีความยาวและต้องใช้เวลาในการตอบ อีกทั้ง ไม่เห็นภาพรวมของการถามทั้งหมด รวมถึงในระหว่างการตอบ ผู้ตอบไม่แน่ใจว่าเหลือข้อคำถามที่ต้องทำมากน้อยเพียงใด บางท่านจึงเลิกล้มความตั้งใจที่จะทำให้เสร็จจนจบแบบสอบถาม

### การปรับแก้

(1) ยุบรวมข้อคำถามในส่วนของคำถามความสัมพันธ์และการให้เลือก 3 บุคคลหรือองค์กรที่ผู้ตอบมีความสัมพันธ์มากที่สุด 3 อันดับแรกเข้าด้วยกัน เพื่อให้แบบสอบถามมีความกระชับยิ่งขึ้น

(2) เพิ่มภาพรวมและการแบ่งสัดส่วนข้อคำถามในคำชี้แจง พร้อมแบ่ง section การถามให้ชัดเจนเมื่อมีการเปลี่ยน section รวมถึงระบุส่วนที่เป็น section สุดท้าย เพื่อให้ผู้ตอบเห็นภาพรวมได้ดียิ่งขึ้นและไม่ท้อแท้ที่จะตอบแบบสอบถามจนจบ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา พร้อมกับวิเคราะห์ SNA ที่แสดงถึงผู้มีส่วนสำคัญในเครือข่ายการนำนโยบายสู่การปฏิบัติด้านการให้ความรู้หรือคำแนะนำ รูปแบบโครงสร้างเครือข่ายจำแนกเป็นระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมถึงวิเคราะห์ความแตกต่างรายเขตพื้นที่การศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Gephi 0.10.1 และใช้อัลกอริทึม ForceAtlas 3D ในการปรับภาพเครือข่าย โดยมีรูปแบบการนำเข้าข้อมูลในไฟล์ excel จำนวน 2 ไฟล์ ได้แก่ ไฟล์ nodelist โดยกำหนดตัวเลข/สัญลักษณ์ (id) และคำอธิบาย (label) ให้แต่ละ node อาทิ เพื่อนครู ครูแกนนำ PLC และไฟล์ edgelist ซึ่งเป็นการแปลงข้อมูลในแบบสอบถามให้เป็นตัวเลขแสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับ (source) และผู้ให้ (target) รวมถึงค่าน้ำหนักของความสัมพันธ์ (weight) โดยในงานวิจัยนี้ใช้ SNA ในการวิเคราะห์การสนับสนุนด้านองค์ความรู้ที่มีส่วนกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติฯ กำหนดค่าน้ำหนักตั้งแต่ 1 – 5 ตามความถี่ของการได้รับหรือให้ข้อเสนอแนะ/องค์ความรู้ (ค่าคะแนน 1 = ปีละ 1 ครั้งหรือน้อยกว่า / ค่าคะแนน 2 = 2 - 3 ครั้งต่อปี / ค่าคะแนน 3 = เดือนละ 1 ครั้ง ค่าคะแนน 4 = 2 - 3 ครั้งต่อเดือน / ค่าคะแนน 5 = ทุกสัปดาห์หรือมากกว่า โดยมีตัวอย่างข้อมูลนำเข้า ดังภาพ 3.1

ภาพ 3.1

ตัวอย่างไฟล์นำเข้าข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ SNA

nodelist				egdelist					
id	label	id	label	source	target	type	weight	teach level	code area
0	university teacher	18	eng institution	2	190	directed	3	1	90
1	English teacher	19	inter org	8	190	directed	1	1	90
2	head Eng.	20	ngo	15	190	directed	5	1	90
3	master teacher	21	others	5	172	directed	1	1	72
4	PLC	22	TESOL	9	172	directed	2	1	72
5	HCEC	23	private	15	172	directed	3	1	72
6	school director	123	sch teacher23	8	167	directed	2	1	67
7	head edu area	124	sch teacher24	15	167	directed	5	1	67
8	edu sup	125	sch teacher25	18	167	directed	1	1	67
9	eng obec	126	sch teacher26	9	1180	directed	1	2	180
15	online	127	sch teacher27	15	1180	directed	2	2	180
16	influencer	128	sch teacher28	18	1180	directed	2	2	180
17	academia	129	sch teacher29						

### 2.1.2 การวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและวิธีการขับเคลื่อนนโยบายฯ จากแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

#### แหล่งข้อมูล

นอกจากข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจ ผู้วิจัยได้สกัดข้อมูลจากเอกสารนโยบาย เอกสารของหน่วยรับนโยบายสู่การปฏิบัติ อาทิ รายงานประจำปีของ สพฐ. รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และแหล่งข้อมูลจากช่องทางออนไลน์และการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์วิธีการขับเคลื่อนนโยบายฯ และสังเคราะห์ร่วมกับข้อค้นพบที่ได้จากการวิเคราะห์ SNA เพื่อให้การวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

#### เครื่องมือวิจัย

แบบบันทึกข้อมูล แบบสัมภาษณ์ และแบบสำรวจผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขอรับการสนับสนุน การจัดสรร และการรับงบประมาณหรือทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ดังที่ได้พัฒนาในส่วนที่ 2 รวมถึงเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เกี่ยวกับทรัพยากรที่สนับสนุนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เครือข่ายสนับสนุนจากภายนอก การวางแผนและระบุบทบาท ความรับผิดชอบ ทั้งนี้มีตัวอย่างข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) ใครเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการนำลงสู่การปฏิบัติ การสนับสนุนงบประมาณ และบุคคลนั้นมีมุมมองอย่างไร
- 2) ท่านคิดว่าต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานใดหรือไม่ เพื่อสนับสนุนการนำสู่การปฏิบัติ



3) ท่านหรือองค์กรของท่านมีเครือข่ายหรือแหล่งทุนภายนอกร่วมสนับสนุนการขับเคลื่อนหรือไม่ อย่างไร

4) มีการวางแผนและระบุบทบาท ความรับผิดชอบการพัฒนาครูภาษาอังกฤษไว้อย่างไร มีปัญหาอุปสรรค หรือไม่

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาและความเหมาะสม จากนั้นแก้ไขและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ก่อนนำเครื่องมือไปใช้ในการสัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลจริง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาในการสกัดข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับวิธีการขับเคลื่อนนโยบายฯ และเครือข่ายที่สนับสนุนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ รวมถึงใช้แพลตฟอร์ม Octoparse ในการดึงข้อมูลข่าวจากเว็บไซต์ ซึ่งทำให้เกิดความรวดเร็วมากกว่าการคัดลอกมาทีละหัวข่าวนั้นๆ และใช้ package PyThaiNLP ในการเตรียมข้อมูล ก่อนที่จะนำมาวิเคราะห์จุดเน้นการดำเนินงานด้วยการวิเคราะห์ความถี่ของคำในรูปแบบภาพก้อนเมฆกลุ่มคำ (word cloud) โดยในงานวิจัยนี้ ดึงข้อมูลจากข่าวประชาสัมพันธ์ของ สพฐ. ระหว่างปี 2561 – 2565 จำนวน 217 ข่าว

### ภาพ 3.2

ตัวอย่างการดึงหัวข่าวนโยบายจากเว็บไซต์ สพฐ. ด้วยแพลตฟอร์ม Octoparse

The screenshot shows the Octoparse interface with a data preview table. A yellow callout box contains the following text:

โปรแกรมจะตรวจสอบหัวข้อและองค์ประกอบต่างๆ ให้โดยอัตโนมัติ และนำรายการในรูปแบบตารางที่สามารถ export ไปยังโปรแกรมพื้นฐาน เช่น excel เพื่อทำงานต่อ

No.	Title	Title_URL	Image	Date
1	การอบรมครูภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา	https://www.obec.go...	https://www.obec.go...	2 มีนาคม 2563
2	ศส. ประชุมหารือ กระทบ...	https://www.obec.go...	https://www.obec.go...	4 ธันวาคม 2562
3	สพฐ.ชี้ยอดูมิ เขต 2 ฝึกค...	https://www.obec.go...	https://www.obec.go...	5 กันยายน 2562
4	++MHS 1 ถอดบทเรียน...	https://www.obec.go...	https://www.obec.go...	3 กันยายน 2562
5	สพฐ.ปลงศพ เขต ๑๓...	https://www.obec.go...	https://www.obec.go...	17 สิงหาคม 2562



## 2.2 การวิเคราะห์การกำกับติดตามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ในส่วนนี้เป็นการดำเนินการเพื่อตอบคำถามวิจัยข้อ 4 คือ นโยบายการผลิตและพัฒนาครู ภาษาอังกฤษของประเทศไทยมีการกำกับติดตามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร (RQ4)

### แหล่งข้อมูล

ประกอบด้วยบุคคลที่ให้ข้อมูลซึ่งเป็นกลุ่มเดียวกับวิธีดำเนินการในคำถามวิจัยที่ 3 และ แหล่งข้อมูลเอกสาร

### เครื่องมือวิจัย

แบบสำรวจฯ แบบบันทึกข้อมูล และแบบสัมภาษณ์การดำเนินงานด้านการกำกับติดตามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) รวบรวมข้อมูลจากเอกสารเชิงนโยบาย และเอกสารของหน่วยรับนโยบายไปปฏิบัติ อาทิ รายงานประจำปีของ สพฐ. รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ และแผนกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายและแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณต่าง ๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในส่วนของมิติการกำกับติดตามและประเมินผล โดยส่วนใหญ่จะเป็น เอกสารชุดเดียวกับการวิเคราะห์ในคำถามวิจัยที่ 1

2) เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์และแบบสำรวจในเรื่องการรับรู้เกี่ยวกับการกำกับติดตามนโยบายฯ รวมถึงจุดแข็ง-จุดอ่อน และปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เอกสาร การวิเคราะห์เนื้อหา สถิติเชิงบรรยาย เพื่อวิเคราะห์การกำหนดระบบการกำกับติดตามนโยบายฯ และการรับรู้ด้านการกำกับติดตาม

## ส่วนที่ 3 การออกแบบหน้ากระดานสรุปข้อมูล (dashboard) เพื่อสนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามนโยบายฯ

ในส่วนนี้เป็นการดำเนินการเพื่อออกแบบต้นแบบหน้ากระดานสรุปข้อมูล (dashboard) เพื่อสนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามนโยบายฯ (RQ5) โดยในการออกแบบ ตั้งเป้าหมายผู้ใช้งาน 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ออกแบบนโยบาย (policy maker) ผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ (policy deliverer) และ ผู้รับนโยบายในโรงเรียน (ผู้บริหารโรงเรียนและครูภาษาอังกฤษ)

### แหล่งข้อมูล

ข้อค้นพบที่ได้ในคำถามวิจัยที่ 1 – 4 ทั้งในส่วนของนโยบายและความสอดคล้องของนโยบายระดับชาติและระดับหน่วยปฏิบัติ การจัดสรรงบประมาณ การใช้งบประมาณจำแนกตามกิจกรรม ความสำเร็จเมื่อเทียบกับนโยบายที่ตั้งไว้ โดยในส่วนของผู้ออกแบบนโยบาย เน้นการสะท้อนการถ่ายระดับจุดเน้นของนโยบายระดับต่าง ๆ และการได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับ

จุดเน้นนั้น ๆ รวมถึงผลการดำเนินงานรวมและผลการดำเนินงานรายพื้นที่ กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ เน้นการสะท้อนเรื่องความสอดคล้องของการกำหนดกิจกรรมและกลุ่มเป้าหมายผู้รับประโยชน์ของ โครงการต่าง ๆ รวมถึงผลการดำเนินงานในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาหรือศูนย์ HCEC สำหรับกลุ่มผู้รับ นโยบาย เน้นการสะท้อนการได้รับการสนับสนุนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจากหน่วยงานต่าง ๆ

### เครื่องมือในการออกแบบ

ใช้แพลตฟอร์ม figma ในการช่วยออกแบบหน้าจอในการกรอกข้อมูลและแสดงผลสำหรับ กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ จากนั้น นำต้นแบบดังกล่าวไปสอบถามกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผน นโยบายหรือผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศ จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วยผู้บริหารศูนย์ HCEMC นักวิเคราะห์นโยบายและงบประมาณด้านการศึกษา นักวิเคราะห์ งบประมาณภาครัฐ และผู้ขับเคลื่อนนโยบายการแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสม ความพึงพอใจ และโอกาสในการนำ dashboard ไปใช้พัฒนาต่อยอดในการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยมีตัวอย่างข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ ดังนี้

- 1) ท่านคิดว่าต้นแบบ dashboard ที่พัฒนาขึ้นนี้ มีความยากง่ายต่อการใช้งานมากน้อยเพียงใด
- 2) dashboard ดังกล่าว ให้สารสนเทศตรงกับความต้องการในการใช้งานของท่านหรือไม่ อย่างไร
- 3) ท่านคิดว่าเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดที่ท่านหรือหน่วยงานของท่านจะนำ dashboard นี้ ไปพัฒนาต่อยอดเพื่อใช้วางแผนนโยบายและงบประมาณ

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

ในบทนี้เป็นการนำเสนอข้อค้นพบที่สำคัญ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์นโยบาย งบประมาณ และทรัพยากรที่กำหนดไว้สำหรับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทย ในช่วง 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) 2) ผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เกี่ยวกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ ทั้งด้านการสนับสนุนด้านองค์ความรู้/คำแนะนำ งบประมาณ ทรัพยากร และการสนับสนุนอื่น ๆ รวมถึงมุมมองที่ผู้รับนโยบายไปปฏิบัติมีต่อการได้รับการสนับสนุนและการดำเนินนโยบาย และการกำกับติดตามนโยบายฯ 3) ต้นแบบ dashboard ที่พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทยสู่การปฏิบัติ

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์นโยบาย งบประมาณ และทรัพยากร สำหรับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอข้อค้นพบจากเอกสารนโยบายที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษ การออกแบบนโยบาย รวมถึงการจัดสรรงบประมาณในเอกสารงบประมาณและโครงการต่าง ๆ ตลอดจนนำเสนอข้อค้นพบเรื่องการสนับสนุนทรัพยากรอื่น ๆ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากภาคส่วนอื่น ๆ นอกภาครัฐ มีรายละเอียดในแต่ละส่วน ดังนี้

##### 1.1 ผลการวิเคราะห์นโยบายฯ

คำถามวิจัยข้อที่ 1 ต้องการหาคำตอบเกี่ยวกับการวางแผนนโยบายผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษของประเทศไทยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561 – 2565) เป็นอย่างไร และจะมีการออกแบบอย่างไร โดยวิเคราะห์ตั้งแต่ต้นนโยบายระดับชาติจนถึงนโยบายของหน่วยปฏิบัติ ทั้งในระดับกระทรวง กรม ระดับพื้นที่ และระดับสถานศึกษา วิธีการหลักที่ใช้ในการตอบคำถามวิจัยข้อนี้ใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารนโยบาย ด้วยการวิเคราะห์ข้อความ (text analysis) การวิเคราะห์เอกสาร (document analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อความ เน้นวิเคราะห์คำหรือข้อความที่เป็นจุดเน้นของนโยบายจากความถี่ของคำ รวมถึงวิเคราะห์คำที่เป็นเอกลักษณ์ในเอกสารนโยบายแต่ละฉบับ ร่วมกับการวิเคราะห์เอกสารและการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อตอบคำถามทั้งในส่วน ของนโยบายฯ และการออกแบบนโยบายเพิ่มเติม โดยมีข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

### 1.1.1 ข้อค้นพบด้านเอกสารนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

งานวิจัยนี้สืบค้นและรวบรวมนโยบายผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษของประเทศไทยในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับประเทศ กระทรวง กรม ไปจนถึงนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษสังกัด สพฐ. และในสวนของหน่วยผลิตครูภาษาอังกฤษ เพิ่มเติมเอกสารของสถาบันการศึกษาเข้ามาวิเคราะห์ร่วมด้วย สรุปเอกสารนโยบายที่พบเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางด้านการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ/พัฒนาครู หรือการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษแบ่งตามระดับนโยบาย ได้ดังนี้

- **ระดับที่ 1** นโยบายระดับชาติ (policy maker level) เป็นนโยบายที่มีผลต่อการให้หน่วยปฏิบัติทุกหน่วยนำนโยบายไปแปลงสู่การปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรม รวม 15 ฉบับ ประกอบด้วย 1) นโยบายในภาพรวมของประเทศที่สะท้อนการพัฒนาในทุกมิติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ/แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2559 – 2565) 2) นโยบายที่ต้องบูรณาการการทำงานจากหลายฝ่ายในประเด็นเฉพาะด้านการศึกษาหรือแผนด้านการพัฒนาภาษาของประเทศ ได้แก่ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 แผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติ 3) นโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (รรมว.ศธ.) ได้แก่ ประกาศจุดเน้นของกระทรวง รวมถึงคำให้สัมภาษณ์ของรัฐมนตรีในสื่อต่าง ๆ ซึ่งมีผลอย่างมากต่อหน่วยปฏิบัติที่เป็นส่วนจัดทำแผนของกระทรวง

- **ระดับที่ 2** นโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายสู่การปฏิบัติ (policy delivery level) รวม 11 ฉบับ แบ่งเป็น 1) นโยบายจากหน่วยราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย แผนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง นโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงนโยบายของหน่วยงานปฏิบัติระดับกรมซึ่งเป็นกลไกของการดำเนินการให้เป็นรูปธรรมในปีต่าง ๆ ได้แก่ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.ศธ.) แนวทางการดำเนินงานของศูนย์ HCEC โดยในสวนนี้ พิจารณาทั้งแผน 3 - 5 ปี และแผนรายปี 2) แผนระดับหน่วยงานปฏิบัติระดับพื้นที่หรือสถาบันการศึกษา ประกอบด้วย แผนการศึกษาของจังหวัด (จัดทำโดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด) แผนปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งระดับประถมศึกษา (สพป.) และมัธยมศึกษา (สพม.)

- **ระดับที่ 3** นโยบายของสถาบันการศึกษาที่เป็นผู้รับนโยบายปลายทาง (policy at educational institution level) ได้แก่ แผนที่เกี่ยวข้องกับระบบการผลิตครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนและ

มหาวิทยาลัยผลิตครู ประกาศของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เรื่อง นโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษา และแผนยุทธศาสตร์สถาบันภาษา

โดยผลการวิเคราะห์เอกสารนโยบายระดับที่ 1 และ 2 ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการกำหนดนโยบายระดับประเทศและแปลงเป็นนโยบาย/แผนงานในระดับประเทศ พบว่าระหว่างปี 2561 – 2565 จากเอกสารนโยบายที่เกี่ยวข้อง จำนวน 27 ฉบับ พบว่า เมื่อพิจารณาถึงเนื้อหาของนโยบาย แม้จะมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ (ทั้งต่อผู้เรียนและครู) หรือการพัฒนาครูในภาพรวมอยู่จำนวนหนึ่ง โดยมีจำนวนคำในนโยบาย รวม 9,670 คำ แต่เมื่อสกัดเฉพาะคำที่เกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษโดยเฉพาะ กลับพบว่าเหลือเนื้อหาของนโยบายในส่วนดังกล่าวเพียง 1,405 คำ ดังตาราง 4.1

#### ตาราง 4.1

จำนวนคำในเอกสารนโยบายการผลิตหรือพัฒนาครูจากเอกสารนโยบาย

ระดับนโยบาย	จำนวนเอกสาร (ฉบับ)	จำนวนคำที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ/พัฒนาครู (คำ)	จำนวนคำที่เกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ (คำ)
ระดับที่ 1 (policy maker level)	15	4,211	726
ระดับที่ 2 (policy delivery level)	11	5,519	679
รวม	27	9,670	1,405

จากเอกสาร 27 ฉบับข้างต้น พบว่า มีเอกสารนโยบายระดับชาติเพียง 8 ฉบับเท่านั้นที่มีแนวทางเฉพาะไปที่การผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษโดยตรง ดังตาราง 4.2 คือ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านการเรียนรู้ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา นโยบายของ รมว.ศธ. และแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2561 – 2564) โดยแผนฉบับหลังนี้ ถือว่าเป็นเอกสารนโยบายระดับชาติเพียงฉบับเดียวที่มีกลยุทธ์หรือวิธีการในการดำเนินนโยบายผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่ชัดเจนและมีแนวทางค่อนข้างละเอียด โดยมีคำที่เกี่ยวข้องปรากฏถึงจำนวน 498 คำ เปรียบเทียบกับนโยบายอื่น ๆ ที่มีคำที่เกี่ยวข้อง 10 – 76 คำ ดังตาราง 4.2 โดยแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติฯ มีมิติของนโยบายครอบคลุมตั้งแต่การปฏิรูปการผลิตและพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนภาษาอังกฤษ การคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมให้มาเป็นครูภาษาอังกฤษ การส่งเสริมให้มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีอย่างหลากหลายและเหมาะสมเพื่อใช้จัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนานวัตกรรมการนิเทศการศึกษาด้านภาษา และระบบการวัดและติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครู การส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาด้านภาษา

## ตาราง 4.2

จำนวนคำที่เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษในนโยบายระดับที่ 1 และ 2

หน่วย: คำ

	คำในนโยบาย ต้นฉบับที่เกี่ยวกับ ด้านการพัฒนา ทักษะวัยเรียน	คำที่เกี่ยวกับการพัฒนา ทักษะภาษาอังกฤษของ ผู้เรียน/พัฒนาครูใน ภาพรวม	คำที่เกี่ยวกับการ ผลิตหรือพัฒนา ครุภาษาอังกฤษ
<b>นโยบายระดับชาติ (ระดับที่ 1)</b>			
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีฯ	2,624	23	0
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ			
ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต	92	32	0
แผนแม่บทฯ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้	1,235	182	66
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12	448	39	0
นโยบายของรัฐบาลฯ	160	106	0
แผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติฯ	2,466	645	498
แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579	1,836	319	15
แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา	22,005	1,487	76
แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปีฯ	1,934	144	0
ยุทธศาสตร์การศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579)	2,194	251	0
นโยบายของ รมว.ศธ. ปี 2562	1,079	82	37
นโยบายของ รมว.ศธ. ปี 2563	897	139	10
นโยบายของ รมว.ศธ. ปี 2564	2,150	86	37
นโยบายของ รมว.ศธ. ปี 2565	2,091	212	39
ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา			
เรื่อง นโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษฯ	0	304	0

เมื่อนำความถี่ของคำที่ปรากฏในเอกสารนโยบายเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษในนโยบายระดับที่ 1 ทั้ง 8 ฉบับดังกล่าว มาประมวลผลวิเคราะห์โดยใช้ package PyThaiNLP ในการเตรียมข้อความทั้งในเรื่องการทำความสะอาดข้อมูล โดยเฉพาะการลบคำหยุด (stop words) หรือคำทั่วไปที่มีได้แสดงข้อมูลเชิงลึกใด และการตัดข้อความหรือประโยคออกเป็นคำ (tokenize) จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ความถี่ของคำในรูปแบบ word cloud ในลักษณะของการดึงไฟล์ txt จากแต่ละเอกสารนโยบาย โดยที่มีได้นำมารวมเป็นไฟล์เดียวกัน เพื่อให้สามารถสะท้อนการปรากฏคำร่วมระหว่างเอกสารนโยบายให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงตัดคำพื้นฐานออกเพื่อให้สะท้อนจุดเน้นของ



สมรรถนะ ความชำนาญ ได้มาตรฐาน การไปถึงระดับนานาชาติ (ซึ่งเมื่อย้อนกลับไปพิจารณาเอกสารตั้งต้น เป็นเรื่องของการให้ครูมีความชำนาญในการสอนระดับนานาชาติ และให้มีระบบการอบรมและเสริมสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง) ส่วนจุดเน้นของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (รมว.ศธ.) มีจุดที่แตกต่างกันในแต่ละปี โดยปี 2562 เน้นเรื่องสร้างกระบวนการเรียนรู้ การสื่อสาร ส่วนปี 2563 เน้นเรื่องความชำนาญในการสอนของครูภาษาอังกฤษ ปี 2564 จุดเน้นที่ต่าง คือ ศูนย์ HCEC และปี 2565 คือ เรื่องความร่วมมือระดับนานาชาติ การใช้ชาวต่างชาติเป็นครูภาษาอังกฤษ

#### ตาราง 4.3

ผลการวิเคราะห์ TF-IDF ในเอกสารนโยบายระดับชาติเรื่องการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

แผนยุทธศาสตร์ ตามนโยบาย ภาษาชาติฯ		แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา		แผนการศึกษา แห่งชาติ		แผนแม่บทฯ	
สร้าง	.0172	ดิจิทัล	.0460	รูปแบบ	.0981	ระดับนานาชาติ	.0530
ครูผู้สอน	.0162	การดำเนินงาน	.0433	ทันสมัย	.0981	สมรรถนะ	.0530
เหมาะสม	.0121	แพลตฟอร์ม	.0433	ส่งเสริม	.0693	ระบบ	.0530
ภาษา	.0121	แห่งชาติ	.0433	การเรียนรู้	.0693	ชำนาญ	.0375
สื่อ	.0101	สื่อ	.0433	สื่อ	.0693	ได้มาตรฐาน	.0375
คุณภาพ	.0101	วางนโยบาย	.0217	การสอน	.047	จำนวน	.0375
ผู้เรียน	.0101	ขอบเขต	.0217	การเรียนรู้	.047	นักเรียน	.0375
การเรียนรู้	.0101	หลักเกณฑ์	.0217	ภาษาอังกฤษ	.0134	การอบรม	.0375
ทันสมัย	.0086	รวบรวม	.0217			เสริม	.0375
ทักษะ	.0086	ข้อมูล	.0217			เดิม	.0375
ระบบ	.0086	คัดเลือก	.0217			การประเมิน	.0375
<b>จุดเน้น ศธ. 62</b>		<b>จุดเน้น ศธ. 63</b>		<b>จุดเน้น ศธ. 64</b>		<b>จุดเน้น ศธ. 65</b>	
เรียน	.1459	ความชำนาญ	.1226	ความรู้	.0327	สถานศึกษา	.0817
กระบวนการเรียนรู้	.0730	การสอน	.0588	ความเป็นเลิศ	.0327	ภารกิจ	.0630
องค์กรวม	.0730	พัฒนา	.0360	Excellent	.0327	ความร่วมมือ	.0630
แหล่ง	.0730	ครู	.0170	ศูนย์	.0218	ชาวต่างชาติ	.0630
เรียนรู้	.0516	ภาษาอังกฤษ	.0167	รายบุคคล	.0218	ภาษาต่างประเทศ	.0630
การสื่อสาร	.0516			HCEC	.0218	วิชาการ	.0630
ผู้เรียน	.0365			ทักษะ	.0218	ระดับนานาชาติ	.0446
คุณภาพ	.0365			พัฒนา	.0136	ระดับ	.0214
การเรียนรู้	.0247			ส่งต่อ	.0109	การศึกษา	.0131
พัฒนา	.0151			ศักยภาพ	.0109	ครู	.0061



เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับเอกสารต้นฉบับที่เป็นจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการของรัฐมนตรีในแต่ละสมัย พบว่า แม้จะพบความสอดคล้องที่เป็นจุดร่วมของนโยบายในช่วงปี 2562 – 2565 คือ การกำหนดเป้าหมายเรื่องภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แต่นโยบายช่วงหลังมีการเพิ่มกลไกที่แตกต่างออกไป โดยในปี 2564 เป็นนโยบายสนับสนุนกลไกศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center: HCEC) โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เป็นคนไทยให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ จนถึงปี 2565 ที่มีนโยบายการจ้างครูต่างชาติเข้ามาเพิ่มเติมแผนการมุ่งพัฒนาครูภาษาอังกฤษของไทยเพียงอย่างเดียว ดังตาราง 4.4

#### ตาราง 4.4

เปรียบเทียบจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการในช่วงปี 2562 - 2565

ปีงบประมาณ	สาระของนโยบาย
2562	ครูและผู้เรียนสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันและจัดการเรียนรู้แบบองค์รวม จัดแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ โดยมีจุดเน้นเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
2563	- ระดับประถมศึกษา เน้นการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร - พัฒนาครูให้มีความชำนาญในการสอนภาษาอังกฤษ
2564	- พัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ และภาษาอังกฤษ - ปรับเปลี่ยนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านศูนย์ HCEC และเปิดกว้างเสรีทางการศึกษาให้ภาคเอกชนที่มีคุณภาพเข้ามามีส่วนในการร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนผ่านศูนย์ HCEC
2565	- จัดหาครูชาวต่างชาติให้แก่สถานศึกษาทุกระดับ ทุกประเภทของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นความร่วมมือระดับนานาชาติ - พัฒนาครูในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้มีมาตรฐานวิชาชีพที่สูงขึ้น - พัฒนาครูทุกระดับให้มีทักษะ ความรู้ที่จำเป็น เพื่อทำหน้าที่วิทยากรมืออาชีพ (train the trainer) และขยายผลการพัฒนาผ่าน HCEC

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษในระดับชาติมีความเข้มข้นและจุดเน้นที่แตกต่างกันในนโยบายแต่ละฉบับ โดยถึงแม้นโยบายในภาพรวมระดับชาติและนโยบายในระดับกระทรวงจะมีเป้าหมายร่วมที่คล้ายกัน แต่เมื่อพิจารณาจากนโยบายของรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการแต่ละสมัยมีการปรับเปลี่ยนวิธีการหลักสำหรับการนำไปสู่เป้าหมายที่แตกต่างกัน

สำหรับในส่วนของนโยบายที่เกี่ยวกับการผลิตครูภาษาอังกฤษในระดับชาติ พบว่ามีเพียงประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง นโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2559 โดยประกาศดังกล่าว เป็นนโยบายที่เป็นการถ่ายระดับจากนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นต้นสังกัดของคณะกรรมการการอุดมศึกษาในสมัยนั้น ที่เน้นการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในทุกหลักสูตรและทุกระดับการศึกษา โดยให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำแผนให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมาย มีตัวชี้วัดและการประเมินผลที่ชัดเจน รวมถึงปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมนอกหลักสูตร สื่อ และหรือสิ่งแวดล้อมเพื่อสนับสนุนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตาม แนวทางดังกล่าวเป็นลักษณะนโยบายภาพรวมเรื่องการยกระดับทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษา โดยไม่มีแนวทางเกี่ยวกับการยกระดับครูผู้สอนหรือนักศึกษาที่จะจบไปเป็นครูสอนภาษาอังกฤษแต่อย่างใด ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าในเอกสารนโยบายระดับชาติ ไม่พบนโยบายเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนระบบการผลิตครูภาษาอังกฤษที่ชัดเจน

### 1.1.3 ผลการวิเคราะห์นโยบายระดับแผนของกระทรวงและแผนของหน่วยปฏิบัติในระดับกรม

เมื่อพิจารณาเอกสารงบประมาณจากหน่วยที่ต้องรับนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษมาสู่การปฏิบัติ พบการขาดความเป็นเอกภาพในการจัดทำแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สะท้อนได้จากการที่แผนของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) และหน่วยงานภายใต้สังกัด ศธ. มีจุดเน้นและความเข้มข้นของนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษแตกต่างกัน โดยบางแผนไม่ปรากฏนโยบายด้านนี้เลย คือ แผนพัฒนาการศึกษาของ ศธ. ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ขณะที่แผนยุทธศาสตร์ ศธ. พ.ศ. 2563 – 2565 มีเรื่องการพัฒนาภาษาต่างประเทศแต่ไม่ได้มีจุดมุ่งเน้นไปที่ครูภาษาอังกฤษที่ชัดเจน โดยทั้งสองแผนจัดทำโดยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.ศธ.) และมีข้อสังเกตว่าหากเป็นแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564 – 2565 ที่จัดทำโดย สพฐ. จะมีจุดเน้นในเรื่องการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่ชัดเจนกว่า ดังตาราง 4.5 และมีความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตาม แผนฉบับดังกล่าวกลับไม่ปรากฏจุดเน้นอื่น ๆ ในนโยบายระดับที่ 1 ที่ชัดเจน อาทิ การไม่ปรากฏเรื่องการพัฒนาสื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดร่วมสำคัญของเอกสารนโยบายระดับที่ 1 จึงอาจถือได้ว่าการถ่ายระดับทางนโยบายจากระดับที่ 1 มาสู่หน่วยงานปฏิบัติในส่วนกลางไม่สามารถทำได้อย่างครบถ้วนในทุกจุดเน้น รวมถึงขาดการเชื่อมประสานการจัดทำแผน/นโยบายระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ

## ตาราง 4.5

แนวนโยบายด้านการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษของกระทรวงศึกษาธิการ

แผนพัฒนาการศึกษา ของกระทรวง ศึกษาธิการฯ พ.ศ. 2560 - 2564	แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565	แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2564 - 2565
-ไม่มีนโยบายหรือ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการ ผลิตหรือพัฒนาครู ภาษาอังกฤษ-	กำหนดเป็นตัวชี้วัดว่า : - ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่าน เกณฑ์การพัฒนาภาษาต่างประเทศของ แต่ละหลักสูตร - ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาภาษา ต่างประเทศเพื่อการสื่อสารด้านอาชีพ สามารถสื่อสารได้ถูกต้องมากขึ้น	- ครูสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้น ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้รับการพัฒนาและยกระดับ ความรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้ระดับ การพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR) ตามเกณฑ์ที่กำหนด - เสริมสร้างความเข้มแข็งศูนย์พัฒนา ศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการ บริหารจัดการพัฒนาศักยภาพ บุคคลสู่ความเป็นเลิศ

หากพิจารณาไล่ลงมาอีกหนึ่งระดับ คือ นโยบาย/แผนของแต่ละกรมโดยตรง ได้แก่ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) แผนปฏิบัติราชการรายปีของ สพฐ. และแผนปฏิบัติราชการรายปีของ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สพ.ศธ.) พบว่า จากเอกสารนโยบายที่นำมาวิเคราะห์รวม 10 ฉบับ มีเอกสารที่เกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษจำนวน 6 ฉบับ โดยมีคำสำคัญที่มีความถี่มาก ได้แก่ ‘ระดับ’ ‘เกณฑ์’ ‘การเรียน’ ‘ทักษะ’ ‘ศักยภาพ’ ‘ความเป็นเลิศ’ ‘สื่อสาร’ ‘มัธยมศึกษา’ โดยมีคำว่า ‘CEFR’ ‘HCEC’ เริ่มปรากฏเพิ่มเติมเข้ามา ดังภาพ 4.2

ภาพ 4.2

ผลการวิเคราะห์นโยบายระดับกรม (สพฐ. และ สป.ศธ.) ด้วย word cloud



ทั้งนี้ หากแบ่งการวิเคราะห์นโยบายตามสังกัด พบว่า มีจำนวนคำในแต่ละนโยบายภายใต้ สพฐ. ประมาณ 96 - 172 คำ และนโยบายภายใต้ สป.ศธ. 29 - 44 คำ โดยพบว่ากลุ่มคำใน 2 สังกัด ค่อนข้างมีความแตกต่างกัน ทั้งในส่วนของการใช้คำหลักเรื่องภาษาที่ สพฐ. ใช้คำว่า ‘ภาษาอังกฤษ’ ขณะที่ สป.ศธ. ใช้คำว่า ‘ภาษาต่างประเทศ’ นอกจากนี้ ในเนื้อหาของ สพฐ. ยังมีการกล่าวถึง ‘CEFR’ ‘สำนักงานเขต’ ‘สถานศึกษา’ ‘ความเป็นเลิศ’ ขณะที่ สป.ศธ. มีคำสำคัญที่แตกต่างคือ คำว่า ‘หลักสูตร’ อย่างไรก็ตาม มีคำที่คล้ายคลึงกันในส่วนของ ‘เกณฑ์’ และ ‘การสอน’ ดังภาพ 4.3

ภาพ 4.3

ผลการวิเคราะห์ด้วย word cloud ในนโยบาย สพฐ. และ สป.ศธ.



สพฐ.

เพิ่มประสิทธิภาพ ร้อยละ  
 พัฒนา บุคลากร ครู  
 ข้าราชการ การสอน ยกระดับ  
 การสื่อสาร การศึกษา  
 ผู้เรียน ทักษะ การเรียน  
 ภาษาต่างประเทศ  
 มากขึ้น

สป.ศธ.

โดยสรุปแล้ว แนวนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษในระดับกระทรวงและระดับกรม มีความหลากหลายโดยมีจุดเน้นที่ต่างกันในแต่ละแผน อีกทั้ง มีข้อสังเกตว่าการจัดทำนโยบายระดับกระทรวงจากหน่วยงานในสังกัดที่ต่างกัน จะสะท้อนจุดเน้นในการสร้างสมรรถนะทางภาษาอังกฤษให้แก่ครูภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน ตั้งแต่การไม่มีจุดเน้นในนโยบาย การเน้นที่ภาษาต่างประเทศทั้งหมดโดยไม่เฉพาะเจาะจงไปที่ภาษาอังกฤษ และการเน้นไปที่ภาษาอังกฤษให้เด่นชัดยิ่งขึ้น อีกทั้งไม่ปรากฏจุดเน้นบางจุดที่เขียนไว้ในนโยบายระดับที่ 1 จึงอาจถือได้ว่าการถ่ายระดับทางนโยบายจากระดับที่ 1 มาสู่หน่วยงานปฏิบัติในส่วนกลางไม่สามารถทำได้อย่างครบถ้วนในทุกจุดเน้น รวมถึงขาดการเชื่อมประสานการจัดทำแผน/นโยบายระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ

#### 1.1.4 นโยบายอื่น ๆ ภายใต้หน่วยงานของ สพฐ. ที่มีความเกี่ยวข้องกับครูภาษาอังกฤษ

เมื่อพิจารณานโยบายในทางปฏิบัติของหน่วยงานที่มีหน้าที่แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการยกระดับครูภาษาอังกฤษเพิ่มเติม พบว่า ยังมีนโยบายในส่วนของการดำเนินงานของ ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Center : HCEC) ซึ่งอยู่ภายใต้ศูนย์บริหารงานการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (Human Capital Excellence Management Center : HCEMC) ของ สพฐ. กำหนดให้มีภารกิจหลักในการพัฒนาครูและบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีมาตรฐานวิชาชีพขั้นพื้นฐานในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จัดอบรมพัฒนาและการสอบวัดระดับความสามารถทักษะด้านภาษาอังกฤษ (English Literacy) อบรมพัฒนาครูแกนนำ (core/master trainers) รวมถึงเป็นศูนย์การทดสอบ การตรวจสอบรับรอง คุณสมบัติ ออกใบประกาศนียบัตร ตรวจสอบรับรองคุณสมบัติเพื่อใช้ในการต่อไปประกอบวิชาชีพครู ตลอดจนตรวจสอบรับรองคุณสมบัติด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเอกสารนโยบายและคำแถลงของผู้บริหารกระทรวง ศึกษาธิการ พบว่า จะใช้กลไก

ศูนย์ HCEC จำนวน 185 ศูนย์ทั่วประเทศ เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทักษะครูและผู้เรียน รวมถึงเปิดให้ผู้ที่มีสนใจในอนาคต ตัดค่ากล่าวของนายณัฐพลฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (รมว.ศธ.) และนายอำนาจ วิชยานุวัติ เลขาธิการ สพฐ. เรื่อง บทบาทศูนย์ HCEC ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมื่อวันที่ 21 กันยายน 2563 รวมถึงข่าวจากเว็บไซต์กระทรวงศึกษาธิการ

#### รมว.ณัฐพลฯ

“เราเชื่อว่าถ้าครูเก่งจะพัฒนาให้เด็กเก่งได้ HCEC ของ สพฐ. จึงสร้างขึ้นเพื่อพัฒนาครู โดยเปลี่ยนต้นทุนค่าใช้จ่ายในการจัดอบรมครูให้เป็นการลงทุนในการพัฒนาศักยภาพครูและนักเรียนแทน ซึ่งเมื่อครูพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ก็จะมีแนวคิดแบบ Growth Mindset และมีความรู้ใหม่ ๆ ไปปรับใช้กับการจัดรูปแบบการสอนของตัวเองอยู่เสมอ” (21 กันยายน 2563)

“HCEC มีเป้าหมายหลักในการช่วยให้ระบบการศึกษาดีขึ้น ด้วยการพัฒนาวิชาชีพครู [...] เป็นศูนย์พัฒนาศักยภาพในเขตพื้นที่การศึกษาที่สอนและจัดอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญจากภาคเอกชน ทั้งแบบออนไลน์และแบบห้องเรียนเสมือนจริง (virtual classroom) โดยมุ่งหวังให้เป็นศูนย์พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ในเขตพื้นที่การศึกษาที่สอนและจัดอบรมโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา” (ศธ 360°, 15 กันยายน 2563)

#### นายอำนาจ วิชยานุวัติ

“ศูนย์นี้เป็นตัวขับเคลื่อน เป็นตัวพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ [...] เป็นการทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ในเชิงปริมาณที่เราจะมีบุคลากรในการเข้ารับการพัฒนาที่ศูนย์นี้ โดยที่ไม่ต้องเดินทางไกล ค่าใช้จ่ายในการที่ใช้โรงแรมจะลดน้อยไป [...] อยากให้เราเห็นร่วมกันว่า ศูนย์ (HCEC) นี้ จะมีบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรทั้งระบบ ทุกมิติของ สพฐ. [...]”

(21 กันยายน 2563)

นอกจากนี้ หากพิจารณาการถ่ายระดับนโยบายจากหน่วยแปลงนโยบายส่วนกลางมาสู่หน่วยงานระดับพื้นที่ จากแผน สพป. สพม. และ ศธจ. รายปี แผนระยะ 3 ปี และแผนระยะ 5 ปี พบว่า ส่วนใหญ่มีได้มีนโยบายชัดเจนด้านการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ แต่จะมีเรื่องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้ผู้เรียนและการพัฒนาครูในภาพรวม อีกทั้ง มีบางจังหวัดที่มีแต่มีนโยบายการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้เรียนหรือพัฒนาครูแต่ไม่มีนโยบายตรงไปที่ครูภาษาอังกฤษเลย





อุดมศึกษา เรื่อง นโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นนโยบายที่ใช้กับนักศึกษาทุกคณะในภาพรวมมากกว่าจะมุ่งไปที่การปรับปรุงระบบนักศึกษาครูวิชาเอกภาษาอังกฤษ หรือครูที่สอนนักศึกษาในกลุ่มดังกล่าว เพียงในประกาศฯ จะมีการกำหนดมาตรฐานความรู้ภาษาอังกฤษที่นักศึกษาสาขาวิชาภาษาอังกฤษทุกหลักสูตรว่าต้องมีระดับคะแนนมากกว่านักศึกษาในหลักสูตรอื่น ๆ อาทิ CU-TEP 60 คะแนนขึ้นไป ขณะที่หลักสูตรอื่นกำหนดเกณฑ์ที่ 50 คะแนน หรือต้องผ่าน CEFR ระดับ B2 หรือ C1 เป็นต้นไป (แต่มีข้อสังเกตว่าการตั้งเกณฑ์ของแต่ละมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกัน) รวมทั้งหลังจากที่มีการตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ไม่พบว่ามียุทธศาสตร์หรือนโยบายในระดับกระทรวงที่เกี่ยวกับการยกระดับการพัฒนากระบวนการผลิตครูภาษาอังกฤษเช่นกัน

## 1.2 ผลการวิเคราะห์การออกแบบนโยบายฯ

สำหรับการก่อตัวและการได้มาซึ่งนโยบายระดับชาติ พบว่า มีจุดที่แตกต่างกันเช่นกัน โดยจากการสังเกตการณ์ของผู้วิจัยที่ได้เข้าร่วมคณะกรรมการจัดทำนโยบายระดับชาติบางนโยบาย พบว่า คณะกรรมการรองรับการจัดทำแผนเมืองคัมภีร์ประกอบของกรมการที่แตกต่างกัน และมีหน่วยงานสนับสนุนงานเลขานุการที่แตกต่างกัน โดยแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติฯ รับผิดชอบโดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภา แผนการปฏิรูปประเทศในปี 2561 มีสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเข้าไปช่วยสนับสนุน และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ มีสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นฝ่ายเลขานุการ ซึ่งประเด็นต่าง ๆ ที่ถูกบรรจุในแผนจะมาจากข้อเสนอประเด็นต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องถูกดำเนินการของกรมการหรือการยกวางข้อมูลบางส่วนจากฝ่ายเลขานุการ และใช้การประชุมกรมการและการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผน/นโยบายฯ มาปรับปรุงแผน/นโยบายฯ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อีกทั้งพบว่าองค์ประกอบในคณะกรรมการต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันไม่มากนัก

เมื่อมาถึงนโยบายของรัฐมนตรีฯ ซึ่งมีผลต่อ สพฐ. ซึ่งเป็นผู้แปลงนโยบายหลักที่จะส่งผลต่อการพัฒนาครูภาษาอังกฤษค่อนข้างสูง โดยเมื่อวิเคราะห์ถึงที่มาของนโยบายในแต่ละยุคจากแหล่งข้อมูลข่าวประชาสัมพันธ์ของ ศธ. หรือ สพฐ. และข่าวที่ปรากฏในช่องทางอื่น ๆ พบว่า จุดเปลี่ยนของการพัฒนาครูภาษาอังกฤษเกิดขึ้นครั้งใหญ่ในปี 2559 และเป็นโครงการต่อเนื่องมาถึงปี 2561 - 2562 ผ่านการขับเคลื่อนสำคัญของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นพ.ธีระเกียรติฯ) ที่เน้นเรื่องความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ สิ่งที่น่าสนใจของการก่อตัวและปรับเปลี่ยนการพัฒนาครูภาษาอังกฤษครั้งใหญ่ในสมัยดังกล่าวที่ให้ความสำคัญกับพัฒนาครูภาษาอังกฤษเป็นลำดับแรก น่าจะมาจากความเชื่อและการเห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษของรัฐมนตรี และแรงกดดันด้านความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นแรงผลักดันให้เกิดนโยบายการปฏิรูปการพัฒนาครูภาษาอังกฤษครั้งใหญ่ ดังตัวอย่างการให้สัมภาษณ์ที่ว่า



“สิ่งที่ผมมองคือเรื่องภาษาอังกฤษ ถ้าอยู่ในวงการเศรษฐกิจท่านจะทราบว่า ทุกครั้ง อย่าง IMD International Agency มาประเมินเรา ความสามารถในการแข่งขันเราน่า ครั้งนี้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่สุดของการปฏิรูปภาษาอังกฤษ ในประเทศ”

“เราคิดว่าเราต้องเปลี่ยนครูก่อน เราสำรวจพบว่าครูภาษาอังกฤษมี 45,000 คน ถามว่าเมื่อก่อนเขาฝึกยังไง เราละเลยเขามากาน จริงๆ เทรนนิ่งเขานิด ๆ หน่อย ๆ [...]” (ไทยพับลิก้า, 17 พฤษภาคม 2561)

นอกจากนี้ นโยบายดังกล่าวยังได้รับการขานรับและให้การสนับสนุนจากภาคเอกชน ซึ่งในช่วงดังกล่าว คือ บริติช เคานซิล (British Council) ที่มีแรงจูงใจที่จะขับเคลื่อนจากผู้บริหารสูงสุด (มร.แอนดรูว์ กลาส ผู้อำนวยการบริติช เคานซิล ประเทศไทย) โดยถือเป็นโครงการที่ใหญ่ที่สุดตั้งแต่ บริติช เคานซิล มาดำเนินการในประเทศไทย และเป็นนโยบายที่ใหญ่ที่สุดในเอเชีย และเป็นลำดับสองของโลก ที่บริติช เคานซิล ให้การสนับสนุนประเทศต่าง ๆ (ไทยพับลิก้า, 2561) โดยหากพิจารณา ในเชิงลึกแล้วจะเห็นได้ว่า นโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษของไทยเป็นพันธกิจของบริติช เคานซิล ด้วยเช่นกัน ดังการให้สัมภาษณ์ของ มร.แอนดรูว์ กลาส ที่ว่า

“This is the kind of large-scale project that the British Council in Thailand has never done before. We feel very grateful to have the opportunity to be part of Thailand’s education development in line with our expertise and ideals,” (Bangkok Post, 25 กันยายน 2561)

อีกทั้ง ยังมีการทดลองนำร่องจนมั่นใจในวิธีการ บนพื้นฐานความร่วมมือทางวิชาการกับบริติช เคานซิล ก่อนที่โครงการนำร่องจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและรูปแบบดำเนินการอบรมในช่วง ขยายผล ดังคำให้สัมภาษณ์ของ รมว.ธีระเกียรติฯ ที่ว่า

“สิ่งแรกที่ผมเข้ามาทำตั้งแต่สมัยเป็นรัฐมนตรีช่วย คือว่าเราลองทดลองดูเขา เรียกว่า Boot Camp เริ่มครูที่เก่งๆ ก่อน...” (ไทยพับลิก้า, 11 พฤษภาคม 2560)

อย่างไรก็ตาม สำหรับการออกแบบนโยบายของรัฐมนตรีในสมัยถัดมา ไม่พบหลักฐานเชิง ประจักษ์ที่ชัดเจนในเรื่องดังกล่าว แต่มีข้อสังเกตว่ามีจุดเน้นที่ปรับจากการอบรม onsite มาสู่การพัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ โดยเฉพาะแพลตฟอร์ม DEEP (Digital Education Excellence Platform) ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลของสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ส่งผลต่อ การปรับเปลี่ยนรูปแบบนโยบายฯ ไปสู่การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์สนับสนุนการพัฒนาครู ภาษาอังกฤษ

### 1.3 ผลการวิเคราะห์งบประมาณและทรัพยากรด้านการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

ในส่วนนี้ นำเสนอผลการวิเคราะห์งบประมาณและทรัพยากรด้านอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ เพื่อสนับสนุนการนำนโยบายฯ ไปสู่การปฏิบัติ โดยแบ่งผลการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) งบประมาณที่ใช้ในการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ 2) ทรัพยากรอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดไว้ เพื่อสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

#### 1.3.1 ผลการวิเคราะห์ด้านงบประมาณ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณในการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ใช้แหล่งเอกสารงบประมาณ 2 ประเภท ได้แก่

1) เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 4 งบประมาณรายจ่ายจำแนกตามโครงสร้างแผนงานตามยุทธศาสตร์ (เล่มขาวคาดเหลือง) ซึ่งจัดกลุ่มการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และแยกแผนงานบุคลากรภาครัฐออกมาด้วยแล้ว ทำให้สามารถตัดบางยุทธศาสตร์ที่ไม่เกี่ยวข้องออกได้ในลำดับแรก และจะช่วยย่นเวลาในการเลือกงบประมาณที่เกี่ยวข้อง โดยเลือกพิจารณางบประมาณที่น่าจะเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษในแผนยุทธศาสตร์/แผนบูรณาการต่าง ๆ ได้แก่ แผนงานยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต/ช่วงวัย แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ แผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้

2) รายการโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ จากระบบติดตามประเมินผลแห่งชาติ (Electronic Monitoring and Evaluation System of National Strategy and Country Reform: eMENSER) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งแสดงรายละเอียดโครงการได้ถึงโครงการในระดับพื้นที่และระดับสถาบัน อุดมศึกษา โดยใช้คำค้นสำคัญว่า ‘ภาษาอังกฤษ’ ‘ภาษา’ ‘HCEC’ ได้โครงการจากการสืบค้นรวม 570 โครงการ จากนั้น ตัดโครงการที่มีได้มีกลุ่มเป้าหมายที่ครูภาษาอังกฤษสังกัด สพฐ. โดยเฉพาะโครงการที่เสนอโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมกับพิจารณารายละเอียดในส่วนของวัตถุประสงค์และการดำเนินงานของบางโครงการที่เหลือ เพื่อคัดเลือกจนเหลือโครงการที่เกี่ยวข้องรวม 363 โครงการ เพื่อนำไปจัดกลุ่มโครงการและประมวลผลด้านงบประมาณ

จากการวิเคราะห์เอกสารงบประมาณ ฉบับที่ 4 งบประมาณรายจ่ายจำแนกตามโครงสร้างแผนงานตามยุทธศาสตร์ (เล่มขาวคาดเหลือง) พบว่า แม้จะมีการจัดสรรงบประมาณในแผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือยกระดับคุณภาพการศึกษา หรือการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิตเกือบสองแสนล้านบาทในบางปีงบประมาณ ดังตาราง 4.6 แต่เมื่อวิเคราะห์โครงการในรายละเอียดภายใต้แผนงานดังกล่าว พบว่า งบประมาณจำนวนมากมิได้เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพัฒนาครูโดยตรง อาทิ งบประมาณด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของปี 2561 ส่วนมากเป็นการใช้ใน

โครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงบด้านการพัฒนาการศึกษาหรือพัฒนาครูที่ปรากฏส่วนใหญ่ ไม่สามารถชี้ชัดลงไปว่าเกี่ยวกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษหรือไม่ อาทิ โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โครงการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพครูสู่ศตวรรษที่ 21 ยกเว้นเพียงหนึ่งโครงการที่สะท้อนไปยังการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ คือ โครงการพัฒนาครูแกนนำภาษาอังกฤษในระดับภูมิภาค (สพฐ.) ในปี 2561 – 2562 ได้รับการจัดสรรประมาณปีละ 180 ล้านบาท และ 175.63 ล้านบาท ตามลำดับ ที่เป็นการเปลี่ยนแปลงการอบรมครูภาษาอังกฤษเป็นการอบรมระยะยาวกับเจ้าของภาษาในสมัย ร.ว.ธีระเกียรติฯ และโครงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศและเสริมสร้างศักยภาพครูในปี 2564 ของ สพฐ. จำนวน 480.6 ล้านบาท โดยเป็นงบสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ 365.13 ล้านบาท บริหารจัดการงบบุคลากรพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (ศบศ.) หรือ HCEMC โดยจากการสอบถามผู้บริหารศูนย์ HCEMC พบว่าเป็นงบที่ใช้ในการปรับปรุงห้องปฏิบัติการภาษาอังกฤษและการจัดซื้อคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่าง ๆ

#### ตาราง 4.6

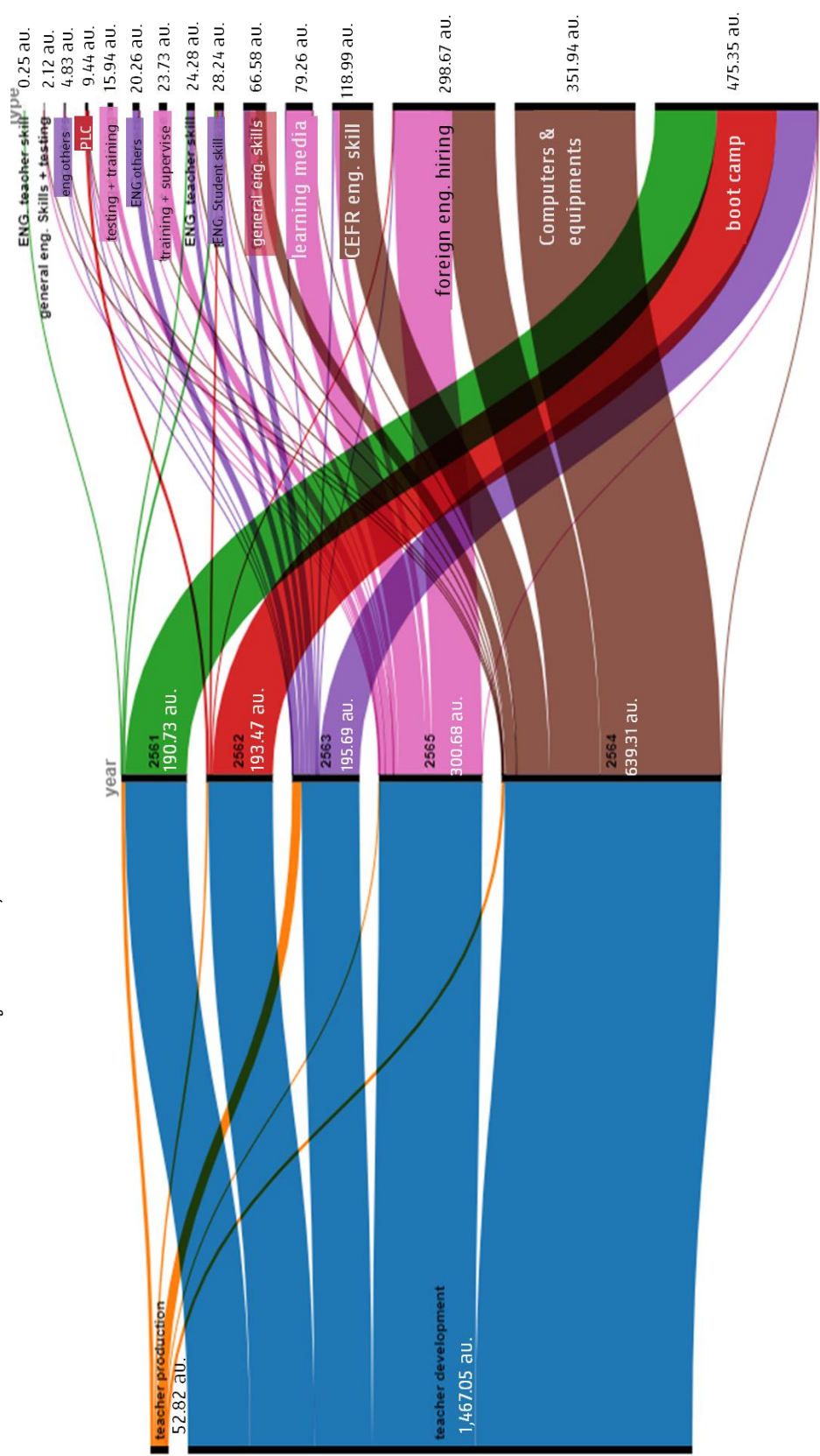
งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือยกระดับคุณภาพการศึกษา

	2561	2562	2563	2564	2565
งบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งหมด (1)	3,050,000.0	3,000,000.0	3,200,000.0	3,285,962.5	3,100,000.0
แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต/ตามช่วงวัย	8,474.8	-	18,009.0	6,265.2	6,088.4
แผนงานบูรณาการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	92,820.8	-	-	-	-
แผนยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้	-	-	1,305.3	2,934.0	12,225.3
แผนยุทธศาสตร์เพื่อสนับสนุนด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	-	-	15,693.4	30,972.1	4,750.3
แผนบูรณาการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง	-	2,564.2	-	-	-
แผนงานยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาเพื่อความยั่งยืน	-	91,173.5	-	-	-
แผนงานพื้นฐานด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	95,617.3	88,787.5	75,731.3	71,548.7	58,730.3
รวม (2)	196,912.9	191,972.9	110,739.0	111,720.0	81,794.3
สัดส่วน [(2)/(1)]	6.5	6.4	3.5	3.4	3.6

จะเห็นได้ว่าเอกสารงบประมาณในเล่มข่าวคาดเหลืองมีรายการที่สะท้อนไปที่การพัฒนาครูภาษาอังกฤษโดยตรงไม่มากนัก รวมถึงรายการงบประมาณที่ได้มาบางรายการยังไม่ละเอียดมากพอที่จะระบุได้อย่างชัดเจนว่าเกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษหรือไม่ อีกทั้งยังไม่สะท้อนการดำเนินงานในระดับพื้นที่ผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงใช้การประมวลงบประมาณจากโครงการในระบบ eMENSCR เพิ่มเติม โดยคัดเลือกโครงการที่สะท้อนการพัฒนาครูภาษาอังกฤษของ สพฐ. หรือการพัฒนาอาจารย์/นักศึกษาครู ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ วิชาเอกวิชาภาษาอังกฤษ หรือสำหรับนักศึกษาเอกวิชาภาษาอังกฤษของคณะอื่น และนำโครงการพัฒนาครูแกนนำภาษาอังกฤษในระดับภูมิภาค (สพฐ.) ในปี 2561 – 2562 ที่ได้รับการจัดสรรประมาณปีละ 180 ล้านบาท และ 175.63 ล้านบาท แต่มิได้ปรากฏในระบบ eMENSCR มารวมในงบประมาณ

ภาพ 4.5 สะท้อนผลการวิเคราะห์งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษระหว่างปี 2561 – 2565 โดยในภาพรวมมีงบประมาณที่เกี่ยวข้องทั้งสิ้น 1,519.87 ล้านบาท จาก 363 โครงการ จำแนกเป็นงบที่เกี่ยวข้องกับ 1) การผลิต (ครูภาษาอังกฤษ) (teacher production) จำนวน 52.82 ล้านบาท และ 2) การพัฒนาครู (ภาษาอังกฤษ) ที่ประจำการในโรงเรียน (teacher development) จำนวน 1,467.05 ล้านบาท (ร้อยละ 96.5 ของงบประมาณทั้งหมด) โดยจากงบประมาณทั้งสองส่วนดังกล่าวเมื่อจำแนกตามปีที่ดำเนินการ พบว่าปี 2564 ได้รับการจัดสรรงบประมาณมากที่สุด (งบประมาณ 639.31 ล้านบาท) รองลงมาได้แก่ปี 2565 (งบประมาณ 300.68 ล้านบาท) และเมื่อพิจารณาต่อถึงกิจกรรมการดำเนินงานหลักพบว่า ส่วนใหญ่งบประมาณถูกใช้ไปกับ 5 กิจกรรมหลักสำคัญ ได้แก่ 1) โครงการ boot camp ที่มีกระจายการดำเนินงานตั้งแต่ปี 2561 – 2563 (ครอบคลุมโครงการ boot camp แบบเต็มรูปแบบในช่วงแรก (ปี 2561 – 2562) ที่เป็นการอบรมระยะยาว และโครงการ boot camp ระยะสั้น รองรับผู้ที่ไม่ได้เข้าอบรมในช่วงแรก) 2) การจัดหาอุปกรณ์/คอมพิวเตอร์ให้ศูนย์ HCEC (ค่าจัดซื้อคอมพิวเตอร์ศูนย์ละ 54 เครื่อง, head set, โต๊ะ-เก้าอี้, ลำโพง, เครื่องฉาย) ในปี 2564 ก่อนที่จะได้รับจัดสรรเป็นค่าบริหารจัดการศูนย์ HCEC แห่งละ 50,000 บาทในปีถัด ๆ มา 3) การจ้างครูต่างชาติ 4) การพัฒนาทักษะตามกรอบ CEFR และ 5) การสนับสนุนการผลิต/พัฒนาสื่อการเรียนการสอน

ภาพ 4.5  
 งบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษช่วงปี 2561 – 2565



นอกจากนี้ การได้มาซึ่งงบประมาณขนาดใหญ่ในลักษณะโครงการใหม่ที่ไม่เคยทำมาก่อน เกิดจากการต่อรองของ รมว.ธีระเกียรติฯ ซึ่งมีทั้งการให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ และการทดลองนำร่องมาก่อนที่จะขอขยายผล ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“เนื่องจากผมทำแบบนี้ มันถูกและได้ผลใช้ใหม่ สำนักงานงบประมาณ ส่งตัวเลขมาให้ผมดู ปีหน้าตัดเหลือ 500 ล้าน ผมเขียนกลับไป ผมต้องการ 1,000 ล้านบาท เพราะผมต้องการเร่งให้เร็วขึ้น”

“ผมเล่าตัวเลขเงินที่ใช้ให้ฟังว่า เราลงทุนคุ้มมาก คุ้มจนกระทั่งวันนี้สำนักงานงบประมาณตั้งงบประมาณ ผมเลยขอกลับไปใหม่ ทำไม่รู้ใหม่ เมื่อก่อนงบประมาณในการเทรนภาษาอังกฤษปีละ 600 ล้าน ก็จัดอบรม ทำ CD แจก ปูๆๆ แล้วก็หายไปกับสายลม ไม่รู้ใครคนไหนได้อบรมบ้าง”

(ไทยพับลิก้า, 11 พฤษภาคม 2560)

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณางบประมาณของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจากระบบ eMENS CR พบว่า เป็นงบประมาณด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษเฉลี่ยแห่งละ 100,000 บาท อย่างไรก็ตาม สำนักงานเขตพื้นที่โดยส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 60 มีการของงบประมาณที่ใช้สำหรับโครงการพัฒนาครูภาษาอังกฤษน้อยกว่า 50,000 บาท ทั้งนี้ ในแต่ละปี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะได้รับงบประมาณสำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการหรือจัดทำโครงการต่าง ๆ (ไม่รวมค่าใช้จ่ายประจำ) แบบเท่ากันหมดแห่งละ 3 ล้านบาทต่อปี จึงถือได้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาซึ่งเป็นกลไกที่ถูกวางไว้เป็นหน่วยในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในพื้นที่ต่าง ๆ มีงบประมาณค่อนข้างจำกัดต่อการสนับสนุนการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

### 1.3.2 ผลการวิเคราะห์ทรัพยากรอื่น ๆ ที่สนับสนุนการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

จากการประมวลเอกสารนโยบาย และแหล่งข้อมูลออนไลน์ พบว่า นอกจากงบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากภาครัฐ ยังมีภาคส่วนอื่น ๆ ที่เข้ามาร่วมสนับสนุนการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ โดยเฉพาะการสนับสนุนจากภาคเอกชนในด้านสื่อการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการทางภาษาอังกฤษ รวมถึงการสนับสนุนการฝึกอบรมจากสถานทูต (อังกฤษ อเมริกา ออสเตรเลีย) การสนับสนุนวิทยากรจากมหาวิทยาลัยในพื้นที่ การให้ทุนการศึกษา อาทิ Fulbright ทุนจากหน่วยงานการศึกษานิวซีแลนด์ การจัดฝึกอบรมร่วมจากสมาคมครูผู้สอนภาษาอังกฤษแห่งประเทศไทย (Thailand TESOL) อย่างไรก็ตาม มีการสนับสนุนไม่มากนัก โดยจากการประมวลข่าวจาก สพฐ. พบว่ามีภาคส่วนอื่น ๆ เข้าร่วมสนับสนุนการพัฒนาครูภาษาอังกฤษเพียงปีละ 3 - 5 โครงการเท่านั้น

**โดยสรุป** ในส่วนของนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษในทุกระดับ ถือได้ว่า มีแนวนโยบายสนับสนุนเรื่องดังกล่าว โดยเนื้อหาแนวนโยบายโดยส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการตั้งเป้าหมายที่เน้นไปที่พัฒนาครูให้มีศักยภาพและจัดการเรียนการสอนในลักษณะเพื่อใช้ในการสื่อสาร และมีจุดเน้นเรื่องการพัฒนาสื่อดิจิทัลเพื่อสนับสนุนเป้าหมายดังกล่าวอยู่บ้าง แต่ไม่มีแนวทางรองรับการพัฒนาอย่างเป็นระบบอย่างรอบด้าน ยกเว้นแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติฯ ที่มีการวางนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษไว้ค่อนข้างละเอียด ครอบคลุมตั้งแต่การปฏิรูประบบผลิตครูภาษาอังกฤษไปจนถึงการพัฒนางานวิจัยรองรับ อย่างไรก็ตาม แนวทางต่าง ๆ ดังกล่าว มิได้มีความเชื่อมโยงไปสู่การถ่ายระดับของหน่วยปฏิบัติแต่อย่างใด สะท้อนจากไม่ปรากฏการถ่ายระดับแนวทางย่อยในยุทธศาสตร์ดังกล่าวในหน่วยงานที่ต้องรับนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

ทั้งนี้ จุดแข็งเชิงนโยบายในปัจจุบันน่าจะอยู่ที่การเชื่อมต่อระหว่างนโยบายของรัฐมนตรีฯ กับแนวนโยบายของ สพฐ. กับนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และส่งผลต่อไปยังนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่นโยบายมีความสอดคล้องกับ สพฐ. ที่สูงเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม มิใช่ทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีนโยบายด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ อีกทั้งไม่พบนโยบายที่มาจากสถานศึกษาแต่อย่างใด โดยที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะมีการกำหนดภารกิจในภาพรวมการพัฒนาผู้เรียนในเรื่องต่าง ๆ มากกว่า ในส่วนการออกแบบนโยบายฯ มีข้อสังเกตว่า มีองค์ประกอบคณะจัดทำแยกจากกัน โดยที่ความเชื่อมโยงขององค์ประกอบกรรมการที่อยู่ในคณะต่าง ๆ ไม่มากนัก ส่งผลให้ขาดเอกภาพเชิงนโยบายไปบางส่วน สำหรับที่มาและการออกแบบนโยบายพบข้อมูลจากนโยบายที่มาจากรัฐมนตรีซึ่งได้รับอิทธิพลสำคัญจากความเชื่อส่วนตัวและการเห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษและการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ โดยได้รับสนับสนุนด้านการออกแบบแนวนโยบายหรือแนวทางจากภาคีภาคเอกชนที่ช่วยในการออกแบบนโยบายฯ

ในส่วนของงบประมาณ พบว่า งบขนาดใหญ่ถูกใช้ไปในโครงการ boot camp โดยเฉพาะในช่วงปี 2561 – 2562 โดยเป็นการอบรมระยะยาวกับเจ้าของภาษา ขณะที่ยังพัฒนาครูภาษาอังกฤษในระยะต่อมา กลับมาเป็นการอบรมระยะสั้นดังเช่นที่เคยดำเนินการ และพบกระจายงบประมาณไปในเรื่องอื่น ๆ ที่มีได้สะท้อนไปถึงตัวครูภาษาอังกฤษโดยตรงในการจัดสรรงบประมาณในระยะหลัง อาทิ การจ้างครูชาวต่างชาติ การซื้ออุปกรณ์/คอมพิวเตอร์ การสนับสนุนศูนย์ HCEC ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนตั้งแต่ปลายปีงบประมาณ 2563 แต่มีข้อสังเกตว่า มีงบประมาณสนับสนุนไม่มากนัก โดยเป็นงบในการบริหารจัดการทั้งเรื่องการสอนและการอบรมแต่ละปีเพียง 50,000 บาทต่อศูนย์ เช่นเดียวกับงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาครูภาษาอังกฤษของสำนักงานเขตพื้นที่แต่ละแห่ง ที่ส่วนใหญ่มีการตั้งโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ น้อยกว่า 50,000 บาทต่อปี สำหรับการสนับสนุนจากภาคส่วนอื่น ๆ นั้น พบว่ายังมีอยู่ค่อนข้างน้อย ดังนั้น ในภาพรวม

ของการสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษของประเทศไทยที่สะท้อนไปถึงตัวครู โดยตรงยังมีความไม่ต่อเนื่องและมีงบประมาณที่จำกัดในบางปี

สำหรับประเด็นในส่วนของวิธีวิทยาการวิจัยนั้น จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์ข้อความ (text analysis) สามารถแสดงให้เห็นจุดเน้นในเอกสารนโยบายต่าง ๆ ในเบื้องต้น โดยเฉพาะหากเอกสารนโยบายมีข้อความจำนวนมากหรือมีหลายเอกสาร จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์นโยบายฉบับนั้นและการเปรียบเทียบจุดเน้นระหว่างนโยบายต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม พบข้อจำกัดเล็กน้อยเกี่ยวกับการตัดคำภาษาไทยที่ยังไม่สมบูรณ์ ทำให้ต้องเสียเวลาในการลบคำที่แบ่งแล้วไม่มีความหมายจำนวนหนึ่ง อีกทั้ง พบอุปสรรคในการนำใช้การวิเคราะห์ข้อความ (text analysis) สำหรับประเทศไทย เนื่องจากเอกสารนโยบายหลายฉบับไม่อยู่ในรูปแบบที่สะดวกต่อการนำไปประมวลผล โดยหลายเอกสารเป็นการ scan เป็นภาพและไม่มีความชัดเจน หลายเอกสารยากต่อการแปลงไปสู่ text file เพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อ ทำให้ต้องใช้เวลาในการเตรียมเอกสารที่ค่อนข้างสูง นอกจากนี้ การจัดเก็บเอกสารของหน่วยงานต่าง ๆ (ทั้งที่อยู่ในสังกัดเดียวกัน) ยังมีรูปแบบและช่องทางไปสู่เอกสารที่แตกต่างกัน รวมถึงบางหน่วยงานไม่มีเอกสารย้อนหลังเผยแพร่ ดังนั้น จึงควรมีการสื่อสารและส่งเสริมให้มีการจัดทำเอกสารในรูปแบบที่ง่ายต่อการวิจัยเชิงเอกสาร และมีระบบกลางในการจัดเก็บเอกสารหรือมีรูปแบบ/ช่องทางการจัดเก็บที่คล้ายหรือเหมือนกัน ทั้งเอกสารที่เป็นปัจจุบันและเอกสารย้อนหลังในกรอบระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้การทำงานวิจัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และนำผลวิเคราะห์ที่ได้ไปสนับสนุนการพัฒนากระบวนการศึกษาต่อไป

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอการวางกลไกการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และผลการวิเคราะห์สภาพการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ทั้งในด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ ด้านองค์ความรู้/คำแนะนำ งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ และมุมมองที่มีต่อทรัพยากรต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารนโยบาย ผลการสำรวจการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสนับสนุนการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ชาวประชาสัมพันธ์การดำเนินงานโครงการจากเว็บไซต์ของกระทรวง ศึกษาธิการและหน่วยงานในสังกัด และข่าวจากสำนักข่าวต่าง ๆ เอกสารผลการดำเนินงานโครงการ boot camp แนวทางดำเนินงานของศูนย์ HCEC เป็นต้น เพื่อวิเคราะห์การสนับสนุนด้านองค์ความรู้/คำแนะนำเพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มุมมองด้านงบประมาณและการสนับสนุนอื่น ๆ รวมถึงกลไกกำกับติดตามผล อีกทั้ง นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับ



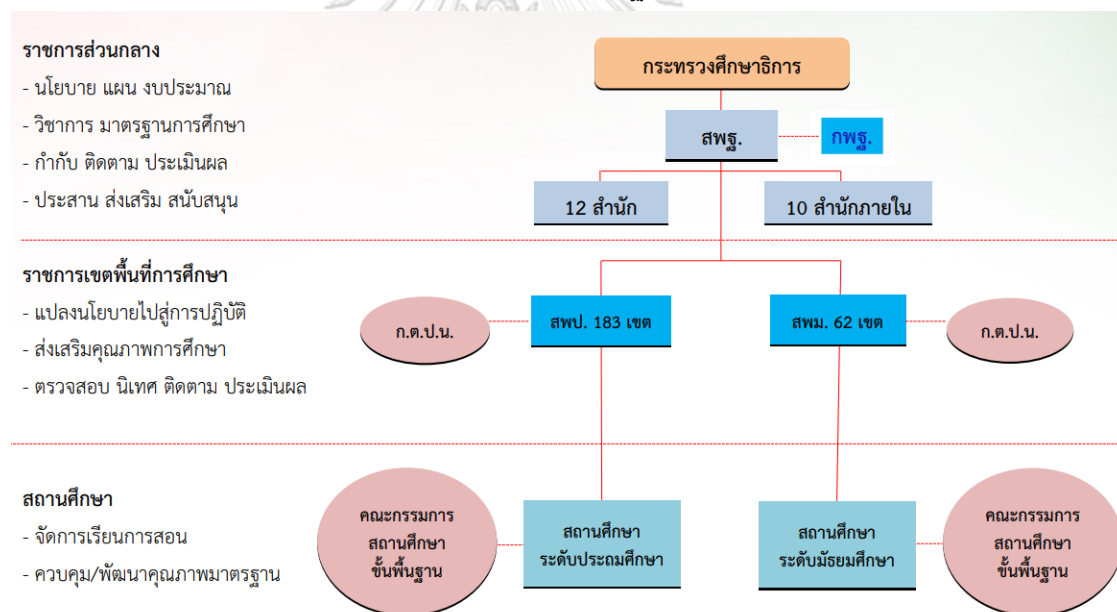
การขับเคลื่อนกับสิ่งที่ถูกกำหนดไว้ในเอกสารกับมุมมองของผู้ขับเคลื่อนและผู้รับนโยบายปลายทาง (ครูภาษาอังกฤษ) สรุปข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

## 2.1 กลไกทางการที่ระบุไว้ในเอกสารนโยบาย

โครงสร้างของ สพฐ. กำหนดให้ราชการส่วนกลางมีบทบาทหน้าที่ในการทำแผนนโยบาย กำกับติดตาม ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน ส่วนในการแปลงและนำนโยบายสู่การปฏิบัตินั้น อาศัยกลไกราชการเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหลัก ที่จะเชื่อมโยงไปสู่สถานศึกษาให้มีการจัดการเรียนการสอน ควบคุมและพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน ดังภาพ 4.6 และสำหรับวิชาภาษาอังกฤษนั้น มีศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านภาษาอังกฤษของแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) เป็นข้อต่อที่สำคัญ ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาและเสนอโครงการรองรับ รวมถึงให้คำปรึกษาแนะนำ ติดตามผล ครูภาษาอังกฤษของโรงเรียนในสังกัด

ภาพ 4.6

โครงสร้างองค์กร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



หมายเหตุ : ก.ต.ป.น. = คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา

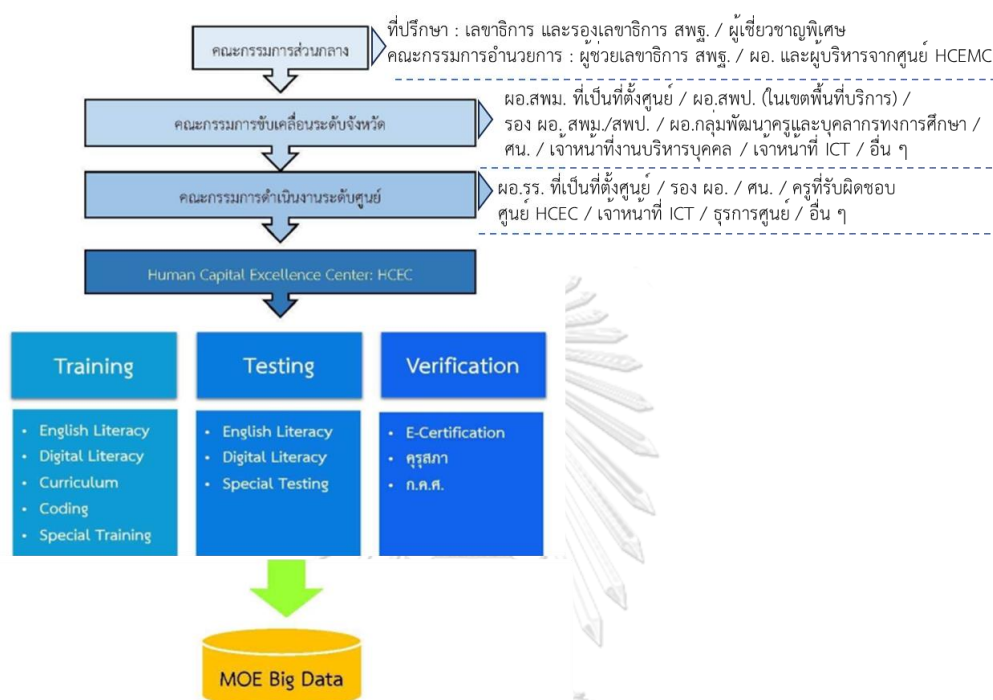
ที่มา : รายงานประจำปี 2564 สพฐ.

นอกจากนี้ จากการปรับเปลี่ยนกลไกเชิงนโยบายในปี 2563 เป็นต้นมา สพฐ. วางบทบาท ศูนย์ HCEC 185 แห่ง ให้เป็นหน่วยพัฒนาครูภาษาอังกฤษทั้งประเทศ โดยมีการวางโครงสร้างการบริหารงานอย่างเป็นทางการ ทั้งคณะกรรมการส่วนกลาง คณะกรรมการขับเคลื่อนระดับจังหวัด และคณะกรรมการดำเนินงานระดับศูนย์ ดังภาพ 4.7 และมีการสนับสนุนงบประมาณจาก สพฐ. เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายดำเนินการจัดอบรม การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการสำหรับบุคลากรประจำศูนย์ และค่าใช้จ่าย

ในการบริหารจัดการอื่น ๆ โดยในปีแรกได้รับการจัดสรรแห่งละ 200,000 บาทต่อแห่ง ก่อนจะลดงบประมาณเหลือเพียงงบดำเนินการภายในศูนย์ 50,000 บาทต่อแห่ง ในปีถัด ๆ มา

ภาพ 4.7

โครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC)



ที่มา : แนวทางการดำเนินงานศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) และคำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 821/2564 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนศูนย์ HCEC ระดับจังหวัด

## 2.2 ผลการวิเคราะห์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและวิธีการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ จากการสำรวจและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

### 2.2.1 ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัยจากแบบสอบถาม

ในงานวิจัยนี้ทำการเก็บข้อมูลผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลไกการพัฒนา ขับเคลื่อน และ นำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษลงสู่การปฏิบัติ ทั้งในมิติการสนับสนุนการนำนโยบาย สู่การปฏิบัติด้านองค์ความรู้ งบประมาณ และการสนับสนุนทรัพยากรอื่น ๆ ผ่านแบบสอบถาม ออนไลน์และการสัมภาษณ์ โดยในส่วนของแบบสอบถามออนไลน์เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 27 มีนาคม – 20 พฤษภาคม 2566 แบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) แบบสอบถามการขับเคลื่อนและการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การ ปฏิบัติ (แบบสอบถามที่ 1) เก็บข้อมูลผู้ที่เป็นกลไกขับเคลื่อนและนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครู ภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน/มหาวิทยาลัย/สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษา ประธานหลักสูตร หัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลไกสนับสนุนการยกระดับครูภาษาอังกฤษ (แบบสอบถามที่ 2) โดยเก็บข้อมูลจากผู้รับนโยบายปลายทาง ได้แก่ ครูภาษาอังกฤษ (ในโรงเรียนสังกัด สพฐ.) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่ผลิตครูภาษาอังกฤษออกสู่ระบบการศึกษา นิสิตและนักศึกษา ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาเอกภาษาอังกฤษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวอย่างวิจัยที่ได้จากแบบสอบถามที่ 1 (กลุ่มผู้ขับเคลื่อนและน่านโยบายสู่การปฏิบัติ) ซึ่งมีการตอบกลับทั้งหมด 832 ฉบับ โดยหลังจากตัดแบบสอบถามที่มีเพียงข้อมูลพื้นฐานและไม่มีการให้ข้อมูลในส่วนอื่น ๆ หรือมิใช่กลุ่มเป้าหมายในแบบสอบถามนี้ อาทิ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ นักจิตวิทยา มีแบบสอบถามที่สามารถนำไปประมวลผลต่อจำนวน 713 ฉบับ โดยส่วนใหญ่เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายฯ สำหรับครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนแทบทั้งสิ้น (จำนวน 704 ฉบับ) จำแนกผู้ตอบตามบทบาทหน้าที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 387 คน (ร้อยละ 55.0) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) จำนวน 175 คน (ร้อยละ 24.9) ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาจำนวน 14 คน (ร้อยละ 2.0) ศึกษานิเทศก์ จำนวน 60 คน (ร้อยละ 8.5) เจ้าหน้าที่ส่วนอื่น ๆ ทั้งในโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 68 คน (ร้อยละ 9.7) เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า บุคคลทั้ง 5 กลุ่มเป็นเพศหญิง ร้อยละ 56.6 เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่ากลุ่มที่มีมากที่สุดมีอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 32.5) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่า กลุ่มที่มีมากที่สุดมีระดับการศึกษาปริญญาโท (ร้อยละ 68.0) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบสัดส่วนมากที่สุด คือ ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 36.9) ดังตาราง 4.7

#### ตาราง 4.7

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ในระบบโรงเรียน

	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=387)		หัวหน้ากลุ่มสาระฯ (n=175)		ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา (n=14)		ศึกษานิเทศก์ (n=60)		เจ้าหน้าที่ส่วนอื่น ๆ ในโรงเรียน/เขตพื้นที่ (n=68)		รวม (n=704)	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>เพศ</b>												
ชาย	168	43.4	25	14.3	10	71.4	16	26.7	8	11.8	227	32.2
หญิง	219	56.6	150	85.7	4	28.6	44	73.3	60	88.2	477	67.8
<b>อายุ</b>												
20 - 30 ปี	3	0.8	38	21.7	0.0	0.0	0.0	0.0	30	44.1	71	10.1
31 - 40 ปี	79	20.4	81	46.3	0.0	0.0	22	36.7	22	32.4	204	29.0
41 - 50 ปี	162	41.9	32	18.3	2	14.3	23	38.3	10	14.7	229	32.5
มากกว่า 50 ปี	143	37.0	24	13.7	12	85.7	15	25.0	6	8.8	200	28.4

ระดับการศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา (n=387)		หัวหน้ากลุ่มสาระฯ (n=175)		ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา (n=14)		ศึกษานิเทศก์ (n=60)		เจ้าหน้าที่ส่วนอื่น ๆ ในโรงเรียน/เขตพื้นที่ (n=68)		รวม (n=704)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	30	7.8	110	62.9	0	0.0	1	1.7	53	77.9	53	27.6
ปริญญาโท	336	86.8	65	37.1	12	85.7	52	86.7	14	20.6	14	68.0
ปริญญาเอก	21	5.4	0	0.0	2	14.3	7	11.7	0	0.0	0	4.3
อื่น ๆ	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.5	1	0.1
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>												
ต่ำกว่า 5 ปี	133	34.4	58	33.1	7	50.0	26	43.3	36	52.9	260	36.9
5 – 10 ปี	60	15.5	48	27.4	0	0.0	8	13.3	18	26.5	134	19.0
11 – 15 ปี	79	20.4	31	17.7	0	0.0	12	20.0	8	11.8	130	18.5
มากกว่า 15 ปี	115	29.7	38	21.7	7	50.0	14	23.3	6	8.8	180	25.6

เมื่อจำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามประเภทของพื้นที่การศึกษาและภูมิภาคที่ตั้งของสถานศึกษา ตามตาราง 4.8 พบว่ามีการกระจายตัวในทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยมีสัดส่วนผู้ตอบในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประมาณร้อยละ 23.3 – 24.7 ผู้ตอบในภาคตะวันตกร้อยละ 18.6 ผู้ตอบในภาคใต้ร้อยละ 16.8 ผู้ตอบในภาคตะวันออกร้อยละ 11.4 และผู้ตอบในภาคกลางร้อยละ 5.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทำงานหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) มากกว่าสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) โดยมีผู้ตอบที่เกี่ยวข้องกับ สพป. จำนวน 547 คน (ร้อยละ 77.7) และผู้ตอบที่เกี่ยวข้องกับ สพม. จำนวน 157 คน (ร้อยละ 22.3)

#### ตาราง 4.8

การกระจายตัวกลุ่มตัวอย่างผู้ขับเคลื่อนนโยบาย

ภูมิภาค	สังกัด สพป.		สังกัด สพม.		รวม	
	n	%	n	%	n	%
ภาคเหนือ	135	24.7	29	18.5	164	23.3
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	130	23.8	44	28.0	174	24.7
ภาคกลาง	25	4.6	12	7.6	37	5.3
ภาคตะวันออก	49	9.0	31	19.7	80	11.4
ภาคตะวันตก	117	21.4	14	8.9	131	18.6
ภาคใต้	91	16.6	27	17.2	118	16.8
<b>รวม</b>	<b>547</b>	<b>100</b>	<b>157</b>	<b>100</b>	<b>704</b>	<b>100</b>

สำหรับผู้ขับเคลื่อนและนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่อยู่ในมหาวิทยาลัยตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 9 ฉบับ โดยผู้ตอบ 7 คน เป็นหัวหน้าภาควิชาภาษาอังกฤษ 1 คน เป็นผู้บริหารคณะ และอีก

1 คนเป็นเจ้าของหน้าที่ในส่วนอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย แบ่งเป็นเพศชาย 3 คน และเพศหญิง 6 คน โดยผู้ตอบอยู่ภายใต้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 7 แห่ง โดยอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยดั้งเดิมของรัฐ 16 สถาบัน (กลุ่ม 16) จำนวน 3 คน และอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 6 คน เมื่อจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า 3 คน มีอายุ 31 – 40 ปี อีก 5 คน มีอายุ 41 – 50 ปี และ 1 คน มีอายุ 50 ปีขึ้นไป เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า 1 คน มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และกลุ่มอายุงาน 11 – 15 ปี กลุ่มละ 3 คน ส่วนผู้ตอบที่เหลืออีก 2 คน มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป

สำหรับแบบสอบถามที่ 2 (กลุ่มครู/อาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน สพฐ. มหาวิทยาลัย และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาเอกภาษาอังกฤษ) มีการตอบกลับรวม 1,510 ฉบับ โดยหลังจากตัดแบบสอบถามที่มีเพียงข้อมูลพื้นฐานแต่ไม่มีการให้ข้อมูลในส่วนอื่น ๆ และตัดกลุ่มเป้าหมายที่ไม่ใช่ครูภาษาอังกฤษ อาทิ ครูสอนภาษาจีน คงเหลือแบบสอบถามที่นำไปประมวลผล จำนวน 1,368 ฉบับ โดยแบ่งเป็นข้อมูลเป็นครูภาษาอังกฤษในโรงเรียน จำนวน 1,344 คน และอาจารย์สอนภาษาอังกฤษ/นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาเอกภาษาอังกฤษ จำนวน 24 ฉบับ โดยในส่วนของครูภาษาอังกฤษที่สอนอยู่ในโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ โดยมีจำนวน 1,236 คน อีกส่วนหนึ่งมีสถานะเป็นครูอัตราจ้าง จำนวน 78 คน และที่เหลือเป็นครูสอนภาษาอังกฤษอื่น ๆ อาทิ ครูที่เป็นพนักงานราชการ ครูประจำชั้น จำนวน 30 คน

เมื่อจำแนกข้อมูลเฉพาะครูที่สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน จำนวน 1,344 คน พบว่าส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) โดยมีจำนวน 1,017 คน (ร้อยละ 75.7) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) จำนวน 327 คน (ร้อยละ 24.3) โดยมีกลุ่มตัวอย่างกระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยมีสัดส่วนของผู้ตอบในภาคเหนือร้อยละ 23.1 ภาคใต้ ร้อยละ 21.3 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 18.2 ภาคตะวันตก ร้อยละ 16.3 ภาคตะวันออก ร้อยละ 12.4 และภาคกลาง ร้อยละ 8.7 ดังตาราง 4.9

ตาราง 4.9

ข้อมูลการกระจายตัวกลุ่มตัวอย่างครูภาษาอังกฤษ

ภูมิภาค	สังกัด สพป.		สังกัด สพม.		รวม	
	n	%	n	%	n	%
ภาคเหนือ	311	25.4	17.0	16.2	311	23.1
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	244	16.4	25.5	23.5	244	18.2
ภาคกลาง	117	6.7	15.5	15.0	117	8.7
ภาคตะวันออก	167	9.6	18.1	21.1	167	12.4
ภาคตะวันตก	219	18.4	9.6	9.8	219	16.3
ภาคใต้	286	23.5	14.4	14.4	286	21.3
<b>รวม</b>	<b>1,017</b>	<b>100</b>	<b>327</b>	<b>100</b>	<b>1,344</b>	<b>100</b>

ในจำนวนครูภาษาอังกฤษที่สอนอยู่ในโรงเรียน 1,344 คน เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 1,171 คน (ร้อยละ 87.1) ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 173 คน (ร้อยละ 12.9) เมื่อพิจารณาตามอายุพบว่ากลุ่มที่มีมากที่สุดมีอายุ 31-40 ปี (ร้อยละ 38.5) รองลงมาคือกลุ่มอายุ 20 -30 ปี (ร้อยละ 29.5) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.8) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือมีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 37.6) รองลงมาคือมีประสบการณ์ 5 – 10 ปี (ร้อยละ 28.9) เมื่อพิจารณาจากระดับชั้นที่สอนพบว่าส่วนใหญ่สอนอยู่ในระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 64.7) อีกทั้ง เมื่อจำแนกตามระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษตามมาตรฐาน CEFR จะเห็นได้ว่าครูที่มีผลทดสอบแล้วส่วนใหญ่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษอยู่ในระดับ A2 และ B1 ซึ่งเป็นระดับความเข้าใจบริบทอย่างง่าย หรือใจความสำคัญในหัวข้อทั่วไป

เมื่อวิเคราะห์กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นอาจารย์สอนในมหาวิทยาลัยหรือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูฯ จำนวน 24 คน แบ่งเป็นอาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย 10 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์ฯ 12 คน โดยอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยดั้งเดิมของรัฐ 16 สถาบัน (กลุ่ม 16) จำนวน 6 คน ในสองมหาวิทยาลัย และอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 17 คน ใน 7 มหาวิทยาลัย และไม่ทราบข้อมูล 1 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 14 คน (ร้อยละ 54.5) อีกทั้ง มีสัดส่วนกลุ่มอายุ 20 – 30 ปี มากที่สุด โดยมีจำนวน 12 คน โดยทั้งหมดเป็นนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูฯ หากพิจารณาจากระดับการศึกษา หากเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จบระดับปริญญาโท จำนวน 8 คน และปริญญาเอก 4 คน และพิจารณาจากประสบการณ์ทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่ากระจายอยู่ในทุกช่วงอายุ เมื่อพิจารณาจากระดับความสามารถด้านภาษาอังกฤษ พบว่าทั้งกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูฯ จะมีคะแนนภาษาอังกฤษตามมาตรฐาน CEFR กระจายตัวค่อนข้างสูง ที่ระดับ A1 ถึง C2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่ 2 ได้ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มครู/อาจารย์สอนภาษาอังกฤษ/นักศึกษาครูฯ

	ครูสอน ภาษาอังกฤษ (ข้าราชการ) (1)		ครูสอน ภาษาอังกฤษ (ครูอัตราจ้าง) (2)		ครูสอน ภาษาอังกฤษอื่น ๆ (อาทิ พนักงานราชการ ครูประจำชั้น) (3)		รวม (1) + (2) + (3) (3)	อาจารย์สอน ภาษาอังกฤษ (มหาวิทยาลัย) (4)		นักศึกษาฝึก ประสบการณ์ วิชาชีพครูฯ (5)		รวม (4) + (5) (5)
	n=1,236	%	n=78	%	n=30	%	n=1,344	n=12	%	n=12	%	n=24
<b>เพศ</b>												
ชาย	163	13.2	8	10.3	2	6.7	173	1	10.0	9	75.0	10
หญิง	1,073	86.8	70	89.7	28	93.3	1,171	11	90.0	3	25.0	14
<b>อายุ</b>												
20 - 30 ปี	335	27.1	51	65.4	11	36.7	397	0	0.0	12	100.0	12
31 - 40 ปี	482	39.0	21	26.9	15	50.0	518	6	50.0	0	0	6
41 - 50 ปี	284	23.0	5	6.4	2	6.7	291	4	33.3	0	0	4
มากกว่า 50 ปี	135	10.9	1	1.4	2	6.7	138	2	16.7	0	0	2
<b>ระดับการศึกษา</b>												
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	0.9	1	1.3	1	3.3	13	0	0	1	8.3	1
ปริญญาตรี	864	69.9	76	97.4	25	83.3	965	0	0	11	91.7	11
ปริญญาโท	356	28.8	1	1.3	4	13.3	361	8	66.7	0	0	8
ปริญญาเอก	5	0.4	0	0	0	0	5	4	33.3	0	0	4
<b>ประสบการณ์</b>												
ต่ำกว่า 5 ปี	430	34.8	57	73.1	18	60.0	505	3	25.0	11	91.7	14
5 - 10 ปี	369	29.9	13	16.7	7	23.3	389	4	30.0	1	8.3	5
11 - 15 ปี	210	17.0	3	3.8	3	10.0	216	3	25.0	0	0.0	3
มากกว่า 15 ปี	227	18.4	5	6.4	2	6.7	234	2	20.0	0	0	2
<b>ระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ (CEFR)</b>												
A1	67	5.4	8	10.3	0	0.0	75	1	8.3	1	8.3	2
A2	306	24.8	3	3.8	4	13.3	310	0	0	0	0.0	0
B1	224	18.1	3	3.8	2	6.7	233	0	0	2	16.7	2
B2	165	13.3	5	6.4	4	13.3	172	3	25.0	1	8.3	4
C1	21	1.7	0	0.0	1	3.3	22	1	8.3	3	25.0	4
C2	4	0.3	1	1.3	0	0.0	5	3	25.0	2	16.7	5
ยังไม่ได้ทดสอบ	449	36.3	58	74.4	17	56.7	527	4	33.3	3	25.0	7
<b>ระดับชั้นที่สอน</b>												
ประถมศึกษา	776	62.8	66	84.6	27	90.0	869	0	0	4	33.3	4
มัธยมศึกษา	460	37.2	12	15.4	3	10.0	475	0	0	7	58.3	7
อุดมศึกษา	0	0	0	0	0	0	0	12	100.0	1	8.3	13

## 2.2.2 ผลการวิเคราะห์เครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำหรือสนับสนุน ด้านการให้คำแนะนำหรือองค์ความรู้เพื่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

การนำเสนอในส่วนนี้ เป็นผลการวิเคราะห์เครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้คำแนะนำหรือสนับสนุนด้านองค์ความรู้เพื่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยประมวลจากแบบสอบถามครูภาษาอังกฤษ และใช้การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis: SNA) เพื่อสกัดผู้มีบทบาทสำคัญในการให้คำแนะนำหรือสนับสนุนด้านองค์ความรู้<sup>1</sup> แก่ครูภาษาอังกฤษสังกัด สพฐ. และผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ รวมถึงวิเคราะห์ความแตกต่างของรูปแบบเครือข่ายจำแนกตามช่วงชั้นประถมและมัธยมศึกษา และจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ สรุปผลที่สำคัญ ได้ดังนี้

### 1) เครือข่ายทางสังคม (SNA) ที่สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ในภาพรวม

#### 1.1) เครือข่ายทางสังคมในกลุ่มครูภาษาอังกฤษ

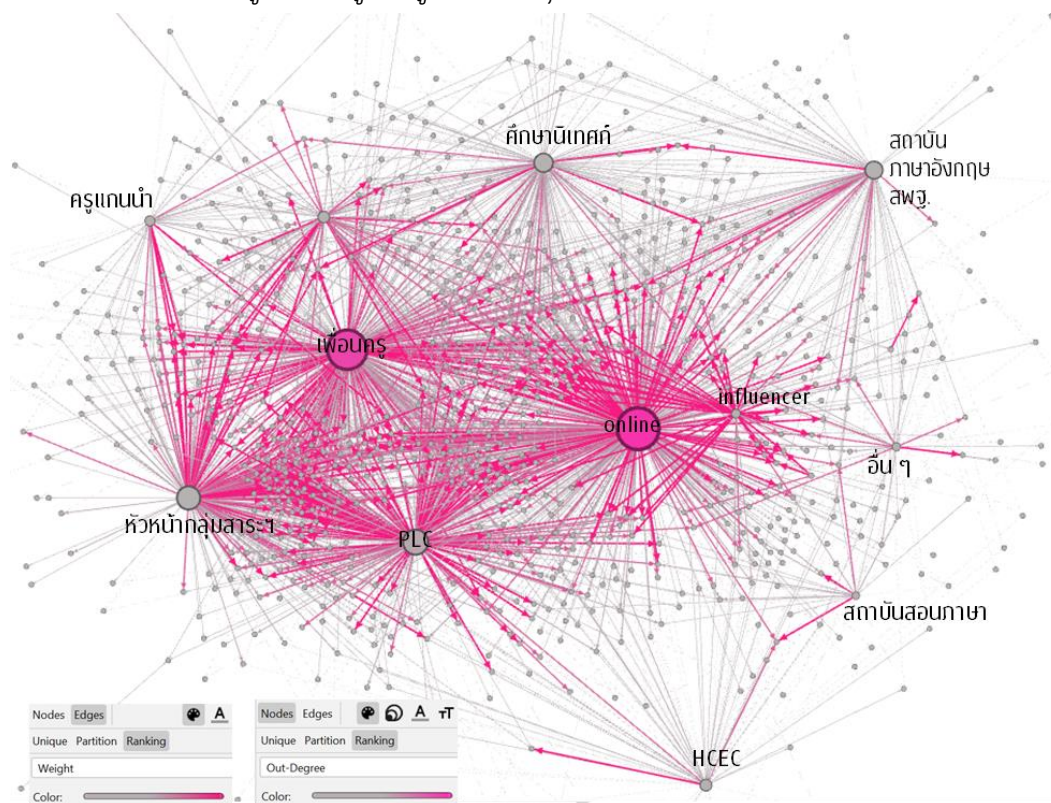
การวิเคราะห์ SNA แสดงออกมาเป็นภาพเครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ โดยในการออกแบบผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยใช้สีและขนาดของ node สะท้อนความสำคัญของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กล่าวคือ หาก node มีขนาดใหญ่และเป็นสีชมพู แสดงว่า node นั้น มีอิทธิพลในระดับสูงกว่า node ที่มีขนาดเล็กและมีสีเทา สำหรับเส้นความสัมพันธ์ หากมีสีชมพู แสดงว่าคุณภาพความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมากกว่าเส้นที่เป็นสีเทาดังนั้น เมื่อพิจารณาจากภาพ 4.8 จะเห็นได้ว่า ช่องทาง/ผู้ให้การสนับสนุนด้านองค์ความรู้ให้แก่ครูภาษาอังกฤษมากที่สุดโดยพิจารณาจากค่า out-degree centrality (จำนวน edges ที่ออกจาก node นั้น ๆ) ได้แก่ สื่อออนไลน์ เพื่อนครู รองลงมา ได้แก่ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ตามลำดับ โดยมีค่าน้ำหนักคุณภาพการได้รับความรู้ เท่ากับ 2.70 – 3.20 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 5<sup>1</sup>) กล่าวคือโดยเฉลี่ยแล้วได้รับความรู้เดือนละหนึ่งครั้ง อีกทั้ง ยังมีกลไกของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันภาษาอังกฤษ สพฐ. ศึกษานิเทศก์ ศูนย์ HCEC อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงค่าน้ำหนักคุณภาพในการได้รับองค์ความรู้ พบว่า ส่วนใหญ่มีความถี่น้อยกว่า 3 ครั้งต่อปี (ค่าคะแนนน้อยกว่า 2) เช่นเดียวกับช่องทางออนไลน์ที่แม้จะเป็นสื่อที่สามารถเข้าได้ทุกที่ ทุกเวลา แต่อัตราการใช้สื่อออนไลน์โดยส่วนใหญ่กลับอยู่ที่ไม่เกินเดือนละหนึ่งครั้ง ซึ่งถือว่าค่อนข้างน้อยมาก ประเด็นที่น่าสนใจอีกจุด คือ การทำหน้าที่ในฐานะผู้ให้ความรู้ของ influencers ที่ถึงแม้จะมีผู้ใช้ช่องทางในการได้รับความรู้ผ่าน influencers ไม่มากเท่าช่องทางอื่น ๆ แต่พบว่ามีคุณภาพความสัมพันธ์สูงกว่าช่องทางอื่น ๆ ค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความสัมพันธ์ถึง 4.09 ดังตาราง 4.11 ดังนั้น อาจสรุปในเบื้องต้นได้ว่าช่องทางผ่าน influencer น่าจะสร้างความสนใจหรือแรงจูงใจให้กับครูภาษาอังกฤษในการเข้าถึงการเรียนรู้ได้บ่อยขึ้น

<sup>1</sup> เก็บข้อมูลค่าคะแนนความถี่ในการได้รับความรู้/คำแนะนำ โดย ค่าคะแนน 1 = ปีละ 1 ครั้งหรือน้อยกว่า 2 = 2 - 3 ครั้งต่อปี / 3 = เดือนละ 1 ครั้ง / 4 = 2-3 ครั้งต่อเดือน / 5 = ทุกสัปดาห์หรือมากกว่า



ภาพ 4.8

ผลการวิเคราะห์ SNA ผู้ให้ความรู้แก่ครูภาษาอังกฤษ ในภาพรวม



ตาราง 4.11

ค่าความเป็นศูนย์กลางของ node ที่ให้ความรู้/คำแนะนำแก่ครูภาษาอังกฤษ

แหล่งให้ความรู้/คำแนะนำ	ค่า out-degree centrality	ค่า weighted out-degree
Online	556	2.75
เพื่อนครู	518	2.70
PLC	301	3.20
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	274	3.04
สถาบันภาษาอังกฤษ สพฐ.	244	2.04
ศึกษาพิเศษ	205	1.63
HCEC	99	1.44
ผู้อำนวยการโรงเรียน	96	2.79
ครูแกนนำ	72	1.89
influencers	54	4.09
อื่น ๆ (อาทิ สถาบันสอนภาษา นักวิชาการ NGOs)	96	-

1.2) เครือข่ายทางสังคมในกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ช่องทาง/ผู้ให้การสนับสนุนด้านองค์ความรู้ให้แก่กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาครูภาษาอังกฤษ (ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ ศึกษานิเทศก์ และอื่น ๆ) มากที่สุด คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional Learning Community: PLC) โดยมีค่า out-degree centrality เท่ากับ 326 (ค่าที่มากแสดงถึงการทำบทบาทผู้ให้การสนับสนุนที่มาก) รองลงมา คือ ศึกษานิเทศก์ ศูนย์ HCEC ภาษาอังกฤษภายใต้ สพฐ. และผู้อำนวยการโรงเรียน อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์ด้านองค์ความรู้ในกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายมีคุณภาพไม่สูงมากนัก โดยมีค่าน้ำหนักความสัมพันธ์เฉลี่ย (weighted out-degree) อยู่ในช่วง 1.46 – 2.44 เท่านั้น สะท้อนว่ามีการแลกเปลี่ยนด้านองค์ความรู้หรือคำแนะนำน้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้ง ดังตาราง 4.12 และภาพ 4.9

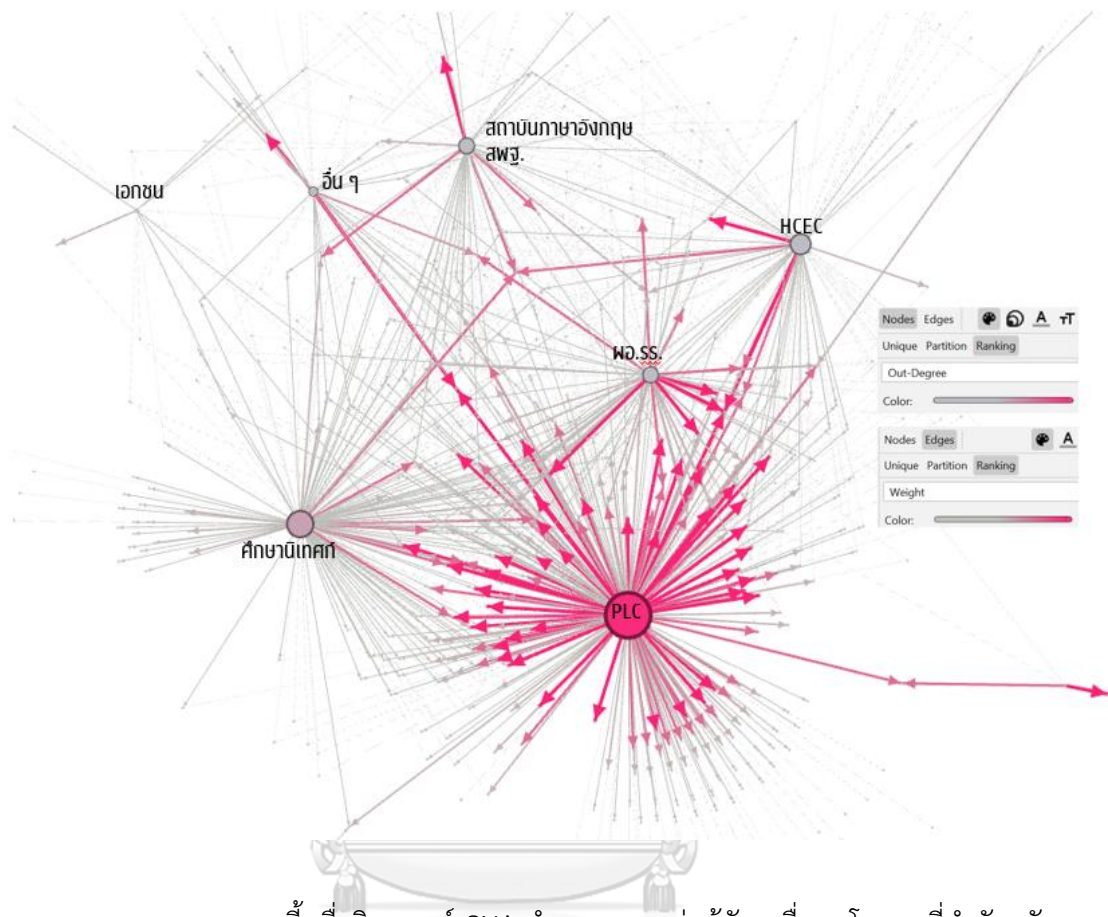
#### ตาราง 4.12

ค่า (weighted) out-degree ของ node ที่เป็นผู้ให้ความรู้/คำแนะนำแก่กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบาย

แหล่งให้ความรู้/คำแนะนำ	ค่า out-degree centrality	ค่าเฉลี่ย weighted out-degree
PLC	326	2.44
ศึกษานิเทศก์	181	1.75
HCEC	136	1.38
สถาบันภาษาอังกฤษ สพฐ.	101	1.46
ผู้อำนวยการโรงเรียน	100	2.44
อื่น ๆ	34	-

ภาพ 4.9

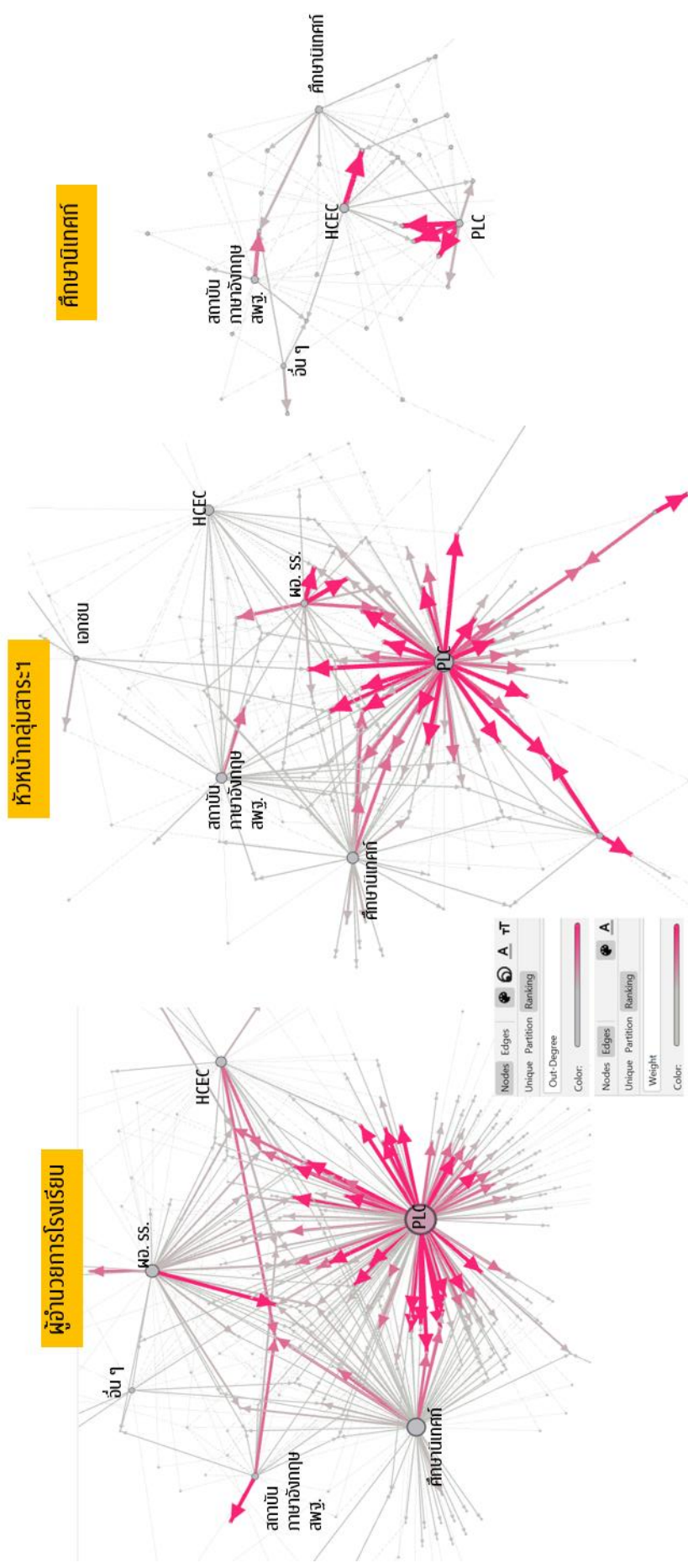
ผลการวิเคราะห์ SNA ผู้ให้ความรู้/คำแนะนำแก่กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายในภาพรวม



นอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ SNA จำแนกตามกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ ดังภาพ 4.10 พบจุดร่วมและจุดต่างของผู้มีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติด้านการให้คำแนะนำหรือความรู้ กล่าวคือ ผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ทั้งสามกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้อำนวยการโรงเรียน (ผอ.รร.) หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และศึกษานิเทศก์ มี PLC เป็นช่องทางสำคัญ และมีคุณภาพความสัมพันธ์สูงเมื่อเปรียบเทียบกับช่องทางอื่น ๆ อีกทั้ง เริ่มปรากฏบทบาทของศูนย์ HCEC และสถาบันภาษาอังกฤษของ สพฐ. ที่เด่นชัดมากกว่า SNA ของครูภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตาม คุณภาพความสัมพันธ์ก็ยังไม่ดีมากนัก สำหรับจุดต่างระหว่างสามกลุ่มนี้ คือ ผู้มีส่วนสำคัญของแต่ละเครือข่ายบางส่วนมีความต่างกัน กล่าวคือ ในกลุ่ม ผอ.รร. นอกจาก PLC แล้ว ผู้สนับสนุนที่สำคัญ คือ ศึกษานิเทศก์ และ ผอ.รร. ด้วยกันเอง รวมถึงมีคุณภาพความสัมพันธ์กับศูนย์ HCEC ระดับสูงบางจุด ส่วนในกลุ่มหัวหน้ากลุ่มสาระฯ พบว่า ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และมีภาคเอกชนสนับสนุน สำหรับในกลุ่มศึกษานิเทศก์ นอกจาก PLC, HCEC และกลุ่มศึกษานิเทศก์เอง

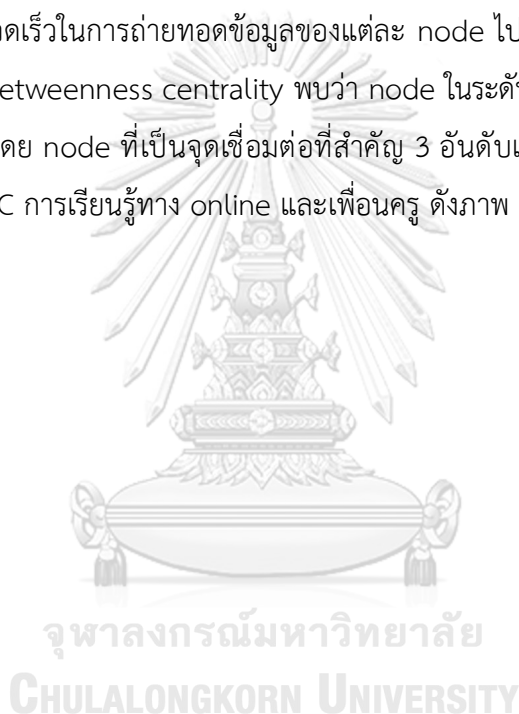
ภาพ 4.10

ผลการวิเคราะห์ SNA ผู้ให้ความรู้/คำแนะนำแก่กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายกลุ่มต่าง ๆ



## 2) การเปรียบเทียบเครือข่ายทางสังคมฯ ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

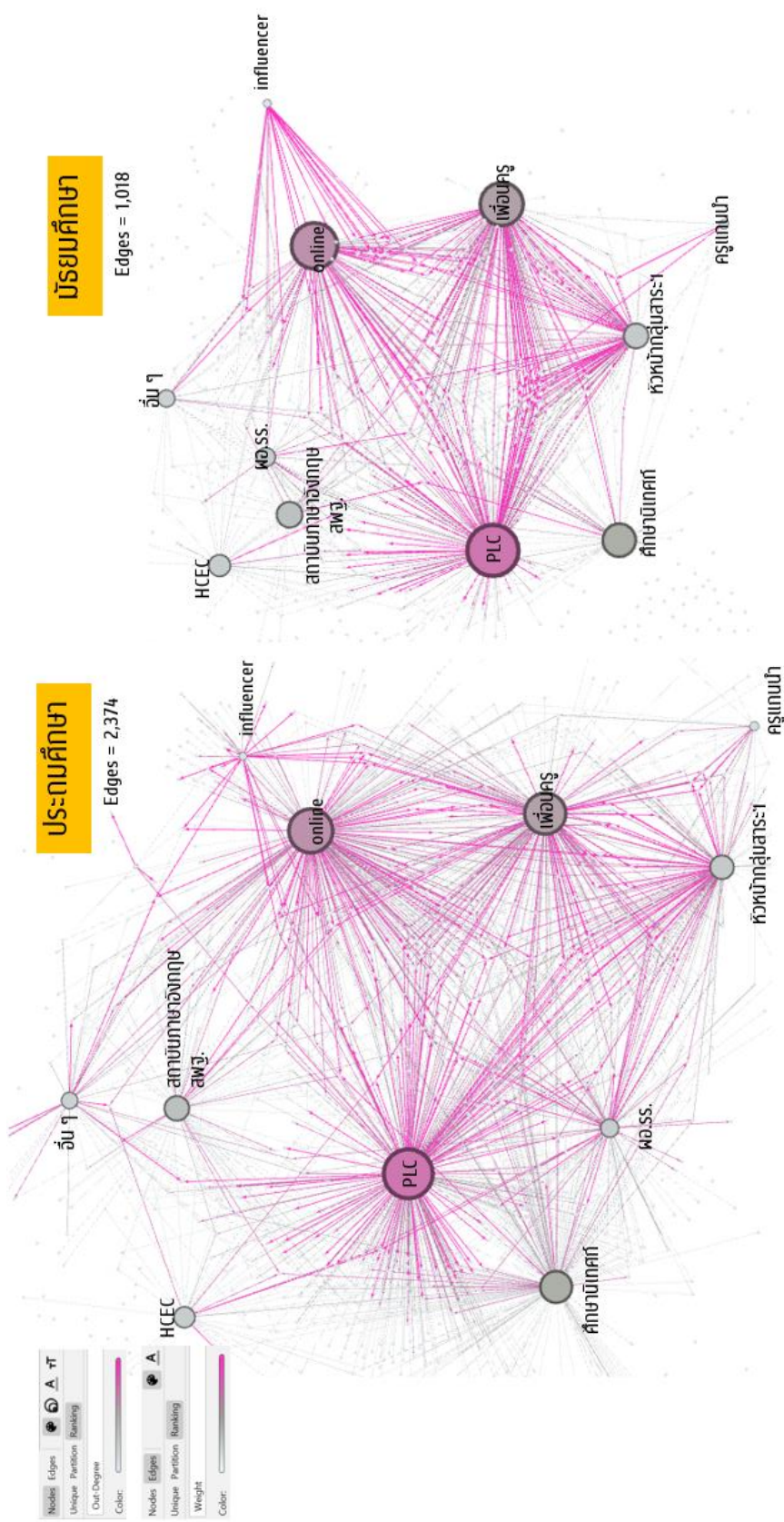
เมื่อพิจารณาเครือข่ายความสัมพันธ์ด้านความรู้ จำแนกตามช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่า ผู้มีบทบาทสำคัญต่อการให้ความรู้กับครูไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพบว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากที่สุด 4 อันดับแรกยังเป็นช่องทางออนไลน์ เพื่อนครู PLC และหัวหน้ากลุ่มสาระฯ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในแง่ของคุณภาพความสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพในระดับมัธยมศึกษาในระดับประถมศึกษาเกือบทุกช่องทาง โดยมีค่าเฉลี่ยของ weighted out-degree ระหว่าง 1.49 – 3.32 ขณะที่ค่าดังกล่าวในระดับประถมศึกษาอยู่ระหว่าง 1.36 – 2.85 เมื่อพิจารณาถึงค่า closeness centrality พบว่า node ต่าง ๆ ของทั้งสองระดับการศึกษามีค่าที่ใกล้เคียงกัน โดยอยู่ในช่วง 0.37 - 0.48 แสดงถึงความรวดเร็วในการถ่ายทอดข้อมูลของแต่ละ node ไปสู่ node อื่น ๆ อยู่ในระดับเท่า ๆ กัน แต่สำหรับค่า betweenness centrality พบว่า node ในระดับประถมศึกษามีค่ามากกว่าระดับมัธยมในทุกช่องทาง โดย node ที่เป็นจุดเชื่อมต่อที่สำคัญ 3 อันดับแรกในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ได้แก่ PLC การเรียนรู้ทาง online และเพื่อนครู ดังภาพ 4.11 และตาราง 4.13





ภาพ 4.11

ผลการวิเคราะห์ SNA ผู้ให้ความรู้แก่ครูภาษาอังกฤษ จำแนกตามระดับช่วงชั้น



ประถมศึกษา  
Edges = 2,374

มัธยมศึกษา  
Edges = 1,018

## ตาราง 4.13

สารสนเทศที่สำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์ SNA เปรียบเทียบระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

ผู้มีส่วนให้ความรู้/ คำแนะนำ	ค่า centrality							
	Out-degree		avg. out-degree		closeness		betweenness	
	ประถม	มัธยม	ประถม	มัธยม	ประถม	มัธยม	ประถม	มัธยม
PLC ของกลุ่มครู	449	178	2.67	3.01	0.48	0.48	176,988.59	28,357.65
เพื่อนครู	346	172	2.56	2.99	0.44	0.47	100,025.31	21,132.57
หัวหน้ากลุ่มสาระฯ	162	112	2.85	3.32	0.38	0.41	22,380.55	7,798.41
ผอ.รร.	143	53	2.48	3.17	0.37	0.37	23,022.30	3,565.94
online	384	172	2.74	2.82	0.46	0.47	126,715.66	24,676.76
ศึกษานิเทศก์	312	74	1.90	1.93	0.43	0.38	89,924.00	6,986.70
สถาบัน ภาษาอังกฤษ สพฐ.	210	78	1.59	1.51	0.39	0.38	44,814.53	7,660.26
HCEC	148	87	1.36	1.49	0.37	0.39	27,810.39	8,278.87

### 3) การเปรียบเทียบลักษณะเครือข่ายในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างหรือรูปร่างของเครือข่ายโดยใช้ตัวอย่างเครือข่ายของบางเขตพื้นที่การศึกษามาวิเคราะห์เพิ่มเติม พบความแตกต่างที่สำคัญ ดังภาพ 4.12 ได้แก่

(1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละเครือข่ายมีความแตกต่างกันบ้างในบางจุด กล่าวคือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำคัญที่ปรากฏอยู่ในทุกเครือข่าย ได้แก่ ช่องทางออนไลน์ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ PLC เพื่อนครู ผอ.รร. อีกทั้ง บางเครือข่ายขาด node ที่ให้การสนับสนุนเมื่อเปรียบเทียบกับเครือข่ายอื่น ๆ อาทิ สพป.บุรีรัมย์ เขต 4 ไม่มีศึกษานิเทศก์ ส่วน สพม.ฉะเชิงเทรา ไม่ปรากฏความสัมพันธ์กับศูนย์ HCEC

(2) ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ไม่มีรูปร่าง โดยอาจมีบางองค์ประกอบที่เป็นลักษณะแบบมีผู้โดดเด่น (star) ผสมผสานอยู่บ้าง ดังเช่น node PLC ในเครือข่ายความสัมพันธ์ด้านองค์ความรู้ของ สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 และ สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 2 ที่มีความเป็น star ค่อนข้างสูง

(3) ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีจำนวนของเส้นคุณภาพความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน (เส้นสีชมพูแสดงถึงคุณภาพในระดับที่สูง) และมี node ที่นำไปสู่ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพที่ต่างกัน โดยหากเปรียบเทียบจำนวนเส้นสีชมพูต่อจำนวนเส้นความสัมพันธ์ทั้งหมด พบว่า สพป.บุรีรัมย์ เขต 3 สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 และ สพม.ฉะเชิงเทรา มีสัดส่วนความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงกว่าสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ที่นำมาเป็นตัวอย่งการวิเคราะห์ ทั้งนี้ ผู้มีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีความต่างกัน อาทิ สำหรับ สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 หัวหน้ากลุ่มสาระฯ และ PLC เป็น node สำคัญต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพสูง แต่สำหรับ สพป.บุรีรัมย์ เขต 3 ช่องทางออนไลน์และ PLC เข้ามามีบทบาทสำคัญ

(4) ครูส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนมากกว่า 1 ช่องทาง (ลักษณะโครงสร้างที่มีได้เป็นเพียงจุดต่อจุดแต่มีเส้นเข้าหา node ของครูสองเส้นขึ้นไป) นอกจากนี้ มีข้อสังเกตว่าครูบางคนได้รับการสนับสนุนจากทุกช่องทางอย่างมีคุณภาพ ดังตัวอย่างจากภาพ SNA ของ สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านล่างที่ครูคนหนึ่งได้รับจากช่องทางออนไลน์ ศูนย์ HCEC และช่องทางอื่น ๆ อย่างมีคุณภาพในทุกช่องทาง

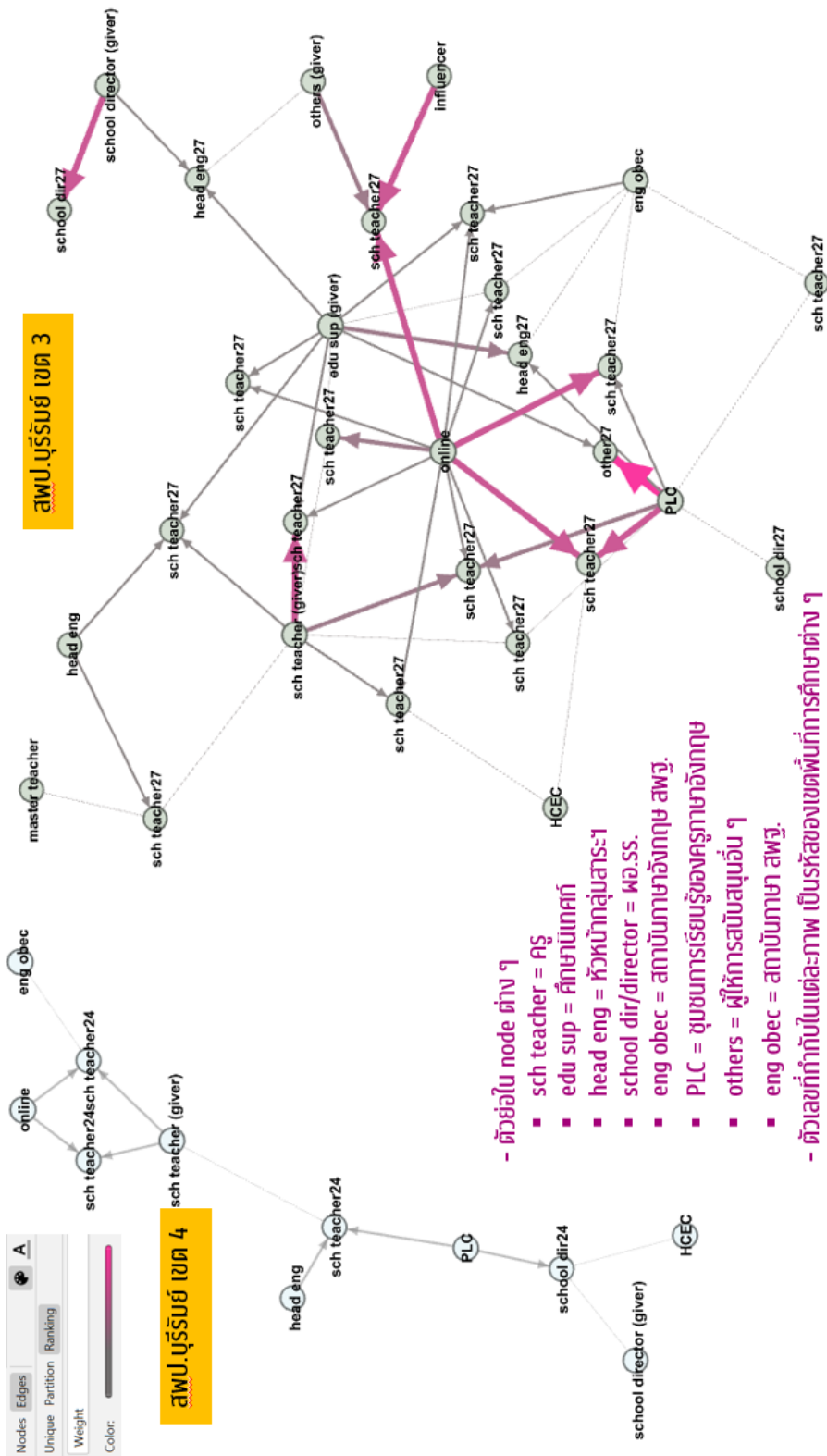


จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาพ 4.12

ตัวอย่างภาพเครือข่ายจากการวิเคราะห์ SNA จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา





**โดยสรุป** การนำนโยบายสู่การปฏิบัติเพื่อให้ครูภาษาอังกฤษมีความรู้ นั้น มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลายโดยที่แต่ละบุคคล/องค์กร/ช่องทาง มีอิทธิพลและมีคุณภาพของความสัมพันธ์ที่ต่างกัน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่องทางสำคัญของครูสอนภาษาอังกฤษ สังเกต สพฐ. ต่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในมิติเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาษาอังกฤษเป็นลำดับต้น ๆ ได้แก่ สื่อออนไลน์ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ เพื่อนครู และ PLC แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ามีช่องทางออนไลน์ทุกรูปแบบที่นำไปสู่คุณภาพการเข้าถึงความรู้ โดยพบว่าช่องทางที่มีความน่าสนใจและดึงดูดให้ครูใช้แสวงหาความรู้ด้วยความถี่ที่บ่อย คือ ช่องทางออนไลน์ของ influencers รวมถึงช่องทาง PLC ที่มีคุณภาพความสัมพันธ์ในมิติการให้ข้อเสนอแนะหรือองค์ความรู้ที่ค่อนข้างสูงในหลายเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนในกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ นั้น พบว่า PLC เป็นช่องทางสำคัญที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการพัฒนาความรู้หรือให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ดังนั้น การเสริมความเข้มแข็งของสองช่องทางดังกล่าว จึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งน่าจะเข้าไปช่วยเสริมแนวนโยบายในเรื่องการพัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูให้มีจุดเน้นที่ชัดเจน โดยเฉพาะการส่งเสริมความเข้มแข็ง PLC ของกลุ่มครูภาษาอังกฤษ และการจัดระบบ นำใช้และเผยแพร่ องค์ความรู้ภาษาอังกฤษจากช่องทางออนไลน์ของ influencers ต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ช่องทางออนไลน์เป็นช่องทางในการสนับสนุนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในมิติองค์ความรู้ได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ หากพิจารณาในเชิงลึกโดยจำแนกระหว่างระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมถึงจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา จะพบความแตกต่างในเรื่องโครงสร้างของเครือข่าย ผู้มีอิทธิพลสำคัญ และคุณภาพความสัมพันธ์ ที่แตกต่างกันไม่มากนัก ซึ่งสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาประกอบการสนับสนุนหรือเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่ระดับการศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาต่อไป

นอกจากนี้ จากการประมวลผลการนำลงสู่การปฏิบัติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ โดยสังเคราะห์และวิเคราะห์จากข่าวประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์ สพฐ. ระหว่างปี 2562 – 2565 ดังภาพ 4.13 พบความเข้มข้นของพื้นที่ในการดำเนินงานไม่เท่ากัน โดยการดำเนินงานส่วนมากอยู่ในเขตพื้นที่ภาคอีสานและภาคกลาง รวมถึงมีข้อสังเกตว่าช่วงเวลาในการดำเนินกิจกรรมในช่วงปี 2562 – 2563 จะอยู่ช่วงท้ายปีงบประมาณ (เดือนสิงหาคม - กันยายน) โดยมีจุดเน้นของกิจกรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละปี กล่าวคือ ในปี 2562 เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับ ‘boot camp’ ‘การสอน’ ในปี 2563 มีเรื่อง ‘การสอน’ ‘การประชุม’ ‘การอบรม’ และเริ่มเห็นองค์ประกอบของศูนย์ ‘HCEC’ ‘CEFR’ แต่ก็ไม่มากนัก ส่วนในปี 2564 ปรากฏในเรื่อง ‘อบรม’ ‘ออนไลน์’ และการปรากฏขึ้นของ ‘PEER’ ซึ่งเป็นศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา แต่มีข้อสังเกตว่าการดำเนินงานของศูนย์ดังกล่าวอาจมีความไม่ต่อเนื่อง เนื่องจากไม่ปรากฏเรื่องดังกล่าวอีกเลย สำหรับปี 2565 มีการปรากฏขึ้นของคำว่า ‘CEFR’ ที่ความชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึงมีคำว่า ‘เชิงปฏิบัติการ’ ตลอดจนมีเรื่องการ





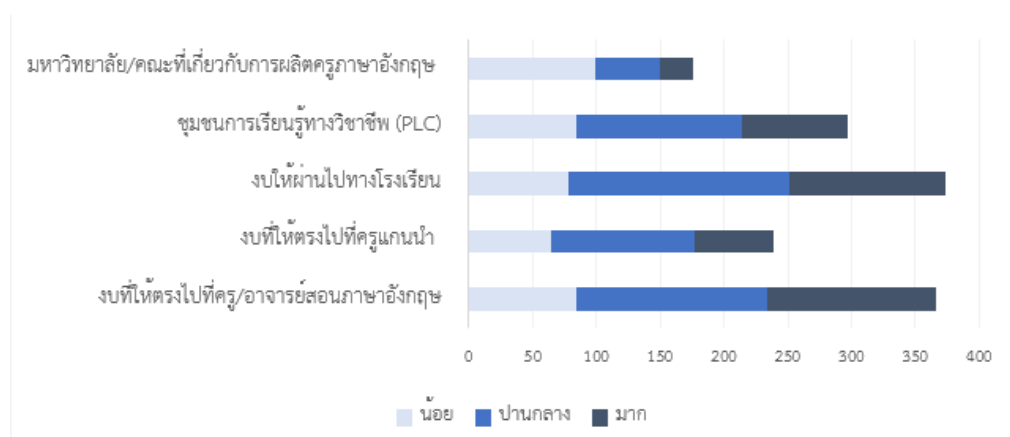


ผ่านทางโรงเรียนเป็นสัดส่วนที่มากที่สุด อีกทั้ง ยังมีการสนับสนุนงบประมาณไปที่ PLC ครูแกนนำ และมหาวิทยาลัยหรือคณะที่เกี่ยวกับการผลิตครูภาษาอังกฤษ เป็นสัดส่วนที่ลดหลั่นกันมา โดยมีระดับการสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ดังภาพ 4.14

ภาพ 4.14

การสนับสนุนงบประมาณให้แก่บุคคลต่าง ๆ ของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ

(n=379)

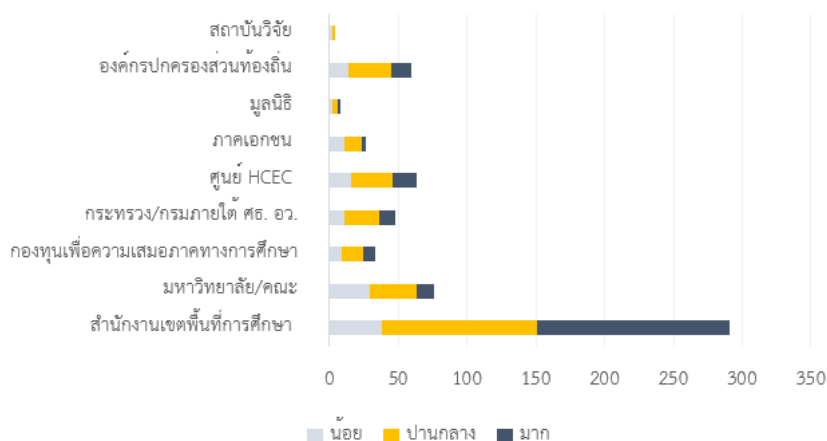


สำหรับบทบาทการเป็นผู้รับงบประมาณจากบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ พบว่า ผู้ตอบ 339 คน ส่วนใหญ่ได้รับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ถือว่ามียุทธศาสตร์ตรงจุดนี้มากกว่าภาคส่วนอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัด และมีระดับของการให้ในระดับปานกลางถึงมาก รองลงมาที่เป็นผู้สนับสนุนงบประมาณสำคัญแก่ผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ คือ มหาวิทยาลัยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังมีการระบุแหล่งสนับสนุนอื่น ๆ ได้แก่ กองทุนไฟฟ้าชลบุรี สำนักพิมพ์ และภาคเอกชน

ภาพ 4.15

ระดับการได้รับการสนับสนุนงบประมาณของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ

(n=339)

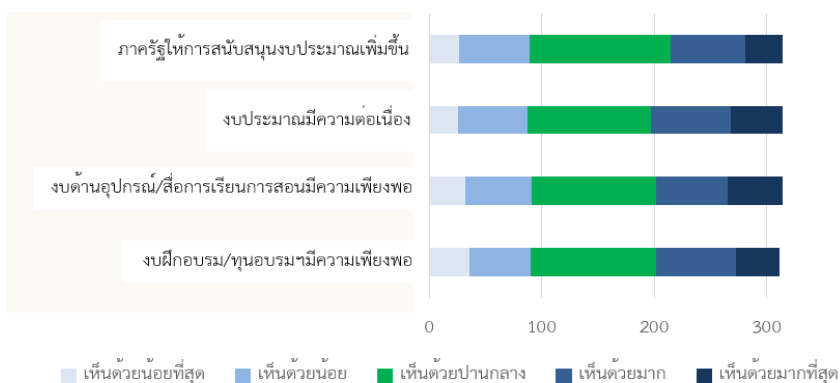


เมื่อสอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงบประมาณในมิติอื่น ๆ (ภาพ 4.16) ผู้ตอบ 314 คน มีความเห็นต่อมิติของความเพียงพอและความต่อเนื่องในระดับปานกลางถึงมาก ทั้งการสนับสนุนงบประมาณด้านการฝึกอบรมหรือทุนฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษ และการสนับสนุนงบบุคลากรหรือสื่อการเรียนการสอน

ภาพ 4.16

ข้อคิดเห็นต่อการได้รับการจัดสรรงบประมาณของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ

(n=314)



นอกจากนี้ ยังมีความเห็นในส่วนอื่น ๆ อีก 150 ข้อคิดเห็น โดยเมื่อนำไปวิเคราะห์ word cloud โดยที่ตัดคำพื้นฐาน อาทิ ‘งบประมาณ’ ‘งบ’ ‘ภาษาอังกฤษ’ ‘(การ)พัฒนา’ ‘โรงเรียน’ ‘จัดสรร’ พบคำสำคัญที่สะท้อนประเด็นความเห็นในเรื่อง ‘ต่อเนื่อง’ ‘(การ)อบรม’ ‘การผลิต’ ‘สื่อ’ ดังภาพ 4.17 สะท้อนถึงความต้องการในเรื่องความต่อเนื่องของงบประมาณ อีกทั้ง เมื่อวิเคราะห์ถึงคำใกล้เคียง ‘การผลิต’ ‘สื่อ’ โดยส่วนใหญ่เป็นเสียงสะท้อนอยากให้มีการเพิ่มงบประมาณการอบรมและผลิตสื่อการเรียนการสอน

ภาพ 4.17

ผลการวิเคราะห์ word cloud ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อการจัดสรรงบประมาณ

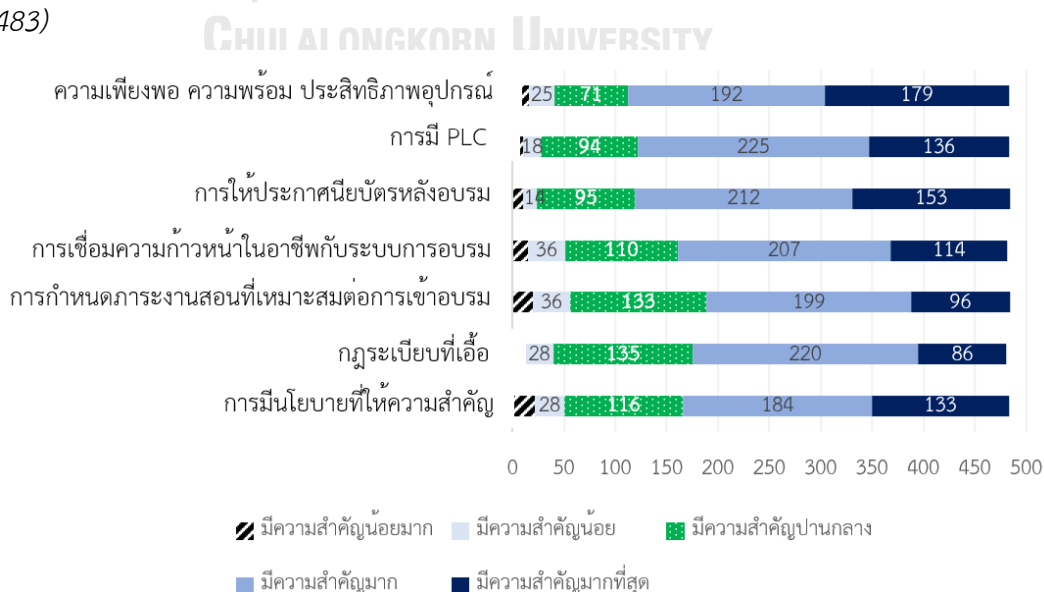


1.2) ทรัพยากรและการสนับสนุนอื่น ๆ เมื่อวิเคราะห์ถึงการได้รับการสนับสนุนด้านอื่น ๆ สำหรับกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ เพื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่มีใช้ด้านองค์ความรู้และงบประมาณ อาทิ การปรับกฎระเบียบให้เอื้อต่อการเข้าอบรม การส่งเสริมให้เกิด PLC พบว่า แหล่งให้การสนับสนุนที่สำคัญของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบาย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (449 คำตอบ) รองลงมา ได้แก่ กระทรวง/กรม (85 คำตอบ) ภาคเอกชน (58 คำตอบ) และมูลนิธิ (23 คำตอบ)

เมื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการสนับสนุนอื่น ๆ ประเภทต่าง ๆ ที่จะเข้ามาช่วยในการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษว่ามีมากน้อยเพียงใด พบว่าผู้ตอบ 483 คนค่อนข้างเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าการสนับสนุนในมิติต่าง ๆ เหล่านี้มีความสำคัญมากถึงมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการที่รัฐมีนโยบายที่ต่อเนื่อง องค์กรมีระบบและกลไกต่าง ๆ ทั้งกฎระเบียบ การกำหนดภาระงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของครู การมี PLC การมีใบประกาศนียบัตรเมื่อจบการอบรม ตลอดจนความเพียงพอ ความพร้อม และประสิทธิภาพของอุปกรณ์ต่าง ๆ และสำหรับอุปสรรคสำคัญที่พบส่วนใหญ่อยู่ที่เรื่องการขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์ (197 คำตอบ) การไม่มีแรงจูงใจมากพอในการเข้ารับการอบรม (186 คำตอบ) การที่ครูไม่มีเวลาในการเข้ารับการอบรม (169 คำตอบ) เนื้อหาการฝึกอบรมยังค่อนข้างล้าสมัย ไม่น่าสนใจ (116 คำตอบ) รวมถึงอุปสรรคอื่น ๆ อาทิ งบประมาณไม่เพียงพอ ภาระงานครูมากทำให้ไม่มีอบรม ครูอัตราจ้างไม่มีสิทธิ์ได้รับการอบรม การที่ครูไม่ยอมเปลี่ยนแปลงตนเอง หน่วยงานต้นสังกัดไม่เห็นความสำคัญ คุณภาพแหล่งผลิตครูต่ำ เนื้อหาการอบรมไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์เท่าที่ควร

#### ภาพ 4.18

ความเห็นของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ เกี่ยวกับความสำคัญของการสนับสนุนอื่น ๆ  
(n=483)



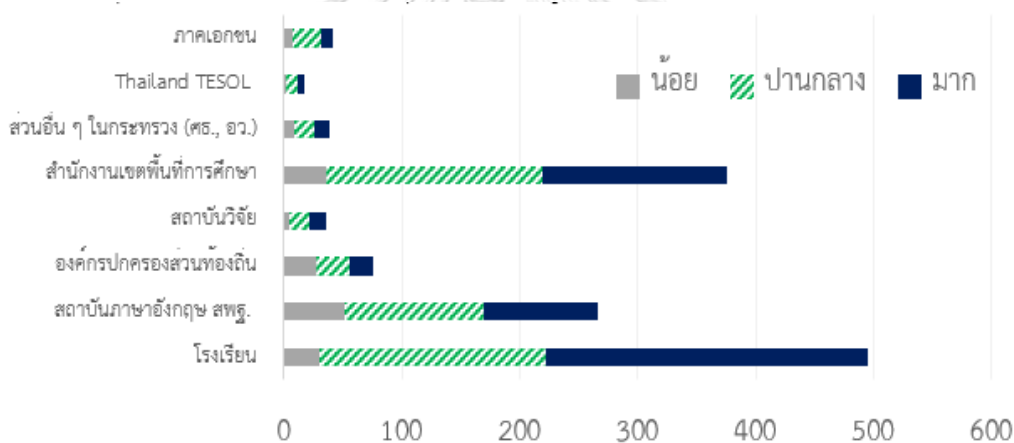


## 2) กลุ่มครูภาษาอังกฤษในโรงเรียน

2.1) ด้านงบประมาณ เมื่อสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ โดยประเมินจากผู้ตอบ จำนวน 1,238 คน พบว่าประมาณครึ่งหนึ่งมิได้รับการสนับสนุน ในส่วนของครูที่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ พบว่า ได้รับในเรื่องเงินทำโครงการมากที่สุด รองลงมา คือ ค่าซื้ออุปกรณ์ และค่าเดินทาง ตามลำดับ นอกจากนี้ ในมุมมองของครูภาษาอังกฤษ ภาคส่วนที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อการสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ คือ โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถาบันภาษาอังกฤษของ สพฐ. อีกทั้งยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนอื่น ๆ ของกระทรวง และภาคเอกชน ที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณในระดับหนึ่งด้วยเช่นกัน โดยระบุว่า การสนับสนุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก ดังภาพ 4.19

ภาพ 4.19

การสนับสนุนด้านงบประมาณ จากมุมมองของครูภาษาอังกฤษ

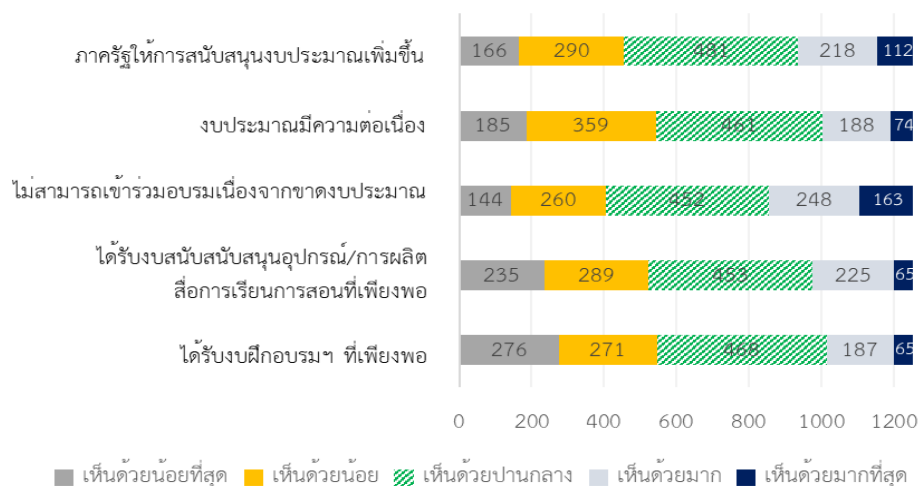


เมื่อสอบถามข้อคิดเห็นต่อการได้รับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษในมิติต่าง ๆ จากผู้ตอบที่ให้ข้อมูลดังกล่าว จำนวน 1,267 คน ดังภาพ 4.20 พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางและน้อย สะท้อนว่างบประมาณสนับสนุนการพัฒนาครูภาษาอังกฤษยังไม่มากนัก ทั้งในเรื่องความเพียงพอของงบฝึกอบรมและงบประมาณสนับสนุนอุปกรณ์/การผลิตสื่อการเรียนการสอน การขาดโอกาสเข้าร่วมอบรมเนื่องจากงบไม่เพียงพอ และความต่อเนื่องของงบประมาณ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนเรื่องความเพียงพอต่องบฝึกอบรม เท่ากับ 2.62 และความเพียงพอของงบอุปกรณ์/การผลิตสื่อ เท่ากับ 2.69 การขาดโอกาสในการอบรมเนื่องจากงบประมาณ เท่ากับ 3.01 ความต่อเนื่องในการได้รับสนับสนุนงบประมาณ เท่ากับ 2.69 นอกจากนี้ ผู้ตอบเห็นด้วยในระดับปานกลางในเรื่องการเพิ่มขึ้นของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.86

ภาพ 4.20

ข้อคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษต่อการได้รับการจัดสรรงบประมาณ

(n=1,267)



## 2.2) การสนับสนุนอื่น ๆ

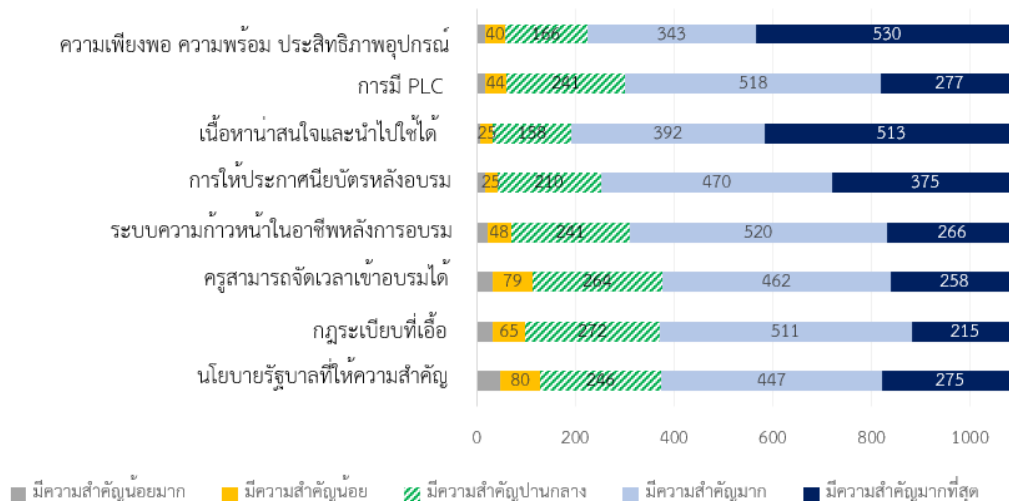
จากแบบสอบถามพบว่าครูภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุน โดยมีครูเพียง 148 คน เท่านั้น ที่ไม่ได้รับการสนับสนุนใด ๆ โดยกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนฯ 1,087 คน ระบุผู้ให้การสนับสนุนสำคัญ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (813 คำตอบ) ผู้บริหารสถานศึกษา (694 คำตอบ) สถาบันภาษาอังกฤษ สพฐ. (329 คำตอบ) ภาคเอกชน (101 คำตอบ) กระทรวง ศธ. หรือ อว. ในส่วนอื่น ๆ (50 คำตอบ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (21 คำตอบ) และกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (6 คำตอบ)

เมื่อสอบถามทัศนคติในเรื่องของความสำคัญของรูปแบบการสนับสนุนประเภทต่าง ๆ พบว่า ส่วนใหญ่คิดว่าการสนับสนุนอื่น ๆ ทุกรูปแบบมีความสำคัญมากถึงมากที่สุด ทั้งในเรื่องความเพียงพอและความพร้อมของอุปกรณ์ การมี PLC รูปแบบเนื้อหาการอบรมที่น่าสนใจ การมีใบประกาศนียบัตรรับรองการอบรม ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสรรเวลาที่เพียงพอต่อการเข้ารับการฝึกอบรม กฎระเบียบที่เอื้อ และนโยบายที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับครูภาษาอังกฤษ โดยเรื่องรูปแบบและเนื้อหาการจัดอบรมที่น่าสนใจและเรื่องความเพียงพอ ความพร้อม และประสิทธิภาพของอุปกรณ์ มีสัดส่วนความเห็นในทางมากที่สุดสูงที่สุด

ภาพ 4.21

ข้อคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษเกี่ยวกับการสนับสนุนด้านอื่น ๆ

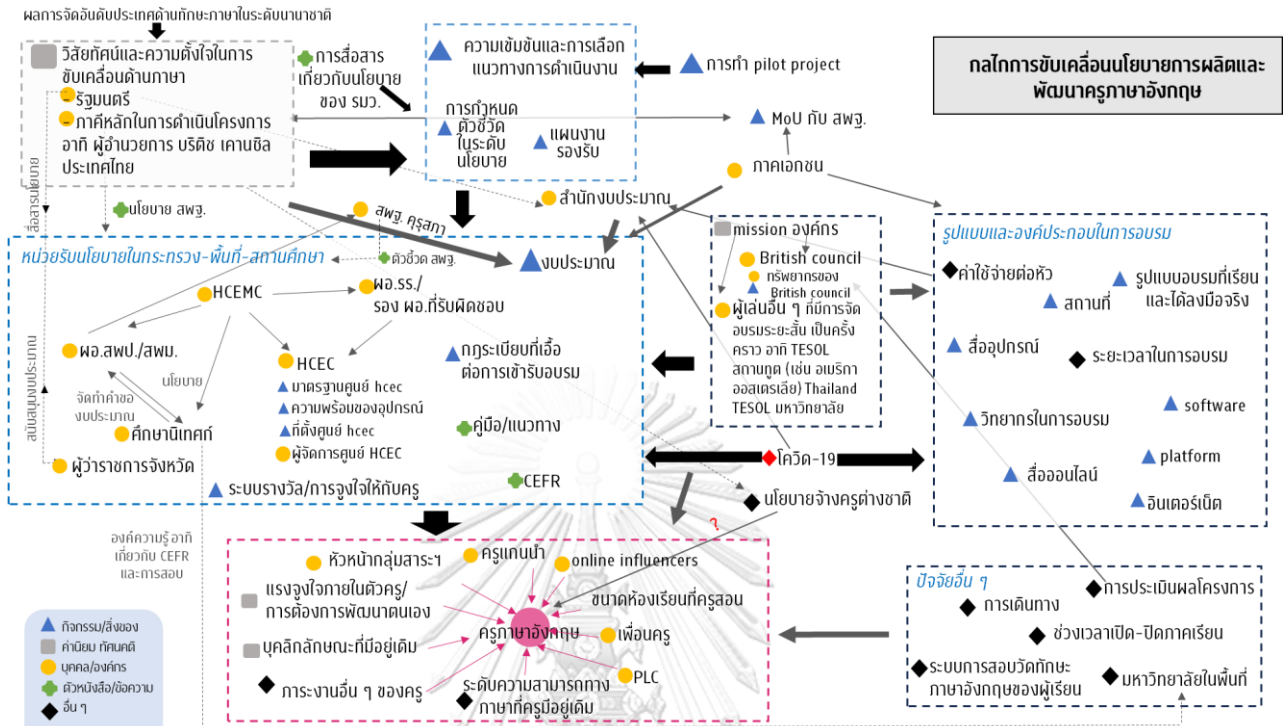
(n=1,087)



นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์เอกสารจากแหล่งอื่น ๆ รวมถึงการสัมภาษณ์ พบว่า ยังมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่ยังมีได้กล่าวถึงในเครือข่ายทางสังคมมากนัก แต่ได้เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาครูภาษาอังกฤษไม่มากนักในแต่ละช่วงเวลา ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ซึ่ง สฟฐ. มีการทำ MoU ร่วมกับบริษัทต่าง ๆ อยู่เป็นระยะ โดยส่วนใหญ่เป็นการสนับสนุนสื่อการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน สมาคมครูผู้สอนภาษาอังกฤษแห่งประเทศไทย (Thailand TESOL) สถานทูต ผู้ว่าราชการจังหวัดบางจังหวัดที่ให้การสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม (จากการผลักดันและลงพื้นที่ของรัฐมนตรี) มหาวิทยาลัยในพื้นที่ที่ให้การสนับสนุนการอบรมและองค์ความรู้มิติต่าง ๆ ครูสภาที่เคยมีการให้งบประมาณสนับสนุนเขตพื้นที่การศึกษาในบางช่วง ฯลฯ อีกทั้ง ยังมีส่วนที่อาจส่งผลต่อการขับเคลื่อนนโยบายอื่น ๆ อาทิ แพลตฟอร์มออนไลน์ (เช่น แพลตฟอร์ม DEEP (Digital Education Excellence Platform) ของกระทรวงศึกษาธิการ หรือช่องทางออนไลน์อื่นที่ครูใช้ในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ) คู่มือแนวทางการดำเนินงานของศูนย์ HCEC มาตรฐาน CEFR ที่ถูกนำมากำหนดให้ครูภาษาอังกฤษต้องมีการเทียบสมรรถนะ รวมทั้งยังมีปัจจัยจากตัวครูเอง อาทิ บุคลิกและสมรรถนะทางภาษาที่มีอยู่เดิมที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์หลังการอบรม ขนาดของห้องเรียน ระบบแรงจูงใจ ทั้งแรงจูงใจภายในตัวครูและการจูงใจด้วยรางวัล ที่ล้วนส่งผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ตลอดจนปัจจัยด้านการเดินทาง ช่วงเวลาเปิด-ปิดเทอม ภาระงาน การปรับเปลี่ยนระบบการทดสอบทางภาษาของผู้เรียน (ซึ่งถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลง จะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดการปรับการเรียนการสอนให้เร็วยิ่งขึ้น) ระบบการประเมินผลที่ชัดเจนบนหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่จะนำไปสู่การเจรจาต่อรองด้านงบประมาณและการปรับเปลี่ยนวิธีการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ดังภาพ 4.22

ภาพ 4.22

ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายภาษาอังกฤษในช่วงปี 2563 – 2565



สำหรับในส่วนของปัญหาอุปสรรคนั้น จากตาราง 4.14 ผู้ตอบแบบสอบถาม 1,096 คน (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ) คิดว่าปัญหา/อุปสรรคต่อการผลิตหรือพัฒนาทักษะครูภาษาอังกฤษที่มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย (749 คำตอบ) การไม่มีเวลาเข้ารับการอบรม (614 คำตอบ) การขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์ (401 คำตอบ) โดยที่เรื่องความพร้อมของอุปกรณ์เป็นเรื่องที่ถูกให้ความสำคัญในระดับที่สูงจากคำตอบข้อก่อนหน้า สะท้อนว่าสิ่งที่ครูภาษาอังกฤษให้ความสำคัญ แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาอุปสรรคในเรื่องดังกล่าวจำนวนมาก โดยมีครูภาษาอังกฤษถึง 320 คน หรือร้อยละ 79.8 ของผู้ตอบ ที่มีการระบุอุปสรรคในด้านนี้

ตาราง 4.14

ปัญหา/อุปสรรคเชิงนโยบายในมุมมองครูภาษาอังกฤษ (n=1,096)

ข้อความ	จำนวนการเลือกตอบ
ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐ/กระทรวง	749
ไม่มีเวลาเข้ารับการอบรม	614
ขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้อย่างเหมาะสม	401
ไม่มีแรงจูงใจมากพอในการเข้ารับการอบรม	323
เนื้อหาการฝึกอบรมยังไม่น่าสนใจ	292
กฎระเบียบของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการไปอบรม	208

## 2.2.4 มุมมองของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ต่อการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ

### ในมหาวิทยาลัย

#### 1) กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ในสถาบันผลิตครู

1.1) **ด้านงบประมาณ** ผู้ตอบจำนวน 9 คน เคยได้รับการสนับสนุนทำโครงการ (7 คำตอบ) ค่าซื้ออุปกรณ์เพื่อพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษ (4 คำตอบ) ค่าสมัครหรือค่าลงทะเบียน (3 คำตอบ) ค่าเดินทาง (3 คำตอบ) โดยแหล่งงบประมาณสำหรับผู้ขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาอาจารย์ภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยหรือคณะ รองลงมาคือกระทรวง และสถาบันวิจัย ตามลำดับ รวมทั้งยังได้รับจากภาคเอกชนและองค์กรระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ยังมีส่วนงบประมาณสนับสนุนมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศูนย์ HCEC องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่มีระดับงบประมาณที่ได้รับไม่มากนัก สำหรับบทบาทในการให้การสนับสนุนงบประมาณกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายจากสถาบันผลิตครูฯ มีการให้งบประมาณตรงไปที่อาจารย์ผู้สอน ครูแกนนำ PLC โรงเรียน มหาวิทยาลัย/คณะ

เมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบงบประมาณในมิติอื่น ๆ พบความคิดเห็นที่ค่อนข้างหลากหลายและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในส่วนของความเพียงพอ ความต่อเนื่อง และแนวโน้มระดับการสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ ยังมีการให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการผลิตพัฒนาครูให้มากกว่าที่เป็นอยู่ อีกทั้งควรเน้นพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ พัฒนาการสอนเทคนิคต่าง ๆ การนำไปใช้ในห้องเรียนเพื่อให้เห็นผลลัพธ์เกิดแก่นักเรียนอย่างแท้จริง รวมถึงควรลดงานเอกสารต่าง ๆ

1.2) **การสนับสนุนอื่น ๆ** จากผู้ตอบจำนวน 8 คน พบว่าผู้ตอบ 2 คน ระบุว่าไม่ได้รับการสนับสนุน ส่วนผู้ตอบที่เหลือส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับจากกระทรวง/กรม (3 คน) นอกจากนี้ ได้รับจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (1 คน) และอีก 1 คนระบุว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารคณะสำหรับในบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านอื่น ๆ พบว่า ผู้ขับเคลื่อนนโยบายภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยระบุว่าให้การสนับสนุนด้านอื่น ๆ ไปยังโรงเรียนและครูภาษาอังกฤษในโรงเรียนมากที่สุด (อย่างละ 6 คำตอบ) และให้การสนับสนุนแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและภาคเอกชนอย่างละ 1 คำตอบ นอกจากนี้ เมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประเภทของการสนับสนุนอื่น ๆ ประเภทต่าง ๆ พบว่ามีความคิดเห็นที่หลากหลาย โดยระบบความก้าวหน้าในอาชีพหลังฝึกอบรมเป็นข้อความที่ผู้ตอบเห็นด้วยไปในทางมากที่สุด (5 คำตอบ) นอกจากนี้ ยังมีการระบุนข้อคิดเห็นอื่น ๆ ว่า “ควรทำให้ผู้บริหารและครูสอนภาษาตระหนักถึงความสำคัญจริง ๆ มิใช่ทำเพื่อให้เห็นว่าทำแล้ว แล้วจบ” สำหรับอุปสรรคที่สำคัญต่อการยกระดับครูภาษาอังกฤษ เกือบทั้งหมดตอบว่าเป็นเรื่องของการที่ครูไม่มีเวลาเข้ารับการอบรมและความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย (อย่างละ 5 คำตอบ)

รองลงมาได้แก่ การที่กฎระเบียบไม่เอื้อต่อการฝึกอบรม (3 คำตอบ) การขาดแรงจูงใจในการอบรม (3 คำตอบ) และการขาดความพร้อมของอุปกรณ์ทำให้ไม่สามารถอบรมได้ (1 คำตอบ)

## 2) กลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัย/นักศึกษาครูฯ

**2.1) ด้านงบประมาณ** ผู้ตอบ 24 คน ระบุรูปแบบการได้รับการสนับสนุนงบประมาณคล้ายกับกลุ่มอื่น ๆ คือ ได้รับการสนับสนุนงบประมาณมีอย่างละเท่ากัน โดยส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับเป็นค่าสมัครหรือค่าลงทะเบียน (6 คำตอบ) รองลงมาเป็นค่าซื้ออุปกรณ์ ทุนฝึกอบรม และเงินสนับสนุนการทำโครงการ (อย่างละ 3 คำตอบ) โดยผู้ตอบ 11 คน ระบุแหล่งสนับสนุนงบประมาณหลักก็คือ มหาวิทยาลัย ซึ่งให้การสนับสนุนในระดับปานกลางถึงมาก และอีกบางส่วนได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยในระดับปานกลาง

เมื่อสอบถามข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงบประมาณในมิติอื่น ๆ จากผู้ตอบ 23 คน พบว่ามีมุมมองเรื่องการได้รับการสนับสนุนงบประมาณไปในทางลบ กล่าวคือ ค่าคะแนนในทุกมิติต่ำกว่าระดับปานกลาง โดยมิติความเพียงพอของการได้รับงบประมาณได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $M = 2.35$ ) เช่นเดียวกับความรู้สึกของครูว่าขาดงบประมาณสนับสนุนทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมโครงการที่สนใจได้ ( $M = 3.35$  และได้ค่า 2.13 หากกลับคะแนนมาตรงระดับ) สะท้อนว่าความเพียงพอของงบประมาณเป็นประเด็นปัญหาที่สำคัญในกลุ่มอาจารย์สอนในมหาวิทยาลัยและกลุ่มนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูฯ รวมถึงมีความเห็นอื่น ๆ ที่สอดคล้องกันว่า “งบประมาณในการสนับสนุนอาจารย์ในมหาวิทยาลัยยังมีน้อยมาก เป็นระดับสาขาไม่ใช่ระดับคณะ หรือระดับมหาวิทยาลัย” รวมถึง “ควรมีงบประมาณที่ให้ครูอาจารย์ได้ไปเรียนหลักสูตรระยะสั้น เช่น 1 เดือน ที่ประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษจริง เช่น สิงคโปร์ นิวซีแลนด์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนกว่าการเรียนในประเทศ”

**2.2) การสนับสนุนอื่น ๆ** ในเรื่องการได้รับการสนับสนุนอื่น ๆ ที่มีใช้ความรู้และงบประมาณ ผู้ตอบจำนวน 8 คน ไม่ได้รับการสนับสนุนในลักษณะดังกล่าว สำหรับกลุ่มผู้ที่ได้รับการสนับสนุนอื่น ๆ นั้น ระบุว่าส่วนใหญ่ได้รับจากผู้บริหารสถานศึกษา (7 คำตอบ) รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษา (2 คำตอบ) กองทุนเสมอภาคเพื่อการศึกษา (2 คำตอบ) และภาคเอกชน (1 คำตอบ) รวมถึงยังระบุแหล่งอื่น ๆ ได้แก่ คณะและภาควิชา นอกจากนี้ เมื่อสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการสนับสนุนอื่น ๆ ประเภทต่าง ๆ ที่จะเข้ามาช่วยในการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษว่ามีมากน้อยเพียงใด จากผู้ให้ความเห็นรวม 14 ท่าน พบว่าส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในระดับปานกลางขึ้นไปในทุกด้าน ทั้งเรื่องความเพียงพอ และความพร้อมของอุปกรณ์ การมี PLC รูปแบบเนื้อหาการจัดการอบรมที่น่าสนใจและนำไปใช้ได้จริง การได้รับใบประกาศนียบัตรเมื่อจบการอบรม ระบบความก้าวหน้าในอาชีพหลังฝึกอบรม เวลาที่เพียงพอ กฎระเบียบและนโยบายที่เอื้อให้เกิดการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษ

นอกจากนี้ เมื่อสอบถามถึงอุปสรรคที่สำคัญต่อการยกระดับทักษะภาษาอังกฤษ ผู้ตอบส่วนใหญ่ระบุเรื่องความไม่เพียงพอของเวลา (10 คำตอบ) รองลงมา คือ ความไม่ต่อเนื่องของ นโยบาย (9 คำตอบ) การไม่มีแรงจูงใจมากพอในการเข้ารับการอบรม (7 คำตอบ) กฎระเบียบไม่เอื้อ ต่อการให้ไปอบรม (6 คำตอบ) ขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์ (4 คำตอบ) และเนื้อหาการฝึกอบรม ยังไม่น่าสนใจ (3 คำตอบ) โดยมีการระบุความเห็นอื่น ๆ ด้วยว่า “ภาระงานสอนมากเกินไป เทอมละ 48 คาบขึ้นไป จนต้องเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่าจะอบรม”

### 2.2.5 การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างการรับนโยบายจากกระทรวงและหน่วยปฏิบัติ

เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงของนโยบายระดับชาติกับหน่วยปฏิบัติ พบการไม่ เชื่อมร้อยกันพอสมควร โดยที่บางนโยบายมิได้ลงมาถึงหน่วยปฏิบัติแต่อย่างใด ดังตัวอย่างของ ยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติฯ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่ชัดเจนและละเอียด ที่สุด ระบุให้กระทรวงศึกษาธิการเป็นกลไกขับเคลื่อนหลักที่สำคัญ แต่จากการสัมภาษณ์ผู้รับผิดชอบ งานด้านภาษาอังกฤษในกระทรวง/ สพฐ. ยังไม่ทราบเกี่ยวกับการมีอยู่ของยุทธศาสตร์ตามนโยบาย ภาษาแห่งชาติฯ ที่จัดทำโดยสำนักงานราชบัณฑิตยสภาแต่อย่างใด จึงอาจกล่าวได้ว่าแม้จะมีการคิด นโยบายและแนวทางการพัฒนาครูภาษาอังกฤษไว้ระดับหนึ่งแล้ว แต่ยังขาดการรับรู้และขาดการ เชื่อมโยงระหว่างนโยบายในลักษณะข้ามกระทรวง/กรม ขณะที่แนวนโยบายและการดำเนินงาน ในหน่วยปฏิบัติมักกำหนดไว้เพียงกรอบกว้าง ๆ และขาดการวางองค์ประกอบย่อยในนโยบายอย่าง รอบด้าน ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาภาษาอังกฤษได้อย่างแท้จริง

เมื่อพิจารณาการวางกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาครูภาษาอังกฤษภายใน สพฐ. จะเห็นได้ว่า สพฐ. กำหนดหน่วยสำคัญในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ คือ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาต่าง ๆ แต่เมื่อพิจารณาจากงบประมาณการพัฒนาครูภาษาอังกฤษของสำนักงานพื้นที่ พบว่า ส่วนใหญ่ยังดำเนินงานได้จำกัด ด้วยโครงการที่มีงบประมาณน้อยกว่า 50,000 บาทต่อแห่งต่อปี โดยเป็นการขอเสนอโครงการจากศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งแต่ละแห่ง มีความตั้งใจและศักยภาพของศึกษานิเทศก์ที่แตกต่างกัน รวมถึงศึกษานิเทศก์ส่วนหนึ่งมีได้จบด้าน ภาษาอังกฤษโดยตรง ส่งผลให้กลไกการพัฒนาครูภาษาอังกฤษในส่วนนี้มีความเข้มข้นในแต่ละพื้นที่ ที่ต่างกัน แต่ในภาพรวมกลไกดังกล่าวน่าจะมีการดำเนินงานได้อย่างจำกัดที่จะส่งผลไปยังผลลัพธ์ด้าน การพัฒนาครูภาษาอังกฤษได้อย่างแท้จริง

อีกทั้ง จากการปรับเปลี่ยนกลไกและนโยบายด้านการพัฒนาครูในช่วงปี 2563 - 2565 มีภาคส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายเพิ่มเติม โดยเฉพาะกลไกของศูนย์ HCEMC ที่เป็นหน่วยงาน ส่วนกลางในการประสานและขับเคลื่อนการดำเนินงานไปยังศูนย์ HCEC ที่ตั้งอยู่ในโรงเรียน ทั่วประเทศ 185 แห่ง เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาและทดสอบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา โดยให้มีผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ร่วมเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อน แต่จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ พบว่า ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นเพียงช่องทางการผ่านงบประมาณในการดำเนินงานของศูนย์ HCEC เท่านั้น และได้มีการวางแผนการทำงานหรือร่วมดำเนินการร่วมกันแต่อย่างไร

นอกจากนี้ ในช่วงปี 2561 – 2565 ถือว่าการดำเนินนโยบายด้านการพัฒนาไปที่ตัวครูภาษาอังกฤษโดยตรงค่อนข้างมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง และมีผลจากนโยบายในสองช่วงที่แตกต่างกัน โดยจากผลการวิเคราะห์ SNA จะเห็นได้ว่ากลไกของศูนย์ HCEC ซึ่งเป็นนโยบายของของ สพฐ. ในปัจจุบัน ยังมีจุดเชื่อมหลักและนำไปสู่ผลลัพธ์ของการพัฒนาครูภาษาอังกฤษได้ดีเท่าที่ควร อีกทั้ง หากเปรียบเทียบกับผลที่เกิดจากโครงการ boot camp ที่มีเสียงสะท้อนในแง่บวกค่อนข้างสูงว่าสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสมรรถนะด้านภาษาให้กับครูภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดีในการวิเคราะห์ส่วนนี้ จึงนำภาพ 4.22 มาเป็นจุดเชื่อมโยงในการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแผนภาพผู้มีส่วนและสิ่งที่เกี่ยวข้อง ระหว่างสองช่วงเวลาดังกล่าว ร่วมกับการประมวลผลเอกสาร ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ รวมถึงการสัมภาษณ์ โดยพบจุดแตกต่างที่สำคัญของนโยบายในช่วงนโยบาย ดังนี้

**1) การสอดประสานเรื่องพันธกิจองค์กร** สิ่งสำคัญที่หายไประหว่างสองช่วงเวลา คือ บริติช เคานซิล ที่เข้ามาช่วยดำเนินโครงการ boot camp ในช่วงแรก โดยองค์ประกอบสำคัญที่บริติช เคานซิล มีแต่กลไก HCEC อาจจะไป คือ พันธกิจขององค์กรที่มีเป้าหมายพัฒนาครูภาษาอังกฤษด้วยเช่นกัน แต่หากพิจารณาจากกลไกของศูนย์ HCEC มีข้อสังเกตว่า กลไก HCEC เป็นกลไกภาคบังคับ โดยการปรับจากศูนย์ ERIC เดิมมาทำพันธกิจใหม่ มีผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นศูนย์แม่ข่ายเป็นประธาน และมีคุณครูในโรงเรียนที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้จัดการศูนย์ ในการริเริ่มและประสานการทำงานกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม เป้าหมายของผู้บริหารบางแห่งอาจมีได้อยู่ที่การพัฒนาครูภาษาอังกฤษอย่างจริงจัง ซึ่งอาจทำให้การสร้างความสำเร็จและเชิญชวนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ เข้าสู่เครือข่ายเพื่อเข้าร่วมการพัฒนาครูภาษาอังกฤษอย่างจริงจังอาจล้มเหลว หรือไม่ยั่งยืน

**2) การขาดทรัพยากรสนับสนุน** อีกจุดหนึ่งที่บริติช เคานซิล มีความโดดเด่น คือ มีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานในแง่ของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาสนับสนุนการอบรม อีกทั้งช่วงดังกล่าวยังได้รับงบประมาณจากสำนักงบประมาณในการดำเนินโครงการที่มาในระดับหนึ่ง (ศูนย์ละ 10 ล้านบาท) เปรียบเทียบกับการพัฒนาครูโดยบุคลากรในพื้นที่ที่อาจขาดแคลน เช่นบางพื้นที่ไม่มีศึกษานิเทศก์ที่จบเอกภาษาอังกฤษ ทำให้ขาดผู้ให้คำปรึกษาในการพัฒนาโครงการในพื้นที่ อีกทั้ง กลไกของศูนย์ HCEC ที่จัดตั้งขึ้นมีงบประมาณจำกัด โดยในช่วงเริ่มต้นได้รับการสนับสนุนศูนย์ละ 200,000 บาท และลดลงเหลือ 50,000 บาทต่อแห่ง เพื่อใช้เป็นค่าบริหารจัดการ ขณะที่ภารกิจของศูนย์ฯ มีค่อนข้างมากและหลากหลายมากกว่าเรื่องการอบรม เช่น การจัดสอบ และมีได้



มีเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษเท่านั้น แต่ยังรวมทักษะอื่น ๆ อาทิ ทักษะดิจิทัล การจัดการเรียนการสอนแบบ active learning ขณะที่ทรัพยากรก็มีจำกัด รวมถึงเจ้าหน้าที่ในศูนย์ ส่วนใหญ่เป็นครูในโรงเรียนซึ่งมีภาระด้านการสอนและด้านอื่น ๆ ที่มากอยู่แล้ว และยังมีภาระทางเอกสารภายในศูนย์ที่ครูต้องจัดการ ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการศูนย์ในเชิงรุก

“เรื่องเอกสารจัดซื้อจัดจ้างที่ดำเนินกันอยู่ ไม่เข้าใจว่าทำไมผู้จัดการศูนย์ จะต้องเป็นคนทำ ซึ่งเรามีหน้าที่สอนนักเรียน [...] เราจะต้องบริการทุกอย่างในขณะที่เราสอนอยู่ [...] มันเป็นภาระ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

3) **วิธีดำเนินการ** อีกส่วนที่ช่วยเพิ่มอำนาจต่อรองด้านงบประมาณ คือ การทำและประเมินผลโครงการนำร่อง ซึ่งทำให้ผู้ออกนโยบายมีความมั่นใจและสามารถนำเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ต่อรองกับสำนักงบประมาณ รวมถึงเป็นวิธีการที่นำไปสู่ผลลัพธ์ด้านทักษะภาษาอังกฤษของครูตามนโยบายที่ตั้งไว้ ขณะที่ไม่พบเอกสารการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับวิธีการอบรมที่มีการดำเนินนโยบายในช่วงถัดมา อีกทั้ง มีเสียงสะท้อนถึงความไม่แน่ใจของการอบรมในรูปแบบออนไลน์ หรือการอบรมที่ใช้เวลา 1 – 2 วัน ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการต่าง ๆ รวมถึงลักษณะการบริหารจัดการในปัจจุบันมีลักษณะแบบรวมศูนย์และเป็นการสั่งการจากส่วนกลางลงมา ตลอดจนการขาดคนช่วยคิดและช่วยทำโครงการในระดับพื้นที่ ที่มาจากความต้องการของพื้นที่ มากกว่าจะเป็นการใช้วิธีการที่คล้ายกันหมดทั่วประเทศดังเช่นที่เป็นอยู่

“ควรมีการสำรวจปัญหาและความต้องการจริง ๆ มากกว่าที่จะแบบว่าหว่านหรือเป็นการบังคับ ต้องดูปัญหาและเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าที่เขาไม่ได้เพราะอะไร แล้วค่อยมาแก้ปัญหาให้ตรง พุดง่าย ๆ เหมือนทำวิจัย แล้วก็ดูว่ามันควรจะแก้ปัญหาตรงนี้ยังไง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ถ้าจะให้พูดกันตรง ๆ ออนไลน์ ก็คือ อบรมไปอย่างนั่นเอง พี่ก็พูด เพราะว่าถ้าจะให้ได้ผล ภาษาอังกฤษมันเป็นธรรมชาติวิชาที่มันจะต้องให้ครูต้องเล่น ต้องทำกิจกรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

4) **ความทั่วถึงของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ** ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยังสะท้อนการขาดความเชื่อมโยงประสานในทางปฏิบัติระหว่างศูนย์ HCEC และสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษา โดยเฉพาะการประสานกับ สพท. บางแห่ง เนื่องจากศูนย์ HCEC ตั้งอยู่ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จึงเกิดปัญหาการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารจากศูนย์ HCEC ที่ยังทำได้ไม่ทั่วถึง

“ [...] การที่พี่ได้ไปอบรมถึงได้รู้ว่าเค้าทำอะไรกัน ซึ่งถ้าพี่ไม่ได้ไปอบรมรอบนั้น พี่จะไม่รู้เลยว่าตอนนี้ HCEC ทำอะไรกันในเขตของพี่ โรงเรียนที่เป็นศูนย์ HCEC ซึ่งเป็นโรงเรียนมัธยมเค้าไม่เคยแจ้งมา [...] สมมติเค้ามีจัดอบรมเค้าก็ต้องอบรมให้ครูประถมด้วยถูกมัธยม แต่เค้าก็จัดอบรมเฉพาะของเค้า เค้าได้งบประมาณเค้าก็จัดให้แต่ครูมัธยม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

จากข้อค้นพบดังกล่าวจะเห็นได้ว่าช่วงการนำนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในช่วงปี 2563 เป็นต้นมา ยังมีความท้าทายที่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในมิติที่เกี่ยวกับกระบวนการในการนำลงสู่การปฏิบัติของ สพท. และศูนย์ HCEC ดังภาพ 4.23

ภาพ 4.23

ความท้าทายของการนำนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในช่วงปี 2563 -2565

การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อสนับสนุนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	บทบาทหน้าที่ : มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม โครงสร้างดังกล่าวอาจสร้างภาระกับครูมากจนเกินไป อีกทั้ง ยังพบความไม่ประสานการทำงานร่วมกันระหว่างศูนย์ HCEC กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	ความยุ่งยากในการปฏิบัติ : มีขั้นตอนยุ่งยากทางเอกสารบางจุด การเบิกจ่ายสำหรับสนับสนุนการทำงานในศูนย์ HCEC ไม่สามารถทำได้ในบางรายการ	ระบบแรงจูงใจ/การให้รางวัล : ไม่ชัดเจน โดยมีลักษณะเป็นเหมือนงานเพิ่มของโรงเรียนโดยไม่มีระบบรางวัลรองรับที่เด่นชัด
คุณลักษณะของบุคคล ตั้งแต่ระดับนโยบายถึงผู้ปฏิบัติ	คุณลักษณะของครูภาษาอังกฤษ : หากครูมีความรู้พื้นฐานที่ดี จะทำให้นโยบายที่นำสู่การปฏิบัติเกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น แต่ในความเป็นจริง พบว่าระดับความรู้พื้นฐานด้านภาษาอังกฤษของครูจำนวนหนึ่งไม่สูงมากนัก	คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน สพท. และบุคลากร : บางทำตามที่ได้รับงบประมาณเท่านั้น บางมีการสร้างความร่วมมือเพิ่มเติม	รัฐมนตรีให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กไทยให้มีสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ
กระบวนการในการนำลงสู่การปฏิบัติ	การวิเคราะห์ความต้องการ : ยังไม่มีการประเมินความต้องการที่มาจากระดับพื้นที่หรือโรงเรียนอย่างแท้จริง (ใช้การสั่งการแบบบนลงล่างเป็นหลัก)	ลักษณะการทำงาน : ยังมีลักษณะค่อนข้างแข็งตัว ต้องเป็นไปตามสิ่งที่กำหนดจากส่วนกลาง	ระบบการประเมินผล : มีระบบการรายงานผลทุก 3 เดือน อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมายังไม่มีมาตรการปรับแก้จุดที่เป็นอุปสรรค
การสนับสนุนจากภายนอกองค์กร	การทำความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก : ยังไม่สูงมาก ทั้งความร่วมมือกับองค์กรภายนอกของกระทรวง และความร่วมมือของหน่วยงานระดับ สพท. หรือศูนย์ HCEC	นโยบาย/กฎระเบียบ : มีทั้งแนวนโยบายและกฎระเบียบสนับสนุนด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ (แต่ในช่วงหลังภารกิจด้านครูภาษาอังกฤษถูกรวมกับภารกิจอื่น ๆ ซึ่งอาจกระทบกับ focus ในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ	<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: green;">■</span> มีแนวทางรองรับที่ดีในระดับหนึ่งแล้ว</li> <li><span style="color: orange;">■</span> มีแนวทางรองรับเพียงบางจุด</li> <li><span style="color: red;">■</span> ไม่มีแนวทางที่ชัดเจน</li> </ul>

## 2.2.6 การกำกับติดตามและประเมินผลการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ

### อังกฤษสู่การปฏิบัติ

เมื่อนโยบายได้ถูกนำลงสู่การปฏิบัติแล้วย่อมควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของนโยบาย และนำไปสู่การขยายผลในส่วนที่ให้ผลลัพธ์ที่ดี หรือมีการ

ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อน เพื่อให้ครูภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาและมีสมรรถนะตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในส่วนนี้ จึงเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์การวางระบบติดตามประเมินผลนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ โดยใช้ข้อมูลสองส่วน คือ แบบสำรวจในการสะท้อนมุมมองของผู้ขับเคลื่อนนโยบายและตัวครูภาษาอังกฤษเองต่อระบบการติดตามและประเมินผล รวมถึงข้อคิดเห็นต่อผลของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในมิติต่าง ๆ ทั้งด้านความเหมาะสม การยอมรับ การนำไปปฏิบัติจริง และผลของนโยบาย อีกทั้ง นำข้อมูลจากแหล่งเอกสารอื่น ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการมาประกอบการวิเคราะห์ร่วมด้วย สรุปผลการวิเคราะห์ที่สำคัญ ดังนี้

### 1) กลไกการกำกับติดตามที่กำหนดไว้แบบเป็นทางการ

จากการวิเคราะห์เอกสารของหน่วยงานและแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง พบว่า การกำกับติดตามด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ มีการวางกลไกการติดตามผลไว้ในทุกระดับของนโยบายตั้งแต่ระดับกระทรวง กรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยจุดหลักที่เป็นผู้จัดทำข้อมูลและมีหน้าที่ในการกำกับติดตาม คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีการทำแผนการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานทุกไตรมาส ตามนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และ สพฐ. โดยมีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำกรอบแนวทาง เครื่องมือ และปฏิทินในการกำกับติดตาม โดยต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและเผยแพร่ให้สถานศึกษาในสังกัด รวมถึงรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการของ สพฐ. รายงานการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการ ต่อผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และหากมีการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลแบบบูรณาการ ต้องรายงานต่อผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี อีกทั้ง จะมีรายงานผลการดำเนินงานประจำปี ที่มีการระบุกิจกรรมพร้อมปัญหาอุปสรรค ร่วมกับการนิเทศติดตามโรงเรียนต่าง ๆ ของผู้บริหารเขตการศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบด้านภาษาอังกฤษ สำหรับในระดับโรงเรียน มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากนี้ โรงเรียนที่เป็นที่ตั้งของศูนย์ HCEC ต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และจะมีการสุ่มตรวจเยี่ยมจากเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง (HCEMC) ร่วมด้วย

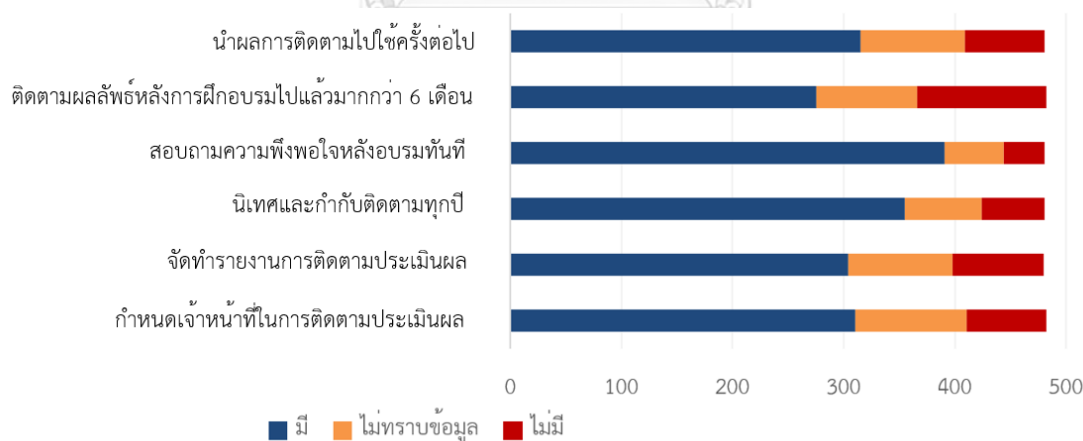
## 2) ผลวิเคราะห์การกำกับติดตามผลจากแบบสำรวจ

### 2.1) กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษในโรงเรียน

สำหรับในเรื่องการติดตามผล พบว่า ผู้ตอบ 480 คน ส่วนใหญ่ระบุว่ามีการติดตามผลในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ อย่างไรก็ตาม ในส่วนที่อาจยังมีการจัดทำระบบการกำกับติดตามที่น้อย คือ การติดตามผลลัพธ์หลังจากที่ได้มีการอบรมไปแล้วระยะหนึ่ง (6 เดือน) รวมถึงอาจยังมิได้มีการจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลและการกำหนดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบในการติดตามชัดเจนมากนัก ดังแผนภาพ 4.24 อีกทั้ง ยังมีการระบุในส่วนอื่น ๆ ว่าขาดเจ้าภาพหลักในการดำเนินการอย่างจริงจัง และมีการดำเนินการมีเป็นบางครั้งบางคราวเท่านั้น แต่น้อยมากจนแทบไม่มี อีกทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ยังขาดศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และไม่กล้ามานิเทศการสอนของครู เนื่องจากขาดทักษะและความพร้อมเฉพาะสาขาวิชานั้น ๆ เป็นอย่างมาก นอกจากนี้ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการกำกับติดตามประเมินผลการทำงานเกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษอีก 121 ความเห็น อาทิ ให้มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ การติดตามการใช้จริง ให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ผู้ที่มีคะแนน TOEIC ดี มีการผลิตครูภาษาอังกฤษสนับสนุนทุกโรงเรียน

ภาพ 4.24

รูปแบบการกำกับติดตามผลตามมุมมองผู้ขับเคลื่อนนโยบาย  
(n=480)



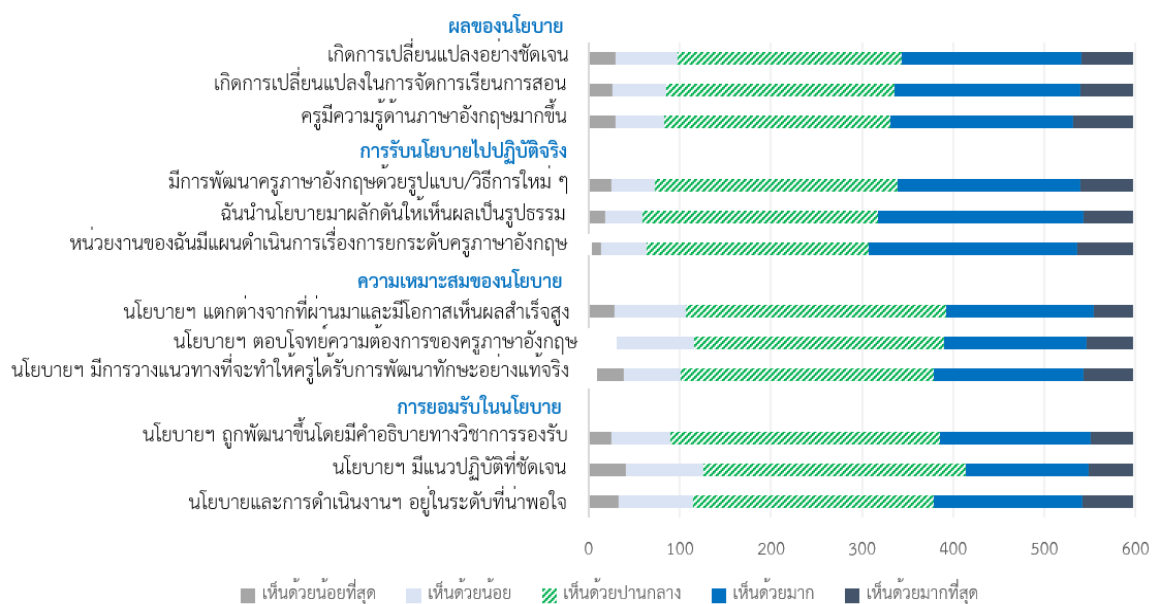
ในส่วนของผลของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในมิติต่าง ๆ โดยประเมินจากคำตอบของผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ที่ให้ข้อมูลในส่วนดังกล่าว จำนวน 598 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่าผลของการนำลงสู่การปฏิบัติทั้งในด้านการยอมรับนโยบาย ความเหมาะสมของนโยบาย การรับนโยบายไปปฏิบัติจริง และผลของนโยบาย อยู่ในเกณฑ์ปานกลางเป็นต้นไป อย่างไรก็ตาม

พบว่ามิตติการยอมรับในนโยบายและความเหมาะสมของนโยบายมีความคิดเห็นในระดับมากขึ้นไป  
น้อยกว่ามิตติอื่น ๆ ดังภาพ 4.25

ภาพ 4.25

ความคิดเห็นต่อมิตติผลของการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบาย

(n=598)



## 2.2) กลุ่มครูภาษาอังกฤษ

ในส่วนของการกำกับติดตามผล มีผู้ตอบ 1,104 คน โดยครูภาษาอังกฤษส่วนใหญ่  
ระบุว่า การดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการยกระดับครูภาษาอังกฤษมีการติดตามประเมินผล  
โดยมีผู้ตอบเพียง 2 ท่านเท่านั้นที่ระบุว่าไม่มีการติดตามประเมินผล สำหรับสัดส่วนรูปแบบที่ใช้ในการ  
กำกับติดตามผล พบว่าแต่ละโครงการมีสัดส่วนของรูปแบบที่แตกต่างกันไป อาทิ ในโครงการ boot  
camp ส่วนใหญ่เป็นการติดตามผลการนำไปใช้จริง เช่นเดียวกับการให้ทุนการศึกษาแก่ครู  
ภาษาอังกฤษ ขณะที่หากเป็นการอบรมผ่านช่องทางออนไลน์ การอบรมภาษาอังกฤษของ  
บริษัทเอกชนหรือสมาคมภาษาต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะติดตามผลโดยการสอบถามความพึงพอใจ และ  
บางส่วนมีการสอบวัดระดับความรู้หลังฝึกอบรม นอกจากนี้ ยังมีบางส่วนแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม  
อาทิ การอบรมออนไลน์ใช้ไม่ได้จริง ควรมีการติดตามผลที่เกิดกับผู้เรียน มีการรายงานผลกับโรงเรียน

ภาพ 4.26

ข้อคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษเกี่ยวกับรูปแบบการกำกับติดตามผล

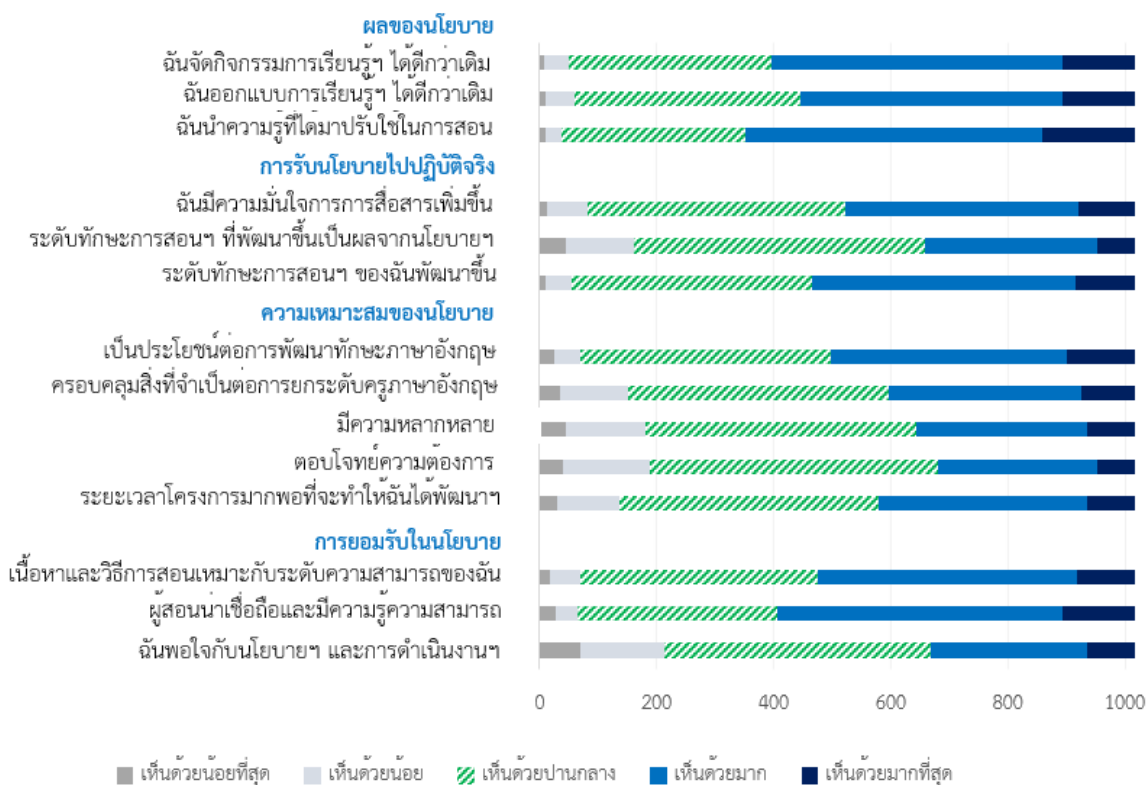
(n=1,104)



ในเรื่องผลของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เมื่อสอบถามเกี่ยวกับผลของการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติในมิติต่าง ๆ พบว่าในจำนวนผู้ตอบ 1,017 คน ส่วนใหญ่มีความเห็นระดับปานกลางหรือเห็นด้วยมาก โดยมีสัดส่วนผู้ตอบที่เห็นด้วยระดับปานกลางขึ้นไปมากที่สุดในเรื่องการรับนโยบายไปปฏิบัติจริง แม้ภาพรวมสัดส่วนผู้ตอบจะเห็นด้วยในระดับปานกลางขึ้นไปค่อนข้างสูง แต่เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบย่อยที่มีคนเห็นด้วยน้อยที่สุด พบว่าประกอบด้วย ความพอใจในนโยบายหรือการดำเนินการของภาครัฐด้านการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ การตอบโหลท์ของนโยบาย ความหลากหลายของนโยบาย ความครอบคลุมสิ่งจำเป็นต่อการยกระดับภาษาอังกฤษ และพัฒนาการผลของภาษาอังกฤษจากนโยบาย ซึ่งน่าจะนำไปสู่การปรับปรุงการออกแบบมาตรการด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษได้ต่อไป นอกจากนี้ หากเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ พบว่า ความแตกต่างที่สำคัญอยู่ที่ทัศนคติในเรื่องการยอมรับนโยบายและผลของนโยบาย โดยครูมีมุมมองที่ดีกว่าผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ (สัดส่วนระดับน้อยลงมาอยู่ในระดับต่ำกว่า) ดังภาพ 4.27

ภาพ 4.27

ความคิดเห็นของครูภาษาอังกฤษต่อผลของการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ  
(n=1,107)



### 2.3) กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ในมหาวิทยาลัย

ในส่วนของการกำกับติดตามผล ผู้ขับเคลื่อนนโยบายด้านภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย 7 คน ที่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามประเมินผลส่วนใหญ่ระบุว่า การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการยกระดับครูภาษาอังกฤษมีการติดตามประเมินผล โดยเฉพาะในรูปแบบของการสอบถามความพึงพอใจหลังจบการอบรมทันที (6 คำตอบ) อีกทั้ง ยังมีการนำผลการกำกับติดตามไปปรับปรุงในการดำเนินโครงการครั้งต่อไป (5 คำตอบ) การนิเทศและกำกับติดตามการดำเนินการพัฒนาครูภาษาอังกฤษทุกปี (5 คำตอบ) นอกจากนี้ ในส่วนของการกำหนดเจ้าหน้าที่ในการติดตามการจัดทำรายงานติดตามประเมินผล และการติดตามผลลัพธ์หลังจากอบรมผ่านไปแล้ว 6 เดือน มีระบบการติดตามในลักษณะดังกล่าวเช่นเดียวกัน (3 คำตอบ)

สำหรับด้านผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เมื่อสอบถามเกี่ยวกับผลของการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติในมิติต่าง ๆ พบว่าในจำนวนผู้ตอบ 5 คน ส่วนใหญ่มีความเห็นระดับปานกลางหรือต่ำกว่าในมิติการยอมรับนโยบาย ความเหมาะสมของนโยบาย และผลของนโยบาย กล่าวคือ



ผู้ตอบมีความเห็นว่าการดำเนินนโยบายของรัฐในเรื่องการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษยังมีได้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ หรือมีแนวปฏิบัติ หรือมีหลักฐานวิชาการรองรับในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มากพอ อีกทั้ง นโยบายยังไม่ตอบโจทย์และไม่สามารถรับประกันได้ว่าได้ว่าจะเห็นผลไปสู่การเปลี่ยนแปลงทักษะของครูผู้สอนหรือการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม มีผู้เห็นด้วยจำนวนมากถึงผลในมิติของการรับนโยบายไปปฏิบัติจริง ทั้งความพยายามในการผลักดันให้เห็นผลเป็นรูปธรรมและพัฒนารูปแบบหรือวิธีการใหม่ ๆ ของผู้รับนโยบายไปปฏิบัติ

#### 2.4) กลุ่มครุภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยหรือนักศึกษาคณะ

สำหรับในเรื่องการติดตามผล พบว่า ผู้ที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่า การดำเนินโครงการต่าง ๆ มีการกำกับติดตามในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง โดยอยู่ในรูปแบบที่มีการติดตามผลการนำไปใช้จริงมากที่สุด รองลงมาคือการสอบวัดระดับความรู้หลังอบรม และการสอบถามความพึงพอใจ ส่วนผลของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในมิติต่าง ๆ พบว่า ผู้ตอบถึง 14 คน ระบุว่าไม่ได้เข้าร่วมการอบรมใดเลยของภาครัฐในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา อีก 7 คน ให้ความเห็นต่อผลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในมิติต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปานกลางขึ้นไป โดยมีติที่มีผู้ตอบเห็นด้วยตั้งแต่ระดับมากจนถึงมากที่สุด คือ ด้านผลของนโยบาย โดยเฉพาะผู้ตอบคิดว่าหลังได้เข้ารับการยกระดับภาษาอังกฤษผ่านโครงการของรัฐแล้วทำให้สามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้น และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาปรับใช้ในการสอน

กล่าวโดยสรุป เมื่อพิจารณาความเข้มข้นและจุดเน้นของนโยบายมีความแตกต่างกัน โดยนโยบายระดับบนก่อนมาถึงกระทรวงมีการกล่าวถึงการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษไม่มากนัก โดยจะเป็นนโยบายเรื่องครูในภาพรวมมากกว่า ยกเว้นแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาชาติฯ แต่แผนดังกล่าว ก็มีได้มีการนำมาสู่หน่วยงานปฏิบัติแต่อย่างใด มีเพียงการรับแนวคิดเรื่องการพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติการสื่อสารเท่านั้น ที่ปรากฏในนโยบายของรัฐมนตรีในทั้งสองยุค แต่การนำสู่การปฏิบัติของสองยุคดังกล่าวก็มีความแตกต่างกัน จากการมุ่งเน้นผลลัพธ์ผ่านการอบรมระยะยาวอย่างจริงจัง ปรับเปลี่ยนมาใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ และมีลักษณะการอบรมที่กลับมาเป็นระยะสั้น รวมถึงมีการปรับกลไกสนับสนุนการพัฒนาครุภาษาอังกฤษผ่านศูนย์ HCEC แต่เมื่อเปรียบเทียบกับแรงสนับสนุนที่สะท้อนจากงบประมาณและกระบวนการทำงานที่เกิดขึ้นจริง พบว่ายังมีข้อจำกัดและความท้าทายอีกหลายด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครุภาษาอังกฤษที่เหมาะสมกับบริบทอย่างเป็นระบบ และมีผู้เชี่ยวชาญที่สามารถมาสนับสนุนการคิดมาตรการ ประสานเครือข่าย และบริหารจัดการได้อย่างเต็มที่มีมากกว่าจะให้ครุภาษาอังกฤษซึ่งมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมาก ระดับหนึ่งอยู่แล้วมาเป็นผู้จัดการศูนย์ฯ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวอาจต้องได้รับการสนับสนุนงบประมาณที่มากขึ้นในจำนวนที่ต่างกันในแต่ละพื้นที่



แต่สิ่งที่น่าสนใจ คือ แม้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่จากการสำรวจมุมมองของผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ซึ่งผู้ตอบส่วนใหญ่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ สะท้อนว่าได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามากที่สุด โดยมากกว่าภาคส่วนอื่น ๆ ค่อนข้างมาก แต่สะท้อนเรื่องความเพียงพอ ความต่อเนื่องของงบประมาณที่ไม่สูงมากนัก (คะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าระดับปานกลาง) ซึ่งสอดคล้องกับมุมมองของครูภาษาอังกฤษ รวมถึงในส่วนของผู้สนับสนุนงบประมาณหลักของครูภาษาอังกฤษ ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน อย่างไรก็ตาม สองกลไกดังกล่าวอาจมีข้อจำกัดทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และการที่ยังทำบทบาทเพียงผู้รับแต่ไม่ได้เป็นผู้จัดทำนโยบายที่อาจสะท้อนความต้องการครูภาษาอังกฤษได้มากกว่า อีกทั้ง ยังพบอุปสรรค คือ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบาย และการที่ครูไม่มีเวลาเข้ารับการอบรม ซึ่งสะท้อนมาจากทั้งผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ และจากกลุ่มครูภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ ยังมีเรื่องของการขาดความพร้อมของอุปกรณ์ และการไม่มีความสนใจมากพอในการเข้ารับการอบรม ข้อค้นพบที่สำคัญอีกส่วน คือ ผู้ให้การสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายฯ ในแง่ของมิติด้านการให้คำแนะนำหรือความรู้แก่ครูภาษาอังกฤษ คือ สื่อออนไลน์ เพื่อนครู และกลุ่ม PLC ของครู แต่สิ่งที่ครูใช้สนับสนุนการพัฒนาความรู้ของตนเองมากที่สุด คือ social media influencers ทั้งนี้ ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีโครงสร้างเครือข่ายที่แตกต่างกัน สำหรับในส่วนของ การกำกับติดตามผล ผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ และครูภาษาอังกฤษระบุว่ามีการติดตามผลการดำเนินโครงการต่าง ๆ แต่ยังมีใช้การติดตามผลลัพธ์ที่ได้จากการอบรมอย่างแท้จริง ยกเว้นโครงการ boot camp และการให้ทุนการศึกษาแก่ครูภาษาอังกฤษ รวมถึงมีการระบุว่าการอบรมออนไลน์ไม่ได้ผลจริง อีกทั้ง ยังขาดศึกษานิเทศก์ที่มีทักษะภาษาอังกฤษ

สำหรับในเรื่องการผลิตครูภาษาอังกฤษนั้น ถูกกล่าวถึงไว้ในแผนยุทธศาสตร์นโยบายภาษาแห่งชาติฯ แต่ก็ได้มีการถ่ายระดับมาสู่การปฏิบัติแต่อย่างไร โดยที่ไม่มีแผนระดับกระทรวงและระดับมหาวิทยาลัยที่มีแผนเรื่องการยกระดับครูภาษาอังกฤษและนักศึกษาครู วิชาเอกภาษาอังกฤษ ในคณะคณะครุศาสตร์แต่อย่างไร มีเพียงการประกาศนโยบายเกี่ยวกับระดับทักษะทางภาษาที่พึงประสงค์ที่นักศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษต้องได้มาตรฐานมากกว่านักศึกษาทั่วไปที่ระดับ B2 ขึ้นไป (ยกเว้นบางมหาวิทยาลัยที่ยังกำหนดไว้เพียงระดับ B1) ระดับดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานครูภาษาอังกฤษของ สพฐ. อย่างไรก็ตาม มิได้มีแนวทางชัดเจนหากนักศึกษากลุ่มดังกล่าวไม่สามารถสอบได้ตามมาตรฐาน อีกทั้งยังไม่เห็นนโยบายที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนการจตุรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อยกระดับกลุ่มที่กำลังจะออกมาเป็นครูภาษาอังกฤษแต่อย่างไร ส่วนความเห็นต่อการได้รับการสนับสนุนงบประมาณอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าระดับปานกลางด้วยเช่นกัน และระบุถึงปัญหาอุปสรรคเรื่องการไม่มีเวลาเข้าอบรมและความไม่ต่อเนื่องของนโยบายเช่นเดียว รวมถึงความไม่จริงจังในการหวัง

ที่ผลลัพธ์ของผู้บริหารและอาจารย์สอนภาษาอังกฤษ ส่วนการได้รับสนับสนุนอื่น ๆ ของกลุ่มอาจารย์หรือนักศึกษาคณาฯ ส่วนมากได้จากสถานศึกษาของตนเอง

### ส่วนที่ 3 ต้นแบบ dashboard ที่พัฒนาขึ้น

ผู้วิจัยนำข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ ในส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 มาพัฒนาเป็นต้นแบบ dashboard ที่จะสนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามนโยบายพัฒนาครูภาษาอังกฤษสังกัด สพฐ. สำหรับกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม ได้แก่

1) **กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย (policy maker)** ทั้งผู้กำหนดนโยบายในภาพรวมของประเทศและนโยบายเฉพาะด้านการศึกษาหรือการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ รวมถึงเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณที่อาจใช้พิจารณาประกอบการอนุมัติจัดสรรงบดำเนินการขนาดใหญ่ ตลอดจนเพิ่มเติมกลุ่มเป้าหมายในส่วนของผู้บริหารศูนย์บริหารการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEMC) ที่เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับกำกับการขับเคลื่อนหลักใน สพฐ.

การพัฒนาต้นแบบ dashboard ในส่วนนี้ นำข้อค้นพบเกี่ยวกับจุดเน้นและความเชื่อมโยงของการถ่ายระดับจากนโยบายในระดับชาติสู่นโยบายของหน่วยงานปฏิบัติ ซึ่งยังพบความไม่สอดคล้องและความไม่ครอบคลุมจุดเน้นของนโยบายในระดับชาติได้อย่างครบถ้วน แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่กำกับ (monitor) ในเรื่องดังกล่าว ยังขาดการรวบรวมภาพรวมงบประมาณและการจำแนกการใช้งบประมาณในจุดเน้นนโยบายต่าง ๆ ไม่มีการรวบรวมตัวเลขกลุ่มเป้าหมายครูภาษาอังกฤษที่ได้ดำเนินการได้ในแต่ละช่วงอย่างเป็นระบบขณะที่มีการกำหนดตัวชี้วัดในเรื่องดังกล่าว ขาดการแสดงผลจำนวนครูภาษาอังกฤษตามระดับ CEFR ระดับต่าง ๆ รวมถึงขาดการรวบรวมและแสดงผลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น dashboard ในส่วนนี้ จึงเน้นการแสดงผลภาพรวมการดำเนินงานในระดับประเทศ ทั้งในส่วนจำนวนโครงการ จำนวนครูภาษาอังกฤษที่ได้รับการพัฒนาและระดับสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษ งบประมาณที่ใช้ ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ความพึงพอใจและข้อคิดเห็นอื่น ๆ

2) **กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ (policy deliverer)** มุ่งเน้น 2 กลไกสำคัญที่ถูกกำหนดให้เป็นหน่วยขับเคลื่อนและติดตามการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ได้แก่ ศูนย์ HCEC และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ทั่วประเทศ ซึ่งเป็นผู้รับนโยบายสู่การปฏิบัติที่สำคัญ โดยมีระบบการรายงานผลผ่านการส่งไฟล์ไปยังหน่วยงานส่วนกลาง แต่ยังขาดการประมวลผลในภาพรวมและเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานระหว่างพื้นที่หรือศูนย์ต่าง ๆ รวมถึงความต้องการตามบริบทพื้นที่ ดังนั้น ในส่วนนี้จึงเน้นการพัฒนาาระบบจัดเก็บข้อมูลการดำเนินงานทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นแพลตฟอร์มร่วม โดยแต่ละ สพท. และศูนย์ HCEC ต้องกรอกข้อมูลการดำเนินโครงการ งบประมาณ จำนวนกลุ่มเป้าหมาย (หากมีข้อมูลของผู้เข้าร่วม สามารถนำเข้าสู่ข้อมูลผ่านระบบนี้ เพื่อลดภาระการกรอกของครูภาษาอังกฤษ และลดการ

ตกหล่นของข้อมูล) ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ในระดับสำนักงาน รวมถึงการสะท้อนปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อประมวลผลเป็นข้อมูลในระดับสำนักงาน และส่งข้อมูลต่อการวิเคราะห์ระดับประเทศ (dashboard ข้อที่ 1)

3) **กลุ่มผู้รับนโยบายปลายทาง** ได้แก่ ผู้บริหารและครูภาษาอังกฤษ ในส่วนนี้มีข้อค้นพบเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาครูภาษาอังกฤษจากหลายภาคส่วน รวมถึงเสียงสะท้อนต่อนโยบายและความต้องการการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อให้มีข้อมูลในการวิเคราะห์นโยบายอย่างเป็นระบบ จึงควรพัฒนาช่องทางกรอกข้อมูล โดยในส่วนผู้บริหารโรงเรียน กรอกข้อมูลการดำเนินงานอื่น ๆ ที่จะไม่ปรากฏในงบประมาณของรัฐ หรือดำเนินการเองที่นอกเหนือจากของ สพฐ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนครูภาษาอังกฤษ กรอกข้อมูลการได้รับการพัฒนาด้านภาษาอังกฤษของตนเองเข้าระบบ ครอบคลุมทั้งการเข้ารับการฝึกอบรม ทุนการศึกษา หรือช่องทางการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ ทั้งในส่วนที่มาจาก สพฐ. และหน่วยงานภายนอก รวมถึงช่องทางออนไลน์ที่มีส่วนในการสนับสนุนด้านองค์ความรู้ในการพัฒนาตนเองที่มีการใช้งานเป็นประจำ

#### ตาราง 4.15

การพัฒนาองค์ประกอบ/เนื้อหาส่วนต่าง ๆ ใน dashboard

กลุ่มเป้าหมาย	ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์นโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	องค์ประกอบใน dashboard ที่ต้องพัฒนา
ผู้กำหนดนโยบาย (policy maker) (ส่วนที่ 1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ความไม่สอดคล้องและความไม่ครอบคลุมจุดเน้นของนโยบายในระดับชาติได้อย่างครบถ้วน</li> <li>● ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีนโยบายภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน โดยที่ยังไม่มีระบบประมวลผลให้เห็นภาพเชิงเปรียบเทียบ รวมถึงมีความเข้มข้นในการดำเนินการที่แตกต่างกัน</li> <li>● มีงบประมาณจำแนกตามหน่วยดำเนินการ แต่ไม่สามารถเปรียบเทียบระหว่างกันได้ รวมถึงไม่มีการจัดทำงบประมาณภาพรวมที่จำแนกตามนโยบายหรือจุดเน้นสำคัญ ส่งผลให้ไม่สามารถประเมินการดำเนินการในภาพรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● จุดเน้นที่สำคัญในแต่ละนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ</li> <li>● การประมวลผลข้อมูลที่ได้จากส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เพื่อเป็นภาพรวมการดำเนินงานตามจุดเน้นนโยบาย รวมถึงแสดงจำนวนโครงการ งบประมาณ ช่วงเวลาดำเนินการ และการเปรียบเทียบการดำเนินงานในพื้นที่ต่าง ๆ</li> <li>● การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของทั้งประเทศกับเป้าหมายที่ตั้งไว้</li> </ul>

กลุ่มเป้าหมาย	ข้อค้นพบจากการวิเคราะห์นโยบาย และการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	องค์ประกอบใน dashboard ที่ต้องพัฒนา
ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย (policy deliverer) (ส่วนที่ 2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา มีการดำเนินนโยบายพัฒนาครูภาษาอังกฤษ แต่การรายงานผลยังเป็นลักษณะการส่งไฟล์ไปยังส่วนกลาง โดยที่ยังไม่มีการพัฒนาระบบการจัดเก็บและส่งข้อมูล ทำให้เกิดความยากในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำนโยบาย</li> <li>● มีการสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการที่ต้องการได้รับสนับสนุนเพิ่มเติม แต่ไม่มีช่องทางอย่างเป็นทางการในการรายงานข้อมูลดังกล่าว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบบการกรอกข้อมูลการดำเนินโครงการ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ</li> <li>● ระบบกรอกข้อมูลครูที่เข้าร่วมการอบรม โดยใช้เลขบัตรประชาชนเป็นตัวเชื่อม เพื่อลดภาระในการกรอกข้อมูลของครู</li> <li>● ข้อมูลการดำเนินโครงการ งบประมาณ จำนวนกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>● ผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้</li> <li>● การสะท้อนปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ</li> </ul>
ผู้รับนโยบายปลายทาง (ส่วนที่ 3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มีผู้ให้การสนับสนุนครูภาษาอังกฤษ ที่เป็นหน่วยงานนอก สพฐ. และหน่วยงานนอกภาครัฐ</li> <li>● มีการสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการที่ต้องการได้รับสนับสนุนเพิ่มเติม แต่ไม่มีช่องทางอย่างเป็นทางการในการรายงานข้อมูลดังกล่าว</li> <li>● ปัจจุบันมีแพลตฟอร์มของ สพฐ. ที่ครูใช้เข้ารับการอบรม อาทิ แพลตฟอร์ม DEEP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ระบบกรอกข้อมูลการเข้ารับการอบรม ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรอื่น ๆ นอกภาครัฐ</li> <li>● ระบบกรอกความคิดเห็นหลังได้รับการอบรม รวมถึงความคิดเห็นเพื่อขอรับการสนับสนุนด้านอื่น ๆ ตามความต้องการจำเป็น</li> <li>● ระบบประมวลกิจกรรมที่ครูคนหนึ่งได้รับการพัฒนาผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งหมด</li> <li>● พิจารณาเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างแพลตฟอร์มที่เก็บข้อมูลครูภาษาอังกฤษ อาทิ แพลตฟอร์ม DEEP เพื่อช่วยย่นเวลากรอกข้อมูลให้แก่ครูภาษาอังกฤษ</li> </ul>

โดยมีผลการออกแบบต้นแบบ dashboard จากการใช้ข้อมูลจำลอง สำหรับกลุ่มเป้าหมาย ทั้ง 3 กลุ่ม ปรากฏดังภาพ 4.28

ภาพ 4.28

ต้นแบบ dashboard เพื่อสนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนา  
ครูภาษาอังกฤษของประเทศไทย

### dashboard สำหรับกลุ่มผู้กำหนดนโยบาย




หมายเหตุ : ข้อมูลข้างต้นเป็นเพียงการจำลองข้อมูล เพื่อจัดทำ dashboard ต้นแบบ เท่านั้น

## dashboard สำหรับกลุ่มผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติ

**English  
Teacher  
Development  
Platform**

**Policy deliverer**



### Welcome

Welcome back! Please enter your details.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
  ศูนย์ HCEC

Email

Password

Terms & Conditions
 [Forgot Password](#)

**Log in**

Don't have an account? [Sign up for free](#)

**English  
Teacher  
Development  
Platform**

**Educational area**

**Policy deliver details**

Napa A.  
Admin

#### Personal Details

**ชื่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา \***

**Email \***

**Phone \***

English Teacher Development Platform

---

Educational area

### Add New training projects/programs

Notifications

Settings

Nabila A. Admin

**Project/program Details**

**ประเภทการฝึกอบรม \***

CEFR skills

**ระยะเวลาที่อบรม/รับทุน (วัน) \***

**จำนวนผู้รับการอบรม/ผู้รับทุน (คน) \***

**หน่วยงานที่จัด \***

HCEC วิทยาลัย

**วันที่เริ่มดำเนินการ \***

11/12/2021

**ปัญหาอุปสรรคที่พบ**

Save as Draft

add more

Submit

English Teacher Development Platform

---

Dashboard

Educational area

### KPI comparison

Notifications

Settings

admin.maryun@1

**Trained teachers**

2561

40%

2562

60%

2563

50%

2564

30%

2565


55%

**Teachers by CEFR level**


ปี 2561

**Budget by year ('000. bahts)**

## dashboard สำหรับกลุ่มผู้รับนโยบายปลายทาง

 English Teacher Development Platform


Policy practioner



### Welcome

Please enter your details.


Email


Password  



Terms & Conditions [Forgot Password](#)

[Log in](#)

Don't have an account? [Sign up for free](#)

 English Teacher Development Platform

 Teachers

  Chutima A. Admin

### Add Teacher Profile

#### Personal Details

<b>First Name *</b>	<b>Last Name *</b>	<b>Photo *</b>
<input type="text" value="Maria"/>	<input type="text" value="Historia"/>	<div style="border: 1px dashed #ccc; width: 100px; height: 100px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <span style="font-size: 0.8em;">Drop and drop or click here to select file</span> </div>
<b>Email *</b>	<b>Phone *</b>	
<input type="text" value="Historia@email.com"/>	<input type="text" value="+1234567890"/>	
<b>หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน *</b>	<b>ชื่อโรงเรียน *</b>	
<input type="text" value="315664567"/>	<input type="text"/>	
<b>Date of Birth *</b>	<b>เขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้ง *</b>	<b>CEFR level</b>
<input type="text" value="24 Februari 1997"/>	<input type="text" value="สพ. หนองบัวลำภู"/>	<input type="text" value="B1"/>

#### Education

<b>University *</b>	<b>Degree *</b>
<input type="text" value="University Akademi Historia"/>	<input type="text" value="History Major"/>

[Save as Draft](#) [next](#)



**English Teacher Development Platform**

**Add New training activities**

training Details

ประเภทการฝึกอบรม \*  
CEFR skills

ระยะเวลาที่อบรม/รับทุน (วัน) \*  
[ ]

หน่วยจัดฝึกอบรม/หน่วยให้ทุน \*  
HCEC สิงคโปร์

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ  
[ ]

ความพึงพอใจในภาพรวม  
☆☆☆☆

Save as Draft add more Submit

---

**English Teacher Development Platform**

**training summary**

program	date	duration	unit	rating	more
CEFR training	11/12/2021	1 day	HCEC สิงคโปร์	5	...
Boot camp	11/12/2021	20 days	สพง.	4	...
ทุน Fulbright	11/12/2021	14 days	Fulbright Thailand	4	...
อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง active learning	09/09/2022	1 day	HCEC สิงคโปร์	3	...

1 2 3

หมายเหตุ : ข้อมูลข้างต้นเป็นเพียงการจำลองข้อมูล เพื่อจัดทำ dashboard ต้นแบบ เท่านั้น

ทั้งนี้ ได้นำต้นแบบดังกล่าวไปสอบถามข้อคิดเห็นกลุ่มผู้ใช้งานที่เป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน และผู้บริหารศูนย์ HCEMC รวม 7 ท่าน โดยผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกัน ในเรื่องความสวยงามของ dashboard การเลือกใช้สีและการออกแบบในภาพรวมที่ดูทันสมัย และการแสดงผลในกราฟต่าง ๆ ที่ส่วนใหญ่เข้าใจได้ง่าย และมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่สำคัญ ได้แก่

1) การเพิ่มเนื้อหาแสดงผล โดยพิจารณาเพิ่มการแสดงผลในมิติอื่น ๆ ได้แก่ (1) ระยะเวลาการฝึกอบรมเฉลี่ย (2) จำนวนครูภาษาอังกฤษทั้งหมด จำแนกรายพื้นที่ หรือรายชั้น รวมถึงการประมวลผลการกระจุกตัวของ การเข้ารับการอบรมในพื้นที่ต่าง ๆ (3) การแสดงผลเปรียบเทียบให้เห็นแต่ละปี สำหรับ dashboard ที่มีการแสดงข้อมูลรายเดือน (4) ในส่วนของกราฟสัดส่วนครูที่ได้ CEFR ในแต่ละระดับ อาจพิจารณาปรับเป็นกราฟแท่ง น่าจะทำให้เข้าใจได้ง่ายกว่า (5) การแสดงผลข้อคิดเห็นเป็น word cloud รวมถึงแยกกลุ่มเป้าหมายที่ให้ข้อคิดเห็น

2) การปรับการแสดงผลข้อมูล เช่น มีการแสดงตัวเลขเมื่อนำเมาส์ไปชี้ที่กราฟแท่ง การปรับตัวอักษรให้ชัดเจนขึ้น

3) การปรับความสวยงามเพิ่มเติม ควรใช้สีกราฟที่สอดคล้องกันในกราฟทุกประเภท อาทิ ปี 2561 หากใช้สีเขียว ควรเป็นเขียวเดียวกันในกราฟแท่งด้วย

4) การปรับข้อหัวข้อในแต่ละส่วนให้ชัดเจน เช่น ส่วนที่มีการแสดงรายเดือน ควรเติมคำว่า per month การปรับหัวข้อเกี่ยวกับสัดส่วนครูที่เข้าอบรม/ครูที่ได้ CEFR ระดับ B1 ขึ้นไป ว่าเป็นครูทั่วประเทศหรือคิดจากจำนวนใด



## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์นโยบายเพื่อการออกแบบและนำนโยบายการผลิตและพัฒนา  
 ภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 5 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์  
 นโยบายการผลิตและพัฒนาภาษาอังกฤษของประเทศไทยในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561 – 2565)  
 2) เพื่อวิเคราะห์งบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการขับเคลื่อนและการนำนโยบายการผลิตและ  
 พัฒนาภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ 3) เพื่อวิเคราะห์การนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครุ  
 ภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์เครือข่ายของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 4) เพื่อวิเคราะห์ระบบ  
 การกำกับติดตามและประเมินผลการนำนโยบายผลิตและพัฒนาภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ  
 5) เพื่อออกแบบนโยบายการผลิตและพัฒนาภาษาอังกฤษของประเทศไทยสู่การปฏิบัติ รวมถึงกลไก  
 การกำกับและติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนาภาษาอังกฤษ

ประชากรในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ขับเคลื่อนนโยบายการผลิตและการพัฒนาครุ  
 ภาษาอังกฤษสังกัด สพฐ. ประกอบด้วย ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการทั้งใน  
 ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษา เจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาและสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ หัวหน้ากลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ รวมถึงผู้ขับเคลื่อนการพัฒนา  
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ภาษาอังกฤษ โดยมีตัวผู้รับนโยบายปลายทาง ซึ่งก็คือ ครูภาษาอังกฤษสังกัด  
 สพฐ. อาจารย์มหาวิทยาลัยฯ และนักศึกษาครูฯ เป็นอีกหนึ่งกลุ่มของประชากรในการวิจัยครั้งนี้

การดำเนินการวิจัยใช้เครื่องมือวิจัยในหลายส่วนผสมผสานกัน ประกอบด้วย แบบสำรวจ  
 แบบสัมภาษณ์ แบบบันทึกข้อมูลเอกสารนโยบายต่าง ๆ โดยในส่วนของแบบสำรวจนั้น แบ่งเป็น 2 ชุด  
 ได้แก่ แบบสำรวจสำหรับกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ และแบบสำรวจครูภาษาอังกฤษ โดยมีกลุ่ม  
 ตัวอย่างวิจัย จำนวน 713 คน และ 1,368 คน ตามลำดับ โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น  
 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เอกสารนโยบาย โดยใช้การวิเคราะห์เอกสาร (document  
 analysis) การวิเคราะห์เนื้อหา (conventional content analysis) และการวิเคราะห์ข้อความ  
 (text analysis) 2) การวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการจัดสรรงบประมาณการ  
 สนับสนุนอื่น ๆ และเครือข่ายทางสังคม (Social Network Analysis: SNA) ในการขับเคลื่อน  
 นโยบายฯ โดยเฉพาะเครือข่ายในการให้ความรู้หรือคำแนะนำเพื่อให้เกิดการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ  
 เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ พร้อมวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะเครือข่ายดังกล่าว  
 ระหว่างการผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษา  
 3) การสัมภาษณ์ผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ และครูภาษาอังกฤษ โดยสังเคราะห์ข้อมูลทั้งสามส่วนดังกล่าว

เพื่อตอบคำถามวิจัยทั้งในเรื่องนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษและจุดเน้นของนโยบายฯ งบประมาณและการสนับสนุนต่าง ๆ เครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตามผลนโยบาย รวมถึงนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นภาพผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและปัจจัยเกี่ยวข้องอื่น ๆ กับกระบวนการในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งระบบ

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้สรุปผลการวิจัยได้ 5 ประเด็น เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์นโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษและจุดเน้นของนโยบายฯ 2) ผลการวิเคราะห์งบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการขับเคลื่อนและนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ 3) ผลการวิเคราะห์เครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ 4) ผลการวิเคราะห์การกำกับติดตามและประเมินผลการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ และ 5) ผลการพัฒนากระบวนการออกแบนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ รวมถึงกลไกกำกับและติดตามผลฯ สรุปดังนี้

#### 1) ผลการวิเคราะห์นโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

ประเทศไทยมีนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษในทุกระดับ ทั้งนโยบายระดับชาติและนโยบายของหน่วยปฏิบัติ แต่เอกสารนโยบายส่วนใหญ่มีเนื้อหาไม่มากนัก (เนื้อหาในเอกสารน้อยกว่า 100 คำ ต่อเอกสาร) ยกเว้นแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาชาติแห่งชาติฯ ที่มีเนื้อหาของนโยบายฯ เกือบ 500 คำ ครอบคลุมทั้งเรื่องการปฏิรูประบบการผลิตครู การปรับหลักสูตร การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การวิจัยด้านภาษาอังกฤษ และอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ word cloud ในเอกสารนโยบายระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษจำนวน 8 ฉบับ สะท้อนจุดเน้นที่คล้ายกันในเรื่องการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อทางดิจิทัล ในเอกสารนโยบาย 3 ฉบับ สะท้อนจุดเน้นนโยบายระดับชาติเพียงด้านในด้านหนึ่งเท่านั้น เมื่อวิเคราะห์ TF-IDF พบจุดเน้นที่แตกต่างกัน อาทิ แผนการปฏิรูประบบการศึกษา เน้นเรื่องแพลตฟอร์มดิจิทัลแห่งชาติ (ค่า TF-IDF อยู่ระหว่าง .0217 - .0460) แผนการศึกษาแห่งชาติ เน้นเรื่องรูปแบบการเรียนการสอนและสื่อที่ทันสมัย (ค่า TF-IDF อยู่ระหว่าง .0470 - .0981) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต เน้นเรื่องสมรรถนะความชำนาญในมาตรฐานนานาชาติ (ค่า TF-IDF อยู่ระหว่าง .0375 - .0530) สะท้อนว่าแต่ละแผนหรือนโยบายระดับชาติมีเรื่องที่ทำให้ความสำคัญแตกต่างกันไป

เมื่อพิจารณาถึงแนวนโยบายในหน่วยงานปฏิบัติ พบว่ามีความสอดคล้องระดับสูงระหว่างนโยบายของ รมว.ศธ. สพฐ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการสื่อสารตามธรรมชาติผู้เรียน แต่มีวิธีการในการนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าวที่แตกต่างกัน ขึ้นกับ

นโยบายที่มีจากรัฐมนตรีเป็นหลัก กล่าวคือ นโยบายของรัฐมนตรีแต่ละสมัยมีทั้งการเน้นการพัฒนาให้ครูภาษาอังกฤษที่เป็นคนไทย และการจ้างครูต่างชาติมาช่วยยกระดับทักษะของผู้เรียน ซึ่งในประเด็นหลังเป็นนโยบายที่มีความแตกต่างจากที่กำหนดไว้ในนโยบายระดับภาพรวมและเฉพาะด้านของประเทศอย่างสิ้นเชิง

นอกจากนี้ มีข้อสังเกตว่าไม่ปรากฏการถ่ายระดับเรื่องจุดเน้นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนทางดิจิทัลที่ชัดเจนในนโยบายระดับกระทรวงและระดับกรม รวมทั้งแนวทางต่าง ๆ ในแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติโดยส่วนใหญ่ มิได้ถูกรับรู้และเชื่อมโยงไปสู่การถ่ายระดับของหน่วยปฏิบัติแต่อย่างใด ผลการวิเคราะห์ word cloud ยังสะท้อนจุดเน้นที่ต่างกันระหว่างนโยบายในระดับกรมภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ (สป.ศธ. และ สพฐ.) โดยมีคำหลักที่ต่างกัน เช่น การใช้คำว่า ‘ภาษาต่างประเทศ’ ในแผนของ สป.ศธ. ซึ่งกำกับดูแลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ขณะที่แผนของ สพฐ. ที่กำกับดูแลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ เน้นไปที่ ‘ภาษาอังกฤษ’ สำหรับแผนของหน่วยงานระดับพื้นที่ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง สพฐ. กำหนดให้เป็นหน่วยในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัตินั้น พบความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐมนตรี และแนวนโยบายของ สพฐ. อย่างไรก็ตาม มิใช่ทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีนโยบายด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ สะท้อนถึงจุดอ่อนในการกำกับดูแลอย่างทั่วถึงและเข้มข้น

ในส่วนของนโยบายการผลิตครูภาษาอังกฤษซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะครูภาษาอังกฤษและยกระดับความสามารถของผู้เรียน แต่กลับไม่พบนโยบายที่ชัดเจนแต่อย่างใด นอกจากนี้ที่ปรากฏให้มีการปฏิรูประบบผลิตครูผู้สอนภาษาอังกฤษและการสร้างครูภาษาอังกฤษมีข้อผิดพลาดในแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติฯ และไม่พบการถ่ายระดับจากแผนดังกล่าวมาสู่การจัดทำแผนของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) หรือนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีบทบาทในการผลิตครูภาษาอังกฤษ โดยมีเพียงแผนการพัฒนาภาษาอังกฤษของนักศึกษาทั้งมหาวิทยาลัยในภาพรวม มากกว่าเจาะจงไปที่นักศึกษาครู วิชาเอกภาษาอังกฤษ หรืออาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษให้นักศึกษากลุ่มดังกล่าว

## 2) ผลการวิเคราะห์งบประมาณและทรัพยากรที่ใช้ในการขับเคลื่อนและนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ

ในช่วงปี 2561 – 2565 พบการจัดสรรงบประมาณในการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษประมาณปีละประมาณ 300 ล้านบาท โดยใช้ไปกับ 5 กิจกรรมหลักสำคัญ ได้แก่ โครงการ boot camp การจัดหาอุปกรณ์/คอมพิวเตอร์ให้ศูนย์ HCEC การจ้างครูต่างชาติ การพัฒนาทักษะตามกรอบ CEFR และการสนับสนุนการผลิต/พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ซึ่งมีข้อสังเกตว่าหลายกิจกรรมมิได้ส่งผลโดยตรงต่อตัวครูภาษาอังกฤษโดยตรง โดยเฉพาะการจัดหาอุปกรณ์ฯ และการจ้างครูต่างชาติ สิ่งนี้อาจเชื่อมต่อกับมุมมองของผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ และครูภาษาอังกฤษที่ยังมองว่า

งบประมาณยังไม่มีควมเพียงพอและยังขาดความต่อเนื่อง (เนื่องจากงบประมาณส่วนใหญ่ในช่วงหลังมิได้ไปถึงตัวครู และมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่างบประมาณที่ถูกใช้ไปกับสองเรื่องดังกล่าวมีประสิทธิภาพผลมาน้อยเพียงใดต่อการส่งผลต่อสมรรถนะครูภาษาอังกฤษไทย) ความเห็นโดยเฉลี่ยต่อระดับความเพียงพอของงบประมาณอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับปานกลาง และอยากให้เพิ่มงบสำหรับการอบรมและการผลิตสื่อการเรียนการสอน อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับข้อค้นพบที่กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ และครูภาษาอังกฤษได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนใหญ่จะมาจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถาบันการศึกษาของตนเอง แต่เมื่อพิจารณาถึงระดับการจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีการจัดทำโครงการด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษเฉลี่ยน้อยกว่า 50,000 บาทต่อปี และศูนย์ HCEC ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นกลไกใหม่ในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ เพียงแห่งละ 50,000 บาทต่อปี เพื่อใช้ในการในอบรมเรื่องภาษาอังกฤษและทักษะสำคัญอื่น ๆ ร่วมด้วย รวมถึงต้องใช้ในการจัดสอบและบริหารจัดการศูนย์อีกบางส่วน ส่งผลสะท้อนไปยังกิจกรรมด้านการอบรมภาษาอังกฤษของศูนย์ HCEC ต่าง ๆ ที่มีไม่สูงมากนัก แต่ส่วนใหญ่เน้นไปที่เรื่องการจัดสอบ

การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคม (SNA) สะท้อนให้เห็นเช่นกันว่าบทบาทของศูนย์ HCEC ที่วางไว้ในนโยบาย ยังมีบทบาทในการสนับสนุนการขับเคลื่อนในมิติด้านองค์ความรู้ไม่มากนัก รวมถึงยังมีข้อจำกัดและความท้าทายอีกหลายด้านที่ผู้ปฏิบัติงานได้สะท้อนความเห็น โดยเฉพาะการพัฒนาแนวทางการพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เหมาะสมกับบริบทอย่างเป็นระบบ การออกแบบเนื้อหาหลักสูตรที่น่าสนใจ การมีผู้เชี่ยวชาญที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการคิดมาตรการ ประสานเครือข่าย และบริหารจัดการ มากกว่าจะให้ครูภาษาอังกฤษซึ่งมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบจำนวนมากระดับหนึ่งอยู่แล้วมาเป็นผู้จัดการศูนย์ฯ การพัฒนาแรงจูงใจให้ครูมีการยกระดับสมรรถนะของตนเอง

### 3) ผลการวิเคราะห์เครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ SNA ชี้ว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือช่องทางสำคัญที่ครูสอนภาษาอังกฤษ สังกัด สพฐ. ใช้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาษาอังกฤษเป็นลำดับต้น ๆ ได้แก่ สื่อออนไลน์ เพื่อนครู PLC หัวหน้ากลุ่มสาระฯ (ค่า out-degree centrality เท่ากับ 556, 518, 301, 274 ตามลำดับ) อีกข้อค้นพบ คือ แม้สื่อออนไลน์จะถูกกล่าวถึงมากที่สุดแต่ช่องทางที่มีความน่าสนใจและดึงดูดให้ครูใช้แสวงหาความรู้ด้วยความถี่ที่บ่อย คือ ช่องทางออนไลน์ของ influencers โดยมีค่าเฉลี่ยของน้ำหนักความสัมพันธ์ถึง 4.09 ขณะที่ช่องทางอื่น ๆ มีค่าคะแนนระหว่าง 1.44 – 3.20 ส่วนในกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ นั้น พบว่า PLC เป็นช่องทางสำคัญที่เข้ามาช่วยสนับสนุนการพัฒนาความรู้หรือให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ (ค่า out-degree centrality เท่ากับ 326 เปรียบเทียบกับช่องทางอื่น ที่มีค่าระหว่าง ระหว่าง 34 – 181) อีกทั้งหากพิจารณาในเชิงลึก โดยจำแนกระหว่างระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมถึงจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา จะพบความแตกต่าง

ในเรื่องโครงสร้างของเครือข่าย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ และคุณภาพความสัมพันธ์ ที่แตกต่างกัน ทั้งในเชิงของโครงสร้างเครือข่าย ความหลากหลายและความเข้มข้นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยบางเขตพื้นที่มีโครงสร้างแบบเส้นตรงที่สูงกว่า ในขณะที่อีกหลายพื้นที่ มีลักษณะโครงสร้างรูปดาวอยู่ใน node ต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นข้อมูลในการเพิ่มความเข้มแข็งของเครือข่ายสำหรับแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาได้

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ word cloud จากแหล่งข่าว สพฐ. พบความถี่ของคำว่า ‘ภาคกลาง’ ‘ภาคอีสาน’ ‘สพม’ ค่อนข้างมาก ซึ่งอาจสะท้อนได้ว่าความเข้มข้นในการดำเนินการ ด้านพัฒนาครูภาษาอังกฤษในแต่ละภูมิภาคมีความแตกต่างกัน รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาอาจมีความถี่ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่มากกว่าในระดับประถมศึกษา ข้อสังเกต อีกประเด็น คือ พบความเกี่ยวข้องของศูนย์ HCEC ไม่มากนัก ขณะที่เป็นกลไกปัจจุบันที่จัดตั้งอย่างเป็นทางการจากรกระทรวงให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษในปัจจุบัน

เมื่อวิเคราะห์เชิงลึกถึงปัจจัยที่อาจเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของกลไก HCEC จากการศึกษาการพิจารณาองค์ประกอบอื่น ๆ พบว่า การนำนโยบายสู่การปฏิบัติในช่วงปี 2563 – 2565 ยังขาดการ สอดประสานในเชิงแรงจูงใจและพันธกิจของผู้ร่วมดำเนินการ รวมถึงทรัพยากรด้านงบประมาณ มีจำกัดและบุคลากรที่จะสนับสนุนมีภาระอื่นค่อนข้างมาก กล่าวคือ ต้องจัดการทั้งเรื่องการทดสอบ และพัฒนาสมรรถนะด้านอื่น ๆ อาทิ ดิจิทัล ภาษาจีน การจัดการเรียนการสอนแบบ active learning จึงอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานเชิงรุกและการปรับแผนงานให้เข้ากับบริบทของแต่ละพื้นที่ มากกว่าที่จะใช้ การสั่งการแบบรวมศูนย์ดังปัจจุบัน อีกทั้ง ขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ที่จะทำให้มั่นใจในนโยบายและ นำไปสู่การเจรจาต่อรองทางงบประมาณ ส่งผลต่อภาพรวมเมื่อนำนโยบายสู่การปฏิบัติในช่วงดังกล่าว ยังมีความท้าทายที่ต้องปรับอีกหลายส่วน

#### 4) ผลการวิเคราะห์การกำกับติดตามและประเมินผลกรณำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ

ในส่วนของการกำกับติดตามผล พบว่ามีโครงสร้างแบบเป็นทางการที่วางไว้ โดยเฉพาะ ในรูปแบบของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ของ สพฐ. และ ในทางปฏิบัติจากการสำรวจมุมมองผู้ปฏิบัติ พบว่า ส่วนใหญ่มีการติดตามผลหลังจบโครงการ ทั้งใน รูปแบบของการสอบถามความพึงพอใจ การนิเทศ การติดตามผลลัพธ์หลังฝึกอบรม โดยเฉพาะ โครงการ boot camp ที่เป็นการติดตามผลการนำไปใช้จริง ส่วนผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ นั้น ในกลุ่มครูภาษาอังกฤษและผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ ในโรงเรียนส่วนใหญ่คิดว่านโยบายพัฒนาครู ภาษาอังกฤษมีความเหมาะสม มีการนำไปปฏิบัติจริง และก่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนให้ครู โดยผู้ตอบเห็นด้วยในระดับปานกลางและเห็นด้วยมาก ซึ่งผลคล้ายกับกลุ่มครู ภาษาอังกฤษหรือนักศึกษาคณะในมหาวิทยาลัย แต่จุดที่ต่างคือในเรื่องความเหมาะสมของนโยบาย ที่กลุ่มครูภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยฯ ให้ค่าคะแนนส่วนใหญ่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยเฉพาะ

ในมิติความหลากหลายของนโยบายฯ สอดคล้องกับความเห็นของกลุ่มผู้นำนโยบายสู่การปฏิบัติ ในมหาวิทยาลัยที่สะท้อนความเหมาะสมของนโยบายฯ ไว้อยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ

### 5) ผลการพัฒนา dashboard เพื่อสนับสนุนการออกแบบและกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

ผู้วิจัยนำข้อค้นพบสำคัญใน ส่วนที่ 1 – 4 มาพัฒนาเป็นต้นแบบ dashboard เพื่อสนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามนโยบายฯ สำหรับกลุ่มเป้าหมาย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย (policy maker) 2) กลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ (policy deliverer) และ 3) กลุ่มผู้รับนโยบายปลายทาง (ผู้บริหารและครูภาษาอังกฤษ) ผลการสอบถามข้อคิดเห็น สะท้อนประโยชน์ที่ได้จากข้อมูลในส่วนต่าง ๆ ทั้งข้อมูลในภาพรวม จำนวนครูที่ได้รับการอบรม งบประมาณรวมและงบประมาณรายหัว ผลการดำเนินงานตาม kpi รวมถึงสะท้อนว่าในภาพรวมการออกแบบ มีความสวยงามและทันสมัย โดยมีข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในการเพิ่มเนื้อหาการแสดงผลข้อมูล อาทิ ระยะเวลาการฝึกอบรมเฉลี่ย การแสดงผลเปรียบเทียบให้เห็นแต่ละปีสำหรับ dashboard ที่มีการแสดงข้อมูลรายเดือน การแสดงผลข้อคิดเห็นเป็น word cloud โดยแยกความเห็นของกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงปรับสีกราฟของทุกการแสดงผลย่อยให้สอดคล้องกัน และให้มีการปรากฏข้อมูลเมื่อมีการเลื่อนหรือคลิกไปยังบริเวณกราฟ ซึ่งหากมีการต่อยอดการนำต้นแบบดังกล่าวไปใช้จริง น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการติดตามและนำไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษให้เกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้นต่อไป

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ นำข้อค้นพบที่ได้มาขยายความผลที่เกิดขึ้น โดยมีประเด็นอภิปรายที่น่าสนใจ 5 ประเด็น รายละเอียดดังนี้

#### 1) แนวนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษยังขาดความเข้มข้น

แม้ประเทศไทยจะมีนโยบายเรื่องการผลิตและพัฒนาครูค่อนข้างมาก แต่หากเป็นนโยบายเฉพาะมาที่ระบบการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษพบว่ามีไม่มากนัก โดยนโยบายส่วนใหญ่เป็นนโยบายในลักษณะของการระบุเป้าหมาย โดยพบจุดร่วมในการกำหนดเป้าหมายเรื่องการเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างสมรรถนะในการสื่อสารทางภาษามากกว่าจะเน้นเรื่องแก่นด้านไวยากรณ์เพียงอย่างเดียว แต่หากพิจารณาในส่วนของแนวทาง พบว่าหลายนโยบายยังมีลักษณะกว้าง ๆ โดยให้มีระบบอบรมครูภาษาอังกฤษ และบางส่วนเป็นแนวนโยบายที่เน้นเป็นจุด ๆ แต่มิใช่การกำหนดแนวทางที่ควรดำเนินงานทั้งระบบ อาทิ การหยิบยกเฉพาะเรื่องการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ทางดิจิทัล ยกเว้นแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติฯ ที่มีแนวทางที่ครอบคลุมตั้งแต่การปฏิรูประบบการผลิตครูภาษาอังกฤษตั้งแต่ต้นทาง คือมีแนวทางปฏิรูประบบการผลิตครูภาษาอังกฤษ การพัฒนาหลักสูตร



ผลิตและพัฒนาครู การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนางานวิจัย ฯลฯ อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าแนวทางต่าง ๆ มิได้ถูกเชื่อมโยงกับนโยบายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงอาจกล่าวได้ว่า นโยบายในเรื่องการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษถูกให้ความสำคัญไม่เด่นชัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเข้มข้นในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และยากต่อการสร้างผลลัพธ์ด้านสมรรถนะครูภาษาอังกฤษตามที่ตั้งไว้

## 2) จุดเน้นของนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษในระดับต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาเรื่องจุดเน้น พบความแตกต่างระหว่างจุดเน้นของนโยบายแต่ละฉบับ อย่างไรก็ตาม จุดเน้นที่แตกต่างอาจมาจากธรรมชาติของหน้าที่ของนโยบาย กล่าวคือ ปัจจุบัน ประเทศไทยมีการแบ่งนโยบายระดับประเทศ (ยุทธศาสตร์ชาติหรือแผนด้านต่าง ๆ) โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นแผนระดับบนที่สุดที่กล่าวถึงการวางยุทธศาสตร์ระยะยาว (20 ปี) ในทุกเรื่อง และมีกลไกของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นนโยบายในระดับที่ 2 มาสนับสนุนรายละเอียดในส่วนต่าง ๆ ทั้งนี้ ในแผนระดับที่ 2 ยังมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 5 ปี ในเรื่องที่มีความสำคัญหรือต้องดำเนินการก่อนในช่วง 5 ปีนั้น ๆ และมีแผนการปฏิรูปประเทศ ที่เป็นแผนชี้เป้าการปรับระบบที่เป็นคอขวดการพัฒนาหรือสิ่งที่ต้องเปลี่ยนเพื่อให้การพัฒนาดำเนินการให้บรรลุผลยิ่งขึ้น

สำหรับแผนระดับที่ 3 เป็นแผนเฉพาะด้านเพื่อตอบโจทย์ในการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ เนื่องจากลักษณะของแผนถูกกำหนดให้เป็นแผนที่ต้องออกแบบมาเพื่อแก้เป็นหาเฉพาะเรื่องหนึ่งอย่างรอบด้าน ที่ต้องอาศัยการบูรณาการจากหลายหน่วยงาน ซึ่งในเรื่องการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษของประเทศไทย มีแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติฯ เข้ามารองรับแล้ว แต่ไม่ปรากฏการบูรณาการการทำงานร่วมกันและนำแนวทางต่าง ๆ แปลงเป็นนโยบาย/แผนของแต่ละหน่วยงาน โดยที่ขาดตั้งแต่การสร้างการรับรู้และผลักดันแผนดังกล่าวอย่างกว้างขวาง

ดังนั้น ความแตกต่างของจุดเน้นของนโยบายผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่พบ อาจมีสาเหตุมาจากลักษณะของนโยบายที่แตกต่างกัน จึงอาจมิใช่ปัญหาหลัก แต่น่าจะเป็นการขาดวิธีการในการนำไปสู่เป้าหมายที่เป็นระบบ และการสอดประสานแนวทางระหว่างนโยบาย/แผน ที่ทำหน้าที่ต่างกัน ซึ่งการสร้างความเข้มแข็งของหน่วยงานประสานและขับเคลื่อนแผนจึงถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

## 3) การถ่ายระดับจากแผนระดับชาติอื่น ๆ มาสู่หน่วยปฏิบัติ

นอกจากการขาดการนำแนวทางในแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายภาษาแห่งชาติฯ มาจัดทำเป็นแนวทางในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนและเป็นรูปธรรมแล้ว ในส่วนของหน่วยงานปฏิบัติ พบการถ่ายระดับนโยบายของรัฐมนตรีไปยังแผนปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดของ สพฐ. และสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา แต่ผลที่ตามมา คือ การมีแนวการนำลงสู่การปฏิบัติที่แตกต่างกันตามยุคสมัยของการเข้าดำรงตำแหน่งของรัฐมนตรี ส่งผลต่อความต่อเนื่องเชิงนโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษไม่สามารถเกิดผลสำเร็จได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565) ที่ระบุปัจจัยความสำเร็จของการผลิตครู ได้แก่ ความชัดเจนและความต่อเนื่องของนโยบายเกี่ยวกับการฝึกหัดครูหรือการครุศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาและพัฒนาประเทศ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เป็นเอกภาพระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลวิจัยดังกล่าว น่าจะสามารถประยุกต์ใช้ได้กับเรื่องการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษได้เช่นกัน

สำหรับในส่วนของนโยบายการผลิตครูที่เฉพาะเจาะจงไปยังครูภาษาอังกฤษ มีแนวทางในยุทธศาสตร์นโยบายภาษาแห่งชาติฯ แต่ไม่พบการถ่ายระดับไปยังหน่วยงานระดับกระทรวง กรม และมหาวิทยาลัย โดยมีเพียงแนวนโยบายการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียนทุกคน โดยที่ไม่มีกลไกใดที่ระบุไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปรับระบบการผลิตครูภาษาอังกฤษของประเทศ และเป็นภาระเพียงเรื่องจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าเรียนในแต่ละปี และการกำหนดเกณฑ์ระดับทักษะทางภาษาสำหรับนักศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษที่ต้องมีสมรรถนะสูงแก่นักศึกษากลุ่มทั่วไป แต่ก็มีได้มีการระบุกลไกแก้ปัญหาหากนักศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษไม่ผ่านเกณฑ์แต่อย่างใด

ดังนั้น ในภาพรวมของระบบการผลิตครูภาษาอังกฤษ จึงอาจยังไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงเท่าใดนัก ขณะที่ข้อมูลอีกส่วนที่สะท้อนความไม่มีประสิทธิผลของระบบผลิตครูภาษาอังกฤษ คือ ระดับทักษะครูประจำการกว่าร้อยละ 75 ยังอยู่เพียงระดับ A2 ระบบผลิตครูที่ยังไม่ได้มาตรฐานดังกล่าว อาจกระทบต่อประสิทธิภาพการใช้งบประมาณที่ต้องเน้นการอุดหนุนว่างเชิงทักษะของให้กับครูภาษาอังกฤษที่เข้าสู่ระบบแต่ยังไม่ได้คุณภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงอาจไม่เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมจากข้อจำกัดด้านเวลาในการอบรมและงบประมาณที่อาจทำได้ไม่ทั่วถึง เมื่อเปรียบเทียบกับการลงทุนพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษให้มีความเข้มแข็งตั้งแต่ออยู่ในสถาบันผลิตครูที่มีระยะเวลาการเรียนรู้ที่ยาวนานกว่า ดังนั้น จึงควรมีนโยบายปฏิรูประบบผลิตครูภาษาอังกฤษอย่างจริงจัง และพัฒนาระบบรับผิดชอบ (accountability) มากกว่าที่สถาบันผลิตครูภาษาอังกฤษจะเพียงมีส่วนร่วมในการให้องค์ความรู้เป็นครั้งคราวกับสถาบันการศึกษาในพื้นที่

#### 4) การสนับสนุนการนำนโยบายสู่การปฏิบัติในด้านองค์ความรู้

ผลการวิจัยสะท้อนว่าการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ รวมถึงกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านครูหรือผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาความรู้ให้แก่ครูภาษาอังกฤษ รวมถึงยังเป็นช่องทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มผู้ขับเคลื่อนนโยบาย โดยการใช้กลไก PLC มาสนับสนุนการพัฒนาครู สอดคล้องกับแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการในภาพรวม และอีกหลายงานวิจัยที่ใช้ PLC ในการพัฒนาครูในมิติต่าง ๆ อาทิ

งานของศรายุทธ สุภะโส และมนตรี วงษ์สะพาน (2562) ในการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร รวมถึงการใช้ PLC ในด้านอื่น ๆ นอกจากภาษาอังกฤษ อาทิ การพัฒนาการจัดการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติ (ณัฏฐ์ รัตนศิริณิขกุล และวราญา วิไลรัตน์, 2565) ดังนั้น จึงควรพิจารณาเพิ่มเป็นจุดเน้นในนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษผ่านกลไกของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่มีคุณภาพ เนื่องจากเป็นจุดเชื่อมโยงการติดต่อ (contact point) ที่สำคัญด้านการให้องค์ความรู้แก่ครูภาษาอังกฤษ ไม่ว่าจะป็นหัวหน้ากลุ่มสาระฯ และเพื่อนครูด้วยกันเอง ซึ่งมีครูภาษาอังกฤษจำนวนมากใช้ช่องทางดังกล่าวในการยกระดับองค์ความรู้ของตนเอง โดยที่อาจต้องมีการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดให้มีช่วงเวลาในการทำกิจกรรมผ่าน PLC ที่เพียงพอพร้อมด้วย

อีกกลไกหนึ่งที่เป็นช่องทางในการสนับสนุนครูภาษาอังกฤษได้อย่างสม่ำเสมอกว่าช่องทางอื่น ๆ คือ social media influencer แต่กลับยังไม่มียุทธศาสตร์ในการใช้ประโยชน์จากช่องทางดังกล่าวอย่างจริงจัง ที่รัฐไม่จำเป็นต้องพัฒนาหรือจ่ายเงินไปกับการจ้างผู้เชี่ยวชาญมาอบรม ซึ่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ทำให้กลุ่มไม่เป้าหมายทำได้ไม่ครอบคลุม รวมถึงเนื้อหาอาจยังขาดความน่าสนใจและไม่ตรงกับความต้องการเฉพาะของครู ในด้านการใช้ประโยชน์จากสื่อออนไลน์นั้น วิทยา พาพิมพ์ และคณะ (2564) ได้ชี้ให้เห็นจุดเด่นของการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ทั้งด้านการปรับให้เข้ากับความต้องการของครูผู้สอนภาษาอังกฤษ ความยืดหยุ่นด้านเวลา มีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่า และสามารถนำข้อมูลการเรียนรู้ของครูในระบบออนไลน์ไปวิเคราะห์ในเชิงลึกได้ ซึ่งจะช่วยปิดจุดอ่อนการอบรมแบบเดิมที่ไม่ได้เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาทักษะด้านการฟังและการพูดของตนเองได้อย่างเต็มที่ อีกทั้ง หลักสูตรการอบรมโดยส่วนใหญ่ยังเป็นการจัดเนื้อหาที่ถ่ายทอดความรู้จากวิทยากรจากระดับบนสู่ระดับล่าง (top-down) มีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญอาจมีเวลาในการอบรมไม่เพียงพอและไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ระบบการพัฒนาสมรรถนะครูภาษาอังกฤษในอนาคตควรมุ่งเน้นเรื่องดังกล่าวที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยที่การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ผ่านทางออนไลน์ควรคำนึงถึงความน่าสนใจของเนื้อหาเพื่อจูงใจให้เกิดความถี่ในการเรียนรู้ที่มากขึ้นร่วมด้วย อาทิ ในการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ สถาบันภาษาอังกฤษ สพฐ. ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในการออกแบบหลักสูตรที่น่าสนใจ สามารถพิจารณาเน้นไปที่การคัดเลือกช่องทางออนไลน์ที่มี influencers ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งจะสอดคล้องกับข้อค้นพบอีกส่วนที่ว่าครูจำนวนมากระบุว่า content ที่น่าสนใจเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น สพฐ. ไม่จำเป็นต้องพัฒนาสื่อเองใหม่ทั้งหมดในทุกเรื่อง แต่ควรวิเคราะห์และเลือกใช้สื่อออนไลน์จาก influencer ต่าง ๆ อีกทั้งอาจพิจารณาจัดกลุ่ม influencers และ vdo playlist ของ influencer เหล่านั้นตามระดับความสามารถพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษ เพื่อให้ครูในแต่ละระดับพื้นฐานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้

ได้อย่างเป็นระบบยิ่งขึ้น และพิจารณาพัฒนาเฉพาะสื่อที่ยังเป็นช่องว่างอยู่ นอกจากนี้ ควรมีการประชาสัมพันธ์โดยเชื่อมโยงกับกลุ่มครูภาษาอังกฤษ หัวหน้ากลุ่มสาระฯ ผอ.รร. รวมถึงศึกษานิเทศก์ เพื่อเผยแพร่สื่อดังกล่าวให้แพร่หลายยิ่งขึ้น รวมทั้งวางระบบในการนำข้อมูลการอบรมของครูผ่านระบบออนไลน์มาวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อจัดมาตรการสนับสนุนเป็นรายบุคคล

#### 5) การจัดสรรงบประมาณแก่ครูภาษาอังกฤษและกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนฯ

จะเห็นได้ว่าในปีหนึ่งมีการจัดสรรงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่มีได้ถือน้อย แต่ผลลัพธ์และเสียงสะท้อนของผู้ขับเคลื่อนนโยบายฯ และครูภาษาอังกฤษยังระบุปัญหาความท้าทาย โดยมีข้อสังเกตว่าในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มีหลายส่วนที่มีได้ตอบโจทยกับจุดเน้นนโยบายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะจุดเน้นที่มุ่งพัฒนาสมรรถนะทางภาษาให้กับครูภาษาอังกฤษให้มีความชำนาญ แต่กลับพบว่างบประมาณเกือบครึ่งหนึ่งเป็นการลงทุนจัดหาคอมพิวเตอร์ให้กับศูนย์ HCEC และอีกส่วนเป็นการจ้างครูต่างชาติ ส่วนการพัฒนาที่ใช้งบครั้งใหญ่ที่สุดที่มุ่งไปที่ตัวครูภาษาอังกฤษผ่านโครงการ boot camp พบข้อจำกัดด้านความครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย โดยสามารถจัดอบรมเต็มรูปแบบให้กับครูเพียงประมาณ 13,125 คน จากครูภาษาอังกฤษทั่วประเทศ 45,000 คน หรือคิดเป็นประมาณร้อยละ 29 รวมถึงเมื่อพิจารณางบประมาณปี 2563 – 2565 หลังจากที่ได้จบโครงการ boot camp แล้ว มีงบที่ใช้กับเรื่องการพัฒนาทักษะครูโดยตรงไม่คงเส้นคงวา กล่าวคือ ในปี 2563 และ 2564 มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาทักษะ CEFR และงบต่อเนื่องให้กับครูที่มีได้เข้าโครงการ boot camp ในช่วงแรก แต่เมื่อพิจารณางบประมาณปี 2565 มีงบประมาณที่ไปสู่ทักษะการจัดการเรียนการสอนครูภาษาอังกฤษที่น้อยมาก จากระดับมากกว่าร้อยละร้อยล้านบาทในปีก่อน ๆ เหลือเพียงประมาณ 32 ล้านบาท ดังนั้น ผลลัพธ์การพัฒนาครูภาษาอังกฤษในระยะต่อไปยังมีความท้าทายในแง่ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพภาษาอังกฤษให้มีจำนวนที่มากพอ นอกจากนี้ ยังปรับเปลี่ยนเป็นการจัดสรรงบประมาณไปที่การจ้างครูต่างชาติ แทนการพัฒนาครูภาษาไทย ซึ่งอาจกระทบต่อความยั่งยืนในระยะยาวหากครูต่างชาติกลุ่มดังกล่าวกลับประเทศหรือไม่สามารถหาคนกลุ่มใหม่มาทดแทนได้ อีกทั้ง ไม่มีแผนที่เป็นรูปธรรมที่จะก่อให้เกิดการถ่ายโอนทักษะจากครูต่างชาติมาสู่ครูภาษาไทยแต่อย่างใด

อีกทั้ง เมื่อพิจารณาในเชิงลึก พบว่า จุดเชื่อมสำคัญทางนโยบายและทางปฏิบัติในการยกระดับครูภาษาไทยได้รับงบประมาณในระดับที่น้อยมาก โดยสองจุดเชื่อมที่สำคัญ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) และศูนย์ HCEC แต่การจัดสรรงบประมาณที่ลงไปที่ศูนย์ฯ แต่ละแห่งเพียง 50,000 บาท ซึ่งถือว่าน้อยมาก เมื่อเทียบกับภารกิจและการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษให้บรรลุผล ส่วนการจัดทำโครงการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังเป็นลักษณะการแบ่งจากก้อนงบดำเนินการที่ สพฐ. จัดสรรให้แห่งละ 3 ล้านบาท แต่งบดังกล่าวต้องใช้กับ

การสนับสนุนนโยบายในทุกเรื่อง จึงเหลืองบดำเนินการสำหรับเรื่องการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ เพียงเฉลี่ยแห่งละน้อยกว่า 50,000 บาท อย่างไรก็ตาม หากเรื่องดังกล่าวถูกให้ความสำคัญในระดับบริหารและมีผู้จัดทำโครงการที่มีศักยภาพ (ซึ่งส่วนใหญ่ คือ ศึกษานิเทศก์ดูแลด้านภาษาอังกฤษ) จะส่งผลให้งบประมาณเรื่องการพัฒนาครูในเขตพื้นที่การศึกษานั้นสูงได้เช่นกัน นอกจากนี้ ในทางปฏิบัติสองกลไกดังกล่าวยังมีได้มีการทำงานที่เชื่อมประสานกันมากขึ้น ซึ่งน่าจะกระทบต่อประสิทธิภาพการใช้งบประมาณในภาพรวมเช่นกัน

ดังนั้น นอกจากเรื่องงบประมาณในแง่ของเม็ดเงินนั้น ยังมีปัจจัยของการจัดลำดับความสำคัญและศักยภาพของผู้บริหารจัดการโครงการในแต่ละพื้นที่ที่ร่วมด้วย ที่จะทำให้การใช้งบประมาณในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อย่างไรก็ตาม กรณีที่จะเกิดสองปัจจัยดังกล่าวยังมีไม่มากนัก อีกทั้งมีข้อสังเกตต่อวิธีการนำสู่การปฏิบัติที่มีลักษณะการรับหรือรอรับนโยบายจากส่วนกลางค่อนข้างสูง และตัวระบบงบประมาณส่งต่อที่ถูกออกแบบมีความแข็งตัวในระดับหนึ่ง คือ เป็นการเกลี้ยให้แบบเท่ากันหมดในทุกพื้นที่และทุกศูนย์ฯ โดยมิได้เชื่อมกับศักยภาพของหน่วยบริหารจัดการ และความต้องการด้านการพัฒนาทักษะที่มาจากครูภาษาอังกฤษ ซึ่งหาก สพท. และศูนย์ HCEC มีความเข้มแข็งและมีการวางระบบงบประมาณและอำนาจในการวางแผนโครงการที่ยืดหยุ่นขึ้น อาจทำให้การพัฒนาครูภาษาไทยมีความต่อเนื่องและลดความเสี่ยงจากการปรับเปลี่ยนนโยบายของรัฐมนตรีในแต่ละสมัยได้เช่นกัน

#### 6) องค์ประกอบอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ

นอกจากการสนับสนุนจากเครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่กล่าวข้างต้นแล้ว ปัจจัยความสำเร็จของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติยังต้องการส่วนประกอบอื่นร่วมด้วย โดยเฉพาะปัจจัยด้านแรงจูงใจของทั้งผู้บริหาร ผู้ร่วมดำเนินการ และตัวครูเองที่ต้องให้ความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รูปแบบและระยะเวลาการอบรม รวมถึงสื่ออุปกรณ์สนับสนุน ที่จะส่งผลต่อการเปิดช่องว่างด้านสมรรถนะของครูภาษาอังกฤษและนำไปสู่ผลสำเร็จของนโยบายได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อค้นพบของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562) ที่ระบุถึงปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาครูภาษาอังกฤษของโครงการ boot camp ได้แก่ การสนับสนุนและแรงจูงใจของผู้บริหารที่ต้องการให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง ความตั้งใจของครู คุณภาพของหลักสูตรอบรมที่ตรงกับความต้องการ น่าสนใจ และเป็นประโยชน์ วิทยากรชาวต่างชาติมีความรู้และความเชี่ยวชาญ ถ่ายทอดและมีการปรับให้ยืดหยุ่นต่อสภาพการอบรม ส่งผลให้ครูมีความพอใจและยอมรับว่ามีความสามารถทางภาษาอังกฤษและเทคนิคการสอนที่ดีขึ้น รวมทั้งงานวิจัยของ Poonpon (2021) ชี้ว่ารูปแบบการอบรมที่ครูภาษาอังกฤษต้องการมากที่สุดจะเป็นลักษณะของการอบรมที่มีระยะเวลา

มากกว่า 12 ชั่วโมง ในลักษณะ face-to-face ในช่วงปิดเทอม รวมถึงรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่ การอบรมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง และการอบรมที่มีการติดตามผลหลังนำไปใช้ ซึ่งการตอบสนองความต้องการดังกล่าว นับว่าจะส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ การที่จะทำให้ระบบการอบรมถูกนำไปใช้อย่างจริงจัง ต้องมีการปรับระบบการสอบวัดระดับ ให้เป็นการสอบการพูดและการฟัง แทนการเรียนรู้เพื่อสอบ ไม่ได้เรียนเพื่อสื่อสาร ดังเช่นปัจจุบัน (จิราภรณ์ สุภิสงห์ และคณะ, 2561)

## 7) การกำกับติดตามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ผลการวิจัยชี้ว่ามีการกำกับติดตามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติแล้ว โดยมีรูปแบบที่อาจแตกต่างกันไปตามโครงการต่าง ๆ รวมถึงยังมีกลไกอย่างเป็นทางการผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องติดตามการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของ สพฐ. อยู่เป็นระยะ ร่วมกับการติดตามโดยศูนย์ HCEMC ซึ่งจะมีการสุ่มตรวจเยี่ยมศูนย์ HCEC ทั่วประเทศ แต่มีข้อสังเกตว่าการติดตามดังกล่าวอาจยังมีได้นำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินการแต่อย่างใด อีกทั้งมีข้อสังเกตว่ามีได้มีการเผยแพร่เอกสารการติดตามหรือสะท้อนการจัดระบบข้อมูลที่ได้จากการตรวจติดตามเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายแต่อย่างใด

ทั้งนี้ การติดตามเพื่อให้เกิดผลนั้น มิได้เกิดขึ้นเพียงมีระบบกำกับติดตาม แต่ยังขึ้นกับคุณภาพของระบบนั้นด้วย โดยที่คุณภาพนั้นอาจสะท้อนจากความพยายามของหน่วยงานในการวัดผลของนโยบายออกมาในรูปแบบที่วัดได้อย่างเป็นรูปธรรม การลงทุนเพื่อปรับการดำเนินงานหลังจากได้ผลการติดตามนั้นแล้ว การรายงานผลที่ทันการณ์ ความเพียงพอและการเผยแพร่ของข้อมูลที่จะใช้สำหรับการกำกับติดตามและประเมินผล (Dahler-Larsen & Sundby, 2019) อย่างไรก็ตาม ในหลายโอกาสพบว่า การกำกับติดตามมิได้ถูกให้ความสำคัญมากนัก เนื่องจากการไม่เห็นประโยชน์ของการกำกับติดตามอย่างชัดเจน และอาจยังมีมิติทางการเมืองที่มักไม่สนับสนุนเรื่องการกำกับติดตามเท่าใดนักเนื่องจากกลัวการสะท้อนถึงความล้มเหลวในการปฏิบัติงานของตนเอง (Schoenefeld et al., 2019)

ดังนั้น เพื่อให้มีระบบการกำกับติดตามที่ได้คุณภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง ควรวางกรอบความคิดหรือเงื่อนไขให้การกำกับติดตามมิใช่การจับผิดแต่เป็นการนำไปสู่การปรับปรุงหรือให้การสนับสนุนการดำเนินงานเพิ่มเติม การออกแบบการเก็บข้อมูลที่ง่ายและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้าง ความเข้าใจและให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเห็นถึงความสำคัญของระบบดังกล่าว โดยอาจพิจารณาเชื่อมกับระบบอื่น ๆ ที่มีอยู่ อาทิ การมุ่งใจครูให้กรอกข้อมูลโดยสามารถนำไปใช้ประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การมุ่งใจให้ศูนย์ HCEC นำเข้าข้อมูล โดยผูกกับกลไกการจัดสรรงบประมาณแบบที่ติดตามความต้องการ การเปลี่ยนจากช่องทางการกรอกข้อมูลที่เดิมต้องดำเนินการอยู่แล้ว มาสู่ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพียงช่องทางเดียว โดยที่ลดการจัดทำสรุปรายงานไปยังส่วนกลาง ทั้งนี้ อาจพิจารณา

นำรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลไปผสานกับต้นแบบ dashboard ที่จะเอื้อให้เกิดทั้งการจัดเก็บข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ และการนำข้อมูลเหล่านั้นมาประมวลผลการดำเนินงาน ทั้งในระดับตัวครู โรงเรียน ศูนย์ HCEC สำนักงานเขตพื้นที่ กรม และระดับกระทรวง เพื่อให้มีหลักฐานเชิงประจักษ์ประกอบการให้การสนับสนุนหรือจัดทำนโยบายครั้งต่อไป

### ข้อเสนอเชิงนโยบาย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิเคราะห์นโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ การออกแบบนโยบายฯ การนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ การกำกับติดตามนโยบายฯ และผลของการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติ โดยผลการวิจัยสะท้อนจุดอ่อนที่มีอยู่ในปัจจุบันในหลายส่วน โดยเฉพาะข้อค้นพบในช่วงของการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตามนโยบายฯ จึงนำมาสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญ ดังนี้

**1. การพัฒนาความเข้มแข็งเพื่อเชื่อมประสานนโยบายในระดับชาติ** โดยอาจพิจารณาการตั้งกลไกในระดับคณะทำงานที่มีองค์ประกอบของหน่วยงานขับเคลื่อนสำคัญอย่างครบถ้วน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวคิดและเนื้อหาสาระของนโยบายฯ และการจัดทำแนวทางในบทบาทของหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการถ่ายระดับแนวนโยบายระดับชาติและจุดเน้นที่สำคัญต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วน รวมทั้งพัฒนากลไกระดับชาติที่สามารถสั่งการเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนการดำเนินงานและการสนับสนุนงบประมาณได้อย่างเหมาะสม โดยมีการพัฒนาระบบจูงใจให้แก่หน่วยงานปฏิบัติร่วมด้วย

**2. การพัฒนาความเข้มแข็งของกลไกสำคัญในการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติ** ประกอบด้วย 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศูนย์ HCEC โดยสนับสนุนให้มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ และมีทักษะในการบริหารจัดการสำนักงาน/ศูนย์ ตลอดจนการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนอื่น ๆ เพื่อยกระดับการทำงานโดยมิได้พึ่งพาหรือรอรับงบประมาณจากภาครัฐเพียงอย่างเดียว นำไปสู่การตอบสนองความต้องการจำเป็นของพื้นที่ต่าง ๆ ได้อย่างแท้จริง

**3. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ** จากการสั่งการจากส่วนกลางในลักษณะ top-down แบบให้เท่ากันหมดเพียงอย่างเดียว เป็นการสนับสนุนตามความต้องการจำเป็นในแต่ละบริบทของพื้นที่หรือโรงเรียน โดยมีช่องทางให้เขตพื้นที่ ศูนย์ HCEC และสถาบันการศึกษา ที่มีความพร้อมในการดำเนินการ สามารถยื่นข้อเสนอเพื่อต่อยอดการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความเพียงพอของทรัพยากร นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาครู ก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งเชิงจำนวนและคุณภาพของครูภาษาอังกฤษที่ต้องได้รับการพัฒนาตามที่ตั้งไว้อย่างเพียงพอ

**4. การพัฒนาระบบรายงานผลการดำเนินงานเพื่อใช้ในการกำกับติดตามการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ** โดยปรับจากวิธีการรายงานผลด้วยการส่งไฟล์จากหน่วยงานในพื้นที่ เป็นการกรอกข้อมูลการดำเนินงานพร้อมปัญหา/อุปสรรค และความต้องการรับการสนับสนุนในมิติต่าง ๆ ผ่านแพลตฟอร์มกลางเพื่อการประมวลผลภาพรวมของประเทศและในระดับพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดความสะดวกต่อการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน และเกิดการนำใช้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยปฏิบัติและรับการสนับสนุนของหน่วยจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่อไป

#### ข้อเสนอแนะการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะอยู่ 3 ส่วน ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป และข้อเสนอแนะในเชิงวิธีวิทยาการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

##### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับขับเคลื่อนการพัฒนาความรู้ให้กับครูภาษาอังกฤษ สามารถนำข้อค้นพบเกี่ยวกับผู้มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ และคุณภาพความสัมพันธ์ด้านองค์ความรู้ไปพัฒนารูปแบบการให้องค์ความรู้ การรวบรวมสื่อที่สามารถดึงดูดความสนใจครู และนำไปขยายผลให้กับครูท่านอื่น การพัฒนาแนวทางสนับสนุนไปยัง node ที่มีอิทธิพลต่อการให้ความรู้แก่ครูภาษาอังกฤษ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในประเด็นดังกล่าวหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรงบประมาณ สามารถนำผลการวิเคราะห์ไปปรับปรุงการจัดสรรงบประมาณให้ตรงจุดและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. หน่วยงานที่ออกแบบระบบการบริหารจัดการโครงสร้างและแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและศูนย์ HCEC สามารถนำข้อค้นพบเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในปัจจุบันไปประกอบการปรับเปลี่ยนวิธีการหรือรูปแบบการดำเนินงานต่อไป

3. หน่วยงานระดับกระทรวง สพฐ. และศูนย์ HCEMC นำ dashboard ต้นแบบไปพัฒนาต่อยอดกับข้อมูลจริง เพื่อให้มีระบบสนับสนุนการจัดทำและกำกับติดตามที่อยู่บนหลักฐานเชิงประจักษ์ และสามารถประมวลผลการดำเนินงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. หน่วยงานนโยบายในระดับชาตินำข้อค้นพบที่ได้เกี่ยวกับการมีอยู่ ความแตกต่างของจุดเน้น และความเข้มข้นของนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ไปปรับปรุงการออกแบบนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษของประเทศให้มีความสมบูรณ์ รวมถึงมีการออกแบบกลไกการเชื่อมโยงนโยบายให้มีความเป็นเอกภาพ



### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่กระทบต่อคุณภาพความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคม โดยจำแนกตามบริบทของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา
2. การวิเคราะห์บทบาทและปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้เกิดความร่วมมือของภาคส่วนอื่น ๆ นอกภาครัฐ และการพัฒนาแนวทางยกระดับหรือขยายผลความร่วมมือให้เกิดในวงกว้างขึ้น
3. การศึกษาแนวทางการสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกสนับสนุนระบบการพัฒนาครูภาษาอังกฤษในระดับพื้นที่ หรือศูนย์ HCEC ร่วมกับการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสถาบันและการเมือง รวมถึงการนำร่องและติดตามผลการปรับรูปแบบการดำเนินงานของกลไกดังกล่าว

### ข้อเสนอแนะในเชิงวิธีวิทยาการวิจัย

1. การวิเคราะห์ SNA ในครั้งนี้ ต้องการสะท้อนภาพรวมเครือข่ายผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ และด้วยผู้เกี่ยวข้องจำนวนมากทำให้มีความซับซ้อนในการกรอกข้อมูล การกำหนดรูปแบบการวิเคราะห์จึงใช้บทบาทหรือตำแหน่งหน้าที่ในกระบวนการ node มากกว่าให้ผู้ตอบระบุชื่อลักษณะรายคน แต่สิ่งที่เป็น trade off หรือต้องแลกมาคือ ความไม่ละเอียดของความสัมพันธ์ในเครือข่ายย่อย อาทิ ไม่สามารถแยกได้ว่าสื่อออนไลน์ที่ตอบมาคือ สื่อจากที่แหล่งใด หรือ social media influencer คนใดที่มีผล หรือกลุ่ม PLC ของครูในพื้นที่ที่เป็นผู้สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายสูงสุด คือกลุ่มใด ดังนั้น ในการออกแบบการวิจัย SNA อาจพิจารณาศึกษาข้อมูลจนได้ข้อค้นพบในระดับหนึ่งก่อนที่จะออกแบบการเก็บข้อมูล SNA เพื่อให้สะท้อนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ในระดับที่ละเอียดกว่าในแง่บทบาท เพื่อให้การวิเคราะห์ผู้มีอิทธิพลสำคัญในเครือข่ายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น

2. เอกสารเชิงนโยบายมีส่วนเกี่ยวข้องกับความจำนวนมาก โดยในตัวข้อความสามารถสะท้อนข้อมูลมากกว่าที่ทำบทบาทเป็นคำหนึ่งคำหรือกลุ่มคำ ดังนั้น ในการทำเหมืองข้อความ (text mining) จึงอาจเพิ่มการประยุกต์ใช้หลักการของ part of speech: POS ในการกำหนดหน้าที่ของแต่ละคำในประโยค และนำมาวิเคราะห์ TM ในระดับที่มีความซับซ้อนยิ่งขึ้น อาทิ การกำหนดชื่อบุคคล องค์กร สถานที่ และอาจสามารถนำไปเชื่อมกับข้อค้นพบ SNA ที่ได้จากแบบสอบถาม เพื่อมาผสมผสานให้เครือข่ายมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยประหยัดเวลาในการอ่านข้อมูลที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก นอกจากนี้ อาจพิจารณาประยุกต์ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Computer Qualitative Data Analysis Software: CAQDAS) โดยเฉพาะการใช้กลุ่มคำสั่ง Coding Query และ Matrix Coding Query มาช่วยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาหรือตามตัวแปรที่จำแนกได้ อาทิ ลักษณะนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่ถูกขับเคลื่อนในแต่ละภาค

## บรรณานุกรม

- Albers, B., & Pattuwage, L. (2017). *Implementation in Education: Findings from a Scoping Review*. Melbourne: Evidence for Learning.  
<http://www.evidenceforlearning.org.au/evidence-informed-educators/implementation-in-education>
- Almanasreh, E., Moles, R., & Chen, T. F. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in social and administrative pharmacy*, 15(2), 214-221.
- Alwafi, E. (2021). Tracing changes in teachers' professional learning network on Twitter: Comparison of teachers' social network structure and content of interaction before and during the COVID-19 pandemic [Article]. *Journal of Computer Assisted Learning*, 37(6), 1653-1665. <https://doi.org/10.1111/jcal.12607>
- Ashiedu, A. (2019). *A Comparison of social network analysis software & application to Nigeria Corporate System* University of Northern British Columbia].
- Baker-Doyle, K. J. (2015). Stories in networks and networks in stories: a tri-modal model for mixed-methods social network research on teachers. *International Journal of Research & Method in Education*, 38(1), 72-82.  
<https://doi.org/10.1080/1743727X.2014.911838>
- Bauer, M. S., Damschroder, L., Hagedorn, H., Smith, J., & Kilbourne, A. M. (2015). An introduction to implementation science for the non-specialist. *BMC psychology*, 3(1), 1-12.
- Berman, P., & Pauly, E. W. (1975). *Federal Programs Supporting Educational Change, Vol. 2: Factors Affecting Change Agent Projects*.
- Birkland, T. A. (2011). *An introduction to the policy process: Theories, concepts, and models of public policy making (3rd ed.)*. Routledge.
- Brown, C., Daly, A., & Liou, Y.-H. (2016). Improving trust, improving schools: Findings from a social network analysis of 43 primary schools in England. *Journal of Professional Capital and Community*, 1(1), 69-91.
- Carolan, B. V. (2013). *Social network analysis and education: Theory, methods &*

*applications*. Sage Publications.

Carrington, P. J., Scott, J., & Wasserman, S. (2005). *Models and methods in social network analysis* (Vol. 28). Cambridge university press.

Century, J., & Cassata, A. (2016). Implementation research: Finding common ground on what, how, why, where, and who. *Review of research in education*, 40(1), 169-215.

Chadwick, S., Widdop, P., & Burton, N. (2022). Soft power sports sponsorship—A social network analysis of a new sponsorship form. *Journal of Political Marketing*, 21(2), 196-217.

Chung, W., & Zeng, D. (2016). Social-media-based public policy informatics: Sentiment and network analyses of US Immigration and border security. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67(7), 1588-1606.

Colebatch, H. (2009). *Policy*. McGraw-Hill Education (UK).

Crowson, R. L., & Boyd, W. L. (1993). Coordinated services for children: Designing arks for storms and seas unknown. *American journal of Education*, 101(2), 140-179.

Cunningham, F. C., Matthews, V., Sheahan, A., Bailie, J., & Bailie, R. S. (2018). Assessing collaboration in a National Research Partnership in quality improvement in Indigenous primary health care: a network approach. *Frontiers in public health*, 6, 182.

Curran, G. M. (2020). Implementation science made too simple: a teaching tool. *Implementation Science Communications*, 1(1), 1-3.

Dahler-Larsen, P., & Sundby, A. (2019). “If it Ain’t Evaluated, Don’t Fix it!” The Politics of Evaluability in Occupational Health and Safety. *Politische Vierteljahresschrift*, 60(4), 743-761.

Daniell, K. A., Morton, A., & Rios Insua, D. (2016). Policy analysis and policy analytics. *Annals of Operations Research*, 236, 1-13.

Dearing, J. W., Kee, K. F., & Peng, T. Q. (2012). Historical roots of dissemination and implementation science. *Dissemination and implementation research in health: Translating science to practice*, 55, 71.

Digital Promise. (2018). *Planning a social network analysis*. <https://digitalpromise.org/wp-content/uploads/2018/09/SNA-Toolkit.pdf>

- Education First. (2022). *EF EPI: English Proficiency Index, a ranking of 111 countries and regions by English skills*. [www.ef.com/epi](http://www.ef.com/epi)
- Finnigan, K., Daly, A., & Che, J. (2012). The acquisition and use of evidence district-wide. Annual Meeting of the American Educational Research Association, Vancouver, Canada,
- Fitz, J., Halpin, D., & Power, S. (1994). Implementation research and education policy: Practice and prospects. *British Journal of Educational Studies*, 42(1), 53-69.
- FitzGerald, C., O'Malley, E., & Broin, D. Ó. (2019). Policy success/policy failure: A framework for understanding policy choices. *Administration*, 67(2), 1-24.
- Fixsen, D. L., Naoom, S. F., Blase, K. A., Friedman, R. M., & Wallace, F. (2005). *Implementation research: A synthesis of the literature*. National Implementation Research Network.
- Frith, J. (2014). Social network analysis and professional practice: Exploring new methods for researching technical communication. *Technical communication quarterly*, 23(4), 288-302.
- Froehlich, D. E., & Brouwer, J. (2021). Social network analysis as mixed analysis. In *The Routledge Reviewer's guide to mixed methods analysis* (pp. 209-218). Routledge.
- Fullan, M., & Pomfret, A. (1977). Research on curriculum and instruction implementation. *Review of educational research*, 47(2), 335-397.
- Ghajar-Khosravi, S., & Chignell, M. (2017). Pragmatics of network centrality. *The SAGE handbook of social media research methods*, 309-327.
- Giest, S. (2017). Big data for policymaking: fad or fasttrack? *Policy Sciences*, 50(3), 367-382.
- Gil-Garcia, J. R., Pardo, T. A., & Luna-Reyes, L. F. (2018). Policy analytics: Definitions, components, methods, and illustrative examples. *Policy Analytics, Modelling, and Informatics: Innovative Tools for Solving Complex Social Problems*, 1-16.
- Gladden, M. E. (2017). *Neuroprosthetic Supersystems Architecture: Considerations for the Design and Management of Neurocybernetically Augmented Organizations*. Synthyption Academic.
- Grandjean, M. (2021). *Introduction to Social Network Analysis*. <https://www.youtube.com/watch?v=lnLW6lTFY3M>
- Greenhalgh, T., Robert, G., Macfarlane, F., Bate, P., & Kyriakidou, O. (2004). Diffusion of

- innovations in service organizations: systematic review and recommendations. *The milbank quarterly*, 82(4), 581-629.
- Hall, G. E., & Loucks, S. F. (1977). A developmental model for determining whether the treatment is actually implemented. *American Educational Research Journal*, 14(3), 263-276.
- Harn-Asa, P. (2012). *The Implementation of Instructional Reform Policy in Thai Public Secondary Schools: Case Studies* [Doctoral of Education The University of Sydney].
- Helbling, J., & Anderson, J. (2016). Social Network Analysis for assessing research team collaboration and implementation capacity. 2016 Resilience Week (RWS),
- Hill, M., & Hupe, P. (2002). *Implementing public policy: Governance in theory and in practice*. Sage.
- Honig, M. I. (2004). The new middle management: Intermediary organizations in education policy implementation. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 26(1), 65-87.
- Howlett, M., & Ramesh, M. (2003). *Studying public policy: Policy cycles and policy subsystems* (2nd ed.). Oxford university press
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative health research*, 15(9), 1277-1288.
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (1984). *Innovation up close: How school improvement works*. Nueva York: Plenum.
- Julia, V., Tom, V., Joshua, B., Cassandra, S., Dongmei, L., Linnea, L., Tess Boley, C., & Jennifer, B. U. (2023). E-cigarette brands and social media influencers on Instagram: a social network analysis. *Tobacco Control*, 32(e2), e184.  
<https://doi.org/10.1136/tobaccocontrol-2021-057053>
- Jung, H., & Lee, B. G. (2020). Research trends in text mining: Semantic network and main path analysis of selected journals. *Expert Systems with Applications*, 162, 113851.
- Kauffman, R. J., Kim, K., Lee, S.-Y. T., Hoang, A.-P., & Ren, J. (2017). Combining machine-based and econometrics methods for policy analytics insights. *Electronic Commerce Research and Applications*, 25, 115-140.
- Knill, C., & Tosun, J. (2020). *Public policy: A new introduction*. Bloomsbury Publishing.

- Kwartler, T. (2017). *Text mining in practice with R*. John Wiley & Sons.
- Lazer, D. M., Pentland, A., Watts, D. J., Aral, S., Athey, S., Contractor, N., Freelon, D., Gonzalez-Bailon, S., King, G., & Margetts, H. (2020). Computational social science: Obstacles and opportunities. *Science*, 369(6507), 1060-1062.
- Lettieri, N. (2016). Computational social science, the evolution of policy design and rule making in smart societies. *Future internet*, 8(2), 19.
- Lukas, C. V. D., & Wohlleb, C. (1973). *Implementation of Head Start Planned Variation: 1970-71. Part I*. Huron Institute: Massachusetts.
- May, C., & Finch, T. (2009). Implementing, embedding, and integrating practices: an outline of normalization process theory. *Sociology*, 43(3), 535-554.
- McCann, H., Fünfgeld, H., Brown, J., & Wylie, R. (2016). *Social networks and disaster resilience: an introduction* (Report prepared for the Enhancing Networks for Resilience Project, Issue.
- McDonnell, D. (2020). *Social Network Analysis: Fundamental Concepts*. UK Data Service. <https://ukdataservice.ac.uk/app/uploads/snafundamentals1sept20.pdf>
- Meyers, P. W., Sivakumar, K., & Nakata, C. (1999). Implementation of industrial process innovations: factors, effects, and marketing implications. *Journal of Product Innovation Management: AN INTERNATIONAL PUBLICATION OF THE PRODUCT DEVELOPMENT & MANAGEMENT ASSOCIATION*, 16(3), 295-311.
- Miner, G., Elder IV, J., Fast, A., Hell, T., Nisbet, R., & Delen, D. (2012). *Practical text mining and statistical analysis for non-structured text data applications*. Academic Press.
- Newhouse, R., Bobay, K., Dykes, P. C., Stevens, K. R., & Titler, M. (2013). Methodology issues in implementation science. *Medical Care*, S32-S40.
- Poonpon, K. (2021). Professional Development Needs of In-Service English Language Teachers in Thailand. *THAITESOL Journal*, 34(2).
- Pressman, J. L., & Wildavsky, A. (1984). *Implementation: How great expectations in Washington are dashed in Oakland; Or, why it's amazing that federal programs work at all, this being a saga of the Economic Development Administration as told by two sympathetic observers who seek to build morals on a foundation* (Vol. 708). Univ of California Press.



- Rahmanto, F., Pribadi, U., & Priyanto, A. (2021). Big data: What are the implications for public sector Policy in society 5.0 era? IOP Conference Series: Earth and Environmental Science,
- Schoenefeld, J. J., Schulze, K., Hildén, M., & Jordan, A. J. (2019). Policy monitoring in the EU: The impact of institutions, implementation, and quality. *Politische Vierteljahresschrift*, 60(4), 719-741.
- Schuster, J., Jörgens, H., & Kolleck, N. (2021). The rise of global policy networks in education: analyzing Twitter debates on inclusive education using social network analysis. *Journal of Education Policy*, 36(2), 211-231.
- Sharma, K., Sharma, A., & Joshi, D. (2017). EQC: A novel Approach to applying NLP in Academic Applications. *Int. Research J. of Engineering and Technology (IRJET)*, 4(4), 2843-2847.
- Simonofski, A., Fink, J., & Burnay, C. (2021). Supporting policy-making with social media and e-participation platforms data: A policy analytics framework. *Government Information Quarterly*, 38(3), 101590.
- Siodmok, A. (2017). From best practice to next practice. Gov.uk, policy lab. <https://openpolicy.blog.gov.uk/2017/07/24/from-best-practice-to-next-practice/>
- Soicher, R. N., Becker-Blease, K. A., & Bostwick, K. C. (2020). Adapting implementation science for higher education research: the systematic study of implementing evidence-based practices in college classrooms. *Cognitive research: principles and implications*, 5, 1-15.
- Stensen, K., & Lydersen, S. (2022). Internal consistency: from alpha to omega. *Tidsskr. Nor. Laegeforen*, 142, 12.
- Studinka, J., & Guenduez, A. A. (2018). The Use of Big Data in the Public Policy Process - Paving the Way for Evidence-Based Governance.
- Toosi, H., Ghaaderi, M. A., & Shokrani, Z. (2022). Comparative study of academic research on project management in Iran and the World with text mining approach and TF-IDF method. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(3), 1553-1583.
- UNFCC. (2006). *Annex 1: Definitions of policy and programme of activities*. CDM Executive Board

- Vicsek, L. M., Király, G., & Kónya, H. (2016). Networks in the social sciences: Comparing actor-network theory and social network analysis. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, 7(2), 77-102.
- Williams, T. A., & Shepherd, D. A. (2017). Mixed method social network analysis: Combining inductive concept development, content analysis, and secondary data for quantitative analysis. *Organizational Research Methods*, 20(2), 268-298.
- Zong, C., Xia, R., & Zhang, J. (2021). *Text data mining*. Springer.
- กนิศพิชญา อัฐมาธิตภักดี. (2563). แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาอาชีวศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้คร่าวด์ซอร์สซิ่งและการทำเหมืองข้อความ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- กล้า ทองขาว. (2560). ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ. In ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันการผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- งามจิตต์ อุณหะนันท์. (2562). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 17(1), 29-42.
- จิราภรณ์ สุภิสงห์, สมเกียรติ บุญรอด, ชูชีพ พุทธรประเสริฐ, & ภูเบศ พวงแก้ว. (2561). การประเมิน โครงการพัฒนาครูแกนนำด้านการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) ระดับภูมิภาคของศูนย์ การจัดอบรมภาคเหนือ. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 24(3), 1-15.
- ชญานนท์ พิริยสัตยา. (2561). การนำนโยบายส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษไปปฏิบัติในโรงเรียน ยุพราชวิทยาลัย และโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 9(2), 187-208.
- ชาญชัย ชำนาญเอื้อ, สุกัญญา รุจิเมธาภาส, & หยกแก้ว กมลวเดช. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านการจัดการเรียนรู้การอ่านภาษาอังกฤษของโรงเรียนเทศบาลท่าอิฐ จังหวัดอุตรดิตถ์. วารสารสหวิทยาการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 12(1), 1-13.
- ไทยโพสต์. (2563, 3 มกราคม). สพฐ. เร่งยกเครื่องศูนย์อิริค พัฒนาครูรับหลักสูตรใหม่ พร้อมขยายอีกจังหวัดใหญ่ต้องมี 2 ศูนย์. <https://www.thaipost.net/main/detail/53747>
- นงเยาว์ เนาวรัตน์. (2565, 3 กันยายน). นโยบายครูสู่การปฏิบัติ. เสวนาวิชาการ เรื่อง นโยบายครู จากปัจจุบันสู่ออนาคต [Facebook live]. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปฎิมา พูนทรัพย์, วิสุทธิ์ วิจิตรพัชราภรณ์, อัจฉรา นิยามาภา, & รังสรรค์ มณีเล็ก. (2561). แนวทางการนำนโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมาตรฐานสากล. สักทอง : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 24(3), 75-86.
- ปวีร์ ศิริรักษ์. (2560). แนวทางการพัฒนาการนำนโยบายการศึกษาาระบบทวิศึกษาไปสู่การปฏิบัติของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา. *Online Journal of Education*, 12(2), 193-207.



- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2561). การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- ภัทราวดี มากมี. (2564). การวิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมสำหรับออกแบบการวิจัยทางสังคมศาสตร์. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 27(1), 32-45.
- กิมพิษฐ์ เตชะราชันย์. (2561). พัฒนาการบทบาทของภาษาอังกฤษในนโยบายการเรียนการสอนภาษาไทย. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 10(3), 121-140.
- ยุพิน เขามาไลเนน, & อาคม อึ้งพวง. (2560). การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(1), 130-141.
- ศิรินาถ ดวงศิริ, ศุภวิตา แสนศักดิ์, ชนัตตา พลอยล้อมแสง, วรพจน์ พรหมสัตยพรต, & สุมัทนา กลางคาร. (2560). การวิจัยเพื่อนำนโยบายสาธารณสุขสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2563). การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนของครูส่งผลต่อผล การประเมินด้านการอ่านของนักเรียนอย่างไร (Focus ประเด็นจาก PISA, Issue.
- สมบัติ นพรัถ. (2560). ระบบและกลไกการผลิตครูสายสามัญศึกษา ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ. In ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันการผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). บัญชีรายจ่ายด้านการศึกษาแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 – 2559. ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, & กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. (2565, 21 สิงหาคม). การประชุมชี้แจงการอบรมโครงการพัฒนาครูผู้สอนภาษาอังกฤษตามกรอบ CEFR ด้วยกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). ตรีบุษ” นำทีม ศธ. – สพฐ. เยี่ยมชมชัยภูมิ เขต 1 ปลูกปัญญา ภาษาอังกฤษให้นักเรียน. <https://www.obec.go.th/archives/733215>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). รายงานการติดตามและประเมินผลนโยบายการส่งเสริมการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษเพื่อรองรับ Thailand 4.0.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). การประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย.
- สุขุมลย์ หนกหลัง. (2562). ความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรและวิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษาศาขาวิจัยการศึกษา : การประยุกต์ใช้การทำเหมืองข้อความของฐานข้อมูลประเทศไทยและสากล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/70021>
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ์. (2560). การพัฒนารูปแบบการผลิตครูเพื่อรองรับการศึกษายุค 4.0. วารสารร่วมพฤษก์ มหาวิทยาลัยเกริก, 35(3), 101 – 136.
- อักษรเจริญทัศน์ ोजท. (2563, 10 มีนาคม 2563).

<https://www.facebook.com/AksornACT/posts/2846619968757334/>



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

ภาคผนวก



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**



**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย**  
**แบบสอบถามการขับเคลื่อนและการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ**  
**สู่การปฏิบัติ (กลุ่มผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ)**  
**และแบบสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลไกสนับสนุนการยกระดับครูภาษาอังกฤษ**

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง/สังกัด
1. รองศาสตราจารย์ ดร.กมลวรรณ ตังธนกันนที	อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยา การศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผัสสพรรณ ถนอมพงษ์ชาติ	อาจารย์โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย ฝ่ายประถมนคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล	อาจารย์ประจำ หลักสูตรศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระบบ สองภาษาและการสอนภาษาอังกฤษ วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต
4. ดร.ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิสารพิทยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ดร.อาทิตยา ปัญญา	ผู้อำนวยการศูนย์บริหารงานการพัฒนา ศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ



## แบบสอบถามการขับเคลื่อนและการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ

### ตอนที่ 1 คำชี้แจงและข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจงและการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย

ด้วยนางสาวภัทรพร เล้าวงศ์ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาวิธีวิทยาการพัฒนานวัตกรรมการทางการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์นโยบายเพื่อการออกแบบและนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในประเทศไทย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชยตม์ ภิรมย์สมบัติ และ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล วัฒนวาณิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

การสอบถามเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการยกระดับครูภาษาอังกฤษ 3) การกำกับติดตามนโยบาย 4) ผลของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อเก็บข้อมูลผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน/มหาวิทยาลัย/สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้าสาขาวิชา ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบายการผลิตครูภาษาอังกฤษสู่ระบบการศึกษา และนโยบายการพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เป็นครูประจำการ

การจัดเก็บข้อมูลดำเนินการในช่วงเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม 2566 โดยข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในครั้งนี้จะเก็บเป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น โดยไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลต่อสาธารณะ ซึ่งข้อมูลของท่านในทุกข้อในแบบสอบถามจะเป็นคุณประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้และนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ ที่นี้

นางสาวภัทรพร เล้าวงศ์



\* 1. เพศ  0

- ชาย  
 หญิง

\* 2. อายุ  0

- 20 - 30 ปี  
 31 - 40 ปี  
 41 - 50 ปี  
 มากกว่า 50 ปี

\* 3. ระดับการศึกษาสูงสุด  0

- ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก  
 อื่น ๆ โปรดระบุ

\* 4. ประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานที่ท่านอยู่ในปัจจุบัน  0

- ต่ำกว่า 5 ปี
- 5 - 10 ปี
- 11 - 15 ปี
- มากกว่า 15 ปี

5. ชื่อหน่วยงานของท่านในปัจจุบัน (โปรดระบุชื่อองค์กร และส่วนงานที่ท่านทำอยู่ อาทิ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนพัฒนาครู สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาปัตตานีเขต 3)  0

\* 6. โปรดเลือกเขตพื้นที่การศึกษาที่ท่านรับผิดชอบหรือมีส่วนในการทำงานของท่าน  0

เขตพื้นที่ สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถม  
ศึกษา (สพป.) (ช่องซ้าย)

/ สำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษามัธยมศึกษา  
(สพม.) (ช่องขวา)

อื่น ๆ โปรดระบุ หรือหากท่านไม่ได้เกี่ยวข้องกับเขตพื้นที่การศึกษา โปรดระบุว่า 'ไม่เกี่ยวข้อง'

\* 7. ปัจจุบันท่านมีบทบาทหรือตำแหน่งในการทำงานใด (โปรดเลือกเพียงคำตอบเดียว)  0

อื่น ๆ โปรดระบุ

8. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565) ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษในแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมใดบ้าง  0

- โครงการสร้างครูภาษาอังกฤษพันธุ์ใหม่ (boot camp)  การจัดกิจกรรมฝึกอบรมครูภาษาอังกฤษ
- การให้ทุนการศึกษา/ทุนอบรมดูงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว  การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ทางออนไลน์
- การพัฒนาครูผ่านศูนย์ ERIC/HCEC (นอกเหนือจากโครงการ boot camp)
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)



## ตอนที่ 2 ข้อมูลการดำเนินการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนและน่านโยบายสู่การปฏิบัติ

ในส่วนนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการที่ท่านเข้าไปเกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษ โดยแบ่งเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านงบประมาณ และด้านการสนับสนุนอื่น ๆ โดยในแต่ละด้านท่านสามารถมีบทบาททั้งการเป็นผู้รับ ผู้ให้ หรือทำบทบาททั้งสองอย่าง

### ส่วนที่ 2.1 ความสัมพันธ์ด้านองค์ความรู้

ในส่วนนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความสัมพันธ์ที่ท่านมีต่อบุคคล องค์กร หรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องการให้ และ/หรือ การรับ ความรู้/คำแนะนำ เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาสนับสนุนการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษ โดย

<p>การสนับสนุนด้านความรู้หรือคำแนะนำ หมายถึง</p>	<p>การที่ท่านได้รับหรือเป็นผู้ให้ความรู้หรือคำแนะนำจากบุคคลอื่น ที่เข้ามาช่วยในกิจกรรมที่ท่านทำเกี่ยวกับการพัฒนาภาษาอังกฤษให้กับกลุ่มเป้าหมายของท่าน ครอบคลุมทั้งคำแนะนำต่อการจัดทำโครงการหรือการดำเนินการ การแนะนำการพัฒนาหลักสูตร/ช่องทางงบประมาณหรือคำแนะนำเกี่ยวกับแหล่งสนับสนุนอื่น ๆ การให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการสอนภาษาอังกฤษ เป็นต้น</p>
--	--

9. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565) ท่านมีการให้ความรู้/คำแนะนำ กับบุคคล หน่วยงาน เกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษ ไตบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)  0

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ครูที่สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน       | <input type="checkbox"/> ชมรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)                         |
| <input type="checkbox"/> อาจารย์สอนภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย   | <input type="checkbox"/> ศูนย์บริหารการพัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) |
| <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ      | <input type="checkbox"/> ศึกษานิเทศก์  |
| <input type="checkbox"/> ครูแกนนำ                            | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่เขตการศึกษาในส่วนอื่น ๆ                      |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา                  |  |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ                     |  |
| <input type="text"/>   |  |
| <input type="checkbox"/> ไม่มีส่วนในการให้ความรู้/ข้อเสนอแนะ |  |

10. จากคำตอบในข้อ 9 ขอให้ท่านเลือกบุคคลและองค์กรที่ท่านมีส่วนในการให้องค์ความรู้หรือการให้คำแนะนำ **มากที่สุด 3 อันดับแรก** พร้อมระบุความถี่ในการแลกเปลี่ยนความรู้นั้น (หากมีไม่ถึง 3 บุคคล/ช่องทาง สามารถระบุได้น้อยกว่า 3 อันดับ) ◁ ○

ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน	<input type="text"/>
อาจารย์สอนภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย	<input type="text"/>
หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ	<input type="text"/>
ครูแกนนำ	<input type="text"/>
ผู้บริหารสถาบันการศึกษา	<input type="text"/>
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	<input type="text"/>
ศึกษานิเทศก์	<input type="text"/>
เจ้าหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษาส่วนอื่น ๆ	<input type="text"/>
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรม/กระทรวง ของ ศธ. อว.	<input type="text"/>

อื่น ๆ โปรดระบุ



\* 11. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565) ท่าน**ได้รับความรู้/คำแนะนำ** จากบุคคล หน่วยงาน หรือสิ่งเกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ (ตอบได้มากกว่า 1 ช่อง) ◁ ○

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> เพื่อนครูที่สอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน  | <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่กระทรวง/กรม ส่วนอื่น ๆ ภายใต้กระทรวง ศธ. หรือ อว. |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนอาจารย์สอนภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย  | <input type="checkbox"/> กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)                     |
| <input type="checkbox"/> หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ   | <input type="checkbox"/> นักวิชาการ/นักวิจัย  |
| <input type="checkbox"/> ครูแกนนำ   | <input type="checkbox"/> ภาคเอกชน   |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารโรงเรียน/มหาวิทยาลัย/คณะ  | <input type="checkbox"/> สมาคมผู้สอนภาษาอังกฤษแห่งประเทศไทย (Thailand TESOL)          |
| <input type="checkbox"/> ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)   | <input type="checkbox"/> สถาบันสอนภาษา  |
| <input type="checkbox"/> ศูนย์ HCEC   | <input type="checkbox"/> องค์กรระหว่างประเทศ  |
| <input type="checkbox"/> ศึกษานิเทศก์   | <input type="checkbox"/> มูลนิธิ/องค์กรไม่แสวงหากำไร                                  |
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่เขตพื้นที่การศึกษาส่วนอื่น ๆ  | <input type="checkbox"/> ช่องทางออนไลน์   |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารกระทรวง/กรม (รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ที่ปรึกษา) |   |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถาบันภาษาอังกฤษ (สพฐ.)   |   |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ  |   |
- 
- 
- ไม่ได้รับความรู้/คำแนะนำจากใครเลย

\* 12. จากคำตอบในข้อ 11 โปรดระบุบุคคลและองค์กรที่ท่านได้รับองค์ความรู้หรือคำแนะนำ **มากที่สุด 3 อันดับแรก** พร้อมระบุความถี่ในการได้รับความรู้นั้น (หากมีไม่ถึง 3 บุคคล/ช่องทาง สามารถระบุได้น้อยกว่า 3 อันดับ) ◁ ◻

ครู/อาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษด้วยกัน	<input type="text"/>
หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาภาษาอังกฤษ	<input type="text"/>
ครูแกนนำ	<input type="text"/>
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	<input type="text"/>
ศูนย์ HCEC	<input type="text"/>
ผู้บริหารสถาบันการศึกษา	<input type="text"/>
ศึกษานิเทศก์	<input type="text"/>
สถาบันภาษาอังกฤษ สพฐ.	<input type="text"/>
ผู้บริหารกระทรวง/กรม	<input type="text"/>
กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)	<input type="text"/>
ภาคเอกชน	<input type="text"/>
นักวิชาการ/นักวิจัย	<input type="text"/>
สถาบันสอนภาษา	<input type="text"/>
องค์กรระหว่างประเทศ	<input type="text"/>
มูลนิธิ/องค์กรไม่แสวงหากำไร	<input type="text"/>
อื่น ๆ โปรดระบุ	<input type="text"/>

## ส่วนที่ 2.2 การดำเนินการด้านงบประมาณในการทำกิจกรรมผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

ในส่วนนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความสัมพันธ์ที่ท่านมีต่อบุคคล องค์กร หรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องงบประมาณ โดย

### การสนับสนุนงบประมาณ หมายถึง

การที่ท่านสนับสนุนหรือได้รับเงินเพื่อใช้ในการดำเนินการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ อาทิ เงินสำหรับทำกิจกรรม พัฒนาทักษะ การจัดซื้ออุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอน ค่าเดินทางค่าลงทะเบียน ทุนฝึกอบรม ทุนการศึกษา รวมถึงคุณภาพของการสนับสนุน อาทิ ความเพียงพอ ความต่อเนื่อง ความสอดคล้องกับความสนใจและความต้องการของบุคลากร

\* 13. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565) ท่านได้รับหรือมีส่วนสนับสนุนงบประมาณ ในด้านใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ◁ ○

- เงินสนับสนุนการทำโครงการ  ค่าสมัครหรือค่าลงทะเบียน
- ค่าซื้ออุปกรณ์เพื่อพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษ
- ค่าเดินทาง
- อื่น ๆ โปรดระบุ

- ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งในฐานะผู้ให้และผู้รับงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครุภาษาอังกฤษ

14. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565) องค์กรของท่านได้รับงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษจากบุคคลหรือองค์กรใด ◁ ○

- ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC)  องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- เขตพื้นที่การศึกษา (สพป., สพม.)  องค์กรวิจัย/นักวิจัย
- กระทรวง/กรม ภายใต้กระทรวง ศธ., อว.
- ภาคเอกชน
- สำนักงานประมาณ (จัดสรรตรงกับหน่วยงานท่าน)  สถาบันภาษา
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.)  องค์กรระหว่างประเทศ
- อื่น ๆ โปรดระบุ

15. จากคำตอบข้อ 14 โปรดระบุบุคคลและองค์กรที่ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่ท่านในการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษ มากที่สุด 3 อันดับแรก พร้อมระบุระดับการสนับสนุน (หากมีไม่ถึง 3 บุคคล/ช่องทาง สามารถระบุได้น้อยกว่า 3 อันดับ)

เกณฑ์การประเมินระดับการให้ความสนับสนุน:

ระดับมาก หมายถึง	สนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นงบประมาณหลักที่ได้รับในเรื่องการพัฒนาครู หรือมักให้การสนับสนุนตามที่ร้องขอ
ระดับปานกลาง หมายถึง	สนับสนุนงบประมาณเป็นครั้งคราว หรือให้การสนับสนุนบางส่วนตามที่ร้องขอ
ระดับน้อย หมายถึง	การสนับสนุนงบประมาณนาน ๆ ครั้ง หรือในจำนวนเงินไม่มาก

◁ ○

โรงเรียนของท่าน	<input type="text"/>
มหาวิทยาลัย/คณะของท่าน	<input type="text"/>
เขตพื้นที่การศึกษา	<input type="text"/>
กสศ.	<input type="text"/>
อบจ.	<input type="text"/>
กระทรวง/กรม ภายใต้ ศธ. อว.	<input type="text"/>
องค์กรทวิชัย	<input type="text"/>
องค์กรระหว่างประเทศ	<input type="text"/>
อื่น ๆ โปรดระบุ	<input type="text"/>

16. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565) **องค์กรของท่านให้การสนับสนุนงบประมาณ**ที่เกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษแก่บุคคลหรือองค์กรใดบ้าง

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน        | <input type="checkbox"/> ชมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)                |
| <input type="checkbox"/> อาจารย์สอนภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย | <input type="checkbox"/> ศูนย์พัฒนาศักยภาพบุคคลเพื่อความเป็นเลิศ (HCEC) |
| <input type="checkbox"/> ครูแกนนำ                          | <input type="checkbox"/> เขตพื้นที่การศึกษา (สพป., สพม.)                |
| <input type="checkbox"/> โรงเรียน                          | <input type="checkbox"/> กระทรวง/กรม ภายใต้กระทรวง ศธ., อว.             |
| <input type="checkbox"/> มหาวิทยาลัย/คณะ                   |   |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุ                   |   |

- ไม่ได้ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่ใครเลย

17. จากคำตอบข้อ 16 โปรดระบุบุคคลและองค์กรที่**ท่านให้การสนับสนุน**งบประมาณการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ **มากที่สุด 3 อันดับแรก** พร้อมระบุระดับการสนับสนุน (หากมีไม่ถึง 3 บุคคล/ช่องทาง สามารถระบุได้น้อยกว่า 3 อันดับ)

เกณฑ์การประเมินระดับการให้ความสนับสนุน:

ระดับมาก หมายถึง	สนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นงบประมาณหลักที่ได้รับในเรื่องการพัฒนาครู หรือมักให้การสนับสนุนตามที่ร้องขอ
ระดับปานกลาง หมายถึง	สนับสนุนงบประมาณเป็นครั้งคราว หรือให้การสนับสนุนบางส่วนตามที่ร้องขอ
ระดับน้อย หมายถึง	การสนับสนุนงบประมาณนาน ๆ ครั้ง หรือในจำนวนเงินไม่มาก

ครู/อาจารย์สอนภาษาอังกฤษ	<input type="text"/>
ครูแกนนำ	<input type="text"/>
โรงเรียน	<input type="text"/>
ชมรมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	<input type="text"/>
มหาวิทยาลัย/คณะ	<input type="text"/>
เขตพื้นที่การศึกษา	<input type="text"/>
ศูนย์ HCEC	<input type="text"/>

อื่น ๆ โปรดระบุ




18. องค์กรของท่านมีประสบการณ์ในบทบาทของการได้รับการสนับสนุนงบประมาณด้านการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษหรือไม่  0

- มี
- ไม่มี

19. ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และเลือกระดับความคิดเห็นที่ตรงกับท่าน  0


	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
1) องค์กรของฉันทันได้รับงบประมาณสนับสนุนสำหรับการอบรมเรื่องผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เพียงพอ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) องค์กรของฉันทันได้รับงบประมาณสนับสนุนสิ่งทีเอื้อต่อการฝึกอบรม อาทิ เงินค่าซื้ออุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอนที่ใช้ในเรืองการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เพียงพอ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) งบประมาณในการสนับสนุนการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษมีความต่อเนื่อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) ภาครัฐให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ เกี่ยวกับงบประมาณสำหรับการพัฒนาภาษาอังกฤษ  0


### ส่วนที่ 2.3 เครือข่ายการสนับสนุนด้านอื่น ๆ ในการผลิตหรือพัฒนาภาษาอังกฤษ

ในส่วนนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความสัมพันธ์เชิงลึกเฉพาะการสนับสนุนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องการแลกเปลี่ยนความรู้และการสนับสนุนด้านงบประมาณ โดย

**การสนับสนุนอื่น ๆ** หมายถึง การให้หรือการได้รับสนับสนุนด้านอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ที่ไม่ใช่มิติด้านงบประมาณและด้านองค์ความรู้ อาทิ นโยบายหรือกฎระเบียบที่เอื้อต่อการพัฒนาภาษาอังกฤษ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และแรงจูงใจ (เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพหลังได้รับการอบรม) การจัดบรรยากาศหรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญหรือเอื้อต่อการเรียนรู้

21. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565) ท่านได้รับการสนับสนุนอื่น ๆ จากบุคคล/องค์กรใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ)  0

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เขตพื้นที่การศึกษา                              | <input type="checkbox"/> ภาคเอกชน |
| <input type="checkbox"/> กระทรวง/กรม ภายใต้กระทรวง ศธ., อว.              |                                   |
| <input type="checkbox"/> มติคณะรัฐมนตรี                                  |                                   |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุชื่อองค์กร                       |                                   |
| <div style="border: 1px solid black; width: 300px; height: 20px;"></div> |                                   |
| <input type="checkbox"/> ไม่ได้รับการสนับสนุนอื่นใด ๆ                    |                                   |

22. ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565) ท่านได้ให้การสนับสนุนอื่น ๆ แก่บุคคล/องค์กรใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า 1 คำตอบ)  0

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน                         | <input type="checkbox"/> เขตพื้นที่การศึกษา                 |
| <input type="checkbox"/> อาจารย์สอนภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัย                  | <input type="checkbox"/> กระทรวง/กรม ภายใต้กระทรวง ศธ., อว. |
| <input type="checkbox"/> โรงเรียน/มหาวิทยาลัย/คณะ                           |   |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ โปรดระบุชื่อองค์กร                          |   |
| <div style="border: 1px solid black; width: 300px; height: 20px;"></div>    |   |
| <input type="checkbox"/> ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในฐานะผู้ให้การสนับสนุนอื่นใด ๆ |   |

23. โปรดระบุความสำคัญของรูปแบบการสนับสนุนอื่น ๆ ที่ท่านคิดว่าเอื้อให้เกิดการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ◁ ○

	มีความสำคัญน้อยมาก	มีความสำคัญน้อย	มีความสำคัญปานกลาง	มีความสำคัญมาก	มีความสำคัญมากที่สุด
1) นโยบายของรัฐที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) องค์กรมีกฎระเบียบที่เอื้อให้มีการพัฒนาหรือยกระดับทักษะภาษาอังกฤษให้แก่ครูหรืออาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) ระบบการกำหนดภาระงานหรือการสอนที่ทำให้ครู/อาจารย์สามารถจัดสรรเวลาเพื่อเข้ารับการพัฒนากิจกรรมภาษาอังกฤษที่เพียงพอ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) ระบบสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพหลังการได้รับการฝึก/อบรมและ/หรือพัฒนากิจกรรมภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) การได้รับใบประกาศนียบัตรเมื่อจบการฝึก/อบรม และ/หรือพัฒนากิจกรรมภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) รูปแบบและเนื้อหาการจัดการฝึก/อบรม และ/หรือพัฒนากิจกรรมภาษาอังกฤษ ที่น่าสนใจและนำไปใช้ได้จริง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) การมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกันของครู/อาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษ (PLC)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) ความเพียงพอ ความพร้อม และประสิทธิภาพของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์/โทรศัพท์ โครงสร้างพื้นฐาน อาทิ สัญญาณอินเทอร์เน็ต	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
อื่น ๆ โปรดระบุประเด็นและระดับความสำคัญ	<div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>				



24. จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่าปัญหา/อุปสรรคต่อการผลิตหรือพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษคือเรื่องใด (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ☺ ๐

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐ/กระทรวง   | <input type="checkbox"/> ไม่มีแรงจูงใจมากพอในการเข้ารับการอบรม                              |
| <input type="checkbox"/> กฎระเบียบของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการอบรม | <input type="checkbox"/> เนื้อหาการฝึกอบรมยังคงค่อนข้างล้าสมัย ไม่น่าสนใจ                   |
| <input type="checkbox"/> ครูไม่มีเวลาเข้ารับการอบรม             | <input type="checkbox"/> ขาดความพร้อมด้านอุปกรณ์ทำให้ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้อย่างเหมาะสม |

อื่น ๆ โปรดระบุ

### ตอนที่ 3 การกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนาภาษาอังกฤษ

25. โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาภาษาอังกฤษใดที่ท่านพบว่ามีกำกับและติดตามผล (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ) ☺ ๐

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> โครงการสร้างครูภาษาอังกฤษพันธุ์ใหม่ (boot camp)              | <input type="checkbox"/> การอบรมภาษาอังกฤษกับสมาคมหรือสถาบันภาษาต่าง ๆ |
| <input type="checkbox"/> ทวนการศึกษาทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อยกระดับทักษะภาษาอังกฤษ |  |
| <input type="checkbox"/> การพัฒนาครูผ่านศูนย์ ERIC/HCEC นอกเหนือจาก boot camp         |  |

อื่น ๆ โปรดระบุ

ไม่พบว่ามีกำกับการติดตามผลแต่อย่างใด

26. โปรดระบุเกี่ยวกับกลไกการกำกับและติดตามผลการดำเนินงานโครงการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับข้อความด้านล่าง ☐ ๐

	มี	ไม่มี	ไม่ทราบข้อมูล
1) การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครุภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) การกำหนดเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการติดตามผลการพัฒนาครุภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) การจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลเกี่ยวกับการพัฒนาครุภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) ระบบสนับสนุนเพิ่มเติมโดยพิจารณาจากผลการฝึกอบรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) การนิเทศและกำกับติดตามการดำเนินการพัฒนาครุภาษาอังกฤษทุกปี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) การสอบถามความพึงพอใจหลังจบการอบรมทันที	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) การติดตามประสิทธิผลการฝึกอบรมหลังจบการอบรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) ระบบติดตามความเหมาะสมและผลของการใช้ข้อมูปรมาณในโครงการต่าง ๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) การนำผลการกำกับติดตามไปปรับปรุงในการดำเนินโครงการครั้งต่อไป	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

อื่น ๆ โปรดระบุ

27. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษ ☐ ๐

#### ตอนที่ 4 ผลของนานโยบายสู่การปฏิบัติ

\* 28. โปรดเลือกช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับนโยบายการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษของภาครัฐในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2565) ☐ 0

	เห็นด้วยน้อยที่สุด	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยมากที่สุด
1) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐในเรื่องการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ ถูกพัฒนาขึ้นโดยมีคำอธิบายทางวิชาการรองรับ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ มีการวางแนวทางที่จะทำให้ครุภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ ตอบโจทย์ความต้องการของครุภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ เกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษ แตกต่างจากที่ผ่านมาและมีโอกาสเห็นผลสำเร็จสูง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) หน่วยงานของต้นมีแผนดำเนินการเรื่องการยกระดับครุภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8) ฉันทานโยบายเรื่องการผลิตหรือพัฒนาครุมาผลักต้นให้เห็นผลเป็นรูปธรรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาครุภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ/วิธีการใหม่ ๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐ ทำให้เกิดการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) นโยบายของรัฐ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนในทักษะของผู้สอนภาษาอังกฤษ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ขอบคุณเป็นอย่างมากที่ท่านเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



## ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยดัชนี CVI

### 1. แบบสำรวจการขับเคลื่อนและการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติ (กลุ่มผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ)

รายการคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิที่					จำนวนที่ เห็นด้วย	Item CVI
	1	2	3	4	5		
<b>1. การสนับสนุนด้านงบประมาณ</b>							
1) ฉันได้รับงบประมาณสนับสนุนในการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
2) งบประมาณในการสนับสนุนการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษมีความไม่ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
3) ภาครัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>2. การสนับสนุนด้านอื่น ๆ</b>							
1) นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	-	✓	4	0.8
2) กฎระเบียบขององค์กรที่เอื้อให้มีการพัฒนาหรือยกระดับทักษะภาษาอังกฤษให้แก่ครูหรืออาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	-	✓	4	0.8
3) เวลาที่ครู/อาจารย์สามารถจัดสรรในการเข้ารับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	-	✓	✓	-	✓	4	0.8
4) ระบบความก้าวหน้าในอาชีพหลังฝึกอบรม	✓	✓	✓	-	✓	4	0.8
5) การได้รับใบประกาศนียบัตรเมื่อจบการอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
6) รูปแบบและเนื้อหาการจัดการอบรมที่น่าสนใจและนำไปใช้ได้จริง	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
7) การมีชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันของครู/อาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษ (Professional Learning Community: PLC)	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
8) ความพร้อมของอุปกรณ์ ประสิทธิภาพคอมพิวเตอร์/โทรศัพท์ โครงสร้างพื้นฐาน อาทิ สัญญาณอินเทอร์เน็ต	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>3. การกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ</b>							
3.1 โครงการที่พบการกำกับติดตาม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>3.2 กลไกในการกำกับติดตาม</b>							
1) การมีการกำหนดเป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
2) การมีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการติดตามผล	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
3) การจัดทำรายงานการติดตามประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
4) การมีระบบสนับสนุนเพิ่มเติมโดยพิจารณาจากผลการฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
5) การนิเทศและกำกับติดตาม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
6) การติดตามประสิทธิผลจากการฝึกอบรมหลังจบการอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
7) ระบบติดตามความเหมาะสมและผลของการใช้งบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
8) การนำผลการกำกับติดตามไปปรับปรุงในการดำเนินโครงการครั้งต่อไป	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>4. การวัดผลของนโยบาย</b>							
<b>4.1 การยอมรับในนโยบาย</b>							
1) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐในเรื่องการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
2) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
3) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ ถูกพัฒนาขึ้นโดยมีคำอธิบายทางวิชาการรองรับ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0

รายการคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิที่					จำนวนที่ เห็นด้วย	Item CVI
	1	2	3	4	5		
<b>4.2 ความเหมาะสมของนโยบาย</b>							
4) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ มีการวางแนวทางที่จะทำให้ครูภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
5) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ ตอบโจทย์ความต้องการของครูภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
6) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ แตกต่างจากที่ผ่านมาและมีโอกาสเห็นผลสูง	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>4.3 การรับนโยบายไปปฏิบัติจริง</b>							
7) หน่วยงานของฉันทน์มีแผนดำเนินการเรื่องการยกระดับครูภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
8) ฉันทน์นำนโยบายเรื่องการผลิตหรือพัฒนาครูมาผลักดันให้เห็นผลเป็นรูปธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
9) ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา หน่วยงานของฉันทน์มีการนำรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>4.4 ผลของนโยบาย</b>							
10) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ ทำให้เกิดการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
11) นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
12) ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ยังไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนในทักษะของผู้สอนภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>5. การวัดความสัมพันธ</b>							
1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านองค์ความรู้	✓	✓	-	✓	✓	4	0.8
2) ความถี่ที่แลกเปลี่ยนความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
3) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
4) ระดับการสนับสนุนงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
5) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนอื่น ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>สัดส่วนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ</b>	.97	1.0	.97	.89	1.0	<b>ค่าเฉลี่ย I-CVI = .97</b>	
<b>ค่าเฉลี่ยดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งแบบสอบถาม (S-CVI/UA) (สัดส่วนข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินเห็นด้วยทุกคนต่อจำนวนข้อคำถามทั้งหมด)</b>						<b>.86</b>	

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินในระดับ 3 หรือ 4 จากมาตรฐานประเมินค่า 4 ระดับ

## 2. แบบสำรวจเกี่ยวกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลไกสนับสนุนการยกระดับครูภาษาอังกฤษ

รายการคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิที่					จำนวนที่ เห็นด้วย	Item CVI
	1	2	3	4	5		
<b>1. การสนับสนุนด้านงบประมาณ</b>							
1) ฉันได้รับงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่เพียงพอ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
2) ฉันไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมในโครงการที่น่าสนใจเนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
3) งบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาครูภาษาอังกฤษมีความไม่ต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
4) ภาครัฐควรให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับการพัฒนาครูภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>2. การสนับสนุนด้านอื่น ๆ</b>							
1) นโยบายของรัฐบาลที่ให้ความสำคัญกับการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
2) กฎระเบียบของโรงเรียนที่เอื้อและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาหรือยกระดับทักษะภาษาอังกฤษแก่ครู	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
3) เวลาที่ครู/อาจารย์สามารถจัดสรรในการเข้ารับการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ	-	✓	✓	✓	✓	4	0.8
4) ระบบความก้าวหน้าในอาชีพหลังฝึกอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
5) การได้รับใบประกาศนียบัตรเมื่อจบการอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
6) รูปแบบและเนื้อหาการจัดการอบรมที่น่าสนใจและนำไปใช้ได้จริง	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
7) การมีชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันของครู/อาจารย์ที่สอนภาษาอังกฤษ (Professional Learning Community: PLC)	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
8) ความพร้อมของอุปกรณ์ ประสิทธิภาพคอมพิวเตอร์/โทรศัพท์ โครงสร้างพื้นฐาน อาทิ สัญญาณอินเทอร์เน็ต	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>3. การวัดผลของนโยบาย</b>							
<b>3.1 การยอมรับนโยบาย</b>							
1) ฉันพอใจในนโยบายหรือการดำเนินงานของรัฐในด้านการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
2) คอร์สอบรมต่าง ๆ มีคุณภาพค่อนข้างดี (ผู้สอนน่าเชื่อถือ มีความรู้ความสามารถ)	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
3) เนื้อหาและวิธีการสอนในการอบรมยากไปสำหรับฉัน	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>3.2 ความเหมาะสมของนโยบาย</b>							
4) ระยะเวลาของโครงการอบรมต่าง ๆ มากพอที่จะทำให้ฉันได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างแท้จริง	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
5) นโยบายหรือการดำเนินงานของรัฐตอบโจทย์ความต้องการของฉัน	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
6) นโยบายหรือการดำเนินงานของรัฐเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของฉัน	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>3.3 การรับนโยบายไปปฏิบัติจริง</b>							
7) ฉันนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการสอนภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
8) แผนการสอนภาษาอังกฤษของฉันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
9) วิธีการสอนภาษาอังกฤษของฉันแตกต่างจากช่วง 5 ปีก่อนค่อนข้างมาก	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>3.4 ผลของนโยบาย</b>							
10) ระดับทักษะการสอนภาษาอังกฤษของฉันที่พัฒนาขึ้นเป็นผลจากนโยบายของภาครัฐ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
11) ระดับทักษะการสอนภาษาอังกฤษของฉันพัฒนาขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
12) ฉันมีความมั่นใจในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0



รายการคำถาม	ผู้ทรงคุณวุฒิที่					จำนวนที่ เห็นด้วย	Item CVI
	1	2	3	4	5		
<b>4. การวัดความสัมพันธ์</b>							
1) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
2) บุคคลหรือสิ่งสำคัญต่อการยกระดับความรู้ด้านทักษะการ สอนภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
3) ความถี่ที่แลกเปลี่ยนความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
4) บุคคลหรือองค์กรที่สนับสนุนงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
5) ระดับการสนับสนุนงบประมาณ	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
<b>5. การกำกับติดตามนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ</b>							
1) โครงการที่พบการกำกับติดตาม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
2) ลักษณะการกำกับติดตามหลังอบรม	✓	✓	✓	✓	✓	5	1.0
สัดส่วนความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ	.97	1.0	1.0	1.0	1.0	ค่าเฉลี่ย I-CVI = .99	
ค่าเฉลี่ยดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งแบบสอบถาม (S-CVI/UA)						.97	

หมายเหตุ: ✓ หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินในระดับ 3 หรือ 4 จากมาตราประเมินค่า 4 ระดับ

ผลการตรวจสอบความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน (internal consistency)

1. แบบสอบถามการขับเคลื่อนและการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ  
สู่การปฏิบัติ (กลุ่มผู้แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ) ( $N = 18$ )

	Corrected item-total correlation (CITC)	Alpha if item deleted
<b>การยอมรับนโยบาย (Alpha = .947, Omega = .949)</b>		
นโยบายและการดำเนินงานของรัฐในเรื่องการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษอยู่ในระดับที่น่าพอใจ	.876	.936
นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน	.889	.926
นโยบายและการดำเนินงานของรัฐฯ ถูกพัฒนาขึ้นโดยมีคำอธิบายทางวิชาการรองรับ	.912	.905
<b>ความเหมาะสม (Alpha = .952, Omega = .953)</b>		
นโยบายและการดำเนินงานของรัฐ มีการวางแนวทางที่จะทำให้ครูภาษาอังกฤษได้รับการพัฒนาทักษะอย่างแท้จริง	.850	.968
นโยบายและการดำเนินงานของรัฐ ตอบโจทย์ความต้องการของครูภาษาอังกฤษ	.945	.898
นโยบายและการดำเนินงานของรัฐเกี่ยวกับการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษแตกต่างจากที่ผ่านมาและมีโอกาสเห็นผลสำเร็จสูง	.907	.925
<b>การนำไปใช้จริง (Alpha = .944, Omega = .945)</b>		
หน่วยงานของฉันมีแผนดำเนินการเรื่องยกระดับครูภาษาอังกฤษ	.870	.929
ฉันนำนโยบายเรื่องการผลิตหรือพัฒนาครูมาผลักดันให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาครูภาษาอังกฤษด้วยรูปแบบ/วิธีการใหม่ ๆ	.890	.914
<b>ผลของนโยบาย (Alpha = .976, Omega = .977)</b>		
นโยบายและการดำเนินงานของรัฐ ทำให้เกิดการยกระดับทักษะครูภาษาอังกฤษ	.927	.980
นโยบายและการดำเนินงานของรัฐ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	.974	.945
นโยบายของรัฐ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจนในทักษะของผู้สอนภาษาอังกฤษ	.946	.967

## 2. แบบสอบถามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและกลไกสนับสนุนการยกระดับครูภาษาอังกฤษ (N = 23)

	Corrected item-total correlation (CITC)	Alpha if item deleted
<b>การยอมรับนโยบาย (Alpha = .723, Omega = .762)</b>		
ฉันพอใจในนโยบายหรือการดำเนินงานของรัฐในด้านการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษ	.790	.403
หลักสูตรฝึกอบรม/พัฒนาครูภาษาอังกฤษต่าง ๆ มีคุณภาพค่อนข้างดี (ผู้สอนน่าเชื่อถือ มีความรู้ความสามารถ)	.490	.699
เนื้อหาและวิธีการสอนในการอบรมยากไปสำหรับฉัน	.430	.808
<b>ความเหมาะสม (Alpha = .765, Omega = .819)</b>		
ระยะเวลาของโครงการฝึกอบรม/พัฒนาครูภาษาอังกฤษต่าง ๆ มากพอที่จะทำให้ฉันได้พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างแท้จริง	.623	.655
นโยบายหรือการดำเนินงานของรัฐตอบโจทย์ความต้องการของฉัน	.746	.496
นโยบายหรือการดำเนินงานของรัฐเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของฉัน	.453	.826
<b>การนำไปใช้จริง (Alpha = .819, Omega = .826)</b>		
ระดับทักษะการสอนภาษาอังกฤษของฉันพัฒนาขึ้นหลังการฝึก/อบรม/พัฒนา	.613	.820
ระดับทักษะการสอนภาษาอังกฤษของฉันที่พัฒนาขึ้นเป็นผลจากนโยบายของภาครัฐ	.636	.788
ฉันมีความมั่นใจในการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษหลังการฝึก/อบรม/พัฒนา	.785	.644
<b>ผลของนโยบาย (Alpha = .917, Omega = .921)</b>		
ฉันนำความรู้ที่ได้หลังการฝึก/อบรม/พัฒนา มาปรับใช้ในการสอนภาษาอังกฤษ	.830	.884
ฉันออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นกว่าเดิมหลังการฝึก/อบรม/พัฒนา	.890	.833
ฉันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้ดีขึ้นกว่าเดิมหลังการฝึก/อบรม/พัฒนา	.783	.921



## แบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษ

**คำชี้แจง:** งานวิจัยชิ้นนี้มุ่งศึกษาระบบและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและนำนโยบายการผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ โดยแบ่งข้อคำถามเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ที่มาและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบนโยบาย 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การสนับสนุนทรัพยากรอื่น ๆ 4) การกำกับและติดตามผล การนำสู่การปฏิบัติและผลลัพธ์เบื้องต้นของนโยบาย ซึ่งผู้สัมภาษณ์จะสอบถามบทบาทหน้าที่ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนโดยสังเขป และคัดเลือกข้อคำถามที่เกี่ยวข้องเพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกในแต่ละประเด็นการสัมภาษณ์จะใช้เวลาประมาณ 45 – 75 นาที ขึ้นกับความครอบคลุมของบทบาทหน้าที่ของผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์บันทึกการสัมภาษณ์บันทึกประเด็นสำคัญ และขอความยินยอมในการบันทึกเสียงการสนทนา โดยข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมในครั้งนี้จะได้รับการปกปิดเป็นความลับ

### ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ชื่อ-นามสกุล .....

หน่วยงาน .....

วันที่ให้ข้อมูล (วัน/เดือน/ปี) ..... เวลา .....

### ข้อคำถามในแต่ละส่วน:

<b>คำถามเกริ่นนำ</b>	ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษในส่วนใดบ้าง อย่างไร (การออกแบบนโยบาย การสนับสนุนงบประมาณ และทรัพยากรอื่น ๆ การกำกับติดตามการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ การเป็นผู้รับนโยบายปลายทาง)
<b>ส่วนที่ 1 ที่มาและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบนโยบายฯ</b>	1.1 นโยบายการผลิตและพัฒนาครูภาษาอังกฤษที่กำหนดไว้มีที่มาอย่างไร 1.2 กระบวนการในการออกแบบนโยบายเป็นอย่างไร มีบุคคลและองค์กรภาครัฐหรือนอกภาครัฐใดบ้างที่มีส่วนในการคิดและออกแบบ/ตัดสินใจเลือกนโยบายในระดับต่าง ๆ และมีบทบาทต่างกันอย่างไร ท่านคิดว่าใครมีส่วนสำคัญที่สุด 1.3 ท่านมีวิธีการรวบรวมข้อมูล หรือใช้งานวิจัยมาสนับสนุนการทำนโยบายหรือไม่ อย่างไร 1.4 ท่านมีวิธีการเลือกหรือให้น้ำหนักกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกนโยบายอย่างไร โปรดยกตัวอย่าง

<p>ส่วนที่ 1 (ต่อ)</p>	<p>1.5 นโยบายการผลิตและพัฒนาครุภาษาอังกฤษที่ออกแบบ มีการปรับให้เข้ากับพื้นที่ดำเนินการหรือไม่ หากมีขอให้ท่านอธิบายเพิ่มเติม</p> <p>1.6 นโยบายที่ท่านออกแบบ มีการทดลองนำร่องก่อนหรือไม่ อย่างไร</p> <p>1.7 มีการออกแบบกลไกและการวางแผนเพื่อให้มั่นใจว่านโยบายที่ออกแบบมาจะถูกนำไปปฏิบัติ หรือไม่ อย่างไร หากมี เป็นลักษณะใด</p> <p>1.8 หากมีการทำนโยบายลักษณะนี้ครั้งต่อไป ท่านจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงส่วนใดของนโยบายหรือไม่ อย่างไร</p>
<p>ส่วนที่ 2</p> <p>การจัดสรรงบประมาณ</p>	<p><i>คำถามผู้จัดสรรหรือพิจารณางบประมาณ</i></p> <p>2.1 โครงการสำคัญในเรื่องการผลิตหรือการพัฒนาครุภาษาอังกฤษที่ท่านเป็นผู้จัดสรรได้รับการจัดสรรงบประมาณ ได้แก่โครงการใดบ้าง</p> <p>2.2 กระบวนการระหว่างการออกแบบนโยบายกับการขอรับการจัดสรรงบประมาณเป็นอย่างไร</p> <p>2.3 ใครคือผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับจำนวนงบประมาณในแต่ละโครงการ รวมถึงการจัดสรรให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ (อาทิ การจัดสรรงบให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา (สพป.)) มีเกณฑ์การพิจารณาอย่างไร</p> <p><i>คำถามผู้ขอรับการจัดสรรงบประมาณ</i></p> <p>2.4 โครงการสำคัญในเรื่องการผลิตหรือการพัฒนาครุภาษาอังกฤษที่ท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณ ได้แก่โครงการใดบ้าง</p> <p>2.5 ใครทำหน้าที่จัดทำคำของบประมาณ</p> <p>2.6 ท่านเคยมีประสบการณ์ถูกปฏิเสธคำขอรับจัดสรรงบประมาณหรือไม่ หากมี เพราะเหตุใด</p> <p>2.7 ท่านคิดว่างบประมาณที่ได้รับจัดสรร มีความเพียงพอหรือไม่ อย่างไร</p> <p>2.8 นอกจากงบประมาณแผ่นดิน ท่านหรือองค์กรของท่านมีแหล่งทุนอื่นสนับสนุนการขับเคลื่อนหรือไม่ อย่างไร</p> <p><i>คำถามสำหรับทั้งสองกลุ่ม</i></p> <p>2.9 มีการสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องหรือไม่ หากไม่ต่อเนื่อง เพราะเหตุใด</p> <p>2.10 ท่านคิดว่าปัจจัยใดมีผลต่อระดับงบประมาณเกี่ยวกับนโยบายผลิตหรือพัฒนาครุภาษาอังกฤษในแต่ละปี</p> <p>2.11 หากไม่มีข้อจำกัดเรื่องเขตแดนของงบประมาณแผ่นดิน ท่านคิดว่าควรจะมีการจัดสรรงบประมาณเรื่องการผลิตและพัฒนาครุเพิ่มขึ้นอย่างไร</p>

<p><b>ส่วนที่ 3</b> การสนับสนุนอื่น ๆ</p>	<p>3.1 นอกเหนือจากงบประมาณ ท่านได้รับหรือมีการสนับสนุนทรัพยากรด้านอื่น ๆ หรือไม่ อย่างไร (อาทิ วัสดุอุปกรณ์ การออกกฎระเบียบที่เอื้อต่อการให้ครูเข้าร่วมอบรม ความร่วมมือจากเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน)</p> <p>3.2 ท่านคิดว่าต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน (อาทิ ห้องปฏิบัติการด้านภาษาอังกฤษ ความพร้อมของสัญญาณอินเทอร์เน็ต) เพื่อสนับสนุนการนำสู่การปฏิบัติ หรือไม่</p> <p>3.3 ท่านคิดว่ามีปัจจัยหรือเหตุการณ์ใดที่สนับสนุนหรือขัดขวางการนำนโยบายนี้สู่การปฏิบัติ</p> <p>3.4 ทักษะและความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำสู่การปฏิบัติเป็นอย่างไร</p> <p>3.5 องค์กรของท่านมีการสร้างแรงจูงใจอย่างไรเพื่อให้มีการนำลงสู่การปฏิบัติ</p>
<p><b>ส่วนที่ 4</b> การกำกับและติดตามนโยบายฯ</p>	<p>4.1 ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำกับติดตามการนำนโยบายฯไปปฏิบัติอย่างไร</p> <p>4.2 ขอให้ท่านอธิบายกระบวนการในการกำกับติดตามประเมินผลนโยบายฯ รวมถึงการติดตามการใช้งบประมาณ</p> <p>4.3 มีการมอบหมายส่วนงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการติดตามผลการดำเนินนโยบายอย่างไร</p> <p>4.4 มีการจัดทำรายงานการติดตามประเมินผลนโยบายฯ หรือไม่</p> <p>4.5 มีการนำผลจากการประเมินมาใช้อย่างไร</p> <p>4.6 ท่านพบปัญหา/อุปสรรค ระหว่างการกำกับติดตามประเมินผลการดำเนินงานหรือไม่ อย่างไร</p> <p>4.7 ในภาพรวม ท่านพอใจกับการดำเนินโครงการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษในระดับใด</p> <p>4.8 ท่านมีการตั้งเป้าหมายการผลิตหรือพัฒนาครูภาษาอังกฤษในแต่ละปีหรือไม่ อย่างไร</p> <p>4.9 ท่านพบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับครูภาษาอังกฤษหรือนักศึกษาครูที่เรียนเอกภาษาอังกฤษหรือไม่ อย่างไร</p>
<p><b>คำถามปิดการสัมภาษณ์</b></p>	<p>ท่านมีประเด็นอื่น ๆ ที่อยากเพิ่มเติมหรือไม่</p>



ภาคผนวก จ  
ตัวอย่างคำสั่งการวิเคราะห์ภาพก้อนเมฆกลุ่มคำ (word cloud) และ TF-IDF  
ด้วยภาษา Python

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



## การวิเคราะห์ word cloud นโยบายของหน่วยปฏิบัติ

```

In [1]: import pythainlp
        from pythainlp import word_tokenize
        from pythainlp.corpus import get_corpus #for getting stopwords

In [2]: ### get the files
        import os
        import glob
        import pandas as pd

In [3]: import matplotlib.pyplot as plt
        import numpy as np
        import re

In [4]: import wordcloud
        from wordcloud import WordCloud

In [5]: # Step 2: Initialize an empty List to store the text data
        text_data = []

In [6]: directory = r"D:/chula phd/phd proposal/analysis/text ana/level5 new"

In [7]: for filename in os.listdir(directory):
        if filename.endswith('.txt'): # Consider only text files
            filepath = os.path.join(directory, filename)

            with open(filepath, 'r', encoding='utf-8') as f:
                text = f.read()
                text_data.append(text)

In [8]: print(text_data)

In [9]: text3 = str(text_data)

In [10]: tokens = word_tokenize(text3)

In [11]: my_string = ' '.join(tokens)

In [12]: def remove_stopwords(tokens):
        stopword_list = pythainlp.corpus.thai_stopwords()
        filtered_tokens = [token for token in tokens if token not in stopword_list]
        return filtered_tokens

In [13]: tokens = tokens
        filtered_tokens = remove_stopwords(tokens)

In [14]: def remove_words(tokens, words_to_remove):
        filtered_tokens = [token for token in tokens if token not in words_to_remove]
        return filtered_tokens

In [15]: tokens = filtered_tokens
        words_to_remove = ['21', 'หา', 'ต่าง ๆ', 'ดังนี้', 'เพื่อ', 'และ', 'โดย', 'โดยการ', 'มี', 'ย', 'ค',
        'ประ', 'พ', 'E', 'ข', 'า', ' ', 'เข้า', 'เปิด', 'ข', 'ต้น', 'สัน', 'เนิน', 'กา', 'หริ',
        'พึง', 'ท่า', 'สัน', 'อง', ' "', 'ภาษาอังกฤษ', 'ครู', 'ครูผู้สอน', 'บุคลากร', 'ก',
        'รท', 'ยุค', 'uf', 'ษา', 'ฟือ', 'แห', 'นภา', 'กร', 'าร', 'นง', 'องค', 'ารง', ' ',
        'า', 'าอ', 'ารง', 'ตา', 'นง', 'วัย', 'เข้า', 'นา', 're', 're', 'ว', 'ด', 'เข้า', ' ',
        'พัฒนา', 'การพัฒนา', 'จุด', 'ศ', 'พัฒ', 'E', 'พ', 'ศ', 'ufeff', 'วิ', 'าษา', ' ',
        'นักศึกษา', 'การเรียน', 'ภาษาอังกฤษ', 'ครู', 'ครูผู้สอน', 'บุคลากร', 'การศึกษา']
        filtered_tokens = remove_words(tokens, words_to_remove)

In [16]: my_string2 = ' '.join(filtered_tokens)

In [17]: print(filtered_tokens)

```

```
In [18]: Wordcloud = WordCloud(
    font_path='ThSarabun.ttf',
    regexp= r"[๓-๓๑-zA-Z]+",
    width=4000, height = 2000,
    background_color = 'white', collocations=False).generate(my_string2)
plt.figure(figsize = (16,8))
plt.imshow(Wordcloud)
plt.axis('off')
plt.show()
```

### คำสั่งสำหรับการวิเคราะห์ TF-IDF

```
In [16]: import pythainlp
    from pythainlp import word_tokenize
    from pythainlp.corpus import get_corpus #for getting stopwords
```

```
In [17]: stopwords=pythainlp.corpus.thai_stopwords()
```

```
In [18]: import os
```

```
In [19]: def tokenize_files_in_folder(folder_path):
    tokenized_files = []

    # Iterate over files in the folder
    for filename in os.listdir(folder_path):
        file_path = os.path.join(folder_path, filename)

        # Check if the file is a regular file
        if os.path.isfile(file_path):
            with open(file_path, 'r', encoding='utf-8') as file:
                text = file.read()
                tokens = word_tokenize(text)
                # Remove stop words
                filtered_tokens = [token for token in tokens if token.lower() not in stopwords]
                tokenized_files.append((filename, filtered_tokens))

    return tokenized_files
```

```
In [26]: # Example usage
    folder_path = 'level1 new'
    tokenized_files = tokenize_files_in_folder(folder_path)
```

```
In [27]: # Print tokenized files
    for filename, tokens in tokenized_files:
        print(f"Tokens in {filename}:")
        print(tokens)
        print('-' * 50)
```

```
In [28]: from sklearn.feature_extraction.text import TfidfVectorizer
from collections import Counter
import math
```

```
In [29]: def calculate_tfidf(tokenized_files):
# Count term frequencies in each file
file_term_frequencies = []
term_counts = Counter()

for _, tokens in tokenized_files:
term_count = Counter(tokens)
file_term_frequencies.append(term_count)
term_counts.update(term_count.keys())

# Calculate inverse document frequency (IDF)
num_files = len(tokenized_files)
idf = {}

for term in term_counts:
doc_freq = sum(1 for term_freq in file_term_frequencies if term in term_freq)
idf[term] = math.log(num_files / (doc_freq + 1)) # Adding 1 to avoid division by zero

# Calculate TF-IDF scores
tokenized_files_with_tfidf = []

for (filename, tokens), term_freq in zip(tokenized_files, file_term_frequencies):
tfidf_scores = {}

for term, term_freq in term_freq.items():
tf = term_freq / len(tokens)
tfidf_scores[term] = tf * idf[term]

tokenized_files_with_tfidf.append((filename, tokens, tfidf_scores))

return tokenized_files_with_tfidf
```

```
In [30]: tokenized_files_with_tfidf = calculate_tfidf(tokenized_files)
```

```
In [31]: # Print tokenized files with TF-IDF scores
for filename, tokens, tfidf_scores in tokenized_files_with_tfidf:
print(f"Tokens in {filename}:")
print(tokens)
print("TF-IDF scores:")
for term, score in tfidf_scores.items():
print(f"{term}: {score}")
print('-' * 50)
```

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ภัทรพร เล้าวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	3 ธันวาคม 2522
สถานที่เกิด	จ.สิงห์บุรี
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ (การธนาคารและการเงิน) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย MSc in Marketing Management, Aston University. MA in Development Studies (Major Social Policy for Development), International Institute of Social Studies, Erasmus University
ที่อยู่ปัจจุบัน	314/33 ซ.ศรีอยุธยา 7 ถ.ศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY