

ภาษาอังกฤษสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่

English Language for Modern Government Officials

คัมภีรภาพ คงสำรวย^{1*}, ไพโรจน์ บัวสุข², เสี่ยม ศิริสวัสดิ์³, สัจจรักษ์ ไธสงวน⁴, รัชนิบูรณ์ เนตรภักดี⁵

Khamphiraphap Kongsumruay¹, Pairote Buasook², Sangiam Sirisavatdi³,
Saccarak Rai sa-nguan⁴, Radchaneeboon Nedpuckdee⁵
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน^{1*,2,3,4}

Mahamakut Buddhist University Isan Campus
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด⁵
Mahamakut Buddhist University Roi-Et Campus

Author for Correspondence: E-mail: khamphiraphap.kon@mbu.ac.th*

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ นำเสนอความสำคัญของภาษาอังกฤษสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ รวมถึงแนวคิดและทฤษฎี การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ วิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ การออกแบบนโยบายภาครัฐและกระบวนการพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ของรัฐ การมีทักษะภาษาอังกฤษที่แข็งแกร่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นจะเป็นประตูด่านการพัฒนาประเทศในยุคปัจจุบันที่มีการเชื่อมโยงกันหลายมิติ อีกทั้ง การมีทักษะภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเป็นกุญแจสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศทั้งจากการเข้าถึงข้อมูลอันมหาศาลองค์ความรู้ ตลอดจนการให้บริการในระดับสากล บทความนี้เน้นย้ำถึง กรอบทฤษฎี ประเด็นท้าทาย และให้แนวทางการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยผ่านการวิเคราะห์เชิงระบบแบบบูรณาการ เพื่อยกระดับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาที่สามารถสื่อสารและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยอาศัยองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ (1) การใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (2) การสร้างแรงจูงใจทั้งในระดับบุคคลและองค์กร (3) การสร้างเจตคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (4) การเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของเจ้าหน้าที่ และ (5) การออกแบบนโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน โดยทั้ง 5 องค์ประกอบนี้จะช่วยพัฒนาและยกระดับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีทักษะภาษาอังกฤษที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้เกิดความสามารถในการใช้งานภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพ การทำงานร่วมกันและการรับมือต่อความท้าทายระดับโลก สู่ประเทศที่มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การให้บริการสาธารณะจากภาครัฐที่เป็นมาตรฐานและสามารถตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วน

คำสำคัญ: ภาษาอังกฤษ; เจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่; ทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

Received: 05/10/2568, Revised: 08/11/2568, Accepted: 10/11/2568

Abstract

This academic article aims to present the importance of English proficiency for modern government officials, including concepts and theories of English communication skills development, methodologies for enhancing English communication competencies, public policy design, and personnel development processes for government officials. Strong English language competency among government officials serves as a gateway to national development in the current era of global multidimensional connectivity. Moreover, effective English proficiency of government officials represents a strategic key that leads to national development through enhanced access to extensive information resources, knowledge, and international-standard service delivery. This article emphasizes conceptual and theoretical frameworks, existing challenges, and provides guidelines for developing English language competencies among government officials through integrated systematic analysis. The aim is to enhance government officials' linguistic expertise to enable effective communication and operational efficiency in collaboration with various agencies both domestically and internationally. This development is based on 5 key components: (1) applying psychological theories to develop effective learning; (2) creating motivation at both individual and organizational levels; (3) fostering positive attitudes toward English language acquisition; (4) selecting appropriate learning modalities suited to officials' contexts; and (5) designing sustainable public policies that support English language skills development. These 5 components will systematically develop and enhance government officials' English language competencies to achieve effective English proficiency, collaborative work capabilities, and preparedness to address global challenges, ultimately leading to a nation with efficient governance and standardized public service that responds to the needs of all sectors.

Keywords: English Language; Modern Government Officials; English Communication Skill

1. บทนำ

ในโลกของการทำงานที่มีการเชื่อมต่อและเชื่อมโยงระหว่างประเทศต่างๆ มากขึ้น ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ที่จะต้องติดต่อกับประชาชน หรือแม้กระทั่งกำหนดและกำกับนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเทศต่อทั้งประชาชนชาวไทยและชาวต่างประเทศ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า ทักษะภาษาอังกฤษที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ สร้างความประทับใจ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในด้านต่างๆ รวมไปถึงการส่งเสริมภาพลักษณ์และการมีส่วนร่วมระหว่างวัฒนธรรมและความร่วมมือระหว่างภูมิภาค

ประเทศไทยเอง นับเป็นอีกประเทศหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญทั้งในด้านภูมิศาสตร์และภาคการท่องเที่ยว ซึ่งในปัจจุบันรัฐบาลได้ยกระดับให้ประเทศไทยมีศักยภาพและเป็นประเทศที่เหมาะสมแก่การลงทุนและมีส่วนร่วมในการเจรจาการค้าระหว่างประเทศ เช่น โครงการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก (EEC) การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจ 4 ภาค ตลอดจนการให้บริการของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐในประเทศไทยเองย่อมต้องตอบสนองนโยบายในการขับเคลื่อนของรัฐ ที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองทั้งในด้านประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถทางด้านภาษา ที่จะต้องสื่อสารและทำงานร่วมกันกับทั้งประชาชนชาวไทยและชาวต่างประเทศ ตลอดจนให้บริการกับภาคธุรกิจทั่วภูมิภาค และสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างชนในชาติได้อย่างประทับใจ แต่อย่างไรก็ตามการสนับสนุนจากภาครัฐเป็นสิ่งที่จำเป็น ทั้งในเรื่อง เวลา ทรัพยากร งบประมาณ รวมถึงโอกาส เพื่อที่จะพัฒนาศักยภาพในด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งสอดคล้องกับ ชิดชนก ชุนข (2562: 10) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาตามอัธยาศัยควรจัดให้บุคลากรได้ศึกษาภาษาอังกฤษสำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ เพื่อเป็นการหาประสบการณ์ใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆ ระดมความคิดเห็นซึ่งกันและกันรู้จักการทำงานเป็นทีม

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้เขียนจึงได้ทำการศึกษางานวิจัย บทความวิชาการ ตลอดจนแหล่งค้นคว้าข้อมูลต่างๆ เพื่อทำการศึกษาวิเคราะห์สังเคราะห์ เพื่อหาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสมสำหรับภาครัฐ เพื่อนำไปกำหนดและการกำกับการนโยบาย ในการบริหารบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาษาอังกฤษ เพื่อให้เป็นบุคลากรภาครัฐยุคใหม่ที่มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการและทำงานร่วมกับประเทศต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

2. ความหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐหรือในรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วย ลักษณะปกครองท้องที่ หรือ เจ้าพนักงานอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติและให้หมายความร่วมมือถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจและบุคคลหรือคณะบุคคลบรรดา ซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้ใช้อำนาจหรือได้รับมอบให้ใช้อำนาจทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นของรัฐด้วย แต่ไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, 2561: 2-3)

คำว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องพิจารณาจากคำนิยามตามมาตรา 3 แห่ง พระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542 ซึ่งบัญญัติว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า

1. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง คณะบุคคล หรือผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางปกครอง
2. คณะกรรมการวินิจฉัยข้อพิพาท คณะกรรมการหรือบุคคลซึ่งมีกฎหมาย ให้ อำนาจในการออกกฎ คำสั่ง หรือมติใดๆ ที่มีผลกระทบต่อบุคคล และ
3. บุคคลที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือในกำกับดูแลของหน่วยงานทางปกครองหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐตาม

(1) หรือ (2) (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2542: 1)

ดังนั้น คำว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถนิยามความหมายได้ว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรของรัฐต่าง ที่ได้รับตำแหน่งประจำ ได้รับเงินเดือน และมีอำนาจทางปกครองที่จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจหรือกิจการอื่นของรัฐ โดยครอบคลุมถึงข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างของส่วนราชการ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและกรรมการต่างๆ โดยไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการ ศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ

3.ความสำคัญของความสามารถทางภาษาอังกฤษสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่เกี่ยวข้องกับเวทีระดับโลกในทุกมิติ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาการค้า การส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาเศรษฐกิจและการให้บริการ ต่อประชาชน ควรจะต้องสื่อสารและใช้ภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะ ภาษาอังกฤษที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะช่วยให้สามารถดำเนินการและพัฒนา เศรษฐกิจของประเทศได้เป็นอย่างดี ทั้งการเจรจาข้อตกลงทางการค้าและดึงดูดเม็ดเงิน การลงทุนจากต่างประเทศ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนประเทศให้เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่นเดียวกับ พรณิดา คำน่า (2563: 73-89) ที่ระบุไว้ว่า ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและทรงอิทธิพลมากที่สุดภาษาหนึ่งของโลก สำหรับประเทศไทย ภาษาอังกฤษ นับว่าเป็นภาษาที่สองรองจากภาษาแม่ เนื่องจากเป็นภาษาที่มีการใช้ในชีวิตประจำวัน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานอาชีพสาขาต่าง ๆ ซึ่งต้องมีภาษาอังกฤษปรากฏให้ใช้ควบคู่ไปกับภาษาไทยเสมอ กล่าวคือ ไม่ว่าจะประกอบอาชีพใด ก็มักมีความจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สองเสมอ เนื่องด้วยองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาย งานนั้น ๆ มักเป็นองค์ความรู้ที่ถูกถ่ายทอดมาจากทฤษฎีหรือแนวปฏิบัติจากต่างประเทศ หรือผู้ที่ศึกษาวิทยาการใหม่ๆ ก็ล้วนจำเป็นต้องมีทักษะทางภาษาอังกฤษที่ดีเพื่อประโยชน์ในความรู้ความเข้าใจในวิทยาการแขนงนั้น ๆ อย่างชัดเจนและที่สำคัญที่สุด คือ การที่ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งจะเป็นการร่วมกันสร้างผลประโยชน์เศรษฐกิจร่วมกันของประเทศในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งแน่นอนว่าภาษาอังกฤษจะต้องเป็นภาษากลางที่เป็นประโยชน์เรื่องของการติดต่อสื่อสารทางเศรษฐกิจ การเมือง การค้า การลงทุน ซึ่งที่ผ่านมาประเทศไทยมีการตื่นตัวทางภาษาอังกฤษมากขึ้น จะเห็นว่าในหลายวงการมีการพัฒนาการสื่อสารให้เป็นในรูปแบบสองภาษามากขึ้น ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชนก็ล้วนเร่งเพิ่มพูนทักษะทางภาษาอังกฤษของทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะทางภาษาอังกฤษที่เพียงพอต่อการติดต่อสื่อสารในประชาคมอาเซียน ทั้งนี้เพราะภาษาเป็นตัวช่วยสำคัญที่จะทำให้การติดต่อ เสร็จ ประสานงาน ในเรื่องนั้น ๆ บรรลุผลสัมฤทธิ์ได้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ภาษาอังกฤษถือเป็นภาษาที่สองที่มีบทบาทและความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเรียนรู้ เพื่อเป็นประโยชน์ในการสื่อสารระดับที่กว้างขึ้นหรือในระดับนานาชาติอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าถึงทรัพยากร องค์ความรู้ที่มีอยู่อย่างไม่จำกัดแม้กระทั่งประเทศไทย ภารดร สุขพันธ์ (2561: 90-100) ระบุว่า ปัจจุบันประเทศไทยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ เนื่องจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่มีความจำเป็นภาษาหนึ่งที่ต้องใช้ในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การทำธุรกิจทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สอดคล้องกับ พรรณิศา คำน่า (2563: 73-89) ที่กล่าวว่า ภาษาอังกฤษมีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการสนับสนุนให้ บุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ พัฒนาใช้ภาษาอังกฤษทั้งในส่วนของภาษาอังกฤษในงาน และภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันและต้องการฝึกทักษะทั้งในรูปแบบของการพูด การฟัง อ่าน อาจใช้วิธีการฝึกอบรมเข้าโครงการอบรมภาษาอังกฤษ การไปศึกษาดูงานที่ต่างประเทศหรือการไปเรียนภาษาอังกฤษระยะสั้นที่ต่างประเทศ

สรุปได้ว่า ภาษาอังกฤษมีความสำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและภาคส่วนต่างๆ ที่จะสามารถยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารระหว่างประเทศของภาครัฐและความร่วมมือระหว่างประเทศ จำต้องมีการฝึกทักษะทั้งในรูปแบบของการพูด การฟัง อ่านและการเขียน อีกทั้งยังต้องใช้วิธีการฝึกอบรมและการเข้าโครงการพัฒนาศักยภาพต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้สามารถใช้ในการทำงานได้กับประเทศที่มาติดต่อการค้า การแลกเปลี่ยนนโยบายเศรษฐกิจด้วยภาษาอังกฤษหรือภาษากลางที่เป็นที่นิยม ย่อมสามารถทำให้การติดต่อเจรจาประสบความสำเร็จ ในยุคของโลกที่ไร้พรมแดนและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในปัจจุบัน อีกทั้งยังส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ของประเทศไทยอีกด้วย การยกระดับและการพัฒนาภาษาอังกฤษนั้น

สามารถทำได้โดยการประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ เช่น ทฤษฎีทางจิตวิทยา การสร้างแรงจูงใจ การสร้างเจตคติเชิงบวก เป็นต้น

4.แนวคิดทฤษฎีและวิธีการพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ เป็นการเรียนรู้อย่างมีลำดับขั้น ประกอบด้วย การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน ซึ่งการสื่อสารที่จะมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องผ่านกระบวนการการเรียนรู้ที่ถูกต้องเหมาะสม การพัฒนาทักษะแบบต่อเนื่อง โดยเน้นพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาที่ใกล้เคียงสถานการณ์จริงในแต่ละช่วงเวลา อีกทั้งต้องมียุทธศาสตร์ประกอบอื่นๆ ร่วมด้วย เพื่อให้การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษนั้นประสบความสำเร็จ

1. การใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ณัฐวุฒิ บุญบรรลุ (2559: 28-29) ได้แปลความหมายลำดับการเรียนรู้เป็นลำดับขั้นจากง่ายไปหายากของกาย ไว 8 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้สัญญาณ (Signal-learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นไปโดยอัตโนมัติ อยู่นอกเหนืออำนาจจิตใจ ผู้เรียนไม่สามารถบังคับพฤติกรรมไม่ให้เกิดขึ้นได้ การเรียนรู้แบบนี้เกิดจากการที่คนเรานำเอาลักษณะการตอบสนองที่มีอยู่แล้วมาสัมพันธ์กับสิ่งเร้าใหม่ที่มีความใกล้ชิดกับสิ่งเร้าเดิม การเรียนรู้สัญญาณ เป็นลักษณะการเรียนรู้แบบการวางเงื่อนไขของพาฟลอฟ

2. การเรียนรู้สิ่งเร้า-การตอบสนอง (Stimulus-response Learning) เป็นการเรียนรู้ต่อเนื่องจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง แตกต่างจากการเรียนรู้สัญญาณ เพราะผู้เรียนสามารถควบคุมพฤติกรรมเนื่องจากได้รับการเสริมแรง การเรียนรู้แบบนี้เป็นการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงของธอร์นไดค์ การเรียนรู้แบบวางเงื่อนไข (Operant Conditioning) ของสกินเนอร์ ซึ่งเชื่อว่าการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ผู้เรียนกระทำเอง มิใช่การรอให้สิ่งเร้าภายนอกมากระทำ พฤติกรรมที่แสดงออกเกิดจากสิ่งเร้าภายในของผู้เรียนเอง

3. การเรียนรู้การเชื่อมโยงแบบต่อเนื่อง (Chaining) เป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองที่ต่อเนื่องกันตามลำดับ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหว

4. การเชื่อมโยงทางภาษา (Verbal Association) เป็นการเรียนรู้ในลักษณะคล้ายกับการเรียนรู้การเชื่อมโยงแบบต่อเนื่อง แต่เป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษา การเรียนรู้แบบ การรับสิ่งเร้า-การตอบสนองเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง และการเชื่อมโยงทางภาษา

5. การเรียนรู้ความแตกต่าง (Discrimination Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถมองเห็นความแตกต่างของสิ่งต่าง ๆ โดยเฉพาะความแตกต่างตามลักษณะ

6. การเรียนรู้ความคิดรวบยอด (Concept Learning) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถจัดกลุ่มสิ่งเร้าที่มีความหมายเหมือนกันหรือแตกต่างกัน โดยสามารถระบุลักษณะที่เหมือนกันหรือแตกต่างกันได้ พร้อมทั้งสามารถขยายความรู้ไปยังสิ่งอื่นที่นอกเหนือจากที่เคยเห็นมาก่อนได้

7. การเรียนรู้กฎ (Rule Learning) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการรวบรวมหรือเชื่อมโยงความคิดรวบยอดตั้งแต่สองอย่างขึ้นไป และตั้งเป็นกฎเกณฑ์ขึ้น การที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้กฎเกณฑ์จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ การเรียนรู้ไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ กันได้

8. การเรียนรู้การแก้ปัญหา (Problem Solving) เป็นการเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาโดยการนำกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มาใช้ การเรียนรู้แบบนี้จะเป็นกระบวนการที่เกิดปัญญาญาณในตัวผู้เรียนเป็นการใช้กฎเกณฑ์ในขั้นสูงเพื่อการแก้ปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อน และสามารถนำกฎเกณฑ์ในการแก้ปัญหานี้ไปใช้กับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้

ทฤษฎีการเรียนรู้ของกาเย แสดงให้เห็นถึง พัฒนาการทางปัญญาที่เป็นลำดับขั้นจากการเรียนรู้ที่ง่ายไปสู่การเรียนรู้ที่ยากซับซ้อนและมีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการออกแบบการเรียนการสอนและการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของมนุษย์

2. การสร้างแรงจูงใจทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เป็นแรงที่กระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จในการเรียนรู้และครูอาจารย์ที่สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ก็เท่ากับประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ไปแล้วครึ่งหนึ่ง การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจึงควรเริ่มด้วยการสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษให้กับผู้เรียน ซึ่งทำได้โดยการแสดงให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นผู้มีทักษะภาษาอังกฤษ และการช่วยให้ผู้เรียนแต่ละคนสามารถตั้งเป้าหมายในการเรียนที่เหมาะสมกับตนเอง ดังนั้นแรงจูงใจมีอยู่ด้วย 2 ประเภท คือ 1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสิ่งกระตุ้นหรือผลักดันมาจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติหรือทัศนคติ ความคิด ความสนใจ การเห็นคุณค่าหรือความต้องการอยากรู้อยากเห็นในสิ่งต่างๆ เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการแสดงการกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้ตนเองมีความรู้สึกว่ามันมีความสามารถมีศักยภาพ โดยไม่ได้เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ต้องการเรียนรู้เพราะต้องการรู้และเข้าใจในสิ่งนั้น หรือต้องการทำงานที่ยาก เพราะรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทาย หรือความต้องการไปท่องเที่ยวต่างแดน เพราะต้องการสนุกสนานและทำให้มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลขึ้น และ 2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอกจนเกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เช่น เงิน ปริญญาบัตร รางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง ความก้าวหน้า คำชมเชย การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ เมื่อบุคคลเห็นเป้าหมายที่ต้องการ บุคคลนั้นก็จะถูก กระตุ้นหรือเร้าให้แสดงพฤติกรรม

เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายนั้น (ณภัทร วุฒิวงศา, 2557: 89-97) นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนพัฒนางานและตนเองให้ดียิ่งขึ้น

Wan Yusoff, Tan และ Mohamed Idris (2013: 18-22) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจที่นักวิจัยหลายคนให้ไว้ดูเหมือนจะมีความหมายคล้ายคลึงกัน เช่น แรงขับ พลัง และการกระทำ นักวิจัยเห็นพ้องกันว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลเริ่มต้นจากการตระหนักถึงความปรารถนาที่ยังไม่ปรากฏในขณะที่ยังไม่ปรากฏในขณะที่ยังไม่ปรากฏตามมาด้วยความปรารถนาทางจิตใจที่จะบรรลุสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ตามมาด้วยการกระทำทางกายภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนานั้น เช่นเดียวกับ Zamri (2023: 403-411) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจและปัจจัยค่าจุนของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation and Hygiene Factors Theory) จำแนกความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน (Intrinsic) และ ปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก (Extrinsic) โดยปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จ (Achievement) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะงาน (Nature of Work) และโอกาสในการเติบโต (Growth) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีส่วนสำคัญโดยตรงในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

สรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและพัฒนาตนเองนั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีแรงจูงใจในการเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องใช้ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจุน รวมไปถึงแรงจูงใจภายในและภายนอก แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งที่มาจากภายในตัวบุคคลเอง เช่น ความสนใจ ความต้องการรู้ การเห็นคุณค่าในตนเองหรือความต้องการที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งที่มาจากสิ่งเร้าภายนอกตัวเรา เช่น เงิน รางวัล ชื่อเสียง ตำแหน่ง และความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นสิ่งกระตุ้นให้การเรียนรู้ ในการช่วยสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีศักยภาพในทิศทางที่ต้องการ

3. การสร้างเจตคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ

จากการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ พบว่า เจตคติ คือ การพัฒนาทางความคิดหรือกระบวนการคิดที่เน้นให้ผลต่อเหตุการณ์ การกระทำ บุคคล โดยแบ่งเจตคติได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ 1. เจตคติเชิงบวก 2. เจตคติเชิงลบ และ 3. เจตคติเป็นกลางๆ ไม่บวกไม่ลบ การสร้างเจตคติเชิงบวกช่วยให้มองเห็นโอกาส การสร้างแรงบันดาลใจและเชื่อมั่น การเผชิญกับอุปสรรคและสถานการณ์ที่ซับซ้อนได้อย่างมั่นใจและสามารถปรับเปลี่ยนตัวเองให้ไปในทางที่ดีขึ้นได้ การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเจตคตินั้น จะมีวิธีการศึกษาอยู่ 2 วิธี ได้แก่ การศึกษาการก่อตั้งเจตคติ และการศึกษาการเปลี่ยนแปลงเจตคติ มีวิธีการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนเจตคติ ได้หลายวิธี เช่น อวัชยา สันคม และรุ่งทิวา กองสอน (2566: 237-250) ได้ใช้แนวทาง STEAM Education เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้เรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้เรียนเป็นผู้

กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะการแก้ปัญหาผ่านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ซึ่งให้อิสระผู้เรียนได้คิด เมื่อผู้เรียนไม่ถูกจำกัดอิสระทางความคิดและไม่ถูกบังคับส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการทำกิจกรรมและเกิดความสนุกในการเรียนรู้ มากไปกว่านั้นการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสะเต็มศึกษายังเน้นให้ผู้เรียนได้แสวงหาคำตอบ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และช่วยเหลือกันภายในกลุ่ม ทำให้ผู้เรียนไม่ตกอยู่ในสภาวะเครียดและกดดันมากเกินไปนำไปสู่การกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น และพยายามสื่อสารความคิดของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจโดยอยู่บนพื้นฐานของการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย ซึ่งเป็นส่วนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้กลั่นกรองความคิดของตนเองเกิดการวางแผนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและเกิดความสนุกในการอภิปรายกับสมาชิกกลุ่ม ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนอยากลงมือปฏิบัติ

ดังที่กล่าวมาข้างต้น เจตคตินั้น สามารถแบ่งเจตคติได้ 3 รูปแบบ ได้แก่ 1. เจตคติเชิงบวก 2. เจตคติเชิงลบ และ 3. เจตคติเป็นกลางๆ ไม่บวกไม่ลบ โดยมีวิธีการศึกษาอยู่ 2 วิธี ได้แก่ การศึกษาการก่อตั้งเจตคติและการศึกษาการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เจตคติจะถูกแสดงออกเป็นพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 2 แบบ ได้แก่ 1. พฤติกรรมภายนอก และ 2. พฤติกรรมภายใน โดยพฤติกรรมภายนอก จะแสดงออกมาทางร่างกาย สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย เช่น การไม่เข้าเรียน การไม่เข้าร่วมกิจกรรม ในกรณีที่มีเจตคติเป็นลบนั่นเอง ส่วนเจตคติเป็นบวก จะถูกแสดงออกมา ในรูปแบบที่ตรงข้ามกัน ได้แก่ การเข้าเรียนเสมอๆ การเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง เป็นต้น ส่วนพฤติกรรมภายใน จะเป็นพฤติกรรมที่อยู่ภายใน ไม่สามารถสังเกตได้ชัดเจน

4. การเลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของเจ้าหน้าที่

รูปแบบการเรียนรู้ หมายถึง วิธีหรือลักษณะของกระบวนการที่ผู้เรียนที่แตกต่างกันใช้ในการเรียนรู้และเข้าใจความรู้ต่าง ๆ มีหลายรูปแบบที่แตกต่างกัน ตามลักษณะการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล เช่น การเรียนรู้อย่างแบบตัวต่อตัว การเรียนรู้แบบกลุ่ม การเรียนรู้จากประสบการณ์ทั้ง 5 การเรียนรู้แบบบูรณาการ การเรียนรู้แบบเสริมแรง การเรียนรู้จากประสบการณ์ เป็นต้น

ตัวอย่างจาก กัญญารัตน์ เครือรัตน์ไพบุลย์ และอังคณา อ่อนธานี (2561: 1-11) ได้สนใจพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้กลวิธีพหุประสาทสัมผัส สำหรับพนักงานโรงแรม เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ที่จะช่วยเสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์และศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานโรงแรมให้มีทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารโดยสามารถติดต่อสื่อสารและปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สร้างความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในการทำงานและเพื่อตอบสนองความต้องการในการยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้านการโรงแรมสู่ระดับโลก

การเรียนรู้ในบริบทเจ้าหน้าที่ของรัฐก็เช่นเดียวกัน จะต้องปรับให้เหมาะสมกับสายงาน ในแต่ละหลักสูตรที่ใช้อบรม ในการพัฒนาความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ

รวมถึงจำเป็นที่จะต้องจัดหาทรัพยากรทางสารสนเทศที่เพียงพอและเหมาะสม ในการใช้แสวงหาและพัฒนาทักษะของตนเองในรูปแบบที่รัฐสนับสนุน เพื่อให้ตรงกับสายงานของแต่ละภาคส่วนงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากที่สุด สอดคล้องกับ อาสนะ เชิดชู (2561: 50-63) ทำวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาชุดการสื่อสารภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน และความต้องการทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับพนักงานไปรษณีย์ เมื่อจำแนกตามปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานชุดการสื่อสารภาษาอังกฤษควรจะเน้นเนื้อหาการสอนให้เขียนบทความต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยงานได้ ใช้คำศัพท์ให้ถูกต้องและเน้นการฟังและตอบโต้ได้

ดังนั้น ลักษณะการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ที่รัฐจะนำมาใช้จะต้องมีรูปแบบที่หลากหลายตามลักษณะการเรียนรู้และสภาพแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตของภาระงานในแต่ละตำแหน่ง ตามความเหมาะสมของแต่ละภาคส่วนและจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้และทรัพยากรทางสารสนเทศที่เหมาะสม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้เข้าถึงทรัพยากรทางสารสนเทศที่ใช้ทรัพยากรในการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึง เพื่อประโยชน์ในการสร้างเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความสามารถทั้งในด้านภาษาอังกฤษหรือแม้กระทั่งทักษะด้านอื่นๆ ซึ่งผลลัพธ์จากการพัฒนาจะส่งผลกระทบต่อองค์กรภาครัฐ เป็นองค์กรที่มีศักยภาพมีประสิทธิภาพในท้ายที่สุด

5.การออกแบบนโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน

นโยบายภาครัฐ หมายถึง กลยุทธ์หรือแนวทางที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐกำหนดขึ้นเพื่อส่งเสริมการดำเนินงาน การปฏิบัติตามกฎหมาย หรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับประชาชนของรัฐ การส่งเสริมเศรษฐกิจ การพัฒนาการกินดีอยู่ดีของประชาชน การสร้างรายได้ การเข้าถึงโอกาสของบุคคลผู้ด้อยโอกาส เป็นต้น ซึ่งนโยบายภาครัฐจะเป็นเพียงจักรสำคัญ ในการขับเคลื่อนกลุ่มเจ้าหน้าที่ภาครัฐให้ดำเนินการหรือไม่ดำเนินการอะไร พรรณิศา คำน่า (2563: 73-89) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน ถือเป็นสิ่งสำคัญในอันดับต้น ๆ ของความจำเป็นต้องมีอยู่ในองค์กร หากองค์กรใดที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพหน่วยงานนั้น ๆ ก็จะสามารถเป้าหมายในการทำงาน รวมทั้งองค์กรก็จะประสบผลสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรถือเป็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความก้าวหน้าในตนเองและองค์กร

โดยภาครัฐได้มีการออกแบบนโยบายและติดตามการพัฒนาเพียงช่วงแรกของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้นและโดยมากเป็นเพียงเอกสารรายงานจากต้นสังกัด ไม่มีนโยบายในการพัฒนาหรือติดตามความก้าวหน้าทางภาษาของการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นรูปธรรม ที่ชัดเจนและเห็นผลได้จริงในเชิงประจักษ์ หลังจากเข้าทำงานแล้วแบบทั้งระบบ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีเกณฑ์การสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ต้องเป็นผู้สอบวิชาความสามารถในการวิเคราะห์ ได้คะแนนรวมไม่ต่ำ

กว่าร้อยละ 60 วิชาภาษาอังกฤษ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และวิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ส่วนในระดับปริญญาโท ผู้ที่จะถือว่าเป็นผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ต้องเป็นผู้สอบวิชาความสามารถในการวิเคราะห์ ได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 วิชาภาษาอังกฤษ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และวิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี ได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ประกาศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565) ซึ่งจะเห็นได้ว่าเกณฑ์ต่างๆ จะเป็นตัวกำหนดเพื่อคัดกรองคุณสมบัติในช่วงต้นเท่านั้น

การดำเนินนโยบายที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีนโยบายการพัฒนาภาษาที่มีโครงสร้างซึ่งปรับให้เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การลงทะเบียนเรียนหลักสูตรภาษาอังกฤษที่ออกแบบมาสำหรับมืออาชีพโดยเฉพาะด้านภาษา หลักสูตรเหล่านี้มักมีกระบวนการและเนื้อหาที่ปรับแต่งให้สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลาโหม (2561: 1) ได้จัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถทักษะภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สำหรับข้าราชการ สป. 2) เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน สถานที่ฝึกอบรม 3) เพื่อให้การบริหารจัดการ การพัฒนาขีดความสามารถทักษะของภาษาอังกฤษ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการบูรณาการ ลดความซ้ำซ้อนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 4) เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ นำไปสู่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านอื่นๆ ต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเป็นได้ว่า หน่วยงานทางภาครัฐมีการเสนอแผน เพื่อขอรับงบประมาณ เช่น การเข้าร่วมอบรมสัมมนาหรือการสัมมนาผ่านเว็บที่ดำเนินการเป็นภาษาอังกฤษ การสร้างมีแรงจูงใจที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม เช่น อัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น หรือหลักฐานการสอบ TOEIC TOEFL IELTS ทุก 2 ปี เพื่อรับอัตราเงินพิเศษด้านภาษา พร้อมทั้งจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษที่สามารถเข้าถึงได้ทั้งระบบ โดยส่งเสริมการเรียนรู้และการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับผู้อนุบาลนโยบาย จำต้องจัดทำนโยบาย ระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน เพื่อให้การสื่อสารมีความถูกต้อง สิ่งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบททางกฎหมายและการบังคับใช้ข้อบังคับต่างๆ

สรุปได้ว่า นโยบายภาครัฐเป็นเครื่องมือสำคัญที่รัฐบาลใช้ในการส่งเสริมการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาของประชาชน โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของข้าราชการยังขาดความต่อเนื่องและโครงสร้างที่ชัดเจน รัฐควรออกแบบนโยบายที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะ เช่น การจัดอบรมภาษาอังกฤษเฉพาะทางที่สอดคล้องกับแต่ละตำแหน่ง การสร้างแรงจูงใจผ่านผลตอบแทนพิเศษและการพัฒนาทรัพยากรการเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความพร้อมรับมือกับความท้าทายระดับสากลอย่างมีประสิทธิภาพ

6.กระบวนการพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หลายทศวรรษสิ่งที่ปรากฏชัดเจนอีกครั้ง นั่นคือ มนุษย์เป็นทั้งวิธีการและจุดหมายปลายทางของการพัฒนา (Haq, 1995: 3, อ้างถึงใน McNeill, 2007: 5) คำกล่าวนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ของรัฐบาลหรือสถาบัน แต่เป็นเรื่องที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาและมีเสรีภาพ ในการดำเนินการต่างๆตัดสินใจและความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ทั้งความรู้ ทักษะและโอกาส โดยปลายทาง คือ ความกินดีอยู่ดี การมีชีวิตตามที่ตนเองต้องการตลอดจนการมีสุขภาวะที่ดีและมีความสุข ทั้งในส่วนของพลเรือนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่การพัฒนาบุคลากรเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องมีกระบวนการที่ชัดเจน การกำหนดความจำเป็น การวางแผนอย่างมีระบบ ซึ่งจะต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับดูแลที่ชัดเจน พร้อมทั้งต้องมีตัวชี้วัดในการประเมินผลอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบุคคลหน่วยงานมากที่สุด พรณิดา คำนา (2563: 73-89) ได้อธิบายกระบวนการพัฒนาบุคลากรของอินแมน, สวอบ, ฟอสซัน, และไคย์ ในเชิงระบบ ไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การระบุปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งเกิดจากช่องว่างระหว่างผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงกับผลการปฏิบัติงานที่องค์กรต้องการ และปัญหานั้นมีความสำคัญต่อองค์กรซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการพัฒนาการฝึกอบรม

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร จากความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งมีมากกว่าที่จะสามารถตอบสนองได้ในเวลาหนึ่ง เริ่มจากการลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องมีการกำหนดบุคลากรที่จะเป็นผู้ได้รับการพัฒนา การกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ การกำหนดหลักสูตรในการพัฒนา การกำหนดขอบเขตในการพัฒนา การกำหนดระยะเวลาที่จะพัฒนาและการกำหนดทรัพยากรอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็นต้องใช้ขั้นต่อมาก็จะจัดสรรทรัพยากรให้แก่แต่ละโครงการ ขั้นสุดท้ายเป็นการบูรณาการโครงการต่าง ๆ ให้เป็นแผนดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร

3. การคัดเลือก ออกแบบ และดำเนินกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นการพิจารณาว่าโครงการพัฒนาบุคลากรที่จะจัดขึ้นนั้นควรจะมีลักษณะอย่างไร โดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ซึ่งมักจำแนกวัตถุประสงค์ออกเป็น วัตถุประสงค์ด้านความรู้ด้านทัศนคติและด้านทักษะ ขั้นต่อมาจะเป็นการพิจารณาเนื้อหาของโครงการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการกำหนดหลักสูตรที่จะให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้เรียนรู้หรือมีส่วนร่วมในโครงการ หลังจากนั้นก็จะกำหนดวิธีการและเทคนิคที่จะใช้และขั้นสุดท้ายจะเป็นการนำเอาวิธีการและเทคนิคนั้นมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร

4. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นสุดท้ายของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสามารถกระทำได้ 2 ระดับ ระดับแรกคือ การพิจารณาว่าการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากร แต่ละโครงการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ระดับที่สองเป็นการพิจารณาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่าสนองต่อความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ขององค์กรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบถึง สิ่งที่บรรลุผล ปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรแก้ไข ในการดำเนินการต่อไป

ซึ่งอาจจะใช้เกณฑ์อื่นที่รัฐเห็นสมควรได้เช่นกัน ซึ่งวงจรการพัฒนาศักยภาพบุคคลหรือพัฒนาโปรแกรมต่างๆ จะมีลักษณะที่คล้ายกัน คือ ต้องกำหนดความต้องการให้ชัดเจนว่าต้องการอะไร วางแผนงาน อาจจะกำหนดเป็นแผนงานหลัก แผนงานรอง ลงมือปฏิบัติ ตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น ประเมินผลที่เกิดขึ้น

7. สรุป

การที่จะพัฒนาภาษาอังกฤษของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ที่มีศักยภาพนั้น ผู้เขียนสรุปงานวิจัย ที่มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นกลุ่มของเจ้าหน้าที่ภาครัฐและสร้างเป็นตารางการจำแนกปัญหาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษและกลุ่มตัวอย่างที่สอดคล้องกับผลการวิจัยต่างๆ เช่น วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์ (2559: 301-309) ได้นำเสนอผลการวิจัยจาก นพอ. จำนวน 196 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 20 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 49.49 รองลงมาอายุ 21 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 22.96 อายุ 22 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.49 อายุ 24 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.61 ตามลำดับ พบว่า การพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการพูด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่ 4.59 รองลงมาได้แก่ การพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการฟัง มีค่าเฉลี่ย ที่ 4.55 การพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการเขียน มีค่าเฉลี่ย ที่ 4.42 การพัฒนาภาษาอังกฤษด้านการอ่าน มีค่าเฉลี่ย ที่ 4.36 และการเรียนภาษาอังกฤษและ ECL เสริม มีค่าเฉลี่ยที่ 4.34 อาสนะ เชิดชู (2561: 50-63) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาชุดการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานไปรษณีย์ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานสำนักงานในอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ปัญหาในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่สามารถเขียนบทความต่าง ๆ ของหน่วยงานได้เป็นอันดับที่หนึ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 รองลงมา คือ ใช้คำศัพท์ไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 และอันดับสุดท้าย คือ ฟังไม่เข้าใจและตอบโต้ไม่ได้ ปริญ ขันกุล อารี ชิวเกษมสุข และทรงศรี สรณสถาพร (2565: 35-49) ได้ทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผู้ป่วยใน สถาบันโรคทรวอก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผู้ป่วยในอายุรกรรมได้จากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง มี 2 กลุ่มได้แก่ 1 กลุ่มที่ร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 12 คนและ 2 กลุ่มตอบแบบสอบถาม เป็นพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผู้ป่วยในอายุรกรรมจำนวน 85 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่สามารถสนทนาภาษาอังกฤษได้จำกัดสาเหตุมี 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านบุคคลได้แก่เงินอายุ ไม่มั่นใจ ไม่กล้าพูด 2. ด้านหน่วยงานมีการสนับสนุนไม่เพียงพอ และ 3. ด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สิ่งแวดล้อมไม่ส่งเสริมการสนทนาและมีโอกาสใช้น้อย วิไลพร ขำวงษ์ และคณะ (2563: 223-234) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสุขภาพ เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็น

และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถภาษาอังกฤษของบุคลากรสุขภาพ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสุขภาพที่ปฏิบัติงานใน 13 เขตสุขภาพ จำนวน 217 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถภาษาอังกฤษ ได้แก่ การนำภาษาอังกฤษไปใช้จริงน้อยเนื่องจากไม่มีโอกาส ขาดความมั่นใจและขาดโอกาสในการพัฒนา

ซึ่งจากผลสรุปจากการศึกษา สามารถจำแนกปัญหาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ และกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ภาครัฐได้ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 การจำแนกปัญหาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษและกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

งานวิจัย	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษและคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษของนักเรียนพยาบาลทหารอากาศ	การพัฒนาชุดการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานไปรษณีย์ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ	รูปแบบการพัฒนาทักษะการสนทนาภาษาอังกฤษของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผู้ป่วยใน สถาบันโรคทรวอก	การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษของบุคลากรสุขภาพ
กลุ่มตัวอย่าง	นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ	พนักงานไปรษณีย์	พยาบาล	บุคลากรสุขภาพ
สาเหตุ	อุปกรณ์ไม่ทันสมัย	ไม่สามารถเขียนบทความต่าง ๆ ของหน่วยงานได้	เงินอายุ ไม่มั่นใจ ไม่กล้าพูด	การนำไปใช้ในชีวิตรประจำวันน้อย
	ขาด Software ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	ใช้คำศัพท์ไม่ถูกต้อง	หน่วยงาน มีการสนับสนุนไม่เพียงพอ	ขาดความมั่นใจ
	การนำภาษาอังกฤษมาฝึกใช้ในการปฏิบัติ	ฟังไม่เข้าใจและตอบโต้ไม่ได้	สิ่งแวดล้อมไม่ส่งเสริมการสนทนาและมีโอกาสใช้น้อย	ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ

จากตารางข้างต้นนั้น จะพบปัญหาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษที่แตกต่างกัน เช่น เงินอายุ ไม่มั่นใจ ไม่กล้าพูด ขาดความมั่นใจ ฟังไม่เข้าใจและตอบโต้ไม่ได้ การใช้คำศัพท์ภาษาอังกฤษไม่ถูกต้อง หน่วยงานมีการสนับสนุนไม่เพียงพอ ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐเองมีความต้องการที่จะพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษเช่นกัน โดยแต่ละที่มีปัญหาที่พบแตกต่างกัน มีสาเหตุที่แตกต่างกัน มีความต้องการที่แตกต่างกัน มีโอกาส

ที่ได้รับมาน้อยแตกต่างกัน การจัดโครงการใดๆ จากภาครัฐโดยมาจากผู้มีอำนาจการบริหาร โดยจัดลงมาจากส่วนกลางและกระจายออกไปยังภูมิภาคนั้น ย่อมไม่สามารถตอบสนองความแตกต่างของปัญหาและความต้องการได้ การที่หน่วยงานนั้นๆ มีอิสระในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน ตามความต้องการและปัญหาของแต่ละที่ ย่อมส่งผลที่ดีและมีประสิทธิภาพ ตรงความต้องการมากที่สุด โดยรัฐส่วนกลางเป็นผู้คอยสนับสนุนด้านงบประมาณหรือทรัพยากร ที่สามารถใช้ร่วมกันได้ ภาครัฐเองต้องสร้างแรงกระตุ้นทั้งแรงจูงใจภายนอกและภายใน ได้แก่ การจัดทำระบบสิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรมและวัดผลได้ เช่น การให้คะแนนพิเศษในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับผู้ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการทดสอบภาษาอังกฤษ หรือการมอบโอกาสในการเดินทางไปดูงานต่างประเทศแก่บุคลากรที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะสร้างแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ที่เข้มแข็ง อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจภายนอกเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาทักษะในระยะยาว องค์กรจึงต้องส่งเสริมแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ควบคู่ไปด้วย โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจและมีความมั่นใจเมื่อสามารถสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษได้สำเร็จ

องค์ความรู้ที่ได้รับ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรภาครัฐ

การพัฒนาภาษาอังกฤษให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้น จะต้องใช้องค์ประกอบต่างๆ ดังต่อไปนี้ เพื่อผลิตเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ที่มีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ จะต้องประกอบด้วย การใช้ทฤษฎีทางจิตวิทยาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจทั้งในระดับบุคคลและองค์กร การสร้างเจตคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ การเลือกรูปแบบการเรียนรู้เหมาะสมกับบริบทของเจ้าหน้าที่ และการออกแบบนโยบายภาครัฐที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษอย่างยั่งยืน โดยทั้ง 5 องค์ประกอบนี้จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นมีศักยภาพด้านภาษาอังกฤษที่ดีขึ้น สามารถสื่อสาร ทำงานร่วมกันและรับมือกับความท้าทายระดับโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีความ

พร้อมที่จะนำประเทศไปสู่ประเทศที่มีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การทูตระหว่างประเทศที่ยอดเยี่ยมและการบริการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนที่จะก้าวข้ามอุปสรรคทางภาษาไปได้และก้าวข้ามประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศพัฒนาแล้วอย่างเต็มภาคภูมิ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการสร้างและดำเนินการทางนโยบายของภาครัฐ รวมถึงการพัฒนาประสิทธิภาพบุคคล ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อต่อยอดองค์ความรู้สำหรับผู้สนใจได้ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

สามารถนำเอาองค์ความรู้ไปใช้ในการกำหนดนโยบายตลอดจนการกำกับดูแลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่

เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ได้แก่ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ องค์กรเอกชน ตลอดจน หน่วยงานอิสระต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ในประเด็นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาประเด็นต่อไปนี้

อุปสรรคในการกำหนดและการขับเคลื่อนนโยบาย

การพัฒนาทักษะด้านอื่นๆของบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

8. บรรณานุกรม

กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม. (2561). แผนพัฒนาขีดความสามารถทักษะ

ภาษาอังกฤษสำหรับข้าราชการ สป. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2565.

สืบค้นจาก [https://dstd.](https://dstd.mod.go.th/download/แผนพัฒนาขีดความสามารถทักษะภาษาอังกฤษ-สำหรับ)

[mod.go.th/download/แผนพัฒนาขีดความสามารถทักษะภาษาอังกฤษ-สำหรับ](https://dstd.mod.go.th/download/แผนพัฒนาขีดความสามารถทักษะภาษาอังกฤษ-สำหรับ)
ราชการ.aspx, สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2566.

กัญญารัตน์ เครือรัตน์ไพบุลย์ และอังคณา อ่อนธานี. (2561). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ โดยใช้กลวิธีพหุประสาทสัมผัส สำหรับพนักงานโรงแรม. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ 20 ฉบับที่ 4 ประจำเดือน ตุลาคม-ธันวาคม 2561, หน้า 1-11.

ชิดชนก ชูสุข. (2562). การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณภัทร วุฒิวงศา. (2557). กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจ: การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ. วารสารนักบริหารมหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปีที่ 34 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-มิถุนายน 2557, หน้า 89-97.

ณัฐวุฒิ บุญบรรลุ. (2559). การพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ตามแนวความคิดของกายเอร่วมกับการใช้สื่อมัลติมีเดีย เพื่อเสริมสร้างความสามารถ ในการคิดวิเคราะห์ เรื่อง อาเซียนศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปวีณ ขันกุล อารี ชิวเกษมสุข และทรงศรี สรณสถาพร. (2565). รูปแบบการพัฒนาทักษะ การสนทนาภาษาอังกฤษของพยาบาลวิชาชีพงานการพยาบาลผู้ป่วยใน สถาบันโรคทรวงอก. วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก, ปีที่ 33 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม - มิถุนายน, หน้า 35-49.

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561. (2561, 21 กรกฎาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 52 ก. หน้า 1-80.

พรณิดา คำนา. (2563). การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านทักษะภาษาอังกฤษใน ต่างประเทศ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, ปีที่ 18 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2563, หน้า 73-89.

ภราดร สุขพันธ์. (2561). การพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษกับความเป็นบัณฑิตใน ยุคปัจจุบัน. วารสาร มจร.ทริภุญชัยปริทรรศน์, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม - ธันวาคม 2561, หน้า 90-100.

วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการพัฒนาภาษาอังกฤษ และคะแนนการสอบความเข้าใจการใช้ภาษาอังกฤษของนักเรียนพยาบาลทหาร อากาศ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน - ธันวาคม 2559, หน้า 301-309.

วิไลพร ขำวงษ์ และคณะ. (2563). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความสามารถด้าน ภาษาอังกฤษของบุคลากรสุขภาพ. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, ปีที่ 30 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน - ธันวาคม 2563, หน้า 223-234.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธี พิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542. สืบค้นจาก

<https://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER43/DRAWER006/GENERAL/DATA0000/00000164.PDF>, สืบค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2566.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). ประกาศสำนักงาน ก.พ. เรื่อง รับ สมัครงานเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ประจำปี 2565. สืบค้นจาก

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/article/prakaasra bsmakhrsbphaakh_k_65.pdf, สืบค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2566.

อวัศยา สันคม และรุ่งทิwa กองสอน (2566). **การพัฒนาทักษะความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมและเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดสะเต็มศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน พฤษภาคม-สิงหาคม 2566, หน้า 237-250.

อาสนะ เชิดชู. (2561). **การพัฒนาชุดการสื่อสารภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานไปรษณีย์อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ**. วารสารคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 ประจำเดือน กรกฎาคม – ธันวาคม 2561, หน้า 50-63.

McNeill, D. (2007). **Human Development: The Power of the Idea**. Journal of Human Development and Capabilities, 8(1), p. 5–22.

Wan Yusoff, W. F., Tan, S. K., & Mohamed Idris, M. T. (2013). **Herzberg's two factors theory on work motivation: Does it work for today's environment?**. Global Journal of Commerce & Management Perspective, 2(5), p. 18–22.

Zamri, M. N. (2023). **Factors influencing employee retention among lecturers in higher education institutions**. Advanced International Journal of Business, Entrepreneurship and SMEs, 5(18), p. 33–47.