

การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ DEVELOPMENT OF AN ENGLISH COMMUNICATION CURRICULUM FOR NON-ACADEMIC PERSONNEL OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

วารุณี อัศวโภคิน¹, เสาวณีย์ เลวีย์¹, สุวัฒน์ วัฒนวงศ์¹, ทิพา เทพอิศรมงคล²
Varunee Asavabhokin¹, Sauwanee Lewan¹, Suwat Watanawong¹, Tipa Thep-Ackrapong²

¹ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

¹Department of Adult Education, Faculty of Education, Srinakharinwirot University.

²ภาควิชาภาษาตะวันตก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²Department of Western language, Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ห้าประการคือ เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรนั้น ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อหลักสูตร และศึกษาแรงจูงใจภายในของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 285 คน และกลุ่มที่สอง กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร จำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร แบบประเมินความสอดคล้อง และแบบประเมินความเหมาะสมของหลักสูตร แบบทดสอบความรู้และทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรม แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต และแบบสอบถามแรงจูงใจภายในของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test

ผลการวิจัยพบว่า ประการที่หนึ่ง หลักสูตรฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้สามารถนำไปใช้ได้ ประการที่สอง ผลการทดสอบความรู้และทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า คะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความพึงพอใจ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะมุ่งอนาคต ผู้เข้ารับการอบรมมีลักษณะมุ่งอนาคตด้านทั่วไปและด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับสูง และผู้เข้ารับการอบรมมีแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานและพลังจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง แต่แรงจูงใจภายในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: การพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

Abstract

The five objectives of the research were as follows: to develop an English communication curriculum for non-academic personnel at Srinakharinwirot University, to study the results obtained from the training based on the curriculum, to study the samples' levels of satisfaction, their future orientation as well as their internal motivation toward the training. Two groups of non-academic personnel of Srinakharinwirot University were selected for the study as the following: 285 non-academic personnel were selected for need assessment and 20 non-academic personnel were selected for participating in the training program and evaluating the curriculum. The research instruments included the English communication curriculum developed by the researcher, an index of consistency, an evaluation of congruence, a knowledge and skill test, a questionnaire on training satisfaction, on future orientation, and the internal motivation. The statistics used were frequency, percentages, mean, standard deviation and t-test.

The results revealed that the English communication curriculum passed the mean score, showing that it was possible for further use. From the pre and post tests on the knowledge and skill testing, the trainees' different score showed that there was improvement among the trainees at the significant level of 0.05. The questionnaire results showed that the trainees were highly satisfied with the curriculum and the future-orientation of the training. The trainees also highly agreed that the training helped them with job functions and motivation. However, they moderately rated the motivation in their working environment.

Keywords: Curriculum Development, Training, English Communication Curriculum

บทนำ

ความเจริญของโลกในปัจจุบัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารทั่วกันถึงกันโดยไร้พรมแดน แต่ทั้งนี้มนุษยชาติโลกมิได้พูดภาษาเดียวกัน เราจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพื่อการติดต่อสื่อสารและสร้างความเข้าใจระหว่างกันเป็นสำคัญ ดังนั้นกุญแจหลักที่จะใช้เปิดประตูเข้าสู่ระบบสื่อสารได้คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาอังกฤษนับว่าเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางทั่วโลก ดังที่ไนซ์บิท [1] กล่าวว่าไว้ว่าภาษาอังกฤษกลายเป็นภาษากลางในการสื่อสารของมวลมนุษยชาติ เพราะในปัจจุบันมีคนพูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาประจำชาติหรือเป็นภาษา

ที่สองถึง 1,000 ล้านคน ร้อยละ 60 ของรายการวิทยุในโลกนี้ออกอากาศเป็นภาคภาษาอังกฤษ และร้อยละ 70 ของไปรษณีย์ภัณฑ์ต้องจำหน่ายเป็นภาษาอังกฤษ และร้อยละ 80 ของข้อมูลที่จัดเก็บอยู่ในคอมพิวเตอร์บันทึกเป็นภาษาอังกฤษ จะเห็นว่าภาษาอังกฤษเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของสังคมโลกมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากโลกเข้ามาสู่ยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่างๆ ที่เข้ามาทั้งทางตรงและทางอ้อมล้วนแต่เป็นภาษาอังกฤษ

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่สามารถใช้สื่อสารกับชาวต่างชาติทั่วโลก อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร และความรู้เกือบ

ทุกแขนง ภาษาอังกฤษนับว่าเป็นภาษาต่างประเทศที่สำคัญและแพร่หลายที่สุด อาจกล่าวได้ว่าทุกประเทศในโลกเรียนภาษาอังกฤษเป็นภาษาต่างประเทศ ภาษาอังกฤษจึงเป็นภาษาที่จำเป็นในการศึกษาขั้นสูงทั้งในและนอกประเทศ เพราะตำราทางวิชาการชั้นสูงส่วนใหญ่ได้จัดพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษ ผู้ที่รู้ภาษาอังกฤษจึงสามารถเข้าใจ ความคิด ทักษะคิด วิเคราะห์ของชนชาติอื่น ตลอดจนความก้าวหน้าทางวิทยาการและความเคลื่อนไหวของโลกทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมได้เป็นอย่างดี

นับแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการวางแผนพัฒนาประเทศ โดยมุ่งให้ “**คนเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา**” จวบจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ยังมีการเตรียมความพร้อมของคนเพื่อให้สามารถปรับตัวพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และแสวงหาประโยชน์อย่างเท่าทันโลกาภิวัตน์ [2] คือการให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือได้ว่า คนเป็นทรัพยากรที่เป็นตัวจักรสำคัญที่มีต่อความสำเร็จของงานทุกชนิด และเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะการณ์ของโลกปัจจุบัน การพัฒนาคนจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพทัดเทียม มีความรู้ความสามารถในการแข่งขันกับโลกภายนอกได้ รวมถึงต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

และด้วยเหตุที่ประเทศไทยมีการเปิดเสรีให้เข้ากับสังคมโลกจึงจำเป็นต้องใช้ภาษาสากลเช่นกัน ซึ่งนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้ การให้ข้อมูลข่าวสารในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การศึกษาภาษาอังกฤษจึงมีความจำเป็น และเพิ่มความสำคัญมากขึ้น ถ้าคนไทยมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมั่นใจ ทำให้เกิดโอกาสที่ดีในการนำชีวิตไปสู่ความสำเร็จ

ด้านการประกอบอาชีพและการดำเนินชีวิต และยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาตน สังคม และประเทศชาติ

การรณรงค์ให้ประชาชนคนไทยมีทักษะความรู้ความสามารถด้านการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นกลไกหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่หน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะภาครัฐต่างให้ความสำคัญเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม และเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 คณะรัฐมนตรีได้มีมติส่งเสริมให้คนไทยมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น และเห็นชอบโครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (ศสช.) ในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีพันธกิจในการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของประชาชนในการประกอบอาชีพ และแสวงหาความรู้ตามอัธยาศัยเพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ [3]

มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้จัดการเรียนการสอนด้านการศึกษาดังแต่เริ่มก่อตั้งเป็นต้นมา และมีชื่อเสียงด้านการศึกษามาเป็นเวลาถึง 63 ปี ปัจจุบันมีบุคลากรในอัตราครองของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 5,026 คน [4] ในจำนวนนี้เป็นบุคลากรด้านสายสนับสนุนวิชาการจำนวน 3,280 คน และบุคลากรด้านสายวิชาการจำนวน 1,746 คน จะเห็นได้ว่าจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพนักงานมากกว่าจำนวนสายวิชาการ ซึ่งเขาเหล่านี้มีหน้าที่ทำการสนับสนุนด้านวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่มหาวิทยาลัยมีโครงการที่จะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ [5] รวมถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยที่จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้สอดคล้องรับกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา เพื่อที่จะขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่มาตรฐานสากลที่มีอัตลักษณ์ของตน [6] ดังนั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงมี

ความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตนเองให้ก้าว
พร้อมกับการขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัย เพื่อให้
มหาวิทยาลัยดำเนินงานสำเร็จตามยุทธศาสตร์ที่
กำหนด มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นที่จะต้องมีการ
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่จะ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในระดับของ
สถาบันอุดมศึกษา

ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือที่สำคัญด้านหนึ่ง
ที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย
ให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
อีกประการหนึ่งทำเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทร์วิโรฒนั้นตั้งอยู่ในศูนย์กลางการดำเนิน
ธุรกิจประกอบกับรายล้อมด้วยสถานทูตถึงจำนวน
19 แห่ง และสถาบันศึกษานานาชาติในระดับ
มัธยมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับอนุบาล
รวมเป็นจำนวน 12 แห่ง [7] หากบุคลากรของ
มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ
เพื่อการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็น
การสนองนโยบายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10
(พ.ศ. 2552-2554) นอกจากนี้ ความสามารถในการ
ใช้ภาษาอังกฤษจะเป็นเครื่องมือที่ทำให้บุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์-
วิโรฒได้มีโอกาสพัฒนาตนเองในการศึกษาดูงาน
หรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาใน
ต่างประเทศอันจะเป็นอีกกลไกหนึ่งในการเพิ่ม
ศักยภาพการพัฒนาตนเองของบุคลากร และเพิ่ม
ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไปในตัว

บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ
มีพื้นฐานความรู้ด้านภาษาอังกฤษทุกคน แต่จาก
สภาพการณ์ที่พบปรากฏว่า บุคลากรเหล่านี้ยังไม่
สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดีตามความต้องการของ
งานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจเกิดจากหลายๆ สาเหตุ เช่น

วุฒิทางการศึกษาที่แตกต่างกัน ความสนใจในภาษา
อังกฤษที่ต่างกัน การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้
ภาษาอังกฤษมีมากน้อยต่างกัน ทำให้เป็นปัญหาใน
การปฏิบัติงาน การที่จำนวนมหาวิทยาลัย ในประเทศ
เพิ่มขึ้นทั้งของรัฐและเอกชน การขยายตัวทาง
การศึกษาในระบบนานาชาติ ซึ่งเริ่มตั้งแต่การศึกษา
ด้านปฐมวัย ดังจะเห็นได้จากโรงเรียนนานาชาติที่
จัดการศึกษาภาษาอังกฤษตั้งแต่ระดับปฐมวัยเป็นต้นมา
เพื่อสนองความต้องการของผู้ปกครอง การเปิดสอน
ภาษาทั้งหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรระยะยาว
ในสถาบันสอนภาษาของเอกชนที่เห็นความจำเป็น
ในการใช้ภาษาต่างประเทศ ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัย
จะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ใช้ ภาษาไทยในการเรียน
การสอน แต่ในปัจจุบันสถาบันระดับอุดมศึกษา
เหล่านี้มีการแข่งขันกันให้อัตราสูง จากแนวโน้มที่
จะมีการเปิดเสรีการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำให้
สถาบันอุดมศึกษาต่างชาติมีโอกาสมาให้บริการ
ทางการศึกษาในประเทศไทยได้ อันจะส่งผลให้เกิด
การแข่งขันในด้านธุรกิจการศึกษา นอกจากนี้การมี
ความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ
การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยใน
ต่างประเทศ การเตรียมตัวออกนอกระบบของ
มหาวิทยาลัย ยังเป็นปัจจัยที่มหาวิทยาลัยต้อง
ตระหนักในการปรับตนให้มีความคล่องตัวในการนำ
มหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

จากข้อวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น รวมถึง
การที่ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการถึงการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อ
การสื่อสารพบว่า ร้อยละ 72.90 ของบุคลากรสาย
สนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัย มีปัญหาในการ
ใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และบุคลากรเหล่านี้
มีความต้องการได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้
ด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารถึงร้อยละ 68
จากการวิจัยที่ทำให้ทราบถึงความต้องการของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในการเข้าฝึกอบรม

ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ทำให้ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อสนองความต้องการและยังเป็นการช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ และผลจากการพัฒนาหลักสูตรดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจและโครงการนำร่องให้มหาวิทยาลัยจัดการฝึกอบรมภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยจะเป็นข้อสนับสนุนให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบฝึกฝนและอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรโดยตรงในอนาคต ซึ่งเนื้อหาการฝึกอบรมจะเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร รวมถึงภาษาอังกฤษทั่วไปที่จะต้องใช้ในชีวิตประจำวันที่เหมาะสมกับระดับความสามารถของผู้เรียน ในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิผล และประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
4. เพื่อศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-วิโรฒ ที่มีต่อการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-

วิโรฒ ที่มีต่อการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

อุปกรณ์และวิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประธานมิตร จำนวนทั้งสิ้น 1,037 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้มี 2 กลุ่มประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม จากประชากรข้างต้นจำนวน 1,037 คน ผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน [8] ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ แล้วส่งแบบสำรวจความต้องการฝึกอบรม เป็นจำนวน 285 ฉบับ ให้แก่กลุ่มตัวอย่างและได้กลับคืนมาทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100

2. กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการฝึกอบรม ได้มาจากข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่สามารถปฏิบัติตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ คือมีความสนใจเข้ารับการฝึกอบรม และต้องมีเวลาเข้าฝึกอบรมจนจบหลักสูตรอย่างน้อย 80% ของระยะเวลาการฝึกอบรม จำนวน 20 คน

ผลการวิจัย

1. จากการสำรวจความคิดเห็นบุคลากรขที่มีต่อการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานพบว่า ถึงแม้บุคลากรจะมีพื้นฐานความรู้ด้านภาษาอังกฤษทุกคน แต่เกิดปัญหาของการใช้ภาษาอังกฤษ จึงทำให้เกิดความต้องการในการฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้น 30 หัวข้อ และบุคลากรจำนวนเกินครึ่งได้ตอบกลับในหัวข้อที่

ต้องการฝึกอบรม 20 หัวข้อ จึงได้นำหัวข้อ 20 หัวข้อดังกล่าวมาสร้างเป็นหัวข้อในการฝึกอบรม และพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ทั้ง 20 หัวข้อมีความสอดคล้อง (1.00) ตามวัตถุประสงค์ ส่วนด้านความเหมาะสม มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.00-5.00$) ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้คือ 3.41 ขึ้นไป จึงถือว่าหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดและสามารถนำไปใช้ได้

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมได้นำไปทดลองกับบุคลากรจำนวน 20 คน โดยทำการฝึกอบรม เป็นเวลา 10 วัน (20 ชั่วโมง) ข้อมูลส่วนตัวของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80 และเพศชายร้อยละ 20 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 55 รองลงมาคือ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 40 และวุฒิการศึกษาระดับ ปวส./ปวช./อนุปริญญา ร้อยละ 5 ด้านอายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 50 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 36-45 ร้อยละ 40 และมีอายุ 46 ปี ร้อยละ 10 สำหรับสถานภาพ พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 55 และสถานภาพข้าราชการ ร้อยละ 45 ด้านการสังกัดคณะ ร้อยละ 55 สังกัดสำนัก ร้อยละ 45 และไม่มีผู้สังกัดสถาบัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 55 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 30 และปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 15

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยแบ่งเป็นการทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และใช้แบบทดสอบคู่ขนาน ได้แก่ แบบทดสอบด้านความรู้ความเข้าใจทางการสื่อสารและไวยากรณ์ และแบบทดสอบด้านทักษะจากการสนทนาเป็นภาษาอังกฤษ ความสามารถในการรับฟังความสามารถในการพูดของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ของบุคลากรก่อนการ

ฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 16.60 และหลังการฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 18.90 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรม และคะแนนเฉลี่ยด้านทักษะของบุคลากรก่อนการฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 16.05 และหลังการฝึกอบรมมีค่าเท่ากับ 19.95 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรม จึงสรุปได้ว่า การได้รับการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทางด้านความรู้และทักษะทำให้บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิทยากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86-4.15$)

4. ผลการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตของบุคลากรที่มีต่อการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารพบว่า บุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีลักษณะมุ่งอนาคตทั้ง 2 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยด้านทั่วไป มีค่าเฉลี่ย = 3.99 ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ย = 3.59

5. ผลการศึกษาแรงจูงใจภายในของบุคลากรที่มีต่อการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานโดยรวมและด้านพลังจูงใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.79$ และ 3.72) ส่วนแรงจูงใจภายในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$)

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารพบว่า ค่าดัชนีความ

สอดคล้อง มีค่า =1.00 และผลการประเมินความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบ มีความเหมาะสมในระดับมากถึงมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.00-5.00) ถือว่าหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่พัฒนาขึ้นผ่านเกณฑ์และสามารถนำไปใช้ได้ ผู้วิจัยได้พัฒนาหลักสูตรด้วยการบูรณาการกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของแนวคิดของทาบา [9] ที่ได้กำหนดกระบวนการพัฒนาหลักสูตรเป็นขั้นตอนคือ จะต้องวิเคราะห์ปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียนในการกำหนดจุดมุ่งหมายโดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการมาเป็นหลักในการพิจารณา การคัดเลือกเนื้อหาวิชาที่จะนำมาใช้ในการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้เป็นสำคัญ การจัดลำดับเนื้อหาวิชาที่คัดเลือกมาโดยพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะให้ผู้เรียนได้รับความรู้ก่อนหรือหลังและการประเมินผล ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้ว่าการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรประสบความสำเร็จมากหรือน้อยเพียงใด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำหัวข้อที่สำรวจได้มาจัดลำดับของเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ซึ่งขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าวเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องกัน และนำทุกขั้นตอนมาวิเคราะห์ประกอบการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อสร้างเป็นหลักสูตรที่มีความสอดคล้อง และเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุดแล้วจึงได้นำไปทดลองใช้ฝึกอบรมกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรม

2. ผลการทดลองใช้หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารพบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯ คะแนนการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนการทดสอบก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า หลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่ผู้วิจัยได้พัฒนาและสร้างขึ้นครั้งนี้ ส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจ และ

ทักษะ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ความรู้เพิ่มขึ้นจากเดิม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์ประกอบของหลักสูตรที่สอดคล้องกับความสนใจ และความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ผ่านการประเมินความสอดคล้องและคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ เป็นเพราะหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่สร้างขึ้นได้สนองความต้องการของบุคลากรตามสายงานที่ได้ปฏิบัติ โดยยึดหลักผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางในการฝึกอบรม และเน้นที่ความต้องการของผู้ฝึกอบรมในการนำภาษาอังกฤษไปปฏิบัติงานจึงทำให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะดีขึ้น

3. ผลการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการฝึกอบรมพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิทยากรมีความพึงพอใจมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86-4.15$) เนื่องมาจากเนื้อหาของหลักสูตรที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรผู้เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารในด้านการปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจากหลักสูตรการฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยได้ทำการสำรวจความต้องการของบุคลากรก่อน แล้วจึงนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตรที่ใช้ในการฝึกอบรม บุคลากรจึงมีความพึงพอใจโดยรวมในทุกๆ ด้านระดับมาก อันได้แก่ ด้านเนื้อหาวิชา ด้านวิธีการสอน ด้านสื่อการสอนและสถานที่ในการฝึกอบรม ด้านการวัดและการประเมินผล สำหรับด้านวิทยากร บุคลากรมีความพึงพอใจมากที่สุด เนื่องมาจากบุคลากรมีความต้องการในการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นพื้นฐาน วิทยากรเป็นชาวต่างชาติซึ่งเป็นเจ้าของภาษาโดยตรงมีความชัดเจนในทักษะของภาษา ทั้งน้ำเสียงและกิริยาท่าทาง และสอนได้ตรงประเด็นกับเนื้อหาในหลักสูตร

ให้ความสนใจแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีกิจกรรมที่หลากหลาย ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างทั่วถึงทุกๆ คน ด้านอื่นๆ โดยรวมมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเนื้อหาที่จัดไว้สำหรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงาน เช่น การบอกทิศทางและตำแหน่งของตึกที่ทำงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย การสื่อสารกับชาวต่างชาติที่เข้ามาติดต่อ ด้านวิธีการสอนเนื่องจากวิธีการสอนที่ใช้คำถามกระตุ้นให้บุคลากรคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง รวมถึงการจัดกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความกล้าที่จะแสดงออก ด้านสื่อการสอน และสถานที่ในการอบรม เนื่องจากสื่อและอุปกรณ์ที่ได้จัดไว้เหมาะกับเนื้อหาและเป็นอุปกรณ์ที่มีเทคโนโลยีในปัจจุบัน สำหรับสถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมคือ ห้องฝึกอบรม สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นสถานที่เดียวกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทำให้สะดวกในการเดินทาง และขนาดของห้องไม่ใหญ่เกินไป เหมาะสำหรับผู้เข้าฝึกอบรมจำนวน 20 คน ด้านการวัดและประเมินผล จะมีการประเมินการพูดจากการฝึกอบรม โดยการตอบคำถามกับวิทยากรโดยตรง หรือการจับคู่ตอบระหว่างผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน การประเมินความสามารถของผู้เข้ารับการฝึกอบรมในการสื่อสารจากการพูด เพื่อที่จะได้ทราบว่าการฝึกอบรม ครั้งนี้ได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่

4. ผลการศึกษาลักษณะมุ่งอนาคตของบุคลากรพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตด้านทั่วไปของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม อยู่ในระดับสูง เนื่องจากว่าบุคลากรมีความอดทนในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะงานนั้นจะยากลำบากเพียงใดก็ยินดีที่จะปฏิบัติเพื่อความสำเร็จในอนาคต รวมถึงไม่ย่อท้อต่องานที่ปฏิบัติ และต้องการหาความรู้อยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตจึงยินดีมาร่วมการฝึกอบรม สำหรับลักษณะมุ่งอนาคตด้านการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการในการเข้ารับฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเป็นจำนวนมากครั้งจากบุคลากรที่ถูกสำรวจ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัย คัดการณ์ไกลและกระทำตามแนวทางนั้น เพื่อเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต การเข้ารับการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ย่อมจะนำประโยชน์มาให้แก่ตนทั้งด้านการปฏิบัติงาน และด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน

จากความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตที่ผู้วิจัยได้สำรวจมาเบื้องต้น สรุปได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง รู้จักวางแผน และกำหนดเป้าหมาย มีความรับผิดชอบในการทำงาน มุ่งทำงานให้สำเร็จเพื่อตอบแทนบุญคุณองค์กรและสังคม แสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่ตนเห็นว่ามีคุณค่า เป็นบุคคลที่มีความสุข อารมณ์ดี มีอารมณ์สุนทรีย์ และเป็นผู้ไม่วิตกกังวล มีความมานะพยายามในการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและผลที่ดีในอนาคตข้างหน้า ดังที่เนอร์มี [10] กล่าวว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะมีการตั้งเป้าหมาย และมีการวางแผนปฏิบัติการ เพื่อให้สู่เป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ดังนั้น บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงมีลักษณะมุ่งอนาคตในระดับสูง ทั้งในด้านทั่วไป และด้านการฝึกอบรม เพื่อความมั่นคงในอาชีพ ความมั่นคงในฐานะส่วนตัวและการทำงาน ความมั่นคงในอนาคต ดังที่ตนมุ่งหวังไว้

5. ผลการศึกษาแรงจูงใจภายในของบุคลากรพบว่า แรงจูงใจภายในที่มีต่อด้านลักษณะงานและด้านพลังจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรม การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร อยู่ในระดับสูง เนื่องจากความรับผิดชอบในงานที่ตน

ปฏิบัติ ทำให้งานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้ การที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เนื่องมาจากการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่มีความขัดแย้งหรือคลุมเครือในหน้าที่การปฏิบัติของลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเบอร์นาร์ด [11] เรื่อง The Function of the Execution กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การเปิดโอกาสให้บุคคลรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง รายล้อมไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ และเป็นสถาบันของรัฐอันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับความเชื่อถือและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีเหตุผลในการทำงาน และเมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานผู้บังคับบัญชาให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ และบุคคลมีความต้องการสิ่งจูงใจในเรื่องผู้บังคับบัญชาได้ชี้แนวทางในการปฏิบัติงาน ที่เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในฐานะการทำงาน การที่บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ ที่กล่าวมา ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่มีอยู่ในหน่วยงาน ซึ่งบุคลากรได้รับการตอบสนองในปัจจุบันเหล่านี้จะทำให้เกิดความภูมิใจในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้การที่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการทำงานที่ให้ออกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะ จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีแรงจูงใจให้เข้ามารับการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ เมื่อมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้นย่อมจะทำให้สามารถค้นคว้าหาความรู้และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเพื่อที่จะนำมาช่วยในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ

การปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ตนได้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ ทำให้ผลงานของตนมีการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีขึ้นจะรับงานที่ทำให้มีโอกาสดำเนินการสูงต้องการใช้ความรู้ความสามารถพัฒนางานให้ก้าวหน้า และต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ดังที่ไมเออร์ส [12] ได้กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะต้องประกอบด้วย การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายงานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย และงานนั้นจะต้องสามารถปฏิบัติให้สำเร็จได้

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภายในด้านพลังจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมต้องการที่จะปฏิบัติงานที่ตนสามารถทำได้ด้วยตนเอง และมีความสุขกับผลงานที่ได้ปฏิบัติ เพลิดเพลินกับงานที่ต้องใช้ความสามารถเต็มที่ อันแสดงถึงแรงจูงใจภายในที่มีอยู่เป็นแรงผลักดัน ซึ่งสอดคล้องกับดีซี และไรอัน [13] ที่ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจภายในว่ามาจากความต้องการที่มีมาแต่กำเนิดของบุคคล เป็นความต้องการที่สามารถกำหนดได้ด้วยตนเอง แรงจูงใจภายในจะเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลเสาะหา และเอาชนะสิ่งท้าทายที่เหมาะสมกับความสามารถของเขา และผู้ที่รับรู้ความสามารถของตนเองก็จะสนุกกับงานที่ตนปฏิบัติ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ และการทำสิ่งที่ดีกว่าคนอื่นๆ ด้วยตนเอง โดยไม่สนใจรางวัลหรือสิ่งตอบแทน

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจภายในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่เข้ารับการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากว่าหน่วยงานของบุคลากรมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ บุคลากรขาดความมั่นใจในตนเองเรื่องการปฏิบัติงาน หรือการรับ

มออบงานที่ปฏิบัติที่ตรงกับความรู้ความสามารถ แต่ไม่ตรงความเหมาะสม ความน่าสนใจที่ตนเองมีอยู่ สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเป็น สิ่งที่ช่วยเสริมแรงจูงใจในการฝึกอบรม งานวิจัยของ ศิริพร จันทศรี [14] ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชนที่มีระดับความรู้ความสามารถ ของตนแตกต่างกันพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มี ระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงและ ปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน ความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน ความสำเร็จใน การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทำงานที่เกิดมาจากแรงจูงใจภายใน ย่อมมีผลต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ที่มีแรงจูงใจเกิด ขึ้นแล้ว จะไม่เจ้อจางหายไป แต่จะกลับเป็นพลังจาก ภายในตัวตนที่ยั่งยืน ส่งเสริมความต้องการทางด้าน จิตใจคือ ความรู้สึก มีความสามารถในตนเอง การมี ความสัมพันธ์ การกำหนดด้วยตนเอง มีความเป็นตัว ของตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง การมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การที่ มีการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้สำหรับตน เพื่อที่จะได้มี โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่เพิ่มขึ้น ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เมื่อมีอยู่ในบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรการ ก็ย่อมจะนำความสำเร็จและพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้า ไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า บุคลากรมีความสนใจที่จะได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ ทางการศึกษาภาษาต่างชาติดังนั้นหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรใน มหาวิทยาลัย ควรจัดตั้งหน่วยงานเพื่อฝึกอบรม การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับบุคลากร

สายสนับสนุนวิชาการโดยเฉพาะ และมหาวิทยาลัย ควรจัดงบประมาณให้เพียงพอต่อการฝึกอบรม การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ทั้งนี้ควรบรรจุการฝึกอบรม การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ในการพัฒนามหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. ผู้ที่จะนำหลักสูตรการฝึกอบรมนี้ไปใช้ ควรมีการศึกษารายละเอียดของหลักสูตรฝึกอบรม ในการปรับให้เข้ากับการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม และคำนึงถึงระยะเวลาในการฝึกอบรม ซึ่งยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความพร้อมของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม

2. ในการดำเนินการจัดฝึกอบรม ควรจัด วิทยากรที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญใน ภาษาอังกฤษและมีบุคลิกภาพที่น่าสนใจ เพื่อเป็น แรงจูงใจให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

3. หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ควรประเมิน คุณภาพของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นการต่อเนื่อง และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ได้รับ การฝึกอบรมเพื่อที่จะได้เกิดขวัญและกำลังใจในการ ฝึกอบรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยติดตามประเมินผลสมรรถนะ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ในการฝึกอบรม การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อให้มีการ ปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับ นโยบายของมหาวิทยาลัย

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ การฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เพื่อเป็นการพัฒนาการฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] อมรวิรัช นาคทรพรพ. (2544). *ความคิดในการพัฒนาอุดมศึกษาไทยในรอบศตวรรษ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- [2] สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ: วี เจ พรินท์ติ้ง.
- [3] สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). *รายงานประจำปีศูนย์พัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ*. สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2552, จาก http://www.eldc.go.th/eldc3/page/document/index.jsp?group_id=7
- [4] กองการเจ้าหน้าที่ กองแผนงาน. (2553). *งานแผนงบประมาณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [5] ร่างพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2545). *เพื่อเตรียมการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [6] วิรุณ ตั้งเจริญ. (2550). *4 ปีที่มา 4 ปีข้างหน้า*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [7] สำนักงานเขตวัฒนา. (2553). *ข้อมูลการศึกษา ส่วนการปกครอง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขต.
- [8] บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การพัฒนาและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- [9] Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. New York: Harcourt Brace & World.
- [10] Nurmi, J.E. (1991, March). How Do Adolescents See Their Future? A Review of the Development of Future Orientation and Planning. *Developmental Review*. 11(1): 1-59.
- [11] Barnard, Chester I. (1974). *The Functions of Execution*. 30th Anniversary ed. Cambridge : Harvard University.
- [12] Myers, M. Scott. (1970). *Every Employee a Manager*. New York: McGraw-Hill.
- [13] วิลาสลักษณ์ ชวัลลล. (2545). *รายงานการวิจัยฉบับที่ 81 ผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของตนที่มีต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [14] ศิริพร จันทศรี. (2550). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับความรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.