

การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ  
ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ศูนย์ลำปาง

The study of correlation between motivation and interest in  
English skill improvements of academic support personnel  
of Thammasat University, Lampang.



นางวราภรณ์ ลาภพิสุตร

ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณรายจ่ายจากรายได้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ปีงบประมาณ 2565

**หัวข้อวิจัย** การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่  
สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

**ทุนสนับสนุนการวิจัย** งบประมาณรายจ่ายจากรายได้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง  
ปีงบประมาณ 2565

**หน่วยงาน** กองบริหารศูนย์ลำปาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

**ปีงบประมาณ** 2565

**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.ณัฐกรณ์ ชูช่วย ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์ลำปาง

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายลักษณะของแรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง รวมถึงนำผลการศึกษาไปเสนอแนะมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ให้จัดกิจกรรม นโยบาย และสิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ทั้งหมดซึ่งสังกัดกองบริหารศูนย์ลำปาง คณะนิติศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ วิทยาลัยสหวิทยาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันภาษา หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง และโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 105 คน เป็นข้อมูล ณ 1 ธันวาคม 2564 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้าน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษานำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าความถี่และร้อยละ และสถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1) แรงจูงใจโดยรวมในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง อยู่ในระดับมากคิดเป็นค่าเฉลี่ย  $3.89 \pm 0.75$  ด้านที่มีประเด็นสูงที่สุดคือมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.27 \pm 0.59$  อยู่ในระดับ

มากที่สุด รองลงไปคือมีความรักในอาชีพตัวเอง คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.17 \pm 0.64$  อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แรงจูงใจที่น้อยที่สุดคืออาชีพไม่มั่นคง คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $2.70 \pm 1.11$  อยู่ในระดับปานกลาง

2) ระดับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางโดยรวมอยู่ในระดับมากคิดเป็นค่าเฉลี่ย  $3.50 \pm 0.93$  ด้านที่มีประเด็นสูงที่สุดคือสนใจในการพัฒนาทักษะการฟังภาษาอังกฤษคิดเป็นค่าเฉลี่ย  $3.71 \pm 0.95$  อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประเด็นน้อยที่สุดคือทักษะการอ่านภาษาอังกฤษคิดเป็นค่าเฉลี่ย  $3.59 \pm 0.91$  อยู่ในระดับมาก

3) แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = 0.083$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (P-Value = 0.492) แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = 0.037$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (P-Value = 0.758)

แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการพูดของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = -0.041$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (P-Value = 0.735)

แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการอ่านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = 0.150$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (P-Value = 0.214)

แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการเขียนของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = 0.158$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (P-Value = 0.191)

**คำสำคัญ** แรงจูงใจ ความสนใจภาษาอังกฤษ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

## Abstract

The objectives of this study were to describe the characteristics of motivation and interest in English language skill development among academic support staff at Thammasat University, Lampang Center and to study the relationship between motivation and interest in improving the English language skills of academic support staff Thammasat University, Lampang Center, including implement the results of the study to recommend Thammasat University, Lampang Center to organize activities, set policies or promote some environments for development of English skills of academic support staff. The population used in this study were all academic support staff of Thammasat University, Lampang Center as followings the Lampang Center Administration Division, Faculty of Law , Faculty of Social Work , Interdisciplinary College , Faculty of Applied Arts , Faculty of Public Health , Faculty of Science and Technology, Language Institute, Thammasat University Library Property and Sports Management Office and Thammasat University Book Center , the data were collected of December 1, 2021. The tools used in the study were 1) general information questionnaire, 2) motivation questionnaire, and 3) interest in development questionnaire for English language skills in all 4 aspects. The survey was conducted using a research instruments consisting of 3 measures; frequency and percentage Pearson's Correlation Coefficient. The results showed that

1.) The overall motivation for improving the English language of the academic support staff at Thammasat University, Lampang Center was at a high level, with an average of  $3.89 \pm 0.75$ . The aspect with the highest issue was high tolerance for obstacles in learning as an average of  $4.27 \pm 0.59$ , at the highest level. Second is having love for your own career as an average of  $4.17 \pm 0.64$ , at a high level. The least motivating factor is job instability as an average of  $2.70 \pm 1.11$ , at a moderate level.

2.) The overall Level of interest in developing English skills of Thammasat University academic support staff was at a high level, with an average of  $3.50 \pm 0.93$ . The aspect with the highest issue is interest in developing English listening skills, with

an average of  $3.71 \pm 0.95$ , at a high level. The aspect that had the least issues was English reading skills with an average of  $3.59 \pm 0.91$ , at a high level.

3.) there was no significant correlation between motivation and interest in English language development in every aspect among academic support staff at Thammasat University, Lampang Center ( $r = 0.083$ ) at the 0.05 level (P-Value = 0.492).

There was no significant correlation between motivation and interest in English language development in listening aspect among academic support staff at Thammasat University, Lampang Center ( $r = 0.037$ ) at the 0.05 level (P-Value = 0.758).

There was no significant correlation between motivation and interest in English language development in speaking aspect among academic support staff at Thammasat University, Lampang Center ( $r = -0.041$ ) at the 0.05 level (P-Value = 0.735).

Finally, there was no significant correlation between motivation and interest in English language development in speaking aspect among academic support staff at Thammasat University, Lampang Center ( $r = 0.150$ ) at the 0.05 level (P-Value = 0.214). Thammasat University, Lampang Center had no significant correlation ( $r=0.158$ ) at the 0.05 level (P-Value = 0.191)

Keywords: motivation, interest in English, Academic Support Officer, Thammasat University, Lampang Center

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลงด้วยคำแนะนำจากท่านอาจารย์ ดร.ณัฐกรณ์ ชูช่วย ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารศูนย์ลำปาง ที่กรุณาเสียสละเวลาเพื่อให้ข้อชี้แนะ รวมถึงตรวจความถูกต้องตามหลักวิชาการ ผู้เขียนขอขอบคุณมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งในมิติทุนสนับสนุน และมิติการให้โอกาส ที่ขาดไม่ได้คือต้องขอบคุณครอบครัว ผู้เปรียบเสมือนลมใต้ปีกในการให้พลังบวกในการดำเนินชีวิต

## สารบัญ

บทคัดย่อ.....	ก
Abstract.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	5
1.4 ขอบเขตการศึกษา.....	5
1.5 นิยามศัพท์.....	6
1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา .....	9
1.7 สมมุติฐานการศึกษา.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ .....	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ .....	32
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
2.4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง.....	41
บทที่ 3 วิธีการวิจัย.....	44
3.1 วิธีการศึกษา .....	44
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา.....	44
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	45
3.4 การทดสอบเครื่องมือ.....	46

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
3.6 การนำเสนอข้อมูล.....	49
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	51
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	51
4.2 แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง .....	56
4.3 ความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง .....	58
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่ สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง.....	59
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา.....	66
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	66
5.2 อภิปรายผลการศึกษา.....	69
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย .....	72
5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	73
5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง .....	73
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก ก.....	79
ภาคผนวก ข.....	104
ภาคผนวก ค.....	106
ภาคผนวก ง .....	117
ภาคผนวก จ.....	124



## สารบัญตาราง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง .....	51
ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจภายในในการพัฒนาภาษาอังกฤษ.....	56
ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจภายนอกในการพัฒนาภาษาอังกฤษ.....	57
ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง .....	58
ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง .....	59
ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .....	61
ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง .....	62
ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .....	64
ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาพรวมกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง .....	65

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางสำหรับคนทั่วโลกที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร อาทิเช่น ทางด้านการศึกษา ทางด้านการท่องเที่ยว ทางธุรกิจการลงทุน ความบันเทิง แทรกซึมอยู่ในชีวิตประจำวันแม้กระทั่งการซื้อขายของออนไลน์ ภาษาอังกฤษที่เป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นภาษาที่มาตรฐานในการสื่อสารของประชากรโลก (Thai Publica , 2564) ภาษาอังกฤษกลายเป็นภาษากลาง (Lingua Franca) ที่ใช้เชื่อมต่อกัน อีกทั้งยังเป็นกุญแจดอกสำคัญที่ช่วยเปิดประตูแห่งโอกาสอย่างไร้พรมแดนประเทศไทยเองเห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษ และบรรจุหลักสูตรภาษาอังกฤษเข้าไปในการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการเรียนการสอนระดับอนุบาลจนถึงระดับอุดมศึกษา แต่ทว่าผลสัมฤทธิ์ทางด้านทักษะภาษาอังกฤษของคนไทย ยังถูกตั้งคำถามมาโดยตลอด ที่น่าสนใจคือ “ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทย” กลับสวนทางกับชั่วโมงเรียนในโรงเรียน กล่าวได้ว่าเรียนมามากแต่กลับใช้ไม่ได้ดี โดยข้อมูลผลการจัดอันดับทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษโดย EF (Education First) โรงเรียนสอนภาษาที่ใหญ่ที่สุดในโลกระบุว่า ในปี 2020 คนไทยมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษอยู่ในอันดับที่ 97 จาก 111 ประเทศทั่วโลก โดยเป็นรองประเทศกัมพูชาและเมียนมาร์ และแม้กระทั่งอีกหลายผลสำรวจ คนไทยมักอยู่ในลำดับท้าย ๆ ที่จัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับที่ต่ำมาก (Very Low) เสมอ

นอกจากนี้หากประเทศไทยทักษะการใช้ภาษาอังกฤษยังต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียน แต่ทว่ากฎบัตรของอาเซียนข้อที่ 34 (สมเกียรติ อ่อนวิมล 2555) ที่บัญญัติว่า “ภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน” คือภาษาอังกฤษ “(The Working Language of ASEAN shall be English)” ความหมายของบทบัญญัติที่ให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาของอาเซียนสำหรับการทำงานร่วมกันนั้นมีความหมายกว้างไกลไปถึงทุกส่วนของประชาคมอาเซียนด้วย หมายความว่าประชาชนพลเมืองใน 10 ประเทศอาเซียนจะต้องใช้ภาษาอังกฤษกันมากขึ้น นอกเหนือจากภาษาประจำชาติหรือภาษาประจำถิ่นของแต่ละชาติแต่ละชุมชนเอง เพราะไม่เพียงแต่เจ้าหน้าที่รัฐเท่านั้นที่จะต้องไปมาหาสู่ร่วมประชุมปรึกษาหารือและสื่อสารกัน และไม่เฉพาะนักธุรกิจและคนทำมาค้าขายระหว่างประเทศเท่านั้นที่จะต้องใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและการติดต่อธุรกิจระหว่างกัน แต่ในเมื่อทุกคน

ที่อยู่ในอาเซียนล้วนแล้วแต่เป็นพลเมืองของอาเซียนด้วยกันทุกคน และทุกคนจะต้องไปมาหาสู่เดินทางท่องเที่ยว ทำความรู้จักคุ้นเคยต่อกัน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน และที่สำคัญทุกคนจะต้องเดินทางข้ามพรมแดนเพื่อหางานทำและแสวงหาโอกาสที่ดีกว่าให้กับชีวิต ดังนั้นภาษาอังกฤษจึงเป็นเครื่องมืออันดับหนึ่งสำหรับพลเมืองอาเซียน ในการสื่อสารสร้างสัมพันธ์สู่โลกกว้างของภูมิภาค อาเซียน โลกแห่งมิตรไมตรีที่ขยายกว้างไร้พรมแดน โลกแห่งการแข่งขันไร้ขอบเขตภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่าทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นเรื่องใกล้ตัวในระดับภูมิภาคและระดับโลก

เมื่อหันกลับมาดูเป้าหมายของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ ต่างมุ่งเป้าผ่านวิสัยทัศน์เป็น “มหาวิทยาลัยระดับโลกเพื่อประชาชน - The World Class University for the People” (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2563) โดยกำหนดเป้าหมายหลักเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลความเป็นเลิศระดับสากลอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม การบริหารงาน รวมทั้งการเป็นมหาวิทยาลัยที่ยั่งยืนมุ่งรับใช้ประชาชนและสังคม มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2565-2570) โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 12/2564 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2564 ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น คือ

ยุทธศาสตร์ 1 พัฒนากำลังคนแห่งอนาคต (Future Workforce)

ยุทธศาสตร์ 2 พัฒนาที่ทำงานแห่งอนาคต (Future Workplace)

ยุทธศาสตร์ 3 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคมแห่งอนาคต (Future Life and Society)

ยุทธศาสตร์ 4 พัฒนารูปแบบความร่วมมือแห่งอนาคต (Future Collaboration)

สำหรับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 (Future Collaboration) พัฒนารูปแบบความร่วมมือแห่งอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จะเป็นต้นแบบความร่วมมือแห่งอนาคตที่ระดมทรัพยากรทั้งในด้านการเงิน ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เข้ามาสู่กระบวนการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนาเพื่อตอบโจทย์ที่เป็นปัญหาสำคัญ ๆ ให้กับทุกภาคส่วนของสังคมไทย และสังคมโลก โดยจะสร้างโมเดลความร่วมมือที่เป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญให้กับทุกฝ่ายเพื่อให้เป็นความร่วมมือที่ต่อเนื่องอย่างยั่งยืน จึงสร้างสรรค์กลยุทธ์ในการดำเนินงาน อาทิเช่น

- สร้างความร่วมมือกับองค์กร / เครือข่ายภายในและภายนอกประเทศและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นกลุ่มประเทศอาเซียนและเอเชียตะวันออก

- สื่อสารธรรมศาสตร์สู่สากล

- สรรหานักศึกษา / บุคลากรต่างชาติเชิงรุก (Proactive recruiting)
- ส่งเสริมการร่วมทุนวิจัยกับหน่วยงานภายนอก (Matching Fund)

กรอบยุทธศาสตร์ข้อที่ 4 ของมหาวิทยาลัยจะมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโลก ควบคู่ไปกับการตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอย่างยั่งยืน รองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก และมีทักษะทางด้านภาษาเพราะการทำงานในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีความสามารถทางด้านภาษา

นอกจากจะมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นนานาชาติแล้ว มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ยังต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ มีการส่งเสริมจิตใจ ให้กับผู้ที่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ เช่น คณะนิติศาสตร์ (กองนิติการ , 2563) ประกาศจ่ายเงินค่าตอบแทนแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ และต้องมีคะแนนทดสอบภาษาต่างประเทศอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ในอัตราเดือนละ 5,000 บาท (1) TU-GET ระดับ 550 (2) TOEFL IBT ระดับ 70 (3) IELTS (Academic) ระดับ 5.5 (4) TOEIC ระดับ 700 (5) ผลทดสอบภาษาอื่น ๆ ตามที่คณบดีเห็นสมควร แสดงให้เห็นว่าระดับการใช้ภาษาอังกฤษมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นอกจากนี้แล้วมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (กองทรัพยากรมนุษย์, 2563) มีนโยบายให้พนักงานทุกคนต้องมีทักษะการสื่อสาร และมีการพัฒนาตนเอง ผ่านสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ 4 ข้อ คือ (1) ความเป็นธรรมศาสตร์ (Thammasat Consciousness) (2) การมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation) (3) ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) และ (4) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) มหาวิทยาลัยต้องการให้พนักงานมีความสามารถในการพัฒนาตนเองโดยการตั้งเป้าหมายให้ตนเองมีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาหน่วยงาน เปิดรับความรู้รอบนอกจากความรู้เดิม มีแรงจูงใจทั้งภายนอกและภายในเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาตนเอง รวมถึงการมีทักษะการสื่อสารที่ดีด้วย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ในฐานะ 1 ในศูนย์การศึกษา จาก 4 ศูนย์การศึกษา ได้แก่ ศูนย์ท่าพระจันทร์ ศูนย์รังสิต และศูนย์พญา ได้ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยปรับโครงสร้างภายในกองบริหารศูนย์ลำปาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เมื่อ 1 ตุลาคม 2564 ทำให้เกิดหน่วยงานพิเศษขึ้นคือ “หมวดพัฒนาคุณภาพและวิเทศสัมพันธ์” เพื่อพัฒนาด้านการต่างประเทศของหน่วยงาน เพื่อให้

บรรลุนิยาม “มหาวิทยาลัยระดับโลกเพื่อประชาชน - The World Class University for the People” โดยมีหน้าที่หลักคือพัฒนานักศึกษาและประชาคมให้มีความเป็นนานาชาติ

จากภารกิจที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ต้องขับเคลื่อนข้างต้น ประกอบกับผู้วิจัยรับผิดชอบงานด้านวิเทศสัมพันธ์ของกองบริหารศูนย์ลำปาง และการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ ดังนั้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านวิเทศสัมพันธ์ สังเกตได้ว่า 10 ปีที่ผ่านมากองบริหารศูนย์ลำปาง กำหนดในแผนปฏิบัติการมาโดยตลอด โดยมีแผนพัฒนาบุคลากรด้าน In House Training ให้เจ้าหน้าที่ต้องเข้ารับการอบรมภาษาอังกฤษจากชาวต่างประเทศ โดยมีค่าเป้าหมายเป็นความรู้ที่เพิ่มขึ้นในการอบรม หรือจำนวนชั่วโมง แต่กระนั้นเจ้าหน้าที่ยังไม่สนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษมากนัก และมีความกลัวในการใช้ภาษาอังกฤษ อาจจะมาจากปัจจัยทางด้านสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่ไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษมากพอ หรือปัจจัยภายในของเจ้าหน้าที่เองที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำวิจัยจากงานประจำ หรือ R2R เรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง” ขึ้น ผลการศึกษาอาจได้ข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงสิ่งแวดล้อม กิจกรรม และนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น Individual Plan , Career Path และการบริหารเจ้าหน้าที่เป็นเฉพาะเจาะจงในกลุ่มที่ผลงานสูงและศักยภาพสูง หรือ High Performance and High Potential ภายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ต่อไป

แรงจูงใจที่จะนำมาศึกษาในเรื่องนี้ จะประกอบด้วย แรงจูงใจจากภายนอก และแรงจูงใจจากภายใน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงขับ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับจากสังคมในที่ทำงาน ความท้าทายในด้านอาชีพ โดยใช้แบบสอบถามแรงจูงใจ และแบบสอบถามความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง
2. เพื่อศึกษาความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

### 1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง
2. ได้ทราบความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ และความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง
4. ได้นำผลการศึกษาไปเสนอแนะมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ให้จัดกิจกรรม นโยบาย และสิ่งแวดล้อมให้ส่งเสริมต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ และได้้นำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการจัดทำ Individual Development Plan และ Career Path ต่อไป

### 1.4 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ในครั้งนี้ มีขอบเขต 2 ลักษณะคือ

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** : ผู้วิจัยได้จำแนกเนื้อหาที่จะศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ ศึกษาองค์ความรู้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดยตัวแปรต้นได้แก่แรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็นแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วยสิ่งจูงใจภายในตัวบุคคลโดยไม่หวังผลหรือรางวัลใด ๆ ตอบแทน การมีทัศนคติที่ดี การมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสิ่งนั้น การมีความพึงพอใจ การมีความภาคภูมิใจ และการมีกำลังใจ การมีความสนใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ มีความรักในอาชีพ มีความสุขในการปฏิบัติงาน การมีความอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความรู้สึกมีค่าเมื่อได้ปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจภายนอกประกอบด้วยสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอกตัวบุคคล อาทิเช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งของรางวัล การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล การอุปโภค-บริโภค การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่ ความมั่นคงในชีวิต การทำงานที่มีเวลาชัดเจนสามารถแบ่งเวลา  
งานและเวลาส่วนตัวออกจากกันได้ และการมีปฏิสัมพันธ์อันดีในสังคม  
การเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมในที่ทำงาน ทั้งนี้ตัวแปรตามได้แก่ความสนใจการพัฒนาทักษะ  
ภาษาอังกฤษ

**2. ขอบเขตด้านประชากร :** ศึกษาจากเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง จำนวน 105 คน (ข้อมูล ณ 1 ธันวาคม 2564)  
รายละเอียดแยกตามหน่วยงาน ดังนี้

กองบริหารศูนย์ลำปาง	จำนวน 51 คน
คณะนิติศาสตร์	จำนวน 7 คน
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	จำนวน 5 คน
วิทยาลัยสหวิทยาการ	จำนวน 13 คน
คณะศิลปกรรมศาสตร์	จำนวน 1 คน
คณะสาธารณสุขศาสตร์	จำนวน 7 คน
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	จำนวน 5 คน
สถาบันภาษา	จำนวน 1 คน
หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	จำนวน 5 คน
สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา	จำนวน 6 คน
ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	

ศูนย์ลำปาง จำนวน 3 คน

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวน 1 คน

**3. ขอบเขตด้านเวลา :** เนื่องจากได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณ  
รายจ่ายจากรายได้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ปีงบประมาณ 2565 จึงมีขอบเขตด้าน  
เวลา ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2564 – 30 กันยายน 2565

## 1.5 นิยามศัพท์

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง หมายถึง  
บุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่มีได้ครองตำแหน่งอาจารย์ ทำหน้าที่สนับสนุนการ  
เรียนการสอน เช่น ตำแหน่งบริหารเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการศึกษา บรรณารักษ์

วิศวกรไฟฟ้า ช่างเทคนิค พนักงานขับรถยนต์ คนงาน เป็นต้น ซึ่งมีประเภทของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ ดังนี้

- พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ
- พนักงานมหาวิทยาลัย
- พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)
- พนักงานเงินรายได้
- พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจ

อนึ่งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 หมวด 3 ตำแหน่งและภาระงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ข้อ 14 การแบ่งประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยประกอบด้วย (ก) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (ข) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ กำหนดประเภทย่อยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เป็น 4 ประเภทย่อย ประกอบด้วย (1) ประเภทอำนวยการ (2) ประเภทวิชาชีพเฉพาะ (3) ประเภทบริการวิชาการและสนับสนุนการบริหาร และ (4) ประเภทอื่นที่คณะกรรมการบริหารบุคคลกำหนด โดยมีภาระงานเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการ งานบริการสังคม งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานพัฒนานักศึกษา ตลอดจนงานบริหารทั่วไปและงานธุรการ

**แรงจูงใจ** หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนเองตั้งจุดมุ่งหมายไว้ตามความต้องการหรือตามความมุ่งหวังให้บรรลุผลสำเร็จ สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

**แรงจูงใจภายใน** หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายในตัวบุคคลโดยไม่หวังผลหรือรางวัลใด ๆ ตอบแทน การมีทัศนคติที่ดี การมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสิ่งนั้น การมีความพึงพอใจ การมีความภาคภูมิใจ และการมีกำลังใจ การมีความสนใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ อาทิเช่น มีความรักในอาชีพ มีความสุขในการปฏิบัติงาน การมีความอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความรู้สึกมีค่าเมื่อได้ปฏิบัติงาน

**แรงจูงใจภายนอก** หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอกตัวบุคคล อาทิเช่น เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งของรางวัล การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล การอุปโภค-บริโภค การพักผ่อน ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่ ความมั่นคงในชีวิต การทำงานที่มีเวลาชัดเจนสามารถแบ่งเวลายานและเวลาส่วนตัวออกจากกันได้ และการมีปฏิสัมพันธ์อันดีในสังคม การเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมในที่ทำงาน นับเป็นสิ่งจูงใจภายนอกทั้งสิ้น



ความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ หมายถึง ความสนใจในการพัฒนาตนเอง จากขีดศัภยภาพให้มีอยู่ปัจจุบันให้มีเพิ่มมากขึ้น โดยพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการฟัง การอ่าน การพูด และการเขียน

มธ.ศุูนย์ลำปาง / ศุูนย์ลำปาง หมายถึง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศุูนย์ลำปาง

## 1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

### แรงจูงใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

**1.ประเภทแรงจูงใจภายใน** ประกอบด้วยด้วยสิ่งจูงใจภายในตัวบุคคลโดยไม่หวังผลหรือรางวัลใด ๆ ตอบแทน

- การมีทัศนคติที่ดี
- การมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสิ่งนั้น
- การมีความพึงพอใจ
- การมีความภาคภูมิใจ
- การมีกำลังใจ
- การมีความสนใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ
- การมีความรักในอาชีพ มีความสุขในการปฏิบัติงาน
- การมีความอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความรู้สึกรู้สีกมี

ค่าเมื่อได้ปฏิบัติงาน

**2.ประเภทแรงจูงใจภายนอก** ประกอบด้วยสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอกตัวบุคคล

- เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งของรางวัล การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล การอุปโภคบริโภค

- การพักผ่อน
- ที่อยู่อาศัย
- การรักษาพยาบาล
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่
- ความมั่นคงในชีวิต
- การทำงานที่มีเวลาชัดเจนสามารถแบ่งเวลางานและเวลา

ส่วนตัวออกจากกันได้

### ความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ 4 ด้าน

- 1.ด้านการพูด
- 2.ด้านการอ่าน
- 3.ด้านการเขียน
- 4.ด้านการฟัง

## 1.7 สมมุติฐานการศึกษา

1. แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วยด้วยสิ่งจูงใจภายในตัวบุคคลโดยไม่หวังผลหรือรางวัลใด ๆ ตอบแทน ได้แก่

- การมีทัศนคติที่ดี
- การมีความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสิ่งนั้น
- การมีความพึงพอใจ
- การมีความภาคภูมิใจ
- การมีกำลังใจ
- การมีความสนใจในสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ
- การมีความรักในอาชีพ มีความสุขในการปฏิบัติงาน
- การมีความอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- การได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความรู้สึกมีค่าเมื่อได้ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจภายในที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ต่างกัน

2. แรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วยสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากสิ่งจูงใจภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

- เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งของรางวัล การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคล การอุปโภค บริโภค
- การพักผ่อน
- ที่อยู่อาศัย
- การรักษาพยาบาล
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สถานที่
- ความมั่นคงในชีวิต
- การทำงานที่มีเวลาชัดเจนสามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวออกจากกันได้
- การมีปฏิสัมพันธ์อันดีในสังคม และการเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมในที่ทำงาน

แรงจูงใจภายนอกที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ต่างกัน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

##### 2.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดขึ้นเพราะมีความต้องการได้รับการตอบสนอง ความต้องการไม่ว่าจะเป็นการกระตุ้นจากภายในหรือภายนอกย่อมกำกับให้เขาแสดงออกซึ่งพฤติกรรม เพื่อให้ได้ปัจจัยแรงจูงใจหรือเป้าหมายต่าง ๆ ที่ต้องการ พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมาทุกครั้งจึงมีจุดมุ่งหมายเสมอ โดยเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง บุคคลมีความแตกต่างกันในแต่ละพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ ขึ้นอยู่ประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละคน ความรู้ที่ได้เรียนมาหรือได้บูรณาการขึ้นเอง สติปัญญา ทั้งนี้ปัจจัยสำคัญได้แก่ การที่เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันเป็นสาเหตุให้เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง แสดงออกแตกต่างกัน ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวที่สำคัญอย่างมีนัยสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนทำงานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนบรรลุตัวชีวิตของตนเอง ทั้งนี้มีผู้ที่ได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้หลายท่าน ดังนี้

นุชนภา หวังหุ่นกลาง (2552) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พฤติกรรมในตัวของบุคคลที่ถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัล

หรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัล หรือผลตอบแทน

ชาญยุทธ รัตนมงคล (2551) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นขบวนการที่มีการกระตุ้นให้ตอบสนองโดยมีทิศทางที่กำหนดไว้เพื่อให้ถึงสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แรงจูงใจอาจจะเป็นสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล อาทิเช่น แรงขับ ความต้องการ ความสนใจ ทักษะคิดหรือเกิดจากสิ่งเร้าจากภายนอกมากระตุ้นก็ได้ อาทิเช่น แรงกระตุ้นที่มาจากการต้องการของกลุ่มสังคม ดังนั้นเพื่อให้แต่ละคนสามารถตอบสนองไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้จะต้องทำให้ความเข้มข้นหรืออัตราความต้องการของแรงจูงใจให้ลดลงและเปลี่ยนเป้าหมายในการแสดงพฤติกรรมต่อไปอีก

วรินทร์ วรธนอารีย์ (2562) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยนับเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ทำให้บุคลากร เกิดความมุ่งมั่น เต็มใจ ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อรูปแบบการตอบสนองของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้น และเพื่อให้งานได้ บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลมีความทุ่มเทเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ในการทำงานที่เป็นเลิศและดียิ่งขึ้น จนทำให้หน่วยงานมีข้อได้เปรียบในการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการจูงใจจำเป็นต้องเน้นย้ำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เป็นเหตุให้หน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจนั้นก็คือการให้ค่าตอบแทนหรือรางวัลแก่บุคลากรตามเป้าหมายที่พวกเขาเหล่านั้นพอใจ ผู้บริหารองค์กรควรพยายามปรับปรุงเป้าหมายหรือทำให้เป้าหมายส่วนบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อปิดช่องว่าง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีผลประโยชน์ร่วมกับผลประโยชน์ของหน่วยงานจนกระทั่งเมื่อพนักงานได้เห็นวิธีการที่พวกเขาควรได้รับการตอบสนองที่ตรงตามความต้องการแล้วในที่สุดจะทำให้การทำงานที่พวกเขารับผิดชอบเป็นไปอย่างดีที่สุด โดยปราศจากการบังคับแต่อย่างใด ทั้งนี้มีวงจรการจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลาและต่อเนื่อง จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเกิดความต้องการ คือเมื่อพนักงานมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งจะมีแรงขับหรือแรงกระตุ้นจากภายในตัวให้แสดงพฤติกรรมการทำงานต่าง ๆ โดยสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมนั้นล้วนมาจากแรงจูงใจจนกลายเป็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมุ่งสู่เป้าหมายที่เขาต้องการ ในที่สุดเมื่อความต้องการบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้แรงขับภายในตัวบุคคลค่อยค่อยลดลงจนทำให้เกิดสมดุลในร่างกายอีกครั้ง พฤติกรรมที่จูงใจได้โดยไปสู่เป้าหมายเป็นสิ่งที่บรรเทาความต้องการให้ลดลง ทำให้จิตใจร่างกายฟื้นฟูสู่ความสมดุล แบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท

## 1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation)

คือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้แสวงหาด้วยตนเอง อาจจะเป็นเจตคติความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยมีต้องให้มีผู้อื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เห็นคุณค่า (Value) ของงาน มีความใฝ่ดีทำงานได้โดยไม่ต้องบังคับ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Need) ปัจเจกบุคคลต่างมีความต้องการประเภทนี้ภายในตัวเอง จนสามารถเกิดแรงขับในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา เพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ทักษคติ (Attitude) คือ ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือต่อบุคคลก็ได้ จะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมออกมา

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) คือความชอบเป็นพิเศษในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่จนทำให้หมกมุ่นกับเรื่องนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น เจ้าหน้าที่ที่มีความสนใจด้านเทคโนโลยี เขาจะพยายามศึกษาเรียนรู้และทดลองในเรื่องดังกล่าว จนช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมาย

## 2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation)

คือสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่เขาจะได้รับและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นหรือผู้จูงใจ ซึ่งแรงจูงใจภายนอกเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของพนักงาน พนักงานที่กำหนดเป้าหมายในการทำงานได้ดี ย่อมมีแรงกระตุ้นหรือแรงขับให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานที่อยู่ในช่วงถูกลงโทษเนื่องจากผลงานต่ำกว่าเกณฑ์ จะมีความพยายามในการแสดงออกถึงความขยัน ความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และไม่ลางานเป็นต้น

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ถ้าพนักงานได้ถูกสื่อสารว่าจะมีความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ล้วนเป็นสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจให้มีความตั้งใจและเกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้นได้ เช่น เมื่อพนักงานเห็นเพื่อนร่วมงานได้ประเมินเลื่อนขั้นในระดับดีเด่นก็มีความพยายามที่จะเป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มกำลัง

2.3 บุคลิกภาพ คือความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ สามารถจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการได้ เช่น นายกรัฐมนตรีจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีทักษะที่สื่อสารได้อย่างยอดเยี่ยม มีบุคลิกภาพที่ดี ประชาชนจึงจะเกิดศรัทธา

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งจูงใจหรือล่อใจหลายอย่าง ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ บุคคล

จะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการ เช่น การที่คนงานทำงาน เพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างาน มองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น โดยมีวิธีการจูงใจดังนี้

การจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อผลของงาน และการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ องค์การจึงควรพิจารณาเลือกวิธีการจูงใจที่เหมาะสม 3 วิธี ดังนี้

1. การจูงใจด้วยงาน มีจุดมุ่งหมายให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและ รู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม พนักงานจะมีความภูมิใจ กระตือรือร้น เกิดความพยายามทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลัง ลักษณะของงานที่จัดขึ้นจะสามารถช่วยจูงใจพนักงานได้

1.1 การขยายเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) คือ การทำให้ ส่วนประกอบของงานมีขอบเขตกว้างขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้น เป็นงานที่น่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทายความต้องการของพนักงานให้ผูกพัน ตื่นเต้น และสนใจที่จะทำงานนั้น แต่ต้องเท่าที่จะเป็นไปได้ สิ่งที่มีความท้าทายสำหรับบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายกับบุคคลอื่นได้ เช่น งานที่ตรงกับ ความต้องการการตัดสินใจ งานที่อยู่ในความสนใจ และงานที่มีโอกาสสร้างความเจริญก้าวหน้า ลักษณะของงานเช่นนี้ จะทำให้พนักงานใช้ความสามารถมากขึ้น รับผิดชอบสูงขึ้น และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญ

1.2 การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) คือ หมุนเวียนสับเปลี่ยน งานโดยให้พนักงานที่มีคุณสมบัติและความสามารถใกล้เคียงกันมีโอกาสเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อลดความเบื่อหน่ายและความจำเจ

1.3 การใช้วิธีการบริหารตามเป้า (M.B.O) ช่วยให้พนักงานตื่นตัว สนใจ และผูกพันกับเป้าหมายงานที่ตนมีส่วนร่วมตั้งขึ้นและจะมุ่งมั่นทำให้เสร็จด้วยดี

1.4 การให้มีส่วนร่วมในการบริหารและมอบอำนาจ ทั้งนี้เพื่อให้เกิด ความรู้สึกที่ดีที่ตนได้รับยกย่อง ซึ่งจะทำให้พนักงานอุทิศตนทุ่มเทกับงานที่ตนได้มีส่วนร่วม และมี อำนาจในการตัดสินใจ ในการสั่งการ ในบางระดับให้แก่พนักงาน และเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย เพราะสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและทันที่

1.5 การให้ความก้าวหน้าและความสำเร็จ บุคคลส่วนใหญ่ต้องการ ความเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางวิชาชีพและประสบการณ์ ผู้บริหารควรชี้แจงและ อธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น ระเบียบขององค์การในการได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเดินทางไปดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้

ก้าวหน้า และเติบโตตามความสามารถที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ ทั้งจากประสบการณ์และการศึกษาเพิ่มเติม การจัดระบบการประเมินผลและเลื่อนขั้นให้เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมความก้าวหน้า จะช่วยสูงใจได้ดี

1.6 การกำหนดความรับผิดชอบ ทุกคนปรารถนาที่จะทราบถึงขอบเขตงานที่ไม่คลุมเครือ เพื่อที่จะวัดความสำเร็จของเขาได้ ปัญหาของงานไม่ชัดเจน ความรับผิดชอบไม่ระบุไว้ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่แน่ใจ ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดรายละเอียดของงาน เป้าหมาย มาตรฐานการทำงานที่ควรเป็น ขอบเขตของงาน ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ เป็นผลให้เกิดการประเมินผลงานได้อย่างดี

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทน การจูงใจด้วยการตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นเงิน ไม่ใช่เงิน เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างตั้งใจ มุ่งเท ทำงานอย่างเต็มที่ ที่เต็มความสามารถ ผลตอบแทนต่าง ๆ มีดังนี้

2.1 ผลตอบแทนเป็นตัวเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่มีสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยตรง เพราะสามารถสร้างความพึงใจให้กับพนักงานได้ ได้แก่ ค่าจ้าง การแบ่งปันผลกำไรในช่วงปลายปี การให้รถยนต์ประจำตำแหน่ง การจ่ายค่าล่วงเวลาอย่างถูกกฎหมาย การให้สิทธิซื้อหุ้นของหน่วยงาน

2.2 ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับยกย่อง การเป็นพนักงานดีเด่นประจำเดือน ชื่อเสียง การเลื่อนตำแหน่ง ต้องการมีเกียรติ ต้องการความผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นต้น

3. การจูงใจด้วยสวัสดิการ การจัดสรรสวัสดิการที่ดีแก่พนักงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกพึงใจ สบายใจ เพิ่มความสะดวกในชีวิต ตลอดจนสร้างความมั่นคง ปลอดภัย สิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย สร้างความสุขในการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการทำได้หลายมิติ ดังนี้

3.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป เช่น การบริการด้านโรงอาหาร ราคาถูก บริการคาเฟ่ ฟรี บริการขนส่งสาธารณะ จัดสรรอาคารจอดรถหรือที่จอดรถ

3.2 การบริการด้านสุขภาพ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การเยี่ยมไข้ การมีบริการห้องพยาบาล การจัดสอนการออกกำลังกาย การให้บริการสุขภาพแบบยืดหยุ่น

3.3 การบริการด้านนันทนาการ เช่น มีสนามกีฬา การจัดงานกีฬา สีสประจำปี งานเลี้ยงตามเทศกาล การจัดท่องเที่ยวประจำปี

3.4 การบริการด้านการศึกษา เช่น การส่งไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ จัดให้เรียนภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยี



3.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การมีประกันอุบัติเหตุ การมีการให้ทุนการศึกษาต่อ ตลอดจนจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจ ทั้งการจูงใจด้วยงาน แรงจูงใจที่เป็นผลตอบแทน และแรงจูงใจ ด้วยสวัสดิการต้องมีการจัดการแรงจูงใจทั้งสามแบบนี้ให้เกิดความสมดุลในองค์การ และเหมาะสมต่อบุคลากรในองค์การด้วย ก็จะเป็นการเสริมสร้างแรงใจ กระตุ้นพลังใจของบุคลากรในการมุ่งมั่นทำงานด้วยความขยันขันแข็ง และมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

จากแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมดเกี่ยวกับแรงจูงใจ กล่าวได้ว่าแรงจูงใจ คือ ลักษณะที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่บรรลุจุดมุ่งหมายตามความต้องการจนกระทั่งให้บรรลุผลสำเร็จนอกจากนั้นแรงจูงใจยังหมายถึงการไม่กระทำบางสิ่งบางอย่างที่บุคคลต้องการหลบหลีกหรือหลีกเลี่ยง และสามารถแบ่งแรงจูงใจออกเป็นสองลักษณะคือแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจหมายถึงการที่ตนเองกระทำหรือไม่ทำเหตุการณ์ใดด้วยตนเองโดยไม่หวังอะไรมาตอบแทนหรือไม่หวังรางวัลแต่สิ่งเหล่านั้นเกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลเป็นการกระตุ้นหรือเร้าภายในตัวบุคคล ทั้งนี้แรงจูงใจภายนอกมีส่วนตรงข้ามกับแรงจูงใจภายในคือไม่ได้คาดหวังผลรางวัลหรือรางวัลจากแต่เป็นสิ่งกระตุ้นที่เกิดจากภายนอก เช่น ค่าจ้าง เป็นต้น

## 2.1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

การทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน การทำงานของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในสภาวะปัจจุบันที่อยู่ในยุคการแข่งขันสูงและเต็มไปด้วยการ Disruption มหาวิทยาลัยมีได้มุ่งเน้นผลงานในเชิงความสามารถ ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่เพียงอย่างเดียวมี ปัจจัยที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยเน้นและพัฒนาให้เป็นระบบคือเรื่องของทัศนคติในการทำงานรวมถึงในในมิติ Soft Skill หรือความสัมพันธ์ที่ดีของคนในมหาวิทยาลัย มุ่งเน้นการเยียวยาจิตใจการทำงานให้มีความสุขเนื่องจากใน สภาวะปัจจุบันมีปัญหาจากการทำงานที่มุ่งหวังแต่ผลลัพธ์แต่ไม่ได้ดูในมิติของความเป็นมนุษย์หรือมิติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทำให้บุคลากรอาจจะไม่มีความสุขในการทำงานทำให้เกิดโรคซึมเศร้า ดังนั้นถ้าหากเจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพก็จะส่งผลให้ภาพใหญ่ของสังคมโดยรวม และประเทศชาติพัฒนาและมีความสุข แต่เดิมแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นแต่ทักษะและความรู้ที่ใช้ในงานเพื่อทำให้งานออกมาได้ผลลัพธ์ที่ดีแต่แนวคิดในปัจจุบันนั้นมุ่งเน้นทางด้านจิตใจ มุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถมีแรงจูงใจหรือมีแรงขับเคลื่อนออกมาจากข้างใน เช่น เรื่องของทัศนคติเชิงบวก

ค่านิยมองค์กรแรงจูงใจพฤติกรรมที่ดีเป็นการพัฒนาจาก Soft Skill เพื่อทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิดที่ยั่งยืนและสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิตเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างถาวรจากที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้นถ้าต้องการให้เจ้าหน้าที่พัฒนาตัวเองให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งหวังนอกจากจะให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถภายนอกแล้วยังต้องพัฒนาสิ่งที่มาจากภายใน หรือแรงขับภายใน เช่น ทศนคติเชิงบวก ค่านิยมองค์กร การจูงใจ อุปนิสัยหรือพฤติกรรมด้วย ดังนั้น ประเด็นเรื่องแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นประเด็นที่สำคัญและตระหนักได้เสมอเพื่อให้พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไว้กับองค์กรให้นานที่สุด

### 2.1.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา ที่เสนอโดย อับราฮัม มาสโลว์ ในรายงานเรื่อง "A Theory of Human Motivation" (Maslow , 1987)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มักถูกนำเสนอโดยรูปแบบพีระมิด โดยมีพื้นฐานต่ำที่สุดจะอยู่ข้างล่างของพีระมิด และความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) จะอยู่บนสุดของยอดพีระมิด

พีระมิดแบ่งออกเป็น 5 ชั้น โดยมีลำดับขั้นของความต้องการเรียงกันลงมาจากยอดสูงที่สุดถึงฐานของพีระมิด ได้แก่ การมีความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) การได้รับความเคารพนับถือ (Esteem) การได้รับมิตรภาพและความรัก (Friendship and Love) การได้รับความมั่นคงปลอดภัย (Security) และความต้องการทางกายภาพเป็นลำดับต่ำสุด ทฤษฎีของมาสโลว์ยังบอกอีกด้วยว่า ชั้นความต้องการที่พื้นฐานมากกว่าหรืออยู่ข้างล่างของพีระมิดจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนถึงจะไปสู่ขั้นถัดไปของพีระมิดได้ โดยพีระมิดแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดเพื่อจะอยู่รอด หากความต้องการพื้นฐานที่สุดขั้นนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้หรือไม่สามารถทำงานได้ดี เช่น ร่างการต้องการ อาหาร น้ำ และอากาศ ในการดำรงชีวิตอยู่ เสื้อผ้า

เครื่องนุ่งห่มและ ที่พัก เพื่อให้ปลอดภัยจากสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม รวมถึงสัญญาณและ ความต้องการทางเพศด้วย

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เมื่อลำดับขั้นความต้องการขั้นที่หนึ่งของพีระมิดคือความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองใน ระดับที่เพียงพอแล้ว จะก้าวสู่ความต้องการระดับขั้นถัดไป คือความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งจะมีอิทธิพลกับพฤติกรรม ถ้าไม่มีความมั่นคงปลอดภัยทางกายภาพ เช่น มีสงคราม มีแผ่นดินไหว มีน้ำท่วม หรือเกิดความรุนแรงภายในครอบครัว บุคคลอาจมีอาการของความผิดปกติที่เกิดจาก ความเครียดและอาจจะมีการส่งผ่านไปยังคนรุ่นถัดไปได้ ถ้าไม่มีความมั่นคงปลอดภัยทางสภาพ เศรษฐกิจ เช่น เกิดวิกฤตเศรษฐกิจ โรคระบาด การตกงาน ความต้องการความมั่นคงนี้จะถูก ปรากฏในรูปของการสอรับราชการเพื่อต้องการงานที่มั่นคง การฟ้องร้องเพื่อปกป้องผลประโยชน์ การซื้อประกันสุขภาพ การซื้อประกันชีวิต การมีสภาพถนนขนส่งสาธารณะที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ เป็นต้น ความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคงยังหมายถึงรวมถึงความปลอดภัยส่วนบุคคล ความ ปลอดภัยทางการเงินส่วนบุคคล ความปลอดภัยทางสุขภาพ ความปลอดภัยทางด้านสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ ทั้งนี้การไปสู่ขั้นของความรักและการเป็นเจ้าของจะไปไม่ได้ถ้าความต้องการทาง กายภาพและความปลอดภัยไม่ได้รับการตอบสนอง

3) ความต้องการเป็นเจ้าของ โดยความต้องการนี้จะเกิดขึ้นในวัยเยาว์ซึ่งเป็น เหตุการณ์ที่สามารถชนะความต้องการความรู้สึกละเลยได้ในบางสถานการณ์ ยกตัวอย่างเช่น ทารกติดผู้ปกครอง พ่อแม่ หรือพี่เลี้ยงที่ทำให้เกิดอันตรายขาดแคลนความรัก ทั้งนี้ความเป็น เจ้าของอาจจะมาจากการขาดความผูกพันจากผู้อุปการะเลี้ยงดูขณะเป็นทารกน้อยการถูกทิ้งขว้างหรือ การถูก Bully จากสังคม การไม่ได้ยอมรับจากกลุ่มก่อนเป็นต้นทำให้มีผลถึงพฤติกรรมในการ พัฒนาการไม่สามารถรักษาความสัมพันธ์หรือพัฒนาความสัมพันธ์ที่สัมพันธ์ในวัยต่อมา เช่น สายใยรักของครอบครัวไปได้ ดังนั้นมนุษย์ทุกคนต้องการความรู้สึกที่ถูกยอมรับไม่ว่าจะเป็นกลุ่มสังคม ระดับใดเช่นในระดับสโมสรเล็ก ๆ กลุ่มองค์กรศาสนา กลุ่มหน่วยงานที่ทำงาน กลุ่มวิชาชีพ กลุ่มนันทนาการ หรือความสัมพันธ์ในหน่วยเล็ก ๆ ในครอบครัวเช่นคู่สามีภรรยาเพื่อนในโรงเรียน เป็นต้น นอกจากนั้นมนุษย์มีความต้องการที่จะรักผู้อื่นและถูกรักจากผู้อื่นและที่สำคัญเมื่อขาดความ ต้องการเรื่องนี้ไปบุคคลจะกลายเป็นผู้ที่มีปัญหาในการเข้าสังคม ตลอดจนเป็นโรคซึมเศร้าในที่สุด ความต้องการการเป็นเจ้าของนี้บางครั้งจะสามารถชนะความต้องการทางกายภาพและความปลอดภัย มั่นคงขั้นได้ขึ้นอยู่กับแรงกดดันจากครอบครัว

4) ความเคารพนับถือ ความเคารพนับถือบุคคลทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่ จะได้รับความเคารพยกย่องให้เกียรติและนับถือจากผู้อื่นนั่นแสดงถึงความต้องการในการที่จะเห็น

คุณค่าและยอมรับคนอื่นด้วย บุคคลมีความต้องการที่จะกระทำพฤติกรรมเพื่อให้ได้รับการยอมรับนับถืออาจจะผ่านจากกิจกรรมที่รู้สึกว่ามีส่วนให้ตัวเองได้ทำประโยชน์มีคุณค่า ไม่ว่าจะเป็นอย่างงานอดิเรกงานกิจกรรมเพื่อสังคม การรู้สึกขาดสมดุล ในความยอมรับนับถือมีผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองน้อยและรู้สึกต่ำต้อย คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำต้องการการเคารพจากคนอื่น ๆ เขาอาจพยายามแสวงหาความมีชื่อเสียง อย่างไรก็ตาม คนจำนวนมากที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำไม่สามารถที่จะแก้ไขความภาคภูมิใจตัวเองได้ง่าย ๆ โดยการมีชื่อเสียง ได้รับความเคารพ จากภายนอก แต่ต้องยอมรับตัวเองจากภายใน ความไม่สมดุลทางจิต เช่น โรคซึมเศร้า อาจทำให้ผู้ป่วยไม่สามารถมีความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) ได้ คนส่วนใหญ่มีความต้องการความเคารพและความภาคภูมิใจในตนเองที่มั่นคง มาสโลว์ ได้กล่าวถึงต้องการความเคารพนับถือใน 2 ระดับ คือ ระดับต่ำ และระดับสูง ระดับต่ำ คือความต้องการความนับถือจากคนอื่น ความต้องการสถานะการยอมรับ ชื่อเสียง ศักดิ์ศรี ทั้งนี้ ความสนใจ ระดับสูง เป็นความต้องการความเคารพตัวเอง ความต้องการความยั่งยืน ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความมั่นใจในตัวบุคคล การเป็นตัวตนของตัวเอง ที่ความต้องการจำพวกนี้จัดเป็นระดับสูง นั่นคือมันขึ้นกับความสามารถภายในมากกว่า ซึ่งได้มาโดยผ่านประสบการณ์ การขาดความต้องการเหล่านี้ อาจทำให้ความรู้สึกต่ำต้อย อ่อนด้อย และช่วยตัวเองไม่ได้ หดหนทาง มาสโลว์ได้หมายเหตุไว้ว่าการแบ่งชั้นความต้องการความเคารพนับถือระดับต่ำกับสูงนี้ เกี่ยวข้องกันมากกว่าที่จะเป็นการแบ่งแยกกันอย่างชัดเจน

5) ความสมบูรณ์ของชีวิต ความต้องการนี้เกี่ยวกับ ศักยภาพสูงสุดของบุคคล และการตระหนักถึงศักยภาพนั้น มาสโลว์อธิบายว่านี่คือความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นมากกว่าที่เคยเป็นอยู่ เช่น มีฐานะทางเศรษฐกิจดีแล้วแต่ต้องการการเมือง เพื่อที่จะบรรลุถึงขั้นความสมบูรณ์ของชีวิตได้ ต้องได้รับการตอบสนองความต้องการอื่น ๆ ที่เป็นพื้นฐานของพีระมิด ได้แก่ ด้านกายภาพ ความปลอดภัย ความรัก ความเคารพนับถือ มาก่อนถึงจะมาสู่ขั้นความสมบูรณ์ของชีวิตได้

### 2.1.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Three Needs Theory)

ของ David McClelland / Need for Achievement

ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของ McClelland (McClelland's Acquired Needs Theory) นักจิตวิทยา ชื่อ เดวิด แมคคาลแลนด์ (McClelland , 1965) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test ; TAT) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์โดยการทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้ บุคคลเขียนเรื่องราว

เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น แมคคาแลนด์ได้ระบุถึงแนวความคิดด้านความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเชื่อว่า เป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement; nAch) ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่ประสงค์จะทำการต่าง ๆ ให้เต็มกำลังความสามารถเพื่อบรรลุให้เกิดผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยทราบว่าพนักงานที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะชอบงานที่ท้าทายความสามารถ ชอบงานที่ยาก ชอบได้รับการติชม เพื่อให้มีการพัฒนาผลงานของตนเองตลอดจนเกิดความเชี่ยวชาญ ชอบวางแผนมีความรับผิดชอบสูงและกล้าที่จะยอมรับกับคำติชมและกล้าเผชิญกับปัญหา

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation; nAff) ความต้องการความผูกพันเป็นความต้องการที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มก่อน ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคม บุคคลที่มีลักษณะนี้มักจะพึงใจกับสถานการณ์ที่สร้างความร่วมมือมากกว่าสถานการณ์ที่สร้างการแข่งขัน โดยจะพยายามรักษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นรอบข้าง

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power; nPower) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (nPower) สูงจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และ จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

### 2.1.2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

ทฤษฎีแรงจูงใจภายในและภายนอก (Intrinsic and Extrinsic Motivation) (อ้างถึงในนุชนภา หวังหุ่นกลาง , 2552)

แรงจูงใจภายใน เป็นแรงเสริม เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความอยากรู้อยากเห็น สนใจอยากเรียนรู้รับผิดชอบ ลักษณะของงานหรือกิจกรรมเป็นเรื่องแปลกใหม่ น่าท้าทาย น่าสนใจ สิ่งเหล่านี้จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนั้น แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของตนเองจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการแสวงหาภายในตน อาศัยความต้องการมีความสามารถ ความต้องการกำหนดด้วยตนเอง และปัจจัยภายในงาน เช่น

ความท้าทาย น่าสนใจของงานเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือกฎเกณฑ์ข้อบังคับ อารมณ์ยังเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องผสมผสานกับแรงจูงใจภายใน โดยความสนใจมีบทบาทโดยตรงที่สำคัญ ต่อพฤติกรรมที่ถูกจูงใจภายใน ในขณะที่โดยธรรมชาติบุคคลจะปฏิบัติกิจกรรมที่สนใจ ความสนใจ จะเป็นองค์ประกอบอันใหญ่อันหนึ่งของสิ่งท้าทายที่เหมาะสม อารมณ์ เพลิดเพลินและตื่นตัวมาพร้อมกับประสบการณ์การมีความสามารถและอิสระเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งเป็นรางวัลภายในตนเอง แรงจูงใจภายในจึงเป็นแรงจูงใจที่ไม่ต้องการแรงเสริมภายนอก แรงจูงใจภายในจะให้ความสนใจใน สิ่งจูงใจภายในงาน อาทิเช่น งานแปลกใหม่ งานยาก ความรับผิดชอบและที่จะทำให้คนมีพฤติกรรม ที่ถูกจูงใจภายใน นอกจากนี้จากการศึกษาวิจัยหลายเรื่องต่างยืนยันว่าแรงจูงใจภายในส่งผลทางบวก ต่อผลลัพธ์การทำงาน อาทิเช่น ความคิดสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น

แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายนอกเป็นแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละ บุคคลที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมโดยมีสิ่งจูงใจภายนอกเป็นผู้กำหนด เช่น เงินเดือนที่สูง โบนัสประจำปี โดยสิ่งจูงใจภายนอกอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบ ในทางบวกเป็นการกำหนดให้ แสดงถึงพฤติกรรมที่ต้องการและเป็นพฤติกรรมที่มีความเข้มข้น เช่นหากทำงานหนักจะได้ขึ้น เงินเดือนมากกว่าผู้ที่ทำงานน้อย เป็นต้น ในทางกลับกันสิ่งจูงใจภายนอกที่เป็นทางลบเพื่อต้องการให้ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น กฎระเบียบของบริษัท การกำหนดเวลาเข้าออกงาน การกำหนด การแต่งกาย ล้วนเป็นตัวจูงใจให้พนักงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ แรงจูงใจภายนอกนั้นยัง เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องการให้รางวัลการเสริมแรงทางบวกการเสริมแรงทางลบการลงโทษและ สิ่งจูงใจภายนอก ทั้งนี้มีผลวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจภายนอกลักษณะเป็นตัวบั่นทอน แรงจูงใจภายในและความคิดสร้างสรรค์ในขณะเดียวกันสิ่งจูงใจภายนอกบางลักษณะส่งผลบวกต่อ การทำงานเช่นการทำงานให้เสร็จทันเวลาเป็นประโยชน์และสมบูรณ์ทั้งนี้การศึกษายังต้องการ องค์ความรู้วิธีการผสมผสานกันของแรงจูงใจภายนอกและภายในภายในเพื่อให้เกิดพลังร่วมของ แรงจูงใจทั้งสองลักษณะ

#### 2.1.2.4 ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้การวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning Theory) เป็นทฤษฎีการเรียนรู้ของ Ivan Pavlov (Pavlov, 1849–1936) โดยกำหนดทฤษฎี การเรียนรู้ และกฎการเรียนรู้ ดังต่อไปนี้

พฤติกรรม การตอบสนองของมนุษย์เป็นผลมาจากกระบวนการวางเงื่อนไขที่เชื่อมโยงกับความต้องการตามธรรมชาติ โดยสิ่งเร้าที่ถูกวางเงื่อนไขให้สัมพันธ์กับสิ่งเร้าตามธรรมชาตินั้นจะก่อให้เกิดการตอบสนองในลักษณะเดียวกัน อย่างไรก็ตาม หากสิ่งเร้าที่ถูกวางเงื่อนไขนี้ไม่ได้รับการเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะค่อย ๆ ลดลงและยุติลงในที่สุด ทั้งนี้ พฤติกรรมที่เคยถูกวางเงื่อนไขไว้สามารถกลับมาแสดงอีกครั้งได้ แม้ไม่มีสิ่งเร้าตามธรรมชาติเป็นตัวกระตุ้นโดยตรง นอกจากนี้ มนุษย์ยังมีความสามารถในการจำแนกและเลือกตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้อย่างเหมาะสมตามลักษณะเฉพาะของสิ่งเร้านั้น

กฎแห่งการลดภาวะ (Law of Extinction) ระบุว่า ความถี่หรือความเข้มข้นของการตอบสนองที่เกิดจากการวางเงื่อนไขจะลดลงอย่างต่อเนื่อง หากสิ่งมีชีวิตได้รับเพียงสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไข โดยปราศจากการเสริมแรงจากสิ่งเร้าตามธรรมชาติ หรือเมื่อความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขกับสิ่งเร้าตามธรรมชาติมีความห่างไกลกันมากขึ้น ทั้งนี้ การลดลงของพฤติกรรมเป็นผลมาจากการที่สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขไม่สามารถกระตุ้นการตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกต่อไป

กฎแห่งการฟื้นคืนสภาพ (Law of Spontaneous Recovery) ระบุว่าหากวางเงื่อนไขแต่เพียงอย่างเดียวจะมีการตอบสนองลดลง แต่หากเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริงจะมีการตอบสนองเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่ต้องอาศัยสิ่งเร้า

กฎแห่งการสรุปกฎเกณฑ์โดยทั่วไป (Law of Generalization) ระบุว่ากระบวนการที่สิ่งมีชีวิตสามารถถ่ายโยงการตอบสนองจากสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขหนึ่งไปยังสิ่งเร้าอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ กล่าวคือ หากสิ่งมีชีวิตได้เรียนรู้และแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขใด ๆ แล้ว เมื่อได้รับสิ่งเร้าอื่นที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับสิ่งเร้าเดิม สิ่งมีชีวิตนั้นก็จะมีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะเดียวกัน แม้สิ่งเร้านั้นจะไม่เคยถูกวางเงื่อนไขโดยตรงก็ตาม

กฎแห่งความแตกต่าง (Law of Discrimination) ระบุว่าบุคคลจะสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ได้วางเงื่อนไขไว้ แต่หากสิ่งเร้าที่แตกต่างไปจากเดิม บุคคลจะตอบสนองแตกต่างกันออกไป

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การเรียนรู้ของสิ่งมีชีวิตในมิติของพาฟลอฟเป็นการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก โดยใช้สิ่งเร้า 2 อย่าง คือ สิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขและสิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไข จุดประสงค์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ โดยการตอบสนองที่เกิดจากการวางเงื่อนไข ซึ่งถ้าสิ่งมีชีวิตเกิดการเรียนรู้จริงแล้วจะมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้า 2 อย่างในลักษณะเดียวกัน แล้วไม่ว่าจะตัดสิ่งเร้าอย่างใดอย่างหนึ่งออก ผลคือมีการตอบสนองแบบเดิม เนื่องจากบุคคลเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าที่วางเงื่อนไขกับสิ่งเร้าที่ไม่วางเงื่อนไขกับการตอบสนองได้นั่นเอง

### 2.1.2.5 ทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไดค์ (Thorndike's Connectionism Theory)

ธอร์นไดค์ (Thorndike , 1997) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่เป็นที่รู้จักผู้หนึ่ง โดยเขาได้ชื่อว่าเป็น “นักทฤษฎีการเรียนรู้คนแรกของอเมริกา” และ “บิดาแห่งจิตวิทยาการศึกษา” ธอร์นไดค์ ได้คิดค้นทฤษฎีการเรียนรู้ที่เน้นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า (S) กับการตอบสนอง (R) เนื่องจากเขาถือว่าการเรียนรู้เป็นการแก้ปัญหา เพราะเมื่อผู้เรียนพบปัญหาเขาจะมีปฏิกิริยาแบบเดาสุ่มซึ่งเป็นการลองผิดลองถูก หรือ Trial and Error โดยบุคคลจะลองทำหลายวิธี จนกระทั่งประสบผลสำเร็จในที่สุด และสามารถเชื่อมโยงสิ่งเร้าหรือปัญหาด้วยการตอบสนองที่เหมาะสมได้

ทฤษฎีของธอร์นไดค์ได้รับการขนานนามว่าเป็น “ทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยง” (Connectionism Theory) เนื่องจากเขามีแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นจากการสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้า (Stimulus) และการตอบสนอง (Response) โดยมีหลักการสำคัญคือ การเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งทำหน้าที่กระตุ้นให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น กล่าวคือ เมื่อสิ่งเร้าใดก่อให้เกิดการตอบสนอง และการตอบสนองนั้นได้รับการเสริมแรงจะส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองนั้นมีความมั่นคงและเกิดการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

การทดลองของธอร์นไดค์ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของสัตว์ ได้ใช้แมวเป็นตัวทดลองในสถานการณ์ที่เรียกว่า “กรงปัญหา” (Puzzle Box) ซึ่งเป็นกรงไม้ที่มีประตูสามารถเปิดได้โดยวิธีการเฉพาะ โดยมีการวางอาหารไว้ภายนอกกรงในระยะที่แมวสามารถมองเห็นได้ แต่ไม่สามารถเอื้อมถึงได้เพื่อสร้างแรงจูงใจผ่านภาวะขาดอาหาร เขาได้ทำการทดลองต่อเนื่องเป็นเวลา 5 วัน แบ่งเป็นช่วงเช้าและบ่าย วันละ 20 ครั้ง รวมทั้งสิ้น 100 ครั้ง โดยในการทดลองแต่ละครั้ง แมวจะถูกใส่เข้าไปในกรงและปล่อยให้หาแนวทางออกมาจากกรงด้วยตนเองเพื่อเข้าถึงอาหาร ผลการทดลองในช่วงแรกพบว่าแมวแสดงพฤติกรรมตอบสนองหลากหลายแบบ เช่น พยายามตะกุยกรง ส่งเสียงร้อง หรือใช้เท้าสัมผัสสในบริเวณต่าง ๆ ของกรงโดยไม่มีแบบแผน แต่เมื่อทำการทดลองซ้ำหลายครั้ง พฤติกรรมของแมวเริ่มมีแบบแผนมากขึ้น และสามารถเปิดกรงได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้จากการลองผิดลองถูก และเกิดการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมที่ถูกต้องกับผลลัพธ์ที่ได้รับการเสริมแรง ซึ่งเป็นแนวคิดหลักในทฤษฎีความสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไดค์

ทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของธอร์นไดค์กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีดังนี้



1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ผ่านกระบวนการลองผิดลองถูก การให้ผู้เรียนได้ทดลอง แก้ปัญหา และค้นพบวิธีที่เหมาะสมด้วยตนเอง จะช่วยส่งเสริมการสร้างความเชื่อมโยงที่มั่นคงยิ่งขึ้นระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองที่ถูกต้อง
  2. จัดการเรียนการสอนเมื่อผู้เรียนมีความพร้อม การเรียนรู้จะเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อผู้เรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม
  3. ส่งเสริมความสำเร็จและให้ข้อมูลย้อนกลับ การช่วยให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในกิจกรรมการเรียนรู้ พร้อมกับให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการเรียนและผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างสรรค์ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และเสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียน
  4. กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้ชัดเจน เป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้เรียนมีทิศทางในการเรียนรู้ และสามารถประเมินตนเองได้อย่างเป็นระบบ
  5. จัดลำดับการสอนจากง่ายไปหายาก การเริ่มต้นจากเนื้อหาหรือทักษะที่ง่ายไปสู่สิ่งที่ยากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนค่อย ๆ พัฒนาความสามารถและเพิ่มพูนความมั่นใจ และหากเริ่มต้นจากที่ยากอาจบั่นทอนความสนใจในการเรียนรู้ได้
  6. สร้างแรงจูงใจภายนอกให้กับผู้เรียน เช่น การให้รางวัล คำชม หรือสิ่งเสริมแรงอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นความสนใจและความพยายามในการเรียนรู้
  7. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติ การฝึกหัดอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองให้แน่นยิ่งขึ้น จนกระทั่งกลายเป็นพฤติกรรมถาวร
- สรุปทฤษฎีของธอร์นไดค์ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากสิ่งเร้าและการตอบสนอง เกิดจากการเสริมแรงที่เหมาะสม

### 2.1.2.6 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของสกินเนอร์ (Skinner's Operant Conditioning Theory)

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ (Skinner , 1953) เป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning) ซึ่งอธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์สามารถเปลี่ยนแปลงหรือเกิดขึ้นได้จาก

ผลลัพธ์ที่ตามมาหลังจากพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพฤติกรรมได้รับการเสริมแรง (Reinforcement) ตามอธิบายของสกินเนอร์ได้อธิบาย คำว่า “พฤติกรรม” ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ตัว คือสิ่งที่ก่อให้เกิดขึ้นก่อน พฤติกรรม และผลที่ได้รับ

ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของสกินเนอร์เป็นหลักการที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองให้แน่นยิ่งขึ้น ด้วยการให้สิ่งเร้าที่เป็นตัวเสริมแรง หลังจากที่ได้มีการกระทำตามเงื่อนไขแล้ว การเสริมแรงทุกครั้งจะมีส่วนช่วยทำให้การตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ของอินทรีย์มีอันตรรกการตอบสนองที่เข้มข้นขึ้น ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning Theory) ของสกินเนอร์ มีหลักสำคัญของทฤษฎี ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมเกิดจากผลของสิ่งเร้า เขาเชื่อว่าพฤติกรรมไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจภายใน เช่น ความตั้งใจ แต่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมที่ได้รับผลลัพธ์ที่พึงพอใจจะมีแนวโน้มเกิดขึ้นอีกในอนาคต

2. การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นกระบวนการเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท

การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement): การให้สิ่งที่พึงพอใจหลังจากพฤติกรรม เช่น ให้อาหารรางวัล คำชม

การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement): การนำสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ออกไปหลังพฤติกรรม เช่น ยกเลิกงานที่น่าเบื่อเมื่อทำงานเสร็จเร็ว ลูกสาวถูกแม่ตีเมื่อกลับบ้านผิดเวลา เป็นต้น

3. การลงโทษ (Punishment) เป็นการลดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ แบ่งเป็น

การลงโทษทางบวก (Positive Punishment) เป็นการเพิ่มสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การตำหนิติเตียน

การลงโทษทางลบ (Negative Punishment) เป็นการนำสิ่งที่พึงพอใจออกไป เช่น การยึดของเล่น การยึดโทรศัพท์

4. การดับพฤติกรรม (Extinction)

หากพฤติกรรมไม่ได้รับการเสริมแรงอย่างต่อเนื่อง พฤติกรรมนั้นจะค่อย ๆ ลดลงและหายไปไปในที่สุด

5. การวางกำหนดการเสริมแรง (Reinforcement Schedules) สกินเนอร์ยังเสนอว่า การกำหนดช่วงเวลาหรือจำนวนครั้งของการเสริมแรงมีผลต่อความคงทนของพฤติกรรม เช่น การเสริมแรงทุกครั้ง ก็กับการเสริมแรงเป็นระยะ ๆ

สรุปการประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนรู้ของสกินเนอร์ คือควรเสริมแรงทันทีหลังจากผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง หากประยุกต์ใช้กับการทำงานในองค์กรคือเมื่อพนักงานทำงานได้ดีเช่น จัดกิจกรรมส่งเสริมการขอทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศได้ผลประเมินระดับดีเยี่ยม ผู้บังคับบัญชาควรเสริมแรงทันที อาจจะเป็นการชมในที่สาธารณะ ให้รางวัล เป็นแรงจูงใจ หลีกเลียงการลงโทษที่รุนแรง แต่ใช้การเสริมแรงเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เช่น การด่าทอพนักงานต่อหน้าเพื่อนร่วมงาน และควรสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ให้ผลตอบรับเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง การเสริมแรงทุกครั้งอย่างต่อเนื่องจะทำให้การตอบสนองของบุคคลมีมากขึ้นและคงทนถาวร

### 2.1.2.7 ทฤษฎีพัฒนาการทางปัญญาของ Piaget

เปียเจต์ (Piaget, 1977) นักจิตวิทยาชาวสวิสเซอร์แลนด์ที่เป็นที่รู้จักในฐานะผู้เชี่ยวชาญในทฤษฎีพัฒนาการทางด้านสติปัญญา เป็นผู้บุกเบิกทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญา ซึ่งเห็นว่า มนุษย์มีความสามารถในการสร้างความรู้ (Construct Knowledge) ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะในช่วงวัยเด็กที่พัฒนาการทางสติปัญญาเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการที่เรียกว่าการปรับตัว (Adaptation)

นอกจากนี้ยังได้อธิบายว่า การปรับตัวทางสติปัญญาของเด็กเกิดจาก 2 กระบวนการที่สำคัญ ดังนี้

1. การซึมซับ (Assimilation) เป็นการนำข้อมูลใหม่เข้าไปปรับใช้กับโครงสร้างความคิดเดิม

2. การปรับโครงสร้าง (Accommodation) เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างความคิดเดิมเพื่อให้สอดคล้องกับข้อมูลใหม่

สองกระบวนการนี้ ดำเนินควบคู่กันเพื่อรักษา สมดุลทางความคิด (Equilibration) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ ได้แบ่งพัฒนาการทางสติปัญญาออกเป็น 4 ขั้นตอนตามช่วงวัย ดังนี้

1. ขั้นประสาทรับรู้และการเคลื่อนไหว (Sensorimotor Stage)

เป็นพัฒนาการของทารกตั้งแต่อายุแรกเกิดถึงสองปี เป็นพัฒนาการระยะแรกหลังแรกเกิด โดยขั้นนี้ทารกจะเรียนรู้ผ่านประสาทสัมผัสและการเคลื่อนไหว พัฒนาความเข้าใจ

เกี่ยวกับวัตถุและสิ่งแวดล้อมจากการทดลองกระทำซ้ำ ๆ มีพัฒนาการของความจำ การคิดก่อนลงมือทำ และสามารถเลียนแบบแม่ไม่มีตัวแบบปรากฏตรงหน้า มีกระบวนการคิดก่อนที่จะลงมือกระทำ กระบวนการจะทำงานอย่างมีจุดมุ่งหมายผ่านความอยากรู้อยากเห็น ทั้งนี้ทารกสามารถเลียนแบบโดยไม่จำเป็นต้องมีต้นแบบให้ลอกเลียน เป็นพัฒนาการด้านความจำที่มีความสามารถในการจำเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในช่วยวัย 18-24 เดือน

## 2. ขั้นก่อนปฏิบัติการคิด (Preoperational Stage)

เป็นพัฒนาการของทารกตั้งแต่อายุ 2-7 ขวบ โดยเด็กเริ่มใช้ภาษาและสัญลักษณ์ในการคิด แต่ยังมีลักษณะการคิดแบบยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง มองสิ่งต่าง ๆ ได้ในมิติเดียว ช่วงปลายของขั้นนี้เด็กเริ่มแสดงความสามารถในการคิดแบบหยั่งรู้ (Intuitive Thought) และเริ่มเข้าใจความสัมพันธ์พื้นฐานระหว่างวัตถุต่าง ๆ มีขีดจำกัดในการเรียนรู้ ในช่วง 2-4 ขวบ แต่จะพัฒนาขึ้นในช่วง 5-6 ขวบ จะสามารถคิดแบบหยั่งรู้ได้ที่ระยะนี้เป็นช่วงรอยต่อของการคิดจากมิติเดียว ไปสู่การคิดที่ซับซ้อนขึ้น รับรู้ได้หลายมิติในคราวเดียวกัน และนำไปสู่การคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล นอกจากนี้สามารถคิดรวบยอดได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ยังมีขีดจำกัดในการตัดสินผลการกระทำที่แตกต่างกันออกไป

## 3. ขั้นปฏิบัติการคิดด้วยรูปธรรม (Concrete Operational Stage)

เป็นพัฒนาการของเด็กตั้งแต่อายุ 7-11 ขวบ โดยเด็กสามารถคิดอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม เข้าใจแนวคิดเรื่อง การอนุรักษ์ (Conservation) การจัดประเภท (Classification) การเรียงลำดับ (Seriation) และการคิดย้อนกลับ (Reversibility) พัฒนาการในช่วงนี้ทำให้เด็กเริ่มเข้าใจมุมมองของผู้อื่นและสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงได้ดีขึ้น มีความสามารถในการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล

## 4. ขั้นปฏิบัติการคิดด้วยนามธรรม (Formal Operational Stage)

เป็นพัฒนาการของเด็กตั้งแต่อายุ 11 ขวบขึ้นไป เด็กสามารถคิดอย่างเป็นนามธรรม เข้าใจหลักเหตุผลทั่วไป วางแผนอย่างเป็นระบบ และตั้งสมมติฐานได้อย่างมีเหตุผล โดยสามารถใช้ตรรกะในการคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ไม่สามารถสัมผัสได้โดยตรง รวมถึงวิเคราะห์สถานการณ์ในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

### 2.1.2.8 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960-1969 (อ้างในวรินทร์ วรธนอารีย์ , 2562)

ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ ประสพผลสำเร็จและเสร็จสิ้นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างรอบคอบ และเมื่อสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจ ในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกไม่แปลกแยกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work Itself) หมายถึง งานที่ท้าทาย ความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษและจะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และสามารถปฏิบัติงานออกมาตามความพึงพอใจในทางที่ดีของตนได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็จะต้องได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นตามไปด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ตามแนวคิดของ Herzberg ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่เห็นว่าแม้จะไม่ได้จูงใจให้คนทำงานได้ดีขึ้นโดยตรง แต่เป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 7 ข้อ ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึงนโยบาย แนวทางปฏิบัติ และระบบระเบียบขององค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานและพฤติกรรมของพนักงาน เช่น กฎ ระเบียบการลา การประเมินผล การจัดโครงสร้างองค์การ ต้องมีความ ชัดเจน เป็นธรรม และสอดคล้องกับบริบทของงาน เน้นให้พนักงาน เข้าใจและยอมรับได้ ไม่ควรใช้ “ระเบียบ” เป็นเครื่องมือควบคุมเพียงอย่างเดียว แต่ควรเป็นกรอบการทำงาน ที่มี “มนุษยธรรม” และส่งเสริมการพัฒนา เช่น มีแนวทางชัดเจนในการเลื่อนตำแหน่ง มีกระบวนการ ร้องเรียนหรืออุทธรณ์ที่โปร่งใส องค์การมีคู่มือแนวปฏิบัติที่ครอบคลุม

2.2. การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึงความสามารถในการบริหาร และดูแลของผู้บังคับบัญชา เช่น การให้คำแนะนำ การวางแผนงาน และการประเมินผลที่ยุติธรรม โดยมีแนวคิดหัวหน้าควรเข้าใจงาน เข้าใจคน และมีทักษะในการสื่อสาร การบังคับบัญชาควร เน้นการเสริมพลัง มากกว่าการควบคุม ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ใส่ใจ ออกคำสั่งอย่างเดียว เช่น หัวหน้า รับฟังปัญหาของลูกน้อง และช่วยแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรม หัวหน้ามีการให้คำแนะนำอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่แค่ตำหนิ

2.3 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีแนวคิดคือความสัมพันธ์ที่ดีนำไปสู่ ความร่วมมือ และความสุขในการทำงาน ในขณะเดียวกันความขัดแย้ง พฤติกรรมไม่เหมาะสม เช่น การนินทา กลั่นแกล้ง การลำเอียง ทำให้พนักงานรู้สึกไม่อยากทำงาน เช่น การสร้างบรรยากาศทำงานเป็นกันเอง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก มีการส่งเสริมกิจกรรมกลุ่ม เช่น การสัมมนา การไปศึกษาดูงานร่วมกัน

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึงสภาพ ทางกายภาพและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ความสะอาด เครื่องมือ เครื่องใช้

รวมถึงบรรยากาศโดยรวมโดยมีแนวคิดหลักคือ สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม เช่น ร้อน อับ ซื่น หรือ มีเสียงดังมาก จะสร้างความเครียดหรือเครื่องมือทำงานไม่เพียงพอจะทำให้ประสิทธิภาพลดลง เช่น ห้องทำงานมีแสงธรรมชาติ อากาศถ่ายเทดี มีอุปกรณ์ทำงานที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ที่ ถูกหลักการ ergonomics

2.5 เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงาน ได้รับจากการทำงาน ทั้งในรูปแบบเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการ โดยมีแนวคิดหลักต้อง เหมาะสม กับหน้าที่ ภาระงาน และประสบการณ์ เช่น มีโครงสร้างเงินเดือนที่ชัดเจน มีค่าตอบแทนพิเศษตาม ความสามารถหรือผลงาน

2.6 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว เช่น ความเครียดจากงานที่กระทบต่อครอบครัว หรือการย้ายงานที่ไม่สมัครใจ โดยมีแนวคิดหลักคือ องค์กรควรคำนึงถึง คุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงาน การบริหารงานที่กระทบ ต่อครอบครัว เช่น การโยกย้ายโดยไม่แจ้งล่วงหน้า หรืองานล่วงเวลาบ่อยเกินไปจะทำให้ลด ความพึงพอใจ เช่น มีนโยบาย work-life balance เช่น การทำงานแบบยืดหยุ่น การให้ ความช่วยเหลือหากพนักงานมีปัญหาครอบครัว

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึงความรู้สึกว่าตำแหน่งงาน ของตนปลอดภัย ไม่ถูกเลิกจ้างหรือย้ายโดยไม่มีเหตุผล โดยมีแนวคิดหลักคือหากพนักงานรู้สึกว่าจะ ไม่มี ความมั่นคงในอาชีพ จะทำให้ไม่เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ความไม่แน่นอน เช่น การลดคน หรือไม่มีสัญญาจ้างที่ชัดเจนจะเกิดความวิตกกังวลและไม่พอใจ เช่น มีการทำสัญญาจ้างงานระยะยาว องค์กรมีนโยบายดูแลพนักงานเมื่อมีวิกฤติ เช่น แผ่นดินไหว น้ำท่วม

จากทฤษฎีสองปัจจัย สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานของ บุคลากร มีปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็น ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น เช่น ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) โอกาสในการเติบโต (Advancement) และลักษณะของงานที่ท้าทายหรือมี ความหมาย (Work Itself) ปัจจัยเหล่านี้ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีเป้าหมาย ส่งผลให้มีผลงาน ที่ดีขึ้นและเกิดความผูกพันกับองค์กร ทั้งนี้ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วย ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้โดยตรง หากปัจจัยเหล่านี้ ไม่เพียงพอหรือขาดหายไป จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ เช่น นโยบายขององค์กร (Company Policy) การบริหารของผู้บังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Interpersonal

Relations) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) ค่าตอบแทน (Salary) ความมั่นคงในงาน (Job Security) และสมดุลชีวิตส่วนตัว (Personal Life) การส่งเสริมแรงจูงใจที่ยั่งยืนในการทำงานไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการจัดการปัจจัยด้านใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจควบคู่กัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพัน ตั้งใจทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่เข้าใจและประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ได้อย่างเหมาะสม จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

### 2.1.2.9 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดยวิกเตอร์ วรูม (Vroom, 1964) เป็นแนวคิดด้านแรงจูงใจซึ่งเน้นให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดและการรับรู้ของบุคคลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม ผลสัมฤทธิ์ และรางวัลที่ได้รับ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังว่าการกระทำนั้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ และผลลัพธ์ดังกล่าวมีคุณค่าหรือมีความหมายต่อตนเอง เขาเสนอว่าความแรงของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับบุคคลขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของเขาต่อความเชื่อมโยง 3 ประการ ได้แก่ (1) ความเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (2) ความเชื่อว่าผลสัมฤทธิ์จะนำไปสู่รางวัล หรือผลตอบแทนที่ต้องการ และ (3) คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่ได้รับ ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ความคาดหวัง (Expectancy: E) คือความเชื่อของบุคคลว่าหากตนพยายามอย่างเต็มที่แล้ว จะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ระดับของความคาดหวังขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิม ความมั่นใจในตนเอง ทักษะที่มี และทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ผลสำเร็จได้จริง ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์กับผลตอบแทน (Instrumentality: I) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าหากเขาทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์นั้นจะนำไปสู่รางวัลหรือผลตอบแทนที่เขาปรารถนา เช่น การเลื่อนตำแหน่ง คำชมเชย หรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

3. คุณค่าของผลตอบแทน (Valence: V) คือ ระดับความพึงพอใจหรือความสำคัญที่บุคคลให้ต่อรางวัลหรือผลตอบแทนที่เขาคาดว่าจะได้รับ บุคคลแต่ละคนอาจให้คุณค่าต่อรางวัลที่แตกต่างกัน เช่น บางคนอาจให้ความสำคัญกับเงินเดือน บางคนให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ หรือความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน หากผลตอบแทนที่ได้รับมีคุณค่าต่อบุคคล แรงจูงใจก็จะยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย



แรงจูงใจของบุคคลในการทำงานไม่ได้เกิดจากปัจจัยเดียว แต่เกิดจากการรับรู้และประเมินอย่างเป็นเหตุเป็นผลระหว่างความพยายาม ผลลัพธ์ และผลตอบแทน กล่าวคือ หากบุคคลเชื่อว่าความพยายามของตนจะนำไปสู่ความสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นจะได้รับการตอบแทนในรูปแบบที่เขาให้คุณค่า แรงจูงใจก็จะเกิดขึ้นและส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

### 2.2.1 ความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

ความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ เป็นการพัฒนาตนเอง โดยเพิ่มขีดความสามารถของตนเองในปัจจุบันให้เพิ่มมากขึ้น จะเกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาอังกฤษในทักษะ 4 ด้านหลัก คือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน

เนื่องจากบุคคลจะสามารถพูดภาษาอังกฤษได้ ต้องมีความสามารถ 4 ด้าน ประกอบด้วย Hymes (อ้างถึงในนอร์ตัน ศิริธารรัตน์, 2550)

1. ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างถูกต้องตามหลักภาษาศาสตร์หรือตามหลักไวยากรณ์ (Grammatical Competence) หมายถึง ต้องมีความรู้ทางด้านภาษาในขั้นที่สามารถนำไปใช้ในการแต่งประโยคที่สื่อความหมายได้ จะต้องออกเสียงคำหรือวลี และประโยคได้อย่างถูกต้องไปจนถึงการสนทนาโต้ตอบด้วยสำเนียง และจังหวะที่เจ้าของภาษาพอฟังแล้วเข้าใจได้ จำแนกเป็น

- 1.1 ความรู้ด้านคำศัพท์ (Vocabulary Knowledge)
- 1.2 ความรู้ด้านประเภทของคำ (Morphological Knowledge)
- 1.3 ความรู้ด้านโครงสร้างของประโยค (Syntactic Knowledge)
- 1.4 ความรู้ด้านความหมายของคำ (Semantic Knowledge)
- 1.5 ความรู้ด้านการออกเสียง (Phonetic Knowledge)
- 1.6 ความรู้ด้านหลักการสะกดคำ (Orthographic Rules)

2. ความสามารถด้านสังคมภาษาศาสตร์ (Sociolinguistic Competence) หมายถึง ความสามารถที่จะใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของสังคม กล่าวคือ มีความรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางสังคมอันประกอบไปด้วยวัฒนธรรม สถานภาพทางสังคม และบทบาทในสังคมของบุคคลโดยสามารถเลือกใช้ภาษาให้ถูกต้องเหมาะสมกับบุคคล และโอกาสต่าง ๆ ได้เช่นรู้ว่าจะต้องมีความสุภาพระดับใดเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ โดยเลือกให้ตรงกับคุณวุฒิ วิทยวุฒิ ตำแหน่งหน้าที่การทำงานตลอดจนความตั้งใจที่จะสื่อสารของบุคคลนั้น ๆ ด้วย

3. ความสามารถในการใช้ความสัมพันธ์ของข้อความ (Discourse Competence) หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ระเบียบวิธีของความสัมพันธ์ระหว่างประโยค โดยใช้ความรู้ทางไวยากรณ์และความสามารถในการเชื่อมโยงความหมายทางภาษาให้เข้ากันได้อย่างถูกต้องมีความเข้าใจ และสามารถทำนายความข้างหน้าเกี่ยวกับรูปลักษณะของภาษาที่เกิดขึ้นในบริบท

4. ความสามารถในการใช้กลวิธีในการสื่อความหมาย (Strategic Competence) หมายถึง การใช้เทคนิคเพื่อให้การพูดติดต่อสื่อสารประสบความสำเร็จ ซึ่งเกี่ยวกับการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ตลอดจนการใช้กิริยาท่าทาง สีหน้า และน้ำเสียงประกอบในการสื่อความหมาย การใช้กลวิธีนี้เป็นการแสดงออกทั้งในทางคำพูด และไม่ใช้คำพูด คือการใช้ภาษาท่าทาง (Body Language) เช่น การขยายความด้วยคำศัพท์อื่น ๆ แทนคำศัพท์ที่ไม่รู้หรือนึกไม่ออกในขณะนั้น ความพยายามที่จะอธิบายโดยใช้กิริยาท่าทางประกอบ การยิ้มทักทายหรือการนำสนทนากับคนแปลกหน้าที่พบกันโดยไม่รู้จักสถานภาพทางสังคมมาก่อน โดยอาจใช้วิธีสังเกตด้วยดูดี และบุคลิกภาพของคู่สนทนาเพื่อจะเลือกใช้ภาษาได้ถูกต้องและเหมาะสม

West (1994) กล่าวว่า หลักการวิเคราะห์ความต้องการด้านการใช้ภาษาอังกฤษนั้น เปรียบเสมือนร่ม ที่จะต้องวิเคราะห์ให้ครอบคลุมทั้งกลุ่มเป้าหมายและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการเรียนรู้ด้วย หลักการวิเคราะห์ความต้องการใช้ภาษาอังกฤษ การวิเคราะห์ด้านความขาดแคลน ซึ่งสามารถแบ่งออกย่อยได้เป็น 2 ด้าน คือด้านที่ 1 คือ ความต้องการของการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นความต้องการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อสามารถนำภาษามาใช้ได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังเช่น นักธุรกิจใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างทำงานในหัวข้อเขียนจดหมายธุรกิจ อีเมล การใช้ภาษาในการประชุม นอกจากนี้กลุ่มนักธุรกิจเหล่านี้ยังต้องมีความรู้ของรูปประโยคหรือคำศัพท์ในวงการธุรกิจ ด้านที่ 2 คือ การระบุความต้องการใช้ภาษาอังกฤษให้ตรงกับสถานการณ์และรูปแบบการใช้ภาษาอังกฤษที่แตกต่างกันตามลักษณะการใช้งานของแต่ละสาขาอาชีพนั้น ๆ การวิเคราะห์ทำให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างสถานการณ์ความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบัน และสถานการณ์เป้าหมาย ซึ่งจะทราบได้ถึงระดับทักษะทางภาษา และรูปแบบที่ต้องการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประสบความสำเร็จ

ภราดร สุขพันธ์ (2561) กล่าวว่า การที่จะพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ในยุคปัจจุบันก็ต้องอาศัยหลักการในการช่วยเสริมแรง สร้างแรงกระตุ้น และผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และเกิดการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นแรงที่กระตุ้นให้บัณฑิตแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการเรียนรู้และครูอาจารย์ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้

ก็เท่ากับประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ไปแล้วครั้งหนึ่ง การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจึงควรเริ่มด้วยการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียน ซึ่งทำได้โดยการแสดงให้ผู้เรียนเห็นประโยชน์ ที่จะได้รับจากการเป็นผู้มีทักษะภาษาอังกฤษ และการช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถตั้งเป้าหมายในการเรียนที่ เหมาะสมกับตนเอง ดังนั้นแรงจูงใจมีอยู่ด้วย 2 ประเภท

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็น สิ่งกระตุ้นหรือผลักดันมาจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติหรือทัศนคติความคิด ความสนใจ การเห็น คุณค่าหรือความต้องการอยากรู้อยากเห็นในสิ่งต่าง ๆ เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการแสดงการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้สึก ว่า ตนมีความสามารถมีศักยภาพ โดยไม่ได้เกิดจากสิ่งเร้า ภายนอก เช่น ต้องการเรียนรู้เพราะต้องการรู้และเข้าใจในสิ่งนั้น หรือต้องการทำงานที่ยาก เพราะรู้สึกว่าเป็น สิ่งท้าทาย หรือความต้องการไปท่องเที่ยวต่างแดน เพราะต้องการสนุกสนาน และทำให้มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก จนเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เช่น เงิน ปริญญาบัตร รางวัลเกียรติยศ ชื่อเสียง ความก้าวหน้า คำชมเชย การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เมื่อบุคคลเห็นเป้าหมายที่ต้องการ บุคคลนั้นก็จะถูกกระตุ้นหรือเร้าให้แสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

รุ่งนภา เมินดี (2559) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนจากที่เป็นอยู่ ให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เกิดประโยชน์ต่อตน และหน่วยงาน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนให้ดีขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น เพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข หรือจะกล่าวให้ง่ายขึ้น คือ การพัฒนาตน เป็นความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะที่ทันต่อสภาพความจำเป็นต่อความก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของสังคมเพื่อให้ตนเองมีชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้นการที่จะต้องพัฒนาตนเองครบคร้ว ชุมชนและสังคมได้ตนเองจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ รู้วิธีการจัดเก็บ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้นำ และผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความสำคัญของการพัฒนาตนมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรือต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เป็นสุขประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก ดังนั้นการพัฒนาตนจึงมีความสำคัญทั้งต่อตนเอง ต่อบุคคลอื่น และสังคมโดยรวมที่สำคัญที่สุดคือสร้างแรงจูงใจให้อยากแก้ปัญหา ให้เกิดการกระทำในเชิงบวก หากมนุษย์ทำงานไปเท่านั้น

มนุษย์จะไม่มีวันพัฒนาความสามารถของตนเองได้ โดยมีหลักการพัฒนาดน เป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเองให้มีเป้าหมายชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบัน และอนาคต การพัฒนาดน จะทำให้บุคคลสำนึกในคุณค่าความเป็นคนได้มากยิ่งขึ้น เป็นการพัฒนาดนเองเป็นการเปลี่ยนแปลงศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพระดับที่สูงกว่า โดยบุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา มีการพัฒนาดนเองและมีการเรียนรู้เกิดขึ้น ดังนั้น การพัฒนาดนจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อมีความต้องการที่เกิดจากงาน บุคคลมีความต้องการในการปรับปรุงเพื่อให้เป็นผู้ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์

จากความหมายของความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษ สามารถสรุปได้ว่าความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษนั้น คือความต้องการของบุคคลในการพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษทั้ง 4 ทักษะ ได้แก่ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ให้เพิ่มขึ้นจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นประโยชน์กับตนเอง การทำงาน และชีวิตประจำวัน เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

## 2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

### 2.2.2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม เป็นแนวคิดที่ผสมผสานกันระหว่างแนวคิดพฤติกรรมนิยมและแนวคิดทางปัญญานิยม นำเสนอโดยนักจิตวิทยาชาวแคนาดา คืออัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura ,1981) ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มพฤติกรรมนิยมที่มองการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในแง่ของการแสดงออก คือ บุคคลจะต้องแสดงออกในพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจึงจะเรียกว่าเกิดการเรียนรู้ แต่แบนดูรามองว่าการเรียนรู้ไม่ได้พิจารณาในแง่การแสดงออกเพียงอย่างเดียว แต่เกิดขึ้นตั้งแต่การได้นำมาซึ่งความรู้ใหม่ๆ และเก็บไว้ในความทรงจำก็ถือว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นแล้ว แม้ยังไม่ได้แสดงออกก็ตาม และสามารถแสดงสิ่งที่จดจำนั้นออกมาได้ในภายหลัง ดังนั้น การเรียนรู้ของแบนดูรา นั้น มักจะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายใน โดยไม่จำเป็นที่จะต้องมีการแสดงออกและการแสดงออกของพฤติกรรมก็จะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ที่มีอยู่ แบนดูราสนใจการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) โดยศึกษาจากพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมนิยม และ

ยอมรับหลักการส่วนใหญ่ของพฤติกรรมนิยม แต่ให้ความสำคัญต่อผลของการได้ตัวชี้หน้าของพฤติกรรม และกระบวนการคิดภายใน เน้นผลของความคิดที่ได้จากการกระทำ และเน้นการกระทำที่เกิดจากพื้นฐานความคิด ทั้งนี้สิ่งที่เบนคูราสนใจค้นคว้าจนเป็นที่ยอมรับของวงการจิตวิทยา คือ การเรียนรู้ โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบ ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เป็นกลุ่มทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมและได้มีการพัฒนาการมาเป็นลำดับ ทำให้ขอบข่ายทฤษฎีกว้างขวางขึ้น จึงเปลี่ยนเป็นทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory) ซึ่งมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ส่วนหนึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตพฤติกรรมของผู้อื่นจุดเน้นของทฤษฎี คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ของตนเอง และอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการสังเกตโดยผ่านตัวแบบ (mode) โดยความสนใจในการพัฒนาตนเอง 4 ประการ ดังนี้

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเอง เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรงของบุคคลนั้น ๆ ความสำเร็จที่ทำให้เพิ่มการรับรู้ความสามารถตนเองนั้นจำเป็นต้องฝึกให้บุคคลมีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จ พร้อม ๆ กับการทำให้บุคคลได้รับรู้ว่าเขามีความสามารถที่จะทำได้

2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Learning) โดยการใช้ตัวต้นแบบ (Modeling) ซึ่งเป็นการที่บุคคลนั้น ๆ สังเกตเรียนรู้จากผู้อื่นและย้อนมองประเมินตนเองได้ว่าตนเอง ก็สามารถประสบความสำเร็จได้หากไม่ละทิ้งความพยายาม โดยการใช้ตัวต้นแบบ (Modeling) สามารถ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- 2.1 ตัวแบบที่มีชีวิต (Live Model) ได้แก่ บุคคลในครอบครัว เพื่อนหรือบุคคลทั่วไปที่ผู้สังเกตสามารถติดต่อสัมพันธ์ได้อย่างไรก็ตามมีข้อจำกัดเนื่องจากต้องระมัดระวังผลที่เกิดจากพฤติกรรมของตัวแบบ (Model) ที่อาจจะทำให้มีการเรียนรู้จากตัวแบบที่ไม่ถูกต้อง

- 2.2 ตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbol Model) เป็นตัวแบบในสื่อมวลชน เช่น ภาพยนตร์โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือ คอมพิวเตอร์ เทปบันทึกเสียง หุ่นกระบอก หรือการ์ตูน เป็นต้น ซึ่งเป็นการเตรียมเรื่องราวของตัวแบบไว้แล้ว ทำให้มีผลดีในการเน้นจุดสำคัญของการแสดงพฤติกรรม และสิ่งที่สำคัญคือความสามารถควบคุมพฤติกรรมและผลกระทบของตัวแบบได้นอกจากนี้ยังสามารถใช้ได้ทั้งกิจกรรมรายบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และใช้ได้หลายครั้งเท่าที่ต้องการ

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) เป็นการใช้คำพูดเพื่อพูดว่าบุคคลนั้นมีความสามารถจะประสบความสำเร็จได้ซึ่งเป็นวิธีที่ค่อนข้างใช้ง่าย ทั้งนี้การใช้คำพูดชักจูงอย่าง

เดี๋ยวมักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องใช้คู่กับการเสริมสร้างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience)

4. การกระตุ้นอารมณ์ (Emotional Arousal) การกระตุ้นอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถตนเอง การกระตุ้นอารมณ์เชิงลบ ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติไม่ได้ผลดีเพราะบุคคลจะคาดหวังในผลลัพธ์สูง หากเกิดการกระตุ้นอารมณ์เชิงบวก ดังนั้นการกระตุ้นอารมณ์เชิงลบทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำได้

แบนดูรา เชื่อว่า มีองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีผลต่อกันในการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง (Self-Regulated Learning) คือ

1. กระบวนการส่วนบุคคล (Person)
2. กระบวนการด้านสภาพแวดล้อม (Environment)
3. กระบวนการด้านพฤติกรรม (Behavior)

โดยทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีลักษณะเป็นผลต่อกันและกัน แต่ไม่ได้มีอิทธิพลในการกำหนดอย่างเท่าเทียมกัน กล่าวคือทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ ส่งผลต่อการเรียนรู้แบบกำกับตนเองในระดับที่แตกต่างกัน

### 2.2.2.2 ทฤษฎีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน

**Peterson and Plowman** (อ้างถึงใน ธีญญ์ฉณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ, 2553) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง

เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาตนเองหลายท่าน จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับจากภายใน และภายนอก ที่ทำให้บุคคลสามารถไปถึงเป้าหมายที่ตนวางไว้ได้ และความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ เป็นความต้องการจะพัฒนาตนเองในทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน ให้ดีขึ้นกว่าปัจจุบันเพื่อตนเอง และเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สรุปได้ดังนี้

อริศรา ขอบจิตร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย - พม่า : กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจภายในในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ทศนคติต่อวิชาชีพครู ด้านความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู และด้านความภาคภูมิใจ สำหรับแรงจูงใจภายนอกในการทำงานโดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวนสองด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในสังคม รองลงมาด้านความรู้สึกรับประกันในอาชีพ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในในการทำงาน 5 ด้าน กับแรงจูงใจภายนอกในการทำงาน 5 ด้าน พบว่า แรงจูงใจภายในทุกด้านกับแรงจูงใจภายนอกทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำและปานกลาง แต่การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของครูตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ อายุการทำงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านความภาคภูมิใจที่แตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ครูที่มีอายุการทำงาน 0-5 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่มีอายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ครูที่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าครูที่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง คศ.1 (ครูระดับปฏิบัติการ) มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าครูที่อยู่ในระดับตำแหน่ง คศ.3 (ครูระดับชำนาญการพิเศษ) เป็นต้น จากผลการศึกษาผู้วิจัยเห็นควรส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานและในด้านคุณภาพชีวิต โดยการจัดอบรมเทคนิคในการสอนหนังสือจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งและการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูบนพื้นที่สูงควรได้รับเป็นพิเศษ

สุพิชา วรากุลนุเคราะห์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล” ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26 - 30 ปสถานภาพโสด สายการปฏิบัติงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ เงินเดือน 10,001- 15,000 บาท ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย 1 - 3 ปี บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ใชในระดับมาก มีความพึงพอใจต่อระบบการจัดบริการสวัสดิการในระดับปานกลาง และมีความเห็นด้วยตามหลักการจัดสวัสดิการ 6 หลัก ได้แก่หลักการตอบสนองความต้องการ หลักการมีส่วนร่วม หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่น หลักความครอบคลุมเทาเทียม และหลักการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง บุคลากรมีความต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการในระดับมาก โดยมีความต้องการให้ปรับเปลี่ยนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด คือการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในการจัดผลประโยชน์ ตอบแทนที่บุคลากรจะได้รับ ภายใต้สวัสดิการที่เหมือนกันหมดทุกคน การศึกษาความสัมพันธ์ของข้อมูล พบว่าบุคลากรที่มีอายุสถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน แตกต่างกันมี ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา คือ ในระดับนโยบายมหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีการจัดทำนโยบายในรูปแบบแผนประจำปีปรับปรุงระเบียบพนักงาน โดยระบุถึงสิทธิประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับให้ชัดเจน และมีการวางระบบการประชาสัมพันธ์ สวนระดับปฏิบัติควรเพิ่มการมีส่วนร่วม และสำรวจความต้องการของ บุคลากรก่อนจัดสวัสดิการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ศูนย์สุขภาพ และเพิ่มการฝึกอบรมในสาย การปฏิบัติงาน เพื่อ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ชาญยุทธ รัตนมงคล (2551) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการเลือกเล่นกีฬาบาสเกตบอลของนักกีฬาบาสเกตบอล ในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติครั้งที่ 37 ผลวิจัยแรงจูงใจโดยรวมของการเลือกเล่นกีฬา ด้านความรัก ความสนใจ และความถนัด ด้านความคิดเห็นต่อตนเองและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ ด้านเกียรติยศชื่อเสียงมีแรงจูงใจในระดับมาก นักกีฬาบาสเกตบอลที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเล่นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นนรายด้านพบว่านักกีฬาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการเลือกเล่นบาสเกตบอล ด้านความรัก ความสนใจ และความถนัด แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตัวแทนภาค นักกีฬาบาสเกตบอลตัวแทนแต่ละภาค มีแรงจูงใจในการเลือกไม่แตกต่างกัน

ประภา สังข์พันธ์ (2554) ได้ศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ตรวจสอบภายใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย” ผลวิจัยพบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งานและการได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บมจ. ธนาคารกรุงไทย มากที่สุด รองลงมาคือแรงจูงใจด้าน



การประเมินผลและการส่งเสริม การเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือของผู้ร่วมงาน แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือในสายงาน แรงจูงใจด้านโอกาสในการทำงาน และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือแรงจูงใจด้านงบประมาณการอบรม และส่วนปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน บมจ. ธนาคารกรุงไทย นั่นคือ ผู้ตรวจสอบภายในขาดความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในระบบปฏิบัติงานใหม่ ๆ รองลงมา คือ ผู้รับตรวจไม่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการตรวจ และสุดท้ายคือเครื่องมือที่ใช้ในการเลือกสุ่มตรวจสอบรายการไม่เหมาะสม จึงไม่ทำให้ได้มาซึ่งข้อตรวจพบ ตามลำดับ

จารุณี รูปงาม (2548) ได้ศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษของครูผู้สอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนในสำนักงานเขตดุสิตและเขตพระนคร สังกัดกรุงเทพมหานคร” ผลวิจัยพบว่า ครูผู้สอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนในสำนักงานเขตดุสิตและเขตพระนคร สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการพูด รองลงมาคือการฟัง มากกว่าทักษะการเขียนและการอ่าน โดยต้องการพัฒนาจากครูชาวต่างชาติ โดยตรง รองลงมาคือการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาการสอนภาษาอังกฤษ

รุ่งนภา เมินดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการพัฒนาภาษาอังกฤษของพนักงานต้อนรับ ของโรงแรมจังหวัดบุรีรัมย์” ผลวิจัยพบว่า พนักงานต้อนรับของโรงแรมในเขตจังหวัดบุรีรัมย์มีความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษโดยรวม อยู่ในระดับความต้องการมาก โดยจำแนกตามทักษะภาษาอังกฤษดังนี้ คือ ทักษะด้านการพูด อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความต้องการที่พนักงานต้อนรับต้องการฝึกเกี่ยวกับทักษะการพูดมากที่สุด คือ การฝึกถามและตอบคำถามเกี่ยวกับข้อมูล โดยทั่วไป รองลงมาคือทักษะการฟัง ซึ่งความต้องการที่พนักงานต้อนรับต้องการฝึกเกี่ยวกับทักษะการฟังมากที่สุด คือ ต้องการฝึกฟังสำเนียงชาวต่างชาติให้มากที่สุด ส่วนทักษะภาษาอังกฤษที่พนักงานต้อนรับของโรงแรมในเขตจังหวัดบุรีรัมย์มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือ ทักษะการเขียน ในส่วนของการฝึกเขียนบรรยายในเรื่องทั่วไป และผู้วิจัยได้สำรวจเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานต้อนรับของโรงแรมที่มีต่อภาษาอังกฤษ พบว่าพนักงานต้อนรับของโรงแรมในเขตจังหวัดบุรีรัมย์เห็นด้วยอย่างยิ่งภาษาอังกฤษช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานกับแขกชาวต่างชาติ รองลงมา คือ พนักงานต้อนรับคิดว่าการเรียนรู้ภาษาอังกฤษช่วยเพิ่มพูนและส่งเสริมความเข้าใจรวมทั้งช่วยรักษาความสัมพันธ์อันดีกับแขกชาวต่างชาติ

สุภาพร คล้ายฉิม (2553) ได้ศึกษา “ทัศนคติในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษาในวิทยาเขตภาคใต้ กรณีศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ” ผลวิจัยพบว่า นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนภาษาอังกฤษ นักศึกษาเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าภาษาอังกฤษมีความสำคัญสำหรับการศึกษาต่อในอนาคต การพัฒนาประเทศ และการสื่อสารในชีวิตประจำวัน นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อเจ้าของภาษาและวัฒนธรรม ประเด็นที่สำคัญคือนักศึกษาอยากไปเที่ยวประเทศเจ้าของภาษาและนักศึกษายกมีเพื่อนที่เป็นเจ้าของภาษา นอกจากนี้ นักศึกษาก็มีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการเรียน ขึ้นชมความสามารถของผู้สอน นักศึกษาเห็นว่าความผิดพลาดทางภาษาระหว่างการฝึกฝนไม่ใช่เรื่องน่าอาย และการเข้าชั้นเรียนวิชาภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่ควรปฏิบัติอย่างยิ่ง ทั้งนี้เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติของนักศึกษาที่เรียนคณะต่างกัน พบว่านักศึกษามีทัศนคติต่อภาษาอังกฤษ ทัศนคติต่อเจ้าของภาษาและวัฒนธรรม และทัศนคติต่อกระบวนการเรียนไม่แตกต่างกัน อนึ่งนักศึกษามีแรงจูงใจสูงในการเรียนภาษาอังกฤษไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจ ภายนอก แรงจูงใจเชิงบูรณาการ หรือแรงจูงใจเชิงเครื่องมือแรงจูงใจภายในที่สำคัญที่สุดคือนักศึกษาสนใจวิชาภาษาอังกฤษและนักศึกษาต้องการพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษ แรงจูงใจภายนอกที่สำคัญที่สุดคือนักศึกษาต้องการเรียนให้ครบตามหลักสูตรของสถาบัน นักศึกษายกได้ผลการเรียนที่ดีและนักศึกษามองเห็นว่าสังคมยกย่องผู้มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ แรงจูงใจเชิงบูรณาการที่สำคัญที่สุดคือนักศึกษาหวังที่จะไปท่องเที่ยวในประเทศที่ใช้ภาษาอังกฤษและนักศึกษายกต้องการพูดภาษาอังกฤษให้เหมือนกับเจ้าของภาษา แรงจูงใจเชิงเครื่องมือที่สำคัญที่สุดคือนักศึกษาเห็นว่าภาษาอังกฤษช่วยในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เช่น จากอินเทอร์เน็ต ความสามารถด้านภาษาอังกฤษช่วยให้นักศึกษาหางานทำได้ง่าย นักศึกษาจะมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานถ้ามีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ และจะใช้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของนักศึกษาที่เรียนคณะต่างกัน พบว่าในภาพรวมนักศึกษามีแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจเชิงบูรณาการ และแรงจูงใจเชิงเครื่องมือไม่แตกต่างกัน

## 2.4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เป็นหน่วยงานระดับศูนย์การศึกษา (Campus) 1 ใน 4 ศูนย์การศึกษา ได้แก่ ศูนย์ท่าพระจันทร์ ศูนย์ลำปาง ศูนย์รังสิต และศูนย์พัทยา เริ่มจัดตั้งศูนย์ลำปางเมื่อปีการศึกษา 2535 มหาวิทยาลัยขยายตัวอย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสิ้น 223 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ 118 คน และสายสนับสนุนวิชาการ 105 คน

(ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2563) การจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก การบริการวิชาการแก่สังคม ทั้งสิ้น 6 คณะ ดังนี้

1. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
2. วิทยาลัยสหวิทยาการ
3. คณะนิติศาสตร์
4. คณะศิลปกรรมศาสตร์
5. คณะสาธารณสุขศาสตร์
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานบริหารศูนย์ลำปาง โดยหน่วยงานมีหน้าที่ในการสนับสนุนการเรียนการสอนทุกคณะทั้งในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอกสาขาวิชาต่าง ๆ เต็มรูปแบบ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เป็นศูนย์การศึกษาเพื่อการขยายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการทางการศึกษา ทำวิจัยและนวัตกรรม ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ และสาขาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการให้คำปรึกษา การรับจ้าง การวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สำนักงานบริหารศูนย์ลำปางเป็นส่วนงานที่มีหน้าที่หลักด้านการสนับสนุนการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง และให้มีหน้าที่จัดการศึกษา ทำวิจัย นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์รวมถึงการให้บริการวิชาการ แบ่งส่วนงานภายในสำนักงานบริหารศูนย์ลำปางเป็น 3 หน่วยงานดังนี้ 1. กองบริหารศูนย์ลำปาง มีหน้าที่บริหารจัดการสำนักงานและอาคารสถานที่ การก่อสร้างการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ การให้บริการยานพาหนะ การให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ การคลังและพัสดุ การวางแผนพัฒนา การประกันคุณภาพความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกประเทศ การนักศึกษา การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย 2. ศูนย์บริหารวิชาการมีหน้าที่จัดการศึกษารายวิชาศึกษาทั่วไปและหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่สำนักงานเปิดสอน และอาจจัดการศึกษาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนงานอื่นที่มหาวิทยาลัย หรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมายให้สำนักงานทำหน้าที่จัดการศึกษา หรือตามข้อตกลงระหว่างสำนักงานกับส่วนงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในหลักสูตรนั้นก็ได้ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย และ 3. ศูนย์วิจัยและการบริการวิชาการแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์ลำปาง) มีหน้าที่รับผิดชอบ การให้บริการวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ภายในกองบริหารศูนย์ลำปางแบ่งเป็น 4 งาน ได้แก่ 1. งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษาศูนย์ลำปาง 2. งานบริหารสำนักงานศูนย์ลำปาง 3. งานคลังและพัสดุศูนย์ลำปาง และ 4. งานอาคารสถานที่และยานพาหนะศูนย์ลำปาง มีภาระหน้าที่ ดังนี้

1. งานบริการการศึกษาและกิจการนักศึกษาศูนย์ลำปาง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ งานวิเทศสัมพันธ์ งานพัฒนาคุณภาพ บริการการศึกษา การจัดการเรียนการสอนวิชาศึกษาทั่วไปของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง การจัดบริการสังคม บริการวิชาการและวิจัยทุนการศึกษาสำหรับอาจารย์ การให้บริการห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ดำเนินงานด้านทะเบียนนักศึกษา กิจการนักศึกษา สวัสดิการนักศึกษา กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ วินัยนักศึกษา พัฒนานักศึกษา แนวทางการศึกษาและอาชีพ

2. งานบริหารสำนักงานศูนย์ลำปาง ทำการควบคุมดูแลและบริหารสำนักงาน การพิจารณาถ้อยแถลงของบประมาณประจำปี ดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคล นโยบายและแผน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การประชุมและพิธีการของศูนย์ลำปาง

3. งานคลังและพัสดุศูนย์ลำปาง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลการรับจ่ายเงิน การจัดสรรเงินค่าธรรมเนียมการศึกษา ของศูนย์ลำปาง การดำเนินการเกี่ยวกับการพัสดุของศูนย์ลำปาง

4. งานอาคารสถานที่และยานพาหนะศูนย์ลำปาง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ก่อสร้าง การซ่อมบำรุง และการบริหารจัดการด้านอาคารสถานที่ รวมถึงระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ดูแลเรื่องที่ดิน ภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม ให้บริการยานพาหนะ โสตทัศนูปกรณ์

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน นอกเหนือจากกองบริหารศูนย์ลำปาง ได้แก่

1. ห้องสมุดบุญชู ตรีทอง เป็นห้องสมุดประจำมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ให้บริการด้านหนังสือ และสารสนเทศต่าง ๆ

2. สถาบันภาษา เป็นสถาบันภาษาเป็นหน่วยงาน ที่ดูแลการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษของนักศึกษาปริญญาตรี

3. สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นหน่วยงาน ที่ดูแลหอพักนักศึกษา หอพักบุคลากร และพื้นที่ธุรกิจของมหาวิทยาลัย

4. โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ เป็นหน่วยงานที่ดูแลสุขภาพของนักศึกษา คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

5. ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นหน่วยงานที่จำหน่ายหนังสือเรียน หนังสือทั่วไป เครื่องเขียน และของที่ระลึกของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

## บทที่ 3

### วิธีการวิจัย

#### 3.1 วิธีการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. เก็บข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร (Documentary Survey) ได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสารทางวิชาการ สารนิพนธ์ รายงานการวิจัย ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องและเอกสารต่าง ๆ รวมถึงการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต
2. เก็บข้อมูลปฐมภูมิจากภาคสนาม (Field Study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง จำนวน 105 คน (ข้อมูล ณ 1 ธันวาคม 2564) รายละเอียดแยกตามหน่วยงาน ดังนี้

กองบริหารศูนย์ลำปาง	จำนวน 51 คน
คณะนิติศาสตร์	จำนวน 7 คน
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	จำนวน 5 คน
วิทยาลัยสหวิทยาการ	จำนวน 13 คน
คณะศิลปกรรมศาสตร์	จำนวน 1 คน
คณะสาธารณสุขศาสตร์	จำนวน 7 คน
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	จำนวน 5 คน
สถาบันภาษา	จำนวน 1 คน
หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	จำนวน 5 คน
สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา	จำนวน 6 คน

ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

จำนวน 3 คน

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

จำนวน 1 คน

### **กลุ่มตัวอย่าง**

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยคำนวณจำนวนประชากรทั้งหมดที่จะศึกษาก่อน ซึ่งคำนวณจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ความคลาดเคลื่อนที่ 10 % และกำหนดความน่าเชื่อถือไว้ 90 % การวิจัยครั้งนี้มีจำนวนประชากรทั้งหมด (N) คือ 105 คน และจากตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่เป็นตารางที่ใช้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าสัดส่วนของประชากรโดยคาดว่าสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.10 และระดับความเชื่อมั่น 10 % สามารถคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 51 คน ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมจาก 51 คน ซึ่งเป็นจำนวนขั้นต่ำ โดยสามารถเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ได้ทั้งหมดจำนวน 70 คน

### **3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามแรงจูงใจที่ประยุกต์มาจากแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งสร้างขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก มีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.96 ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ เป็นข้อคำถามทางบวกจำนวน 9 ข้อและข้อคำถามทางลบจำนวน 1 ข้อโดยคำตอบจะมีห้าตัวเลือก คือ

1. ระดับ 1 น้อยที่สุด
2. ระดับ 2 น้อย
3. ระดับ 3 ปานกลาง
4. ระดับ 4 มาก
5. ระดับ 5 มากที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ 4 ด้าน ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่านและการเขียนของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ โดยคำตอบจะมีห้าตัวเลือกตามแนวทางของ Likert คือ

1. สนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับ 1 (น้อยมาก)
2. สนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับ 2 (น้อย)
3. สนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับ 3 (ปานกลาง)
4. สนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับ 4 (มาก)
5. สนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษระดับ 5 (มากที่สุด)

### 3.4 การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา ความครบถ้วนของข้อมูล และให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษา ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย รศ.ดร.โฆมสี มีภักดี อาจารย์ประจำวิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ดร.เผชญิวาส ศรีชัย นักวิจัย ศูนย์วิจัยและพัฒนาการท่องเที่ยว สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นางสนธยา วิจิตรยืนยง หัวหน้างานบริการการศึกษา ศูนย์ลำปาง วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ช่วยประเมินและตรวจสอบความถูกต้องของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม รวมถึงความครอบคลุมในเนื้อหาและประเด็นที่ศึกษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตาม

คำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอให้นำไปปรับแก้ เช่น ปรับภาษาให้มีความถูกต้อง สละสลวยและสามารถสื่อได้เข้าใจง่าย ข้อคำถามทุกข้อได้คะแนนมากกว่า 0.50 มีความเที่ยงตรง ใช้ได้

2. นำแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขเป็นที่เรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องและเที่ยงตรง แล้วหาความเชื่อมั่น (Reliability Test) ของแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว จากนั้นนำไปทดสอบ (Try Out) กับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 37 ราย โดยใช้สถิติ Cronbach's Alpha ในการวิเคราะห์ค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม กำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่ามากกว่า 0.7 ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ผลการทดสอบ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามเพื่อวัดแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เท่ากับ 0.80 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของแบบสอบถามเพื่อวัดความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เท่ากับ 0.75 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7

สรุปได้ว่าเครื่องมือนี้มีความน่าเชื่อถือเพราะมีค่าเข้าใกล้ 1

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปยังเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยตรง โดยใช้แบบสอบถาม Google Form เนื่องจากช่วงที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเป็นช่วงที่มีการระบาดของไวรัส COVID-19 ส่งผลให้ผู้วิจัยต้องเก็บข้อมูลด้วยวิธีการออนไลน์

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว นำมาประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package to the Social Science หรือ SPSS) ดังนี้



1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง วิเคราะห์และแสดงผลในรูปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ระดับ คำนวณจากการกำหนดค่าพิสัยดังนี้

$$\begin{aligned}\text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

- |                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1.ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง | ระดับแรงจูงใจมากที่สุด  |
| 2.ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง | ระดับแรงจูงใจมาก        |
| 3.ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง | ระดับแรงจูงใจปานกลาง    |
| 4.ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง | ระดับแรงจูงใจน้อย       |
| 5.ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง | ระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด |

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแต่ละด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง วิเคราะห์และแสดงผลในรูปค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ระดับ คำนวณจากการกำหนดค่าพิสัยดังนี้

$$\begin{aligned}\text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

- |                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1.ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง | ระดับความสนใจมากที่สุด  |
| 2.ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง | ระดับความสนใจมาก        |
| 3.ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง | ระดับความสนใจปานกลาง    |
| 4.ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง | ระดับความสนใจน้อย       |
| 5.ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง | ระดับความสนใจน้อยที่สุด |

4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ใช้สถิติทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) หรือบางครั้งเรียกว่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) โดยใช้สัญลักษณ์  $r$  ข้อมูลหรือระดับการวัดของตัวแปร มาตราอันตรภาคหมายถึง มาตราอัตราส่วน โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นมักจะใช้สัญลักษณ์ของตัวแปรเป็นตัวแปร X และ Y โดยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน  $r$  จะมีความสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq +1$  ความหมายของค่า  $r$  คือ

1. ค่า  $r$  เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
2. ค่า  $r$  เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
3. ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์มาก
4. ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ค่า  $r = 0$  แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันน้อย
6. ค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 3.6 การนำเสนอข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศูนย์ลำปาง” ผู้วิจัยจะนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาประกอบตารางแสดงข้อมูลทางสถิติและ  
บรรยายข้อมูลทางสถิติ

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง” ได้นำเสนอเป็นรูปตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังต่อไปนี้

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการส่งแบบสอบถามจำนวน 105 ชุด มีผู้ตอบกลับจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ของอัตราการตอบกลับ

ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของประชากรที่ศึกษาทั้งสิ้น 9 หัวข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ การศึกษาที่สำเร็จสูงสุด ประเภทของตำแหน่ง สังกัด สถานภาพสมรส สถานภาพในการจ้าง และค่าจ้างต่อเดือน แสดงไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	22	31.40
หญิง	48	68.60
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
20 - 25 ปี	1	1.40
26 - 30 ปี	13	18.60
31 - 35 ปี	15	21.40
36 - 40 ปี	21	30.00
41 - 45 ปี	10	14.30
46 - 50 ปี	6	8.60
51 - 55 ปี	3	4.30

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
56 - 60 ปี	1	1.40
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุงาน (ปี)</b>		
0 - 5 ปี	24	34.30
6 - 10 ปี	23	32.90
11 - 15 ปี	15	21.40
16 - 20 ปี	6	8.60
20 ปี ขึ้นไป	2	2.90
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>
<b>การศึกษาที่สำเร็จสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	7.10
ปริญญาตรี	53	75.70
ปริญญาโท	12	17.10
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>
<b>ประเภทของตำแหน่ง</b>		
ปฏิบัติการ	52	74.30
ชำนาญการ	2	2.90
ชำนาญการพิเศษ	0	0.00
ปฏิบัติงาน	11	15.70
ไม่เกี่ยวข้อง	5	7.10
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>
<b>สังกัด</b>		
กองบริหารศูนย์ลำปาง	35	50.00
คณะนิติศาสตร์	6	8.60
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์	4	5.70
วิทยาลัยสหวิทยาการ	7	10.00
คณะศิลปกรรมศาสตร์	1	1.40
คณะสาธารณสุขศาสตร์	3	4.30
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4	5.70

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สถาบันภาษา	1	1.40
หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	4	5.70
สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	2	2.90
ศูนย์หนังสือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	2	2.90
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	1	1.40
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	31	44.30
สมรส	38	54.30
หย่า	1	1.40
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพในการจ้าง</b>		
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	31	44.30
พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)	29	41.40
พนักงานเงินรายได้	7	10.00
พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจ	1	1.40
อื่น ๆ	2	2.90
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>
<b>ค่าจ้างต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	7	10.00
15,001 - 20,000 บาท	3	4.30
20,001 - 25,000 บาท	24	34.30
25,001 - 30,000 บาท	10	14.30
30,001 - 35,000 บาท	19	27.10
35,001 - 40,000 บาท	3	4.30
40,001 - 45,000 บาท	3	4.30
45,001 - 50,000 บาท	1	1.40
<b>รวม</b>	<b>70</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 1 แสดงถึงประชากรที่ศึกษาทั้งสิ้น 70 คน จำแนกตามลักษณะประชากรได้ดังนี้

**เพศ** พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 และเพศชายจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40

**อายุ** พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 รองลงไปที่อยู่ในช่วง 31 – 35 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และอยู่ในช่วง 26 – 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ทั้งนี้ช่วงอายุ 20 – 25 ปี และ 56 - 60 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

**อายุงาน** พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 0 – 5 ปี มากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงไปที่อยู่ในช่วง 6 – 10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และอยู่ในช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ทั้งนี้ช่วงอายุงาน 20 ปี ขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

**การศึกษาที่สำเร็จสูงสุด** พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่มีการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 รองลงไปที่ปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 ทั้งนี้ต่ำกว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

**ประเภทของตำแหน่ง** พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 รองลงไปที่ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และไม่มีระดับ (เช่น ตำแหน่งคนงาน ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ หรือตำแหน่งยาม) จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ทั้งนี้ระดับชำนาญการพิเศษน้อยที่สุด คือ 0 คน หรือ ร้อยละ 0.00

**สังกัด** พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่สังกัดกองบริหารศูนย์ลำปาง จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงไปที่สังกัดวิทยาลัยสหวิทยาการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และคณะนิติศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ทั้งนี้สังกัดที่น้อยที่สุดคือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ สถาบันภาษา และโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ จำนวนสังกัดละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

**สถานภาพสมรส** พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30

รองลงไปคือสถานภาพโสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 และสถานภาพหย่า จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

**สถานภาพในการจ้าง** พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 และพนักงานเงินรายได้ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

**ค่าจ้างต่อเดือน** พบว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ที่ทำการศึกษานั้นส่วนใหญ่มีค่าจ้างต่อเดือนในช่วง 20,001 – 25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงไปอยู่ในช่วง 30,001 – 35,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00



## 4.2 แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

### ศูนย์ลำปาง

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจภายในในการพัฒนาภาษาอังกฤษ

ประเด็น	ระดับแรงจูงใจภายใน , ร้อยละ (จำนวน)					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
มีความรักในอาชีพตัวเอง	30.00 (21)	57.10 (40)	30.00 (9)	-	-	4.17	0.64	มาก
มีความสุขในการทำงาน	18.60 (13)	54.30 (38)	22.90 (16)	2.90 (2)	1.40 (1)	3.86	0.80	มาก
มีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการทำงาน	34.30 (24)	58.60 (41)	7.10 (5)	-	-	4.27	0.59	มากที่สุด
ทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของท่าน	27.10 (19)	51.40 (36)	18.60 (13)	1.40 (1)	1.40 (1)	4.01	0.80	มาก
การทำงานในมธ.ศูนย์ลำปางทำให้ท่านมีคุณค่า	20.00 (14)	70.00 (49)	8.60 (6)	1.40 (1)	-	4.07	0.64	มาก
รวม						4.08	0.69	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจประเภทแรงจูงใจภายใน ในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง สูงที่สุดคือมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.27 \pm 0.59$  อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงไปที่มีความรักในอาชีพตัวเอง คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.17 \pm 0.64$  อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แรงจูงใจภายในที่น้อยที่สุดคือมีความสุขในการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $3.86 \pm 0.080$  อยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นค่าเฉลี่ยแรงจูงใจภายในของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยภาพรวมเฉลี่ย  $4.08 \pm 0.69$  อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงงใจภายนอกในการพัฒนาภาษาอังกฤษ

ประเด็น	ระดับแรงงใจภายนอก , ร้อยละ (จำนวน)					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	20.00 (14)	58.60 (41)	18.60 (13)	1.40 (1)	1.40 (1)	3.94	0.80	มาก
พอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ	14.30 (10)	62.90 (44)	18.60 (13)	4.30 (3)	-	3.87	0.70	มาก
สามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้	25.70 (18)	60.00 (42)	11.40 (8)	2.90 (2)	-	4.09	0.70	มาก
อาชีพไม่มั่นคง	7.10 (5)	11.40 (8)	42.90 (30)	21.40 (15)	17.10 (12)	2.70	1.11	ปานกลาง
มักเข้าร่วมกิจกรรมของ มธ. ศูนย์ลำปาง	25.70 (18)	44.30 (31)	27.10 (19)	2.90 (2)	-	3.93	0.80	มาก
รวม						3.71	0.75	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าแรงงใจประเภทแรงงใจภายนอก ในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง สูงที่สุดคือสามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.09 \pm 0.70$  อยู่ในระดับมาก รองลงไปคือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $3.94 \pm 0.80$  อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แรงงใจภายนอกที่น้อยที่สุดคือมีอาชีพไม่มั่นคง คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $2.70 \pm 1.11$  อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นค่าเฉลี่ยแรงงใจภายนอกของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยภาพรวมเฉลี่ย  $3.71 \pm 0.75$  อยู่ในระดับมาก

### 4.3 ความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สาย สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสนใจในการพัฒนา  
ทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ศูนย์ลำปาง

ประเด็น	ระดับความสนใจ , ร้อยละ (จำนวน)					ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	5	4	3	2	1			
ท่านมีความสนใจในการพัฒนาทักษะการฟังภาษาอังกฤษ	22.90 (16)	34.30 (24)	37.10 (26)	2.90 (2)	2.90 (2)	3.71	0.95	มาก
ท่านมีความสนใจในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ	21.40 (15)	34.30 (24)	38.60 (27)	4.30 (3)	1.40 (1)	3.70	0.91	มาก
ท่านมีความสนใจในการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ	17.10 (12)	32.90 (23)	44.30 (31)	2.90 (2)	2.90 (2)	3.59	0.91	มาก
ท่านมีความสนใจในการพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ	18.60 (13)	35.70 (25)	38.60 (27)	4.30 (3)	2.90 (2)	3.63	0.94	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.50</b>	<b>0.93</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่าความสนใจในการพัฒนาแต่ละทักษะได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ สูงสุดคือสนใจในการพัฒนาทักษะการฟังภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ย  $3.71 \pm 0.95$  อยู่ในระดับมาก ใกล้เคียงกับความสนใจในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ย  $3.70 \pm 0.91$  อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความสนใจในการพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ย  $3.63 \pm 0.94$  อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ความสนใจในการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย  $3.59 \pm 0.91$  อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ค่าเฉลี่ยความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยภาพรวมเฉลี่ย  $3.50 \pm 0.93$  อยู่ในระดับมาก

#### 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

##### ศูนย์ลำปาง

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนา  
ภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

##### ศูนย์ลำปาง

แรงจูงใจภายใน	ความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ			
	ฟัง	พูด	อ่าน	เขียน
มีความรักในอาชีพตัวเอง	0.082	0.040	0.200	0.206
มีความสุขในการทำงาน	0.079	0.040	0.196	0.179
มีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการทำงาน	0.063	0.008	0.051	0.028
ทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของ ท่าน	0.043	0.046	0.107	0.141
การทำงานในมธ.ศูนย์ลำปาง ทำให้ท่านมี คุณค่า	0.057	0.012	0.051	0.069
ภาพรวม	0.064	0.029	0.121	0.124
แปลค่าความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

จากตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ดังนี้

ด้านการฟัง พบว่า แรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมีความสัมพันธ์กันต่ำ ( $r = 0.064$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีความรักในอาชีพตัวเองมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังระดับต่ำ ( $r = 0.082$ ) รองลงมาการมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังระดับต่ำ ( $r = 0.079$ ) ตามลำดับ

ด้านการพูด พบว่า แรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการพูด ในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมีความสัมพันธ์กันต่ำ ( $r = 0.029$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทำงานตรงกับทักษะและความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการพูดระดับต่ำ ( $r = 0.046$ ) รองลงมาการมีความรักในอาชีพตัวเองและการมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการพูดระดับต่ำ ( $r = 0.040$ ) ตามลำดับ

ด้านการอ่าน พบว่า แรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการอ่านในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมีความสัมพันธ์กันต่ำ ( $r = 0.121$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีความรักในอาชีพตัวเองมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการอ่านระดับต่ำ ( $r = 0.200$ ) รองลงมาการมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการอ่านระดับต่ำ ( $r = 0.196$ ) ตามลำดับ

ด้านการเขียน พบว่า แรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการเขียนในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมีความสัมพันธ์ต่ำ ( $r = 0.124$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีความรักในอาชีพตัวเองมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการเขียนระดับต่ำ ( $r = 0.206$ ) รองลงมาการมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการเขียนระดับต่ำ ( $r = 0.179$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนา  
ภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ศูนย์ลำปาง

แรงจูงใจภายใน	ภาพรวมความสนใจในการพัฒนา ภาษาอังกฤษ	
	Pearson Correlation	แปลค่า
มีความรักในอาชีพตัวเอง	0.144	ต่ำ
มีความสุขในการทำงาน	0.135	ต่ำ
มีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการทำงาน	0.037	ต่ำ
ทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของ ท่าน	0.092	ต่ำ
การทำงานในมธ.ศูนย์ลำปาง ทำให้ท่านมี คุณค่า	0.052	ต่ำ
รวม	0.092	ต่ำ

จากตารางที่ 6 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมีความสัมพันธ์ต่ำ ( $r = 0.092$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความรักในอาชีพตัวเองกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ( $r = 0.144$ ) รองลงมาการมีความสุขในการทำงานกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ( $r = 0.135$ ) และทำงานตรงกับทักษะและความสามารถกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ( $r = 0.092$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

แรงจูงใจภายนอก	ความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ			
	ฟัง	พูด	อ่าน	เขียน
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	0.098	0.101	0.154	0.174
พอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ	0.031	0.016	0.211	0.214
สามารถแบ่งเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้	0.050	0.025	0.080	0.094
อาชีพไม่มั่นคง	-0.138	-0.293**	0.096	0.123
มักเข้าร่วมกิจกรรมของมธ. ศูนย์ลำปาง	0.030	0.010	0.021	0.003
ภาพรวม	0.069	0.030	0.112	0.121
แปลค่าความสัมพันธ์	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 7 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ดังนี้

ด้านการฟัง พบว่า แรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมีความสัมพันธ์กันต่ำ ( $r = 0.069$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีอาชีพไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังระดับสูง ( $r = -0.138$ ) รองลงมาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังระดับต่ำ ( $r = 0.098$ ) ตามลำดับ

ด้านการพูด พบว่า แรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการพูดในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมีความสัมพันธ์กันต่ำ ( $r = 0.030$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีอาชีพไม่มั่นคงมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการพูดระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $r = -0.293$ ) แสดงให้เห็นว่า หากมีความมั่นคงของอาชีพจะให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมีความสนใจด้านการพัฒนาภาษาอังกฤษเพิ่มสูงขึ้นด้วย รองลงมาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนา ภาษาอังกฤษด้านการพูดระดับต่ำ ( $r = 0.101$ ) ตามลำดับ

ด้านการอ่าน พบว่า แรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการ อ่านในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมี ความสัมพันธ์กันต่ำ ( $r = 0.112$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความพอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่ รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการอ่านระดับต่ำ ( $r = 0.211$ ) รองลงมาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนา ภาษาอังกฤษด้านการอ่านระดับต่ำ ( $r = 0.154$ ) ตามลำดับ

ด้านการเขียน พบว่า แรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้าน การเขียนในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมี ความสัมพันธ์ต่ำ ( $r = 0.121$ ) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความพอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการเขียนระดับต่ำ ( $r = 0.214$ ) รองลงมา สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ ด้านการเขียนระดับต่ำ ( $r = 0.174$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

แรงจูงใจภายนอก	ภาพรวมความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ	
	Pearson Correlation	แปลค่า
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	0.144	ต่ำ
พอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ	0.120	ต่ำ
สามารถแบ่งเวลางาน และเวลาส่วนตัวได้	0.026	ต่ำ
อาชีพไม่มั่นคง	0.177	ต่ำ
มักเข้าร่วมกิจกรรมของมธ. ศูนย์ลำปาง	0.006	ต่ำ
รวม	0.094	ต่ำ

จากตารางที่ 8 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายนอกกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางมีความสัมพันธ์ต่ำ ( $r = 0.094$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการมีอาชีพไม่มั่นคงกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ( $r = 0.177$ ) รองลงมาการมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงานกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ( $r = 0.144$ ) และความพอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่รับผิดชอบกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ( $r = 0.120$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาพรวมกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

แรงจูงใจ	ความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ				
	ฟัง	พูด	อ่าน	เขียน	รวม
ภาพรวม	0.037	-0.041	0.150	0.158	0.083
แปลค่าความสัมพันธ์	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

จากตารางที่ 9 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาพรวมกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษแต่ละด้าน ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง พบว่า ส่วนใหญ่แรงจูงใจในภาพรวมกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ( $r=0.083$ ) ทั้งในด้านการฟัง ( $r=0.037$ ) การอ่าน ( $r=0.150$ ) และการเขียน ( $r=0.0158$ ) ยกเว้นแรงจูงใจในภาพรวมกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในด้านการพูดมีความสัมพันธ์ระดับสูง ( $r=-0.150$ ) แต่เป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### ข้อมูลทั่วไป

เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.60 ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.30 ส่วนระดับการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนคือ ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.70 ส่วนประเภทของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นประเภทปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 74.30 และสังกัดที่พบมากที่สุดในการศึกษาครั้งนี้คือ ศูนย์ลำปาง คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.30 และสถานภาพในการจ้างงาน คือ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) คิดเป็นร้อยละ 44.30 อัตราค่าจ้างต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ระหว่าง 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.30

##### แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.27 \pm 0.59$  รองลงไปคือมีความรักในอาชีพตัวเอง คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.17 \pm 0.67$  และสามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้ คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.09 \pm 0.70$  อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ยังพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปางที่น้อยที่สุดคืออาชีพไม่มั่นคง คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $2.70 \pm 1.11$  อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในภาพรวมนั้นค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยภาพรวมเฉลี่ย  $3.89 \pm 0.75$  อยู่ในระดับมาก และผู้วิจัยได้แยกเป็นแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายใน ดังนี้

แรงจูงใจภายในในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง สูงที่สุดคือมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.27 \pm 0.59$  อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงไปที่มีความรักในอาชีพตัวเอง คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.17 \pm 0.64$  อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แรงจูงใจภายในที่น้อยที่สุดคือมีความสุขในการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $3.86 \pm 0.080$  อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจภายในของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยภาพรวมเฉลี่ย  $4.08 \pm 0.69$  อยู่ในระดับมาก

แรงจูงใจภายนอกในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง สูงที่สุดคือสามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $4.09 \pm 0.70$  อยู่ในระดับมาก รองลงไปที่สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $3.94 \pm 0.80$  อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แรงจูงใจภายนอกที่น้อยที่สุดคือมีอาชีพไม่มั่นคง คิดเป็นค่าเฉลี่ย  $2.70 \pm 1.11$  อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจภายนอกของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยภาพรวมเฉลี่ย  $3.71 \pm 0.75$  อยู่ในระดับมาก

#### **ความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง**

จากผลการวิจัยพบว่า ความสนใจในการพัฒนาแต่ละทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ ความสนใจสูงสุด คือสนใจในการพัฒนาทักษะการฟังภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ย  $3.71 \pm 0.95$  อยู่ในระดับมาก ใกล้เคียงกับความสนใจในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ย  $3.70 \pm 0.91$  อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความสนใจในการพัฒนาทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ ค่าเฉลี่ย  $3.63 \pm 0.94$  อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ความสนใจในการพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย  $3.59 \pm 0.91$  อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ค่าเฉลี่ยความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง โดยภาพรวมเฉลี่ย  $3.50 \pm 0.93$  อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในทุกด้าน ฉะนั้นมหาวิทยาลัยควรมีแผนการจัดกิจกรรมสนับสนุนด้านภาษาอังกฤษให้มากขึ้น เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตั้งแต่ระดับเริ่มต้นในการทำงาน

เช่น การเขียน E-mail เป็นภาษาอังกฤษ การใช้ภาษาอังกฤษในการส่ง Line รวมถึงระดับกลางถึงสูง เช่นการสื่อสารและการเขียนหนังสือราชการที่ใช้ในงานระหว่างประเทศ

### **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง**

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในภาพรวมของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = 0.083$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $P\text{-Value} = 0.492$ ) โดยเมื่อการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง พบว่า

แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = 0.037$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $P\text{-Value} = 0.758$ )

แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการพูดของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = -0.041$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $P\text{-Value} = 0.735$ )

แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการอ่านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = 0.150$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $P\text{-Value} = 0.214$ )

แรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการเขียนของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง มีความสัมพันธ์กัน ( $r = 0.158$ ) อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ( $P\text{-Value} = 0.191$ )

สรุปได้ว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง กับความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง อภิปรายได้ผลดังนี้

**ประเด็นที่ 1** ความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความสนใจในการที่จะพัฒนาภาษาอังกฤษระดับมากในทุกด้าน เพื่อที่จะปรับตัวเองเพื่อเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยระดับโลกเพื่อประชาชน - The World Class University for the People ตามที่วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นเป้าหมายหลักการเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับรางวัลความเป็นเลิศระดับสากลอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม การบริหารงาน รวมทั้งการเป็นมหาวิทยาลัยที่ยั่งยืนมุ่งรับใช้ประชาชนและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : Future Collaboration พัฒนารูปแบบความร่วมมือแห่งอนาคต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จะเป็นต้นแบบความร่วมมือแห่งอนาคตที่ระดมทรัพยากรทั้งในด้านการเงิน ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ จากหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เข้ามาสู่กระบวนการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนาเพื่อตอบโจทย์ที่เป็นปัญหาสำคัญ ๆ ให้กับทุกภาคส่วนของสังคมไทย และสังคมโลก โดยจะสร้างรูปแบบความร่วมมือที่เป็นประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญให้กับทุกฝ่ายเพื่อให้เป็นความร่วมมือที่ต่อเนื่องอย่างยั่งยืน ฉะนั้นการที่เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง สนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้านไม่ได้เกี่ยวข้องหรือไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอาจยังไม่ได้ถ่ายทอดจนรู้สึกกระทบในเรื่องของการทำงานหรือภาระงานมากนัก แต่เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการยังคงเห็นถึงความสำคัญของภาษาอังกฤษในปัจจุบัน โดยหากมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่ระดับปฏิบัติมากขึ้น อาจเกิดการจูงใจโดยการใช้วิธีการบริหารตามเป้า (M.B.O) สอดคล้องกับธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) การตั้งเป้าหมายร่วมกันจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตื่นตัว สนใจ และผูกพันกับเป้าหมายงานที่ตนมีส่วนร่วมตั้งขึ้นและจะมุ่งมั่นทำให้สำเร็จด้วยดี ทั้งนี้ที่ผ่านมากองบริหารศูนย์ลำปาง หรือแม้กระทั่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ยังไม่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกรอบยุทธศาสตร์ของตนเอง จึงขาดกรอบทิศทางย่อยในการพัฒนา ถึงแม้ว่าจะมีการพยายาม Brand Position ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เพื่อกำหนดอัตลักษณ์ว่ามหาวิทยาลัยจะมีภาพลักษณ์ไปในทิศทางใด

**ประเด็นที่ 2** การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ไม่ได้มีผลกระทบต่อการทำงานหรือภาระงานของตนเองที่ดำเนินการอยู่ เช่นในเรื่องของคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับแนวคิด ปีเตอร์สัน และโพลแมน (อ้างถึงใน ฉัญญ์ณัชช รุ่งโรจน์สุวรรณ , 2553) ได้ให้แนวคิดและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน 1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง กล่าวคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ดังนั้นเมื่อวิเคราะห์จะเห็นว่าหน้าที่เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนไม่ต้องการสร้างแรงจูงใจในการที่จะโน้มน้าวในการเรียนภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นเพราะการพัฒนาทางด้านภาษาไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ยกตัวอย่าง คุณภาพของการทำงานของเจ้าหน้าที่ ยังสามารถดำเนินการตามเกณฑ์และเป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร ส่วนปริมาณงานก็เพียงพอและตรงต่อเวลา ไม่มีผลกระทบใด ๆ เป็นต้น ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือวิสัยทัศน์ในอนาคต ยกตัวอย่าง มีการรับนักศึกษานานาชาติจำนวนมาก มีการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศมากขึ้นในการทำงาน ซึ่งในขณะนั้นอาจจะทำให้เกิดแรงจูงใจสำคัญในการพัฒนาภาษาอังกฤษทุกด้านเพิ่มมากขึ้นด้วย หรือแม้กระทั่งหน่วยงานอาจยังไม่มีแรงจูงใจด้านตัวเงิน เช่น การให้เงินเพิ่มพิเศษแก่เจ้าหน้าที่ที่มีผลทดสอบภาษาอังกฤษที่ได้มาตรฐาน เช่น TU-GET TOEIC ตามคะแนนที่หน่วยงานคาดหวัง ทั้งนี้บางหน่วยงานในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เช่น คณะนิติศาสตร์ (กองนิติการ, 2563) มีการจ่ายเงินจูงใจในลักษณะนี้อยู่ ได้ประกาศจ่ายเงินค่าตอบแทนแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ และต้องมีคะแนนทดสอบภาษาต่างประเทศอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ในอัตราเดือนละ 5,000 บาท (1) TU-GET ระดับ 550 (2) TOEFL IBT ระดับ 70 (3) IELTS (Academic) ระดับ 5.5 (4) TOEIC ระดับ 700 (5) ผลทดสอบภาษาอื่น ๆ ตามที่คณบดีเห็นสมควร เพื่อเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคลากรเร่งพัฒนาตัวเอง

**ประเด็นที่ 3** ความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เป็นการเรียนรู้ส่วนบุคคลที่จะพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ในยุคปัจจุบันก็ต้องอาศัยหลักการในการช่วยเสริมแรง สร้างแรงกระตุ้น และผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และเกิดการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นแรงที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย ฌักทรี วูตมิงศา (อ้างถึงใน ภราดร สุขพันธ์ , 2561) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นแรงที่กระตุ้นให้

แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการเรียนรู้ แรงจูงใจมีอยู่ด้วย 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสิ่งกระตุ้นหรือผลักดันมาจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติหรือทัศนคติความคิด ความสนใจ การเห็นคุณค่าหรือความต้องการอยากรู้ อยากเห็นในสิ่งต่าง ๆ เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการแสดงการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้สึกว่า ตนมีความสามารถมีศักยภาพ โดยไม่ได้เกิดจากสิ่งเร้า ภายนอก เช่น ต้องการเรียนรู้เพราะต้องการรู้และเข้าใจในสิ่งนั้น หรือต้องการทำงานที่ยากเพราะรู้สึกว่าเป็น สิ่งท้าทาย หรือความต้องการไปท่องเที่ยวต่างแดน เพราะต้องการสนุกสนาน และทำให้มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น และ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก จนเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เช่น เงิน ปริญญาบัตร รางวัลเกียรติยศ ชื่อเสียง ความก้าวหน้า คำชมเชย การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เมื่อบุคคลเห็นเป้าหมายที่ต้องการ บุคคลนั้นก็จะถูกกระตุ้นหรือเร้าให้แสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายนั้นเช่นเดียวกับแนวคิดความต้องการของมาสโลว์ คือ ความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) ความเคารพนับถือ (Esteem) มิตรภาพและความรัก (Friendship and Love) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) และความต้องการทางกายภาพ ถ้าความเคารพนับถือ มิตรภาพและรัก หรือ ความมั่นคงปลอดภัย ขาดพร่องไปมนุษย์ก็จะต้องการแสวงหาความต้องการ ฉะนั้นจะเห็นได้ว่า ความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทุกด้านของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เป็นการเรียนรู้ เป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้ตนเองเพิ่มมากขึ้น เพิ่มความเก่งทางด้านภาษา เพื่อให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับศักยภาพนั้น

**ประเด็นที่ 4** แรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษเป็นแรงจูงใจภายในตัว เนื่องจากที่ผ่านมามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ไม่ได้กำหนดรางวัล (Reward) ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินแก่เจ้าหน้าที่ที่มีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ อาทิเช่น การสอบ TOEIC เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้าง การประกวดการนำเสนองานเป็นภาษาอังกฤษ หรือ การให้เกียรติบัตรสำหรับผู้ที่มีความสนใจภาษาอังกฤษ เป็นต้น ดังนั้นแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง จึงมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ สอดคล้องกับอริศรา ขอบจิต (2560) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำระหว่างแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ควรเสริมสร้างพลังทางบวกทั้งในด้านขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิต รวมถึงการเลื่อนขั้นพิเศษและการจัดสวัสดิการพิเศษสำหรับครูบนพื้นที่สูง ทั้งนี้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง สามารถพัฒนานโยบายที่เสริมสร้างแรงจูงใจ หรือพลังบวกด้านขวัญกำลังใจ อาทิเช่น การให้เงินเพิ่มสำหรับผู้ที่สามารถสอบผ่านภาษาอังกฤษที่เป็นมาตรฐาน



**ประเด็นที่ 5** กองบริหารศูนย์ลำปางควรมีการบริหารจัดการในการเพิ่มระดับทักษะภาษาอังกฤษที่เกิดขึ้นกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แรงจูงใจภายในของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ด้านที่มีน้อยที่สุดคือมีความสุขในการทำงาน ฉะนั้นหากต้องการเพิ่มแรงจูงใจสามารถ สร้างกิจกรรมด้านการพัฒนาภาษาอังกฤษเข้าไปในรูปแบบของการจัดอบรม In House Training แทนที่จะจัดอบรมบรรยายให้ความรู้ในแบบเดิม ๆ ปรับเปลี่ยนกิจกรรม ให้เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เน้นกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข ผ่อนคลาย ไม่ต้องมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในการวัดผลเป็นคะแนนเพียงอย่างเดียว ตลอดจนการสื่อสารนโยบายการเข้าอบรม ไม่เน้นการมุ่งเป้าว่าหากไม่เข้าร่วมอบรมจะมีผลต่อการประเมินเลื่อนค่าจ้าง ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกผ่อนคลาย อาจเป็นกิจกรรมที่เน้นสุนทรียศาสตร์ เช่น การฟังเพลง การดูภาพยนตร์ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น นอกจากนี้การจัดอบรมภาษาอังกฤษของกองบริหารศูนย์ลำปาง ไม่ได้มีการจัดกลุ่มตามความสนใจพิเศษ (Special Interest) สอดคล้องกับธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) คือหากเจ้าหน้าที่ที่มีความสนใจพิเศษในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง เจ้าหน้าที่จะมีความเอาใจใส่หรือมีแรงขับเคลื่อนจากภายในมากกว่าปกติ เช่น เจ้าหน้าที่งานอาคารสถานที่ มีความสนใจในเครื่องยนต์กลไกล เขาจะพยายามศึกษาและใส่ใจ รวมถึงหากหน่วยงานจัด In House Training ตามความสนใจเป็นกลุ่ม ๆ เช่น กลุ่มช่าง กลุ่มนักบัญชี กลุ่มชอบการทำอาหาร กลุ่มชอบดูภาพยนตร์ อาจทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความสนใจในการพัฒนาทักษะ

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

ผลจากการศึกษาในส่วนของคุณสมบัติทั่วไป เช่น เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา สังกัด ตำแหน่ง ฯลฯ เป็นเพียงข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งหากมีการนำวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นเพิ่มขึ้น จะทำให้เห็นผลการวิจัยเห็นถึงความสัมพันธ์และความแตกต่างที่ชัดเจนมากขึ้น ว่ากลุ่มตัวอย่างแบบไหนที่เหมาะสมแก่การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ หรือกลุ่มตัวอย่างกลุ่มไหนเหมาะสมแก่ความสนใจในทักษะภาษาอังกฤษ

## 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เปลี่ยนรูปแบบให้ชัดเจนขึ้นและตรงประเด็นมากขึ้น โดยมุ่งประเด็นในเรื่องของการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารหรือการทำงานในชีวิตประจำวัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานได้จริง
2. ศึกษาเหตุปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เกิดความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้ง 4 ด้าน ฟัง พูด อ่าน และเขียน
3. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ เพื่อให้การพัฒนาตรงตามความต้องการของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ
4. จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนที่มีการสอบถามมีหลากหลายสังกัด ทั้งสังกัดคณะ สังกัดส่วนกลางของมหาวิทยาลัย ซึ่งการทำงานหรือภาระกิจของกลุ่มเป้าหมายของแต่ละกลุ่มอาจไม่เหมือนกันหรือแตกต่างกันไป ฉะนั้นควรมีการจำแนกกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน
5. การศึกษาครั้งต่อไปอาจจะเพิ่มข้อคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบทดสอบได้เข้าใจให้กระจ่างขึ้น โดยอาจเพิ่มปัจจัยอื่น ๆ ในการศึกษาด้วย

## 5.5 ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

1. จากการศึกษาพบว่า ความต้องการในพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษด้านการอ่านและการเขียน ถึงแม้จะมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ แต่ยังสามารถหยิบประเด็นนี้มาประยุกต์เข้าเป็นข้อมูลนำเข้า (Input) เพื่อการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ในการวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need Analysis) การวางแผน HRD (Human Resource Development) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ต่อไปด้วย เช่น การอบรม In House Training ปัจจุบันที่กองบริหารศูนย์ลำปางดำเนินการอยู่ ไม่ได้จัดตามความต้องการหรือความสนใจ และเมื่อเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เข้าอบรมต่างไม่มี KPI ที่ชัดเจน และไม่มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยต้องกำหนด KPI ให้ชัดเจน และมีระบบประเมินที่ยุติธรรม

2. สืบเนื่องจากข้อที่ 1 มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ “TORJA” ระบบนี้ ย่อมาจาก “ภาระงาน (Terms of Reference – TOR) ข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน” และ “ผลการปฏิบัติงาน (Job Achievement - JA) ประเมินผลการปฏิบัติงาน” ผู้ปฏิบัติงานสามารถกรอกภาระงานออนไลน์และการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติแล้ว ในเมนูของระบบดังกล่าว

สามารถรอกภาระงานนอกเหนือจากงานประจำแล้วยังมีเมนูเรื่องการพัฒนาตัวเองสัมพันธ์กับการอบรมต่าง ๆ รวมถึงการอบรมภาษาอังกฤษ โดยระบบจะแสดงแต้มหรือคะแนนขึ้นมาทันที ว่าได้คะแนนประเมินในส่วนการพัฒนาตัวเองเท่าไรหลังจากการรอกข้อมูลสำเร็จ ถือเป็นให้รางวัลและรับรู้ถึงความยุติธรรมในการประเมิน หรือได้รับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยระบบนี้เป็นระบบที่มหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศนำมาใช้ เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บังคับใช้กับทุกคณะและทุกส่วนงาน

3. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ควรส่งเสริมการพัฒนาเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการให้ชัดเจน เช่น กำหนดในแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Plan) ให้ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เลขที่ตำแหน่ง 4715 ปฏิบัติงานด้านวิเทศสัมพันธ์ ต้องได้รับการอบรมด้านการเขียนโต้ตอบหนังสือราชการภาษาอังกฤษระดับกลางในปีงบประมาณ 2566 โดยใช้งบประมาณไม่เกิน 1,000 บาทหรือไม่ใช้งบประมาณ และมีผลการอบรมเป็นเชิงประจักษ์ ได้แก่ ความรู้ในการเขียนหนังสือโต้ตอบหนังสือราชการภาษาอังกฤษระดับกลางเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 80 เป็นต้น และนำผลการพัฒนาตัวเองไปให้รางวัลแบบทันที เช่น รางวัลที่เป็นตัวเงินคือร้อยละการเลื่อนค่าจ้างรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงินคือ ประกาศนียบัตร คำชม คำยกย่อง เป็นต้น ผู้นำในองค์กรทุกระดับสามารถแทรกรางวัลแบบมิใช่ตัวเงินได้ เช่น จัดทำรางวัลพนักงานดีเด่นด้านต่าง ๆ ประจำเดือน หนึ่งองค์กรควรพัฒนาผู้นำหรือคัดเลือกผู้นำที่ยุติธรรมในการให้รางวัลทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินด้วย และมีความสามารถในการสื่อความหมายอย่างทรงพลังถ่ายทอดแผน นโยบาย ทิศทางขององค์กรให้คนภายในและภายนอกได้เข้าใจตรงกัน สอดคล้องกับธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550) คือผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีความยุติธรรม มีการสื่อสารที่ชัดเจน ถูกต้อง จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้

4. สืบเนื่องจากเมื่อ 6 ปี ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เคยจัดสรรทุนสำหรับศึกษาต่อต่างประเทศ ทุนละ 250,000 บาท จำนวน 7 ทุน / ปี สำหรับเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการโดยเฉพาะ ไม่จำกัดว่าสังกัดศูนย์การศึกษาใด ผู้ที่มีคุณสมบัติและประสงค์จะศึกษาต่อต่างประเทศระยะเวลาสั้น ๆ 3 – 6 เดือน โดยเลือกประเทศได้ทุกภูมิภาคทั่วโลก เช่น ประเทศจีน ประเทศอังกฤษ ประเทศสิงคโปร์ เพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศของตนเอง ที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง เคยได้รับทุนนี้ไปศึกษาจำนวน 3 คน ได้แก่ ตำแหน่งบรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และนักประชาสัมพันธ์ โดยไปศึกษาในประเทศออสเตรเลีย และประเทศอังกฤษ ตามลำดับ แต่ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยไม่ได้จัดสรรทุนนี้ให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการอีกต่อไป ดังนั้น หากต้องการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะ

ภาษาอังกฤษ เห็นควรให้มหาวิทยาลัยพิจารณานำทุนลักษณะนี้กลับมาอีกครั้ง แต่อาจต้องให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมเช่น มีผลภาษาอังกฤษผ่านเกณฑ์ หรือให้จ่ายค่าใช้จ่ายบางส่วน เป็นต้น

5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ควรจะมีการเพิ่มแรงจูงใจด้วยการทำการขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) คือเพิ่มขอบเขตภาระงานให้รับผิดชอบกว้างขึ้นและขยายความยาก ความซับซ้อนของงานมากขึ้น (Job Enrichment) ในกลุ่มที่จัดเป็นกลุ่มท้าทายหรือกลุ่ม High Performance หลังจากที่ได้วัดผลการปฏิบัติงานด้วยระบบยุติธรรมแล้ว จะทำให้องค์กรทราบว่าบุคคลใดจัดอยู่ในกลุ่ม Percentile ที่ 95-100 โดยนำบุคคลเหล่านี้มาเป็นกลุ่มที่ได้รับการมอบหมายงานให้ท้าทาย แปลกใหม่ เหมาะสมกับศักยภาพ ทั้งนี้ต้องเป็นงานที่ตรงกับความสนใจด้วยตลอดจนได้รับความก้าวหน้ากว่าคนอื่น หากบุคคลไม่มองเห็นภาพว่าจะก้าวหน้าจะกลับกลายเป็นสร้างทัศนคติทางลบว่าไม่จำเป็นต้องเก่งกว่าใครในเมื่อทำไปไม่ก้าวหน้า แต่ได้รับงานมากเพิ่มขึ้น และได้รับงานที่ยากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานอาจลดลงได้

## บรรณานุกรม

- A. Bandura, และ D. H. Schunk. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 586–598.
- B. F. Skinner. (1953). *Applied History of Psychology / Learning Theories Science and Human Behavior*. New York : Macmillan.
- D. C. McClelland. (1965). Toward a Theory of Motive Acquisition. *American Psychologist*, 20(5), 321-33. doi:10.1037/h0022225
- H. A. Maslow. (1987). *Maslow 's hierarchy of need*. New York : Harper and Row.
- J Piaget. (1977). *The Grasp of Consciousness*. London: Routledge and Kegan Pual.
- R. M. Thorndike. (1997). *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*. New York : Macmillan.
- R. West. (1994). Needs analysis in language teaching. *Language Teaching*, 27(1), 1-19.
- Thaipublica. (2564). ผลการสำรวจทักษะ ภาษาอังกฤษ ของคนไทย สวนทางกับชั่วโมงเรียน และ รังทำยขบวน. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2566. เข้าถึงได้จาก <https://thaipublica.org/2023/04/survey-results-of-english-skills-of-thai-people/>
- V.H Vroom. (1964). *Work and Motivation*. New York : Wiley.
- กองทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2563). คู่มือพนักงานใหม่ พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2565. เข้าถึงได้จาก <https://prg.engr.tu.ac.th/adm/web/doc/2563070021.pdf>
- กองนิติการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2563). ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินของคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2563. สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2565. เข้าถึงได้จาก ฐานข้อมูลกฎหมายและกฎหมายมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: <https://db.legal.tu.ac.th/040103-06/>
- กองแผนงาน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2563). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ฉบับที่ 13. สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2565. เข้าถึงได้จาก <http://planing.tu.ac.th/tuplan>
- จารุณี รูปงาม. (2548). ความต้องการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษของครูผู้สอนภาษาอังกฤษใน ระดับประถมศึกษา ของโรงเรียนในสำนักงานเขตดุสิตและเขตพระนคร ลังกัด กรุงเทพมหานคร. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง). มหาวิทยาลัยนเรศวร, คณะมนุษยศาสตร์.

- ชาญยุทธ รัตนมงคล. (2551). *แรงจูงใจในการเลือกเล่นบาสเก็ตบอลของนักกีฬาบาสเกตบอลในการแข่งขันกีฬาแห่งชาติ ครั้งที่ 37*. (ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ , บัณฑิตวิทยาลัย , สาขาวิชาพลศึกษา.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัทธนธัชการพิมพ์จำกัด.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท อมรินทร์บุ๊กเซ็นเตอร์ จำกัด*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยบูรพา, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- นวรรตน์ ศิริธารรัตน์. (2550). *การพัฒนาบทเรียนรายวิชาการพูดเพื่อการสื่อสารตามแนวคิดการเรียนรู้แบบโครงการเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาภาษาอังกฤษเป็นภาษานานาชาติ (สหวิชา).
- นุชนภา หวังหุ่นกลาง. (2552). *ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 5 จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยราชภัฏบูรพา, คณะครุศาสตร์ , สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ประภา สังข์พันธ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน บมจ.ธนาคารกรุงไทย*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี , บัญชีบัณฑิต .
- ภราดร สุขพันธ์. (2561). การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษกับความเป็นบัณฑิตในยุคปัจจุบัน. *วารสาร มจร.ทริภูมัยปริทรรศน์* , 2(2), 89-100.สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2565. เข้าถึงได้จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JMHR/article/view/182762>
- รุ่งนภา เมินดี. (2559). *การศึกษาความต้องการพัฒนาภาษาอังกฤษของพนักงานต้อนรับ ของโรงแรมจังหวัดบุรีรัมย์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). *ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการ สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต) . มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร.
- สมเกียรติ อ่อนนิมล. (23 กุมภาพันธ์ 2555). *การใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่นในภูมิภาค*.สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2565. เข้าถึงได้จาก[https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2013/5/2060\\_5264.pdf](https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2013/5/2060_5264.pdf)

สุพิชา วรากุลนุเคราะห์. (2550). *แนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขาการบริหารและนโยบาย  
สวัสดิการสังคม.

สุภาพร คล้ายฉิม. (2553). *การศึกษาทัศนคติในการเรียนภาษาอังกฤษของนักศึกษาสถาบัน  
การพลศึกษาในวิทยาเขตภาคใต้ กรณีศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติและแรงจูงใจ .*  
สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตตรัง.

อริศรา ขอบจิต. (2560). *แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดน  
ไทย - พม่า : กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.*  
(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ สาขา  
การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.

ภาคผนวก ก



แบบประเมินค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือ IOC จากผู้เชี่ยวชาญ  
แบบสอบถามเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจการพัฒนาทักษะ  
ภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์  
ลำปาง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.ดร.โฆมสี มีภักดี ตำแหน่งอาจารย์ประจำวิทยาลัยสหวิทยาการ  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง
2. ดร.เผชญิवास ศรีชัย ตำแหน่งนักวิจัย ศูนย์วิจัยและพัฒนากองทัพอากาศ  
สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. นางสนธยา วิจิตรยืนยง ตำแหน่งหัวหน้างานบริการการศึกษา ศูนย์ลำปาง  
วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

หลักเกณฑ์การตรวจสอบค่า IOC

การวิเคราะห์เครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย  
IOC คือ ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์  
หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) แล้วประเมินผลเครื่องมือ ดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{ค่า IOC} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนน}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$$

## เกณฑ์การแปลผล

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามในการหาค่าความเที่ยงตรง (IOC)							
ชื่อ	ข้อความคำถาม	คะแนนความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		ร.ศ.ดร.โขมลี	ดร.เผชิญ वास	นาง สนธยา			
<b>ส่วนที่ 1</b>							
1	เพศ	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
2	อายุ (ปี)	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
3	อายุงาน (ปี)	0	1	1	2	0.67	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
4	ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
5	ประเภทของตำแหน่ง	1	1	0	2	0.67	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
6	สังกัด	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
7	สถานภาพสมรส	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
8	สถานภาพในการจ้าง	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
9	ค่าจ้างต่อเดือน	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
<b>ส่วนที่ 2</b>							
1	ท่านมีความรักในอาชีพของตัวเอง	0	1	1	2	0.67	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
2	ท่านมีความสุขในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
3	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
4	ท่านมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการทำงาน	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
5	ท่านทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของท่าน	0	1	1	2	0.67	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
6	การทำงานในมธ.ศุนย์ลำปาง ทำให้ท่านมีคุณค่า	0	1	1	2	0.67	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
7	ท่านพอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
8	ท่านสามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวได้	1	1	0	2	0.67	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
9	อาชีพของท่านมีความมั่นคง	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
10	ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมของมธ.ศุนย์ลำปาง	1	0	1	2	0.67	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
<b>ส่วนที่ 3</b>							
1	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการฟังระดับใด	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
2	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการพูดระดับใด	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
3	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการอ่านระดับใด	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
4	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการเขียนระดับใด	1	1	1	3	1.00	มีความเที่ยงตรง ใช้ได้
<b>IOC ภาพรวม</b>						<b>0.90</b>	<b>มีความเที่ยงตรง ใช้ได้</b>

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
และตารางการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
รศ.ดร.ไข่มณี มีภักดี



บันทึกข้อความ


ส่วนราชการ หมวดพัฒนาคุณภาพและวิเทศสัมพันธ์ มธ.ศูนย์ลำปาง โทร. 84-5051  
ที่ อว 67.06.3 / วันที่ 12 มีนาคม 2565  
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน รศ.ดร.ไข่มณี มีภักดี

ด้วยดิฉัน นางวารภรณ์ ลากพิสุตร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับชำนาญการ  
สังกัดกองบริหารศูนย์ลำปาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง  
"ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน  
วิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง"

ในการนี้การท่ววิจัยข้างต้นจะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ  
โดยมุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item  
objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุง  
แบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ดิฉันได้พิจารณาแล้วท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการท่ววิจัย จึงขอความ  
อนุเคราะห์ท่านดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานูเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

  
(นางวารภรณ์ ลากพิสุตร)  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

การทดสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) รศ.ดร.โฆมสี มีภักดี  
เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน  
วิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

---

**คำชี้แจง :** สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

2.แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม

คำชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถาม: กรุณาทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงปัจจุบัน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความ	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1. เพศ				$\checkmark$	
	ชาย				
	หญิง				
2. อายุ (ปี)				$\checkmark$	
	20 – 25 ปี				
	26 – 30 ปี				
	31 – 35 ปี				
	36 – 40 ปี				
	41 – 45 ปี				
	46 – 50 ปี				
	51 – 55 ปี				
3. อายุงาน			$\checkmark$		ควรเพิ่ม อายุงาน (ปี) ด้วย เพื่อความชัดเจน
	0-5 ปี				
	6-10 ปี				
	11-15 ปี				
	16-20 ปี				
	20 ปีขึ้นไป				
4. ระดับการศึกษา				$\checkmark$	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี				
	ปริญญาตรี				
	ปริญญาโท				

	ปริญญาเอก				
5.	<b>ประเภทของตำแหน่ง</b>			√	
	ปฏิบัติกร				
	ชำนาญการ				
	ชำนาญการพิเศษ				
	ปฏิบัติงาน				
	อื่น ๆ				
6.	<b>สังกัด</b>			√	
	กองบริหารศูนย์ลำปาง				
	คณะนิติศาสตร์				
	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์				
	วิทยาลัยสหวิทยาการ				
	คณะศิลปกรรมศาสตร์				
	คณะสาธารณสุขศาสตร์				
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				
	สถาบันภาษา				
	หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์				
	สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา				
	ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง				
	โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ				
7.	<b>สถานภาพสมรส</b>			√	
	โสด				
	สมรส				
	หย่า				
	หม้าย				
8.	<b>สถานภาพในการจ้าง</b>			√	
	พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจาก ข้าราชการ				
	พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)				

	พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)				
	พนักงานเงินรายได้				
	พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจ				
9.	ค่าจ้างต่อเดือน (บาท)			√	
	ต่ำกว่า 15,000 บาท				
	15,001 – 20,000 บาท				
	20,001 – 30,000 บาท				
	30,001 – 35,000 บาท				
	35,001 – 40,000 บาท				
	40,001 – 45,000 บาท				
	45,001 - 50,000 บาท				
	สูงกว่า 50,001 บาท				



ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการศึกษา สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

คำชี้แจง: เขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	1	
1. ท่านมีความรักในอาชีพของตัวเอง		$\checkmark$		
2. ท่านมีความสุขในการทำงาน			$\checkmark$	
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน			$\checkmark$	
4. ท่านมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการทำงาน			$\checkmark$	
5. ท่านทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของท่าน		$\checkmark$		
6. การทำงานในมธ.ศูนย์ลำปาง ทำให้ท่านมีคุณค่า		$\checkmark$		
7. ท่านพอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ			$\checkmark$	
8. ท่านสามารถแบ่งเวลาด้านงานและเวลาส่วนตัวได้			$\checkmark$	
9. อาชีพของท่านมีความมั่นคง			$\checkmark$	
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมของมธ.ศูนย์ลำปาง			$\checkmark$	

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สาย  
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการศึกษา  
สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำ  
เครื่องหมาย

คำชี้แจง: เขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความคำถาม		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการฟังระดับใด			$\checkmark$	
2.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการพูดระดับใด			$\checkmark$	
3.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการอ่านระดับใด			$\checkmark$	
4.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการเขียนระดับใด			$\checkmark$	

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
และตารางทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
ดร.เผชญิวาส ศรีชัย

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง  
ถนนลำปาง-เชียงใหม่ ตำบลปงยางคค  
อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง 52190

12 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
เรียน ดร.เผชญิวาส ศรีชัย นักวิจัย ศูนย์วิจัยและพัฒนาการท่องเที่ยว สถาบันวิจัยพหุศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยดิฉัน นางวราภรณ์ ลาภพิสุตร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับชำนาญการ  
สังกัดกองบริหารศูนย์ลำปาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง  
"ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน  
วิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง"

ในการนี้การทำวิจัยข้างต้นจะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ  
โดยมุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item  
objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุง  
แบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ดิฉันได้พิจารณาแล้วท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัย จึงขอความ  
อนุเคราะห์ท่านดำเนินการทดสอบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางวราภรณ์ ลาภพิสุตร)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับชำนาญการ

การทดสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ดร.เพชญาวาส ศรีชัย  
เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน  
วิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

---

**คำชี้แจง :** สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

2.แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม

คำชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถาม: กรุณาทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงปัจจุบัน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1. เพศ				$\checkmark$	
	ชาย				
	หญิง				
	LGBTQ				
2. อายุ (ปี)				$\checkmark$	
	20 – 25 ปี				
	26 – 30 ปี				
	31 – 35 ปี				
	36 – 40 ปี				
	41 – 45 ปี				
	46 – 50 ปี				
	51 – 55 ปี				
	56 – 60 ปี				
3. อายุงาน				$\checkmark$	
	0-5 ปี				
	6-10 ปี				
	11-15 ปี				
	16-20 ปี				
	20 ปีขึ้นไป				
4. ระดับการศึกษา				$\checkmark$	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี				
	ปริญญาตรี				

	ปริญญาโท				
	ปริญญาเอก				
<b>5.</b>	<b>ประเภทของตำแหน่ง</b>			√	
	ปฏิบัติการ				
	ชำนาญการ				
	ชำนาญการพิเศษ				
	ปฏิบัติงาน				
	อื่น ๆ				
<b>6.</b>	<b>สังกัด</b>			√	
	กองบริหารศูนย์ลำปาง				
	คณะนิติศาสตร์				
	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์				
	วิทยาลัยสหวิทยาการ				
	คณะศิลปกรรมศาสตร์				
	คณะสาธารณสุขศาสตร์				
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				
	สถาบันภาษา				
	หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์				
	สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา				
	ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง				
	โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ				
<b>7.</b>	<b>สถานภาพสมรส</b>			√	
	โสด				
	สมรส				
	หย่า				
	หม้าย				
<b>8.</b>	<b>สถานภาพในการจ้าง</b>			√	
	พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจาก ข้าราชการ				

	พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)				
	พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)				
	พนักงานเงินรายได้				
	พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจ				
<b>9.</b>	<b>ค่าจ้างต่อเดือน (บาท)</b>			<b>√</b>	
	ต่ำกว่า 15,000 บาท				
	15,001 – 20,000 บาท				
	20,001 – 30,000 บาท				
	30,001 – 35,000 บาท				
	35,001 – 40,000 บาท				
	40,001 – 45,000 บาท				
	45,001 - 50,000 บาท				
	สูงกว่า 50,001 บาท				

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการศึกษา สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

คำชี้แจง: เขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	1	
1. ท่านมีความรักในอาชีพของตัวเอง			$\checkmark$	
2. ท่านมีความสุขในการทำงาน			$\checkmark$	
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน			$\checkmark$	
4. ท่านมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการทำงาน			$\checkmark$	
5. ท่านทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของท่าน			$\checkmark$	
6. การทำงานในมธ.ศูนย์ลำปาง ทำให้ท่านมีคุณค่า			$\checkmark$	
7. ท่านพอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ			$\checkmark$	
8. ท่านสามารถแบ่งเวลาด้านงานและเวลาส่วนตัวได้			$\checkmark$	
9. อาชีพของท่านมีความมั่นคง			$\checkmark$	
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมของมธ.ศูนย์ลำปาง		$\checkmark$		



ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สาย  
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการศึกษา  
สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำ  
เครื่องหมาย

คำชี้แจง: เขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความคำถาม		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการฟังระดับใด			$\checkmark$	
2.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการพูดระดับใด			$\checkmark$	
3.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการอ่านระดับใด			$\checkmark$	
4.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการเขียนระดับใด			$\checkmark$	

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
และตารางทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
นางสนธยา วิจิตรยีนยง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หมวดพัฒนาคุณภาพและวิเทศสัมพันธ์ มธ.ศูนย์ลำปาง โทร. 84-5051  
ที่ อว 67.06.3 / วันที่ 12 มีนาคม 2565  
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน นางสนธยา วิจิตรยีนยง หัวหน้างานบริการการศึกษา ศูนย์ลำปาง วิทยาลัยสหวิทยาการ

ด้วยดิฉัน นางวราภรณ์ ลากพิสุตร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับชำนาญการ  
สังกัดกองบริหารศูนย์ลำปาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง  
“ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน  
วิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง”

ในการนี้การทำวิจัยข้างต้นจะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ  
โดยมุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item  
objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุง  
แบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ดิฉันได้พิจารณาแล้วท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการทำวิจัย จึงขอความ  
อนุเคราะห์ท่านดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

  
(นางวราภรณ์ ลากพิสุตร)  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

การทดสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) นางสนธยา วิจิตรยีนง  
เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน  
วิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

---

**คำชี้แจง :** สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามฉบับนี้อยู่ในขั้นตอนการศึกษา เรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

2.แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสนใจการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วนการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม

คำชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถาม: กรุณาทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงปัจจุบัน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	ข้อความคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1. เพศ				$\checkmark$	
	ชาย				
	หญิง				
2. อายุ (ปี)				$\checkmark$	
	20 – 25 ปี				
	26 – 30 ปี				
	31 – 35 ปี				
	36 – 40 ปี				
	41 – 45 ปี				
	46 – 50 ปี				
	51 – 55 ปี				
3. อายุงาน			$\checkmark$		ควรเพิ่ม อายุงาน (ปี) ด้วย เพื่อความชัดเจน
	0-5 ปี				
	6-10 ปี				
	11-15 ปี				
	16-20 ปี				
	20 ปีขึ้นไป				
4. ระดับการศึกษา				$\checkmark$	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี				
	ปริญญาตรี				
	ปริญญาโท				

	ปริญญาเอก				
5.	<b>ประเภทของตำแหน่ง</b>		√		เปลี่ยนอื่น ๆ เป็น ไม่มี
	ปฏิบัติกร				
	ชำนาญการ				
	ชำนาญการพิเศษ				
	ปฏิบัติงาน				
	อื่น ๆ				
6.	<b>สังกัด</b>			√	
	กองบริหารศูนย์ลำปาง				
	คณะนิติศาสตร์				
	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์				
	วิทยาลัยสหวิทยาการ				
	คณะศิลปกรรมศาสตร์				
	คณะสาธารณสุขศาสตร์				
	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี				
	สถาบันภาษา				
	หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์				
	สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา				
	ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง				
	โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ				
7.	<b>สถานภาพสมรส</b>			√	
	โสด				
	สมรส				
	หย่า				
	หมาย				
8.	<b>สถานภาพในการจ้าง</b>			√	
	พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจาก ข้าราชการ				
	พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)				

	พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)				
	พนักงานเงินรายได้				
	พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจ				
9.	ค่าจ้างต่อเดือน (บาท)			√	
	ต่ำกว่า 15,000 บาท				
	15,001 – 20,000 บาท				
	20,001 – 30,000 บาท				
	30,001 – 35,000 บาท				
	35,001 – 40,000 บาท				
	40,001 – 45,000 บาท				
	45,001 - 50,000 บาท				
	สูงกว่า 50,001 บาท				

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการศึกษา สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

คำชี้แจง: เขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	-1	0	1	
1. ท่านมีความรักในอาชีพของตัวเอง			$\checkmark$	
2. ท่านมีความสุขในการทำงาน			$\checkmark$	
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน			$\checkmark$	
4. ท่านมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการทำงาน			$\checkmark$	
5. ท่านทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของท่าน			$\checkmark$	
6. การทำงานในมธ.ศูนย์ลำปาง ทำให้ท่านมีคุณค่า			$\checkmark$	
7. ท่านพอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ			$\checkmark$	
8. ท่านสามารถแบ่งเวลาด้านงานและเวลาส่วนตัวได้		$\checkmark$		
9. อาชีพของท่านมีความมั่นคง			$\checkmark$	
10. ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมของมธ.ศูนย์ลำปาง			$\checkmark$	

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สาย  
สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยการศึกษา  
สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำ  
เครื่องหมาย

คำชี้แจง: เขียนเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		-1	0	1	
1.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการฟังระดับใด			$\checkmark$	
2.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการพูดระดับใด			$\checkmark$	
3.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการอ่านระดับใด			$\checkmark$	
4.	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการเขียนระดับใด			$\checkmark$	



ภาคผนวก ข

## หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อทดสอบ (Try Out) เจ้าหน้าที่สาย สนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง  
ถนนลำปาง-เชียงใหม่ ตำบลปงยางคก  
อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง 52190  
(โทรศัพท์ 084-245-3591)

29 มีนาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อทดสอบ (Try Out)  
เรียน บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ด้วยดิฉันนางวราภรณ์ ลาภพิสุตร พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ สังกัดกองบริหารศูนย์ลำปาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง”

ในการนี้ เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีความถูกต้องและเที่ยงตรง จำเป็นต้องทดสอบ (Try Out) ดังนั้นจึงขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถาม “แรงจูงใจกับความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ทั้งนี้ข้อมูลของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ โดยมีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นางวราภรณ์ ลาภพิสุตร)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ

ภาคผนวก ค

## หนังสือขออนุญาตประยุกต์ใช้แบบสอบถามจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง  
ถนนลำปาง-เชียงใหม่ ตำบลปงยางคค  
อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง 52190  
(โทรศัพท์ 084-245-3591)

11 เมษายน 2565

เรื่อง ขออนุญาตวิเคราะห์ใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาวิทยานิพนธ์ของนางสาวอริศรา ขอบจิต จำนวน 1 ชุด

ตามที่นางสาวอริศรา ขอบจิต บุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบนพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย - พม่า : กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีการศึกษา 2560 นั้น

ในการนี้ ดิฉันนางวารารณ์ ลาภพิสุตร พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ สังกัดกองบริหารศูนย์ลำปาง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง” ทั้งนี้ได้ทบทวนวรรณกรรมและขออนุญาตประยุกต์ใช้แบบสอบถามจากนางสาวอริศรา ขอบจิต ที่ปรากฏในวิทยานิพนธ์ข้างต้น เพื่อประโยชน์ด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ขอแสดงความนับถือ



(นางวารารณ์ ลาภพิสุตร)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ

ตัวอย่างแบบสอบถามของนางสาวอริศรา ขอบจิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน)

เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูบณพื้นที่สูง (ภาคเหนือตอนบน) เขตชายแดนไทย-พม่า: กรณีศึกษา ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3” ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรโครงการปริญญาโท สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายในในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจภายนอกในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้ศึกษาขอทราบข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกรหรือความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงานของท่านจึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด ซึ่งผลการวิจัยจะบรรลุวัตถุประสงค์ ได้มากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความอนุเคราะห์ที่ท่านกรุณาให้ข้อมูลที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ที่ท่านได้ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการทำแบบสอบถามในครั้งนี้

โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจภายใน

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจภายนอก

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามความจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. สถานภาพการสมรส

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก

5. ตำแหน่ง

( ) ข้าราชการ ( ) ครู (พนักงานราชการ) ( ) ครู (ลูกจ้างประจำ)  
( ) ครู (ลูกจ้างชั่วคราว)

6. รายได้ต่อเดือน.....บาท

7. อายุการทำงาน.....ปี.....เดือน

8. สถานที่ทำงาน

โรงเรียน .....

อำเภอ ( ) เชียงดาว ( ) เวียงแหง ( ) แม่เอย ( ) ไชยปราการ ( ) ฝาง

9. ระดับตำแหน่ง

( ) 1. คศ. 1 ( ) 2. คศ. 2 ( ) 3. คศ. 3 ( ) 4. คศ. 4

( ) อื่นๆ.....

10. ภูมิลำเนา

จังหวัด .....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจภายใน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ระดับคะแนน

5 หมายถึง มากที่สุด      4 หมายถึง มาก      3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย      1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายใน	ระดับแรงจูงใจภายใน				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
1	<b>ทัศนคติต่อวิชาชีพครู</b> ท่านมีความรักในอาชีพครู					
2	ท่านมีความศรัทธาในอาชีพครู					
3	ท่านมีความชื่นชมและยกย่องอาชีพครู					
4	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความเสียสละสูง					
5	อาชีพครูเหมาะสำหรับผู้ที่มีความตั้งใจเข้มแข็งสูง					
6	อาชีพครูเหมาะสำหรับผู้ที่มีความเมตตากรุณาสูง					
7	อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างคน สร้างชาติ					
8	อาชีพครูเปรียบเสมือนเรือจ้างที่นำพาลูกศิษย์ไปให้ถึงฝั่งฝัน					
9	<b>ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน</b> ท่านมีความสุขในการสอนหนังสือ					
10	ท่านสอนหนังสืออย่างเต็มกำลังความสามารถ					
11	เทคนิคการสอนหนังสือของท่านทำให้ศิษย์เข้าใจง่าย					
12	ท่านทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของท่าน					
13	ท่านประสบความสำเร็จในด้านการทำผลงานนักเรียน					
14	ท่านประสบความสำเร็จด้านการเลื่อนตำแหน่งงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ค.ศ.1, ค.ศ.2, ค.ศ.3, ค.ศ.4)					

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายใน	ระดับแรงจูงใจภายใน				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
15	การสอนหนังสือของท่านไม่ก่อให้เกิดความเครียด					
16	ลูกศิษย์กล้าถามหรือพูดคุยกับท่านเมื่อเรียนไม่เข้าใจ					
17	<b>ความภาคภูมิใจ</b> ท่านมีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
18	การประกอบอาชีพครูทำให้ท่านรู้สึกเป็นเกียรติเสมอ					
19	ท่านมีความภาคภูมิใจในทักษะ ความสามารถในการทำงานของตนเอง					
20	ท่านเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าวิชาชีพอื่นๆ					
21	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากเพื่อนร่วมงาน					
22	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากลูกศิษย์					
23	การประกอบอาชีพครูทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
24	ท่านมีความภาคภูมิใจที่สามารถสอนหนังสือให้กับศิษย์ที่ไม่รู้ภาษาไทยให้สามารถอ่านออก เขียนได้					
25	<b>กำลังใจในการทำงาน</b> ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทพลัง-สติปัญญาเพื่อการสอนหนังสือ					
26	ท่านมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการสอนหนังสือ					
27	ท่านมีคนในครอบครัวเป็นแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพครู					
28	ท่านมีครูผู้สอนเป็นแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพครู					
29	การได้ประกอบอาชีพครูตามอุดมการณ์ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงาน					



ข้อ ที่	แรงจูงใจภายใน	ระดับแรงจูงใจภายใน				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
30	ลูกศิษย์สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร					
31	ท่านประสบความสำเร็จในการสอนศิษย์					
32	ลูกศิษย์เห็นท่านเป็นแบบอย่าง					
33	ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ประการ (จรรยาบรรณต่อตนเอง, วิชาชีพ, ผู้รับบริการ, ผู้ร่วมอาชีพ, และสังคม) ท่านรู้และเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
34	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณ วิชาชีพครู					
35	ท่านเคารพต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
36	ท่านศรัทธาต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
37	ท่านยกย่องในจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
38	ท่านมีความซื่อสัตย์ต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
39	ท่านมีความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
40	ท่านปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					

**ตอนที่ 3** แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว  
ระดับคะแนน

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายนอก	ระดับแรงจูงใจภายนอก				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
41	ผลตอบแทน เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายใน การดำเนินชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน					
42	ท่านมีความพอใจต่อเงินเดือนที่ได้กับงานที่ รับผิดชอบ					
43	ท่านมีความพอใจต่อเงินสวัสดิการสำหรับ การปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1,000 บาทต่อเดือน					
44	ท่านยังคงทำงานต่อไปแม้ว่าจะไม่ได้รับเงิน สวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ 1,000 บาทต่อเดือน					
45	ท่านได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานสำเร็จ เช่น เงิน ถ้วยรางวัล เกียรติบัตร หรือของที่ระลึก					
46	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อ เลื่อนตำแหน่งงานข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (ค.ศ.1, ค.ศ.2, ค.ศ.3, ค.ศ.4)					
47	การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจของท่านทำให้ท่าน ได้รับคำชมเชย					
48	การทำงานอย่างทุ่มเทและตั้งใจของท่านทำให้ท่าน ได้รับการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือน					

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายนอก	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
	<b>ความต้องการขั้นพื้นฐาน</b>					
49	ท่านได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ควรได้รับ					
50	ท่านสามารถใช้สิทธิตามสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล					
51	ท่านสามารถใช้สวัสดิการการกู้เงินของครูได้ตามสิทธิ					
52	ท่านสามารถแบ่งเวลางาน เวลาส่วนตัว					
53	ท่านมีน้ำใช้สอยที่เพียงพอต่อความต้องการ					
54	อาหารประจำวันเพียงพอต่อความต้องการและครบ 5 หมู่					
55	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
56	ท่านมีความพึงพอใจต่อบ้านพักครู					
	<b>สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ</b>					
57	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่านสะอาด					
58	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนของท่านเป็นระเบียบเรียบร้อย					
59	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนสวยงาม และร่มรื่น					
60	บรรยากาศภายในโรงเรียนของท่านเอื้อต่อการเรียนการสอน					
61	สิ่งแวดล้อมในโรงเรียนปราศจากมลภาวะที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
62	ห้องเรียนเป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะแก่การเรียนการสอน					
63	ห้องเรียนสะอาด					
64	สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย					
	<b>ความมั่นคงในอาชีพ</b>					
65	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง					

ข้อ ที่	แรงจูงใจภายนอก	ระดับแรงจูงใจ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
66	ตำแหน่งของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง					
67	อาชีพครูทำให้ท่านสามารถเลี้ยงตัวเองได้					
68	อาชีพครูทำให้ท่านสามารถเลี้ยงครอบครัวได้					
69	อาชีพครูทำให้ท่านเลี้ยงตัวเองได้หลังเกษียณ					
70	อาชีพครูทำให้ท่านเลี้ยงครอบครัวได้หลังเกษียณ					
71	โอกาสในความก้าวหน้าของอาชีพครูเห็นได้ชัดเจน					
72	ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาทักษะ/ความรู้ ในการทำงาน เช่น อบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
	<b>ปฏิสัมพันธ์ในสังคม</b>					
73	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
74	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน					
75	ท่านได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
76	ท่านมีการสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร					
77	ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียน เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานแข่งขันกีฬา หรืองานพิธีการต่างๆ					
78	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนตามโอกาสอันสมควร					
79	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนและชุมชนที่จัดร่วมกันอยู่เสมอ					
80	ทุกคนยอมรับในความสามารถในการทำงานของท่าน					

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

1. แรงจูงใจภายในในการทำงานของท่าน คือ

.....  
.....  
.....

2. แรงจูงใจภายนอกในการทำงานของท่าน คือ

.....  
.....  
.....

3. แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการทำงานของท่าน คือ

.....  
.....  
.....

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง

นางสาวอริศรา ขอบจิต

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ภาคผนวก ง

## แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ google form ในการสอบถาม แต่เพื่อแสดงแบบสอบถามให้ชัดเจน จึงขอเสนอในรูปแบบ Microsoft Word และนำเสนอในภาพของ google form ด้วย ดังนี้

### แบบสอบถามการศึกษาแรงจูงใจและความสนใจการพัฒนาทักษะอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

ขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่ศูนย์ลำปางตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความสนใจในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จากแบบสอบถามนี้ เมื่อนำไปวิเคราะห์จะถูกเข้ารหัสที่ไม่สามารถค้นกลับไปหาท่านได้ และข้อมูลทั้งหมดจะถูกปิดเป็นความลับ โดยมีเพียงผู้วิจัยและผู้ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูล ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อการตรวจสอบความถูกต้องที่ท่านตอบและส่งกลับแบบสำรวจนี้ เป็นการแสดงความจำเริญเพื่อการตรวจสอบความถูกต้องที่ท่านตอบและส่งกลับแบบสำรวจนี้ เป็นการแสดงความจำเริญเพื่อการตรวจสอบความถูกต้องที่ท่านตอบและส่งกลับแบบสำรวจนี้ เป็นการแสดงความจำเริญเพื่อการตรวจสอบความถูกต้องที่ท่านตอบและส่งกลับแบบสำรวจนี้

ผู้วิจัย

นางวารารณ์ ลากพิสุตร

เบอร์โทรศัพท์ 084-2453591

อีเมล maaw@tu.ac.th

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

คำชี้แจง โปรดเลือกเพียง 1 คำตอบเท่านั้นที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ (ปี)

20 – 25 ปี

26 – 30 ปี

31 – 35 ปี

36 – 40 ปี

41 - 45 ปี

46 – 50 ปี

51 – 55 ปี

56 – 60 ปี

3. อายุงาน (ปี)

0 – 5 ปี

6 – 10 ปี

11 – 15 ปี

16 – 20 ปี

20 ปี ขึ้นไป



4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

5. ประเภทของตำแหน่ง

- ปฏิบัติการ
- ขำนาญการ
- ขำนาญการพิเศษ
- ปฏิบัติงาน
- ไม่มี

6. สังกัด

- กองบริหารศูนย์ลำปาง
- คณะนิติศาสตร์
- คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
- วิทยาลัยสหวิทยาการ
- คณะศิลปกรรมศาสตร์
- คณะสาธารณสุขศาสตร์
- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- สถาบันภาษา
- หอสมุดแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานบริหารทรัพย์สินและกีฬา
- ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

7. สถานภาพสมรส

- โสด  
 สมรส  
 หย่า  
 หม้าย

8. สถานภาพในการจ้าง

- พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ  
 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)  
 พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน)  
 พนักงานเงินรายได้  
 พนักงานมหาวิทยาลัยตามภารกิจ

9. ค่าจ้างต่อเดือน (บาท)

- ต่ำกว่า 15,000 บาท  
 15,001 – 20,000 บาท  
 20,001 – 30,000 บาท  
 30,001 – 35,000 บาท  
 35,001 – 40,000 บาท  
 40,001 – 45,000 บาท  
 45,001 - 50,000 บาท  
 สูงกว่า 50,001 บาท

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเพื่อวัดแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนวิชาการ  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ในการสำรวจแรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีความรักในอาชีพของตนเอง					
2	ท่านมีความสุขในการทำงาน					
3	สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อต่อการทำงาน					
4	ท่านมีความอดทนสูงต่ออุปสรรคในการทำงาน					
5	ท่านทำงานตรงกับทักษะและความสามารถของท่าน					
6	การทำงานในมธ.ศูนย์ลำปาง ทำให้ท่านมีคุณค่า					
7	ท่านพอใจต่อค่าจ้างที่ได้กับงานที่รับผิดชอบ					
8	ท่านสามารถแบ่งเวลาด้านงานและเวลาส่วนตัวได้					
9	อาชีพของท่านมีความมั่นคง					
10	ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมของมธ.ศูนย์ลำปาง					

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเพื่อวัดความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน  
 วิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์ลำปาง

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ในการสำรวจความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ

5 หมายถึง มากที่สุด

4 หมายถึง มาก

3 หมายถึง ปานกลาง

2 หมายถึง น้อย

1 หมายถึง น้อยที่สุด

ข้อที่	คำถาม	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟังในระดับใด					
2	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการพูดระดับใด					
3	ท่านมีความสนใจในการอ่านพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการอ่านในระดับใด					
4	ท่านมีความสนใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษในด้านการเขียนระดับใด					

ภาคผนวก จ

## ข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการตอบแบบสอบถามก่อนการประมวลผล

File Edit View Data Transform Analyze Direct Marketing Graphs Utilities Add-ons Window Help																					
29 สังกั 1																					
	เพศ	อายุ	อายุงาน	การศึกษา	ตำแหน่ง	สังกัด	สถานภาพ	สถานภาพการจ้าง	เงินเดือน	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12
1	2	6	4	3	2	1	2	2	7	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5
2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5
3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	2	4	1	1
4	2	2	1	2	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	4
5	1	5	4	2	1	1	2	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	3	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5
7	2	5	4	2	1	1	1	2	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
8	1	5	1	2	1	7	1	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3	3
9	2	6	3	2	1	1	2	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
10	2	5	3	2	4	1	2	2	5	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	3	3
11	2	2	1	2	1	7	1	3	3	4	3	5	5	4	5	5	4	1	3	4	4
12	2	5	2	2	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
13	2	3	2	3	1	4	1	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3
14	1	2	1	2	1	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
15	1	6	3	1	5	1	2	2	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3
16	1	4	2	2	1	6	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
17	2	4	2	2	4	10	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5
18	2	2	1	2	1	7	1	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
19	2	3	2	2	4	10	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3
20	1	2	1	3	1	7	1	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	5	5
21	2	3	2	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2
22	2	4	4	3	1	1	2	2	6	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4
23	2	8	2	2	1	1	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	1	4	3	2	1	1	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	1	4	3	2	1	1	1	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3
26	2	4	2	2	1	3	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
27	2	4	1	2	1	6	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4
28	2	4	2	2	4	1	2	3	3	3	2	2	5	1	1	2	4	5	5	2	2
29	2	7	2	1	4	1	2	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	2	2
30	2	2	1	2	1	6	2	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	3	3
31	2	4	3	2	1	4	1	2	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	1	3
32	1	4	2	2	1	9	2	2	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5
33	2	3	3	3	2	9	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	5	5	5
34	1	3	1	2	1	1	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3
35	1	7	3	1	5	1	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
36	1	5	2	3	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3
37	2	5	3	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4



29: สังกัด													
1													
		a10	a11	a12	a13	a14	ส่นใจ	จูงใจ	ส่นใจ1	จูงใจ2	คะแนนจูงใจ	คะแนนส่นใจ	ว
1	3	5	4	5	3	4	16.00	41.00	4	4	4.10	4.00	
2	3	4	5	4	3	3	15.00	40.00	4	4	4.00	3.75	
3	2	4	1	1	1	1	4.00	42.00	1	5	4.20	1.00	
4	1	5	3	4	4	5	16.00	46.00	4	5	4.60	4.00	
5	4	4	4	4	4	4	16.00	41.00	4	4	4.10	4.00	
6	3	5	5	5	4	4	18.00	39.00	5	4	3.90	4.50	
7	3	3	3	3	3	3	12.00	34.00	3	4	3.40	3.00	
8	1	2	3	3	3	3	12.00	34.00	3	4	3.40	3.00	
9	3	3	4	4	3	3	14.00	37.00	4	4	3.70	3.50	
10	2	5	3	3	3	3	12.00	35.00	3	4	3.50	3.00	
11	1	3	4	4	4	4	16.00	39.00	4	4	3.90	4.00	
12	3	3	3	3	3	3	12.00	38.00	3	4	3.80	3.00	
13	3	3	3	3	3	3	12.00	38.00	3	4	3.80	3.00	
14	4	3	4	4	4	4	16.00	37.00	4	4	3.70	4.00	
15	4	5	3	3	3	3	12.00	45.00	3	5	4.50	3.00	
16	3	4	4	4	4	4	16.00	38.00	4	4	3.80	4.00	
17	3	4	5	5	5	5	20.00	39.00	5	4	3.90	5.00	
18	3	2	3	3	3	3	12.00	36.00	3	4	3.60	3.00	
19	4	4	3	3	4	4	14.00	45.00	4	5	4.50	3.50	
20	2	3	5	5	5	5	20.00	38.00	5	4	3.80	5.00	
21	5	5	4	2	3	2	11.00	50.00	3	5	5.00	2.75	
22	3	4	4	4	4	4	16.00	40.00	4	4	4.00	4.00	
23	4	4	4	4	4	4	16.00	40.00	4	4	4.00	4.00	
24	3	4	4	4	4	4	16.00	39.00	4	4	3.90	4.00	
25	5	5	3	3	3	3	12.00	46.00	3	5	4.60	3.00	
26	3	4	4	4	4	4	16.00	41.00	4	4	4.10	4.00	
27	2	5	4	4	4	4	16.00	38.00	4	4	3.80	4.00	
28	5	5	2	2	2	2	8.00	30.00	2	3	3.00	2.00	
29	2	5	2	2	2	2	8.00	38.00	2	4	3.80	2.00	
30	2	4	3	3	3	3	12.00	37.00	3	4	3.70	3.00	
31	3	3	1	3	3	3	10.00	41.00	2	4	4.10	2.50	
32	3	4	5	5	5	5	20.00	40.00	5	4	4.00	5.00	
33	1	4	5	5	5	5	20.00	38.00	5	4	3.80	5.00	
34	4	4	3	3	3	4	13.00	42.00	3	5	4.20	3.25	
35	3	5	4	4	4	4	16.00	48.00	4	5	4.80	4.00	
36	3	4	3	3	3	3	12.00	47.00	3	5	4.70	3.00	
37	2	4	4	4	4	4	16.00	45.00	4	5	4.50	4.00	

Data View Variable View



29 : สังกัด 1

		a10	a11	a12	a13	a14	สหจ	จูงจ	สหจ1	จูงจ2	คะแนนจูงจ	คะแนนสหจ	var
34	4	4	3	3	3	4	13.00	42.00	3	5	4.20	3.25	
35	3	5	4	4	4	4	16.00	48.00	4	5	4.80	4.00	
36	3	4	3	3	3	3	12.00	47.00	3	5	4.70	3.00	
37	2	4	4	4	4	4	16.00	45.00	4	5	4.50	4.00	
38	3	4	4	4	4	4	16.00	38.00	4	4	3.80	4.00	
39	1	3	4	4	3	3	14.00	38.00	4	4	3.80	3.50	
40	2	4	5	5	5	5	20.00	40.00	5	4	4.00	5.00	
41	3	4	4	4	3	4	15.00	41.00	4	4	4.10	3.75	
42	3	4	3	3	3	3	12.00	39.00	3	4	3.90	3.00	
43	3	3	3	3	3	3	12.00	35.00	3	4	3.50	3.00	
44	3	3	5	5	5	5	20.00	34.00	5	4	3.40	5.00	
45	2	4	3	3	3	3	12.00	37.00	3	4	3.70	3.00	
46	3	5	4	4	5	5	18.00	45.00	5	5	4.50	4.50	
47	1	4	5	5	5	5	20.00	36.00	5	4	3.60	5.00	
48	2	3	4	4	4	4	16.00	38.00	4	4	3.80	4.00	
49	3	4	5	5	4	4	18.00	38.00	5	4	3.80	4.50	
50	3	5	3	3	3	3	12.00	31.00	3	3	3.10	3.00	
51	2	4	3	3	3	3	12.00	38.00	3	4	3.80	3.00	
52	3	4	5	5	5	5	20.00	38.00	5	4	3.80	5.00	
53	1	4	3	3	3	3	12.00	34.00	3	4	3.40	3.00	
54	3	3	4	4	3	3	14.00	30.00	4	3	3.00	3.50	
55	1	5	5	5	1	1	12.00	35.00	3	4	3.50	3.00	
56	4	3	3	3	3	3	12.00	37.00	3	4	3.70	3.00	
57	3	3	3	3	3	3	12.00	29.00	3	3	2.90	3.00	
58	2	4	4	4	4	4	16.00	39.00	4	4	3.90	4.00	
59	1	4	5	5	5	5	20.00	36.00	5	4	3.60	5.00	
60	4	5	3	3	4	4	14.00	38.00	4	4	3.80	3.50	
61	3	5	3	3	3	3	12.00	43.00	3	5	4.30	3.00	
62	2	5	5	5	5	5	20.00	40.00	5	4	4.00	5.00	
63	1	3	4	4	4	4	16.00	43.00	4	5	4.30	4.00	
64	2	4	4	4	4	4	16.00	36.00	4	4	3.60	4.00	
65	3	3	3	3	3	3	12.00	37.00	3	4	3.70	3.00	
66	5	4	4	3	4	4	15.00	46.00	4	5	4.60	3.75	
67	1	3	3	3	3	3	12.00	36.00	3	4	3.60	3.00	
68	1	4	5	5	5	5	20.00	37.00	5	4	3.70	5.00	
69	5	3	5	4	4	4	17.00	43.00	5	5	4.30	4.25	
70	2	5	3	3	3	3	12.00	37.00	3	4	3.70	3.00	