

ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร

English Language Skills Development Requirements of Employee
in Bangkok

ฐิตตา สิงห์มณี^{1*} และ สุชาติ เหล่าปรีดา²

¹โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Executive MBA One-Day Program มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประเทศไทย

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Titata Singmanee^{1*} and Suchat Houpreda²

E-mail: - ,

Executive MBA One-Day Program, Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา ถึง ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 60.3 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 62.25 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.25 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 63.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 30.25 มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 69.25

การวิเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทขององค์กรมีผลต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ทักษะภาษาอังกฤษ; ความต้องการพัฒนา; พนักงานบริษัท;

Abstract

Research subject The Need for English Language Skill Development of Private Company Employees in Bangkok is quantitative research by using survey research and data collection using questionnaires. (Questionnaire) The sample group used in this research is 400 private company employees in Bangkok. The study found that most of the respondents are female, 60.3%, aged between 30-39 years, 62.25% have a bachelor degree, 70.25% are single status, 63.75%, with average monthly income between 15,001 - 25,000 baht, 30.25% have Work experience of 5 years or more, representing 69.25%

The analysis of the English language skills development needs of private company employees in Bangkok found that, in general, their opinions were at a moderate level with an average of 3.01 The analysis of the data of the organizational roles that affect the English language skill development of the employees of the private companies in Bangkok found that, in general, their opinions were at a moderate level with an average of 2.97

The analysis of data to test the hypothesis found that demographic characteristics such as differences of gender, education level Marital status The average monthly income and work experiences affect the differences of English language skills development needs of the private company employees in Bangkok are different with statistical significance at the level of .05. The difference of age affects the need for English language skills development of private company employees is no different.

Keywords: English language skills; development requirements; employees;

บทนำ

ปัจจุบันการใช้ทักษะภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่จำเป็นและหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะว่าทักษะต่าง ๆ ของภาษาอังกฤษไม่ได้เป็นแค่เพียงเครื่องมือสำหรับการศึกษาเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังคงเกี่ยวเนื่องถึงการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการ และยังเป็นทักษะที่สำคัญเพื่อการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพแขนงต่าง ๆ ทักษะภาษาอังกฤษยังเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร การต่อรองในการแข่งขันทางธุรกิจ และที่สำคัญทักษะภาษาอังกฤษมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานร่วมกันในชีวิตของการทำงานในแต่ละวัน นอกจากนี้แล้วการใช้ทักษะภาษาอังกฤษที่ถูกต้องนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มชนต่างวัฒนธรรม และช่วยให้เราสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละกลุ่มชาติพันธุ์ตลอดถึงทำให้สามารถประพุดตนเองต่อวัฒนธรรมอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถทำให้เราเข้าใจและภูมิใจในวัฒนธรรมของเรา และสามารถที่จะถ่ายทอดไปสู่ชาวโลกได้

ทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่องานของพนักงานบริษัทเป็นอย่างมาก และในปัจจุบันทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานได้กลายเป็นขีดจำกัดทางความสามารถและความก้าวหน้าของพนักงาน อันเนื่องมาจากในปัจจุบันบริษัทหลาย ๆ แห่งได้ดำเนินการขยายธุรกิจไปในต่างประเทศมากขึ้น และพนักงานบริษัทถือเป็นบุคลากร แรงงาน และตำแหน่งงานสำคัญที่สุดในบริษัทฯ ซึ่งมีหน้าที่อธิบาย และสื่อสารหน้าที่และภาระงานกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในทุกกระดับชั้นให้เกิดความเข้าใจตรงกัน พนักงานจึงถือเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เพราะเปรียบเสมือนตัวแทนขององค์กรที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากภารกิจหน้าที่ของพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร พนักงานต้องมีความสามารถในการสื่อสาร และสามารถติดต่อกันในระดับสากลได้ ทั้งหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอก สำหรับการใช้อังกฤษซึ่งเป็นภาษากลางในการติดต่อประสานงานกับผู้มีส่วนได้เสียซึ่งเป็นชาวต่างชาติ ดังนั้น การใช้อังกฤษจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงยาก และมีความจำเป็นต้องกระทำเพื่อขับเคลื่อนโครงการต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จรวมทั้งเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

การที่พนักงานบริษัทมักประสบกับปัญหาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารหรือในการทำงาน ไม่สามารถใช้ได้อย่างถูกต้อง หรือถ้าหากจะใช้ได้แต่ก็ไม่มีประสิทธิภาพมากพอทำให้ไม่สามารถแสดงศักยภาพทักษะในการทำงาน และขับเคลื่อนโครงการที่รับผิดชอบอยู่ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้พนักงานบริษัทเอกชนเร่งพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นพนักงานที่มีศักยภาพรอบด้าน และเป็นกำลังสำคัญให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

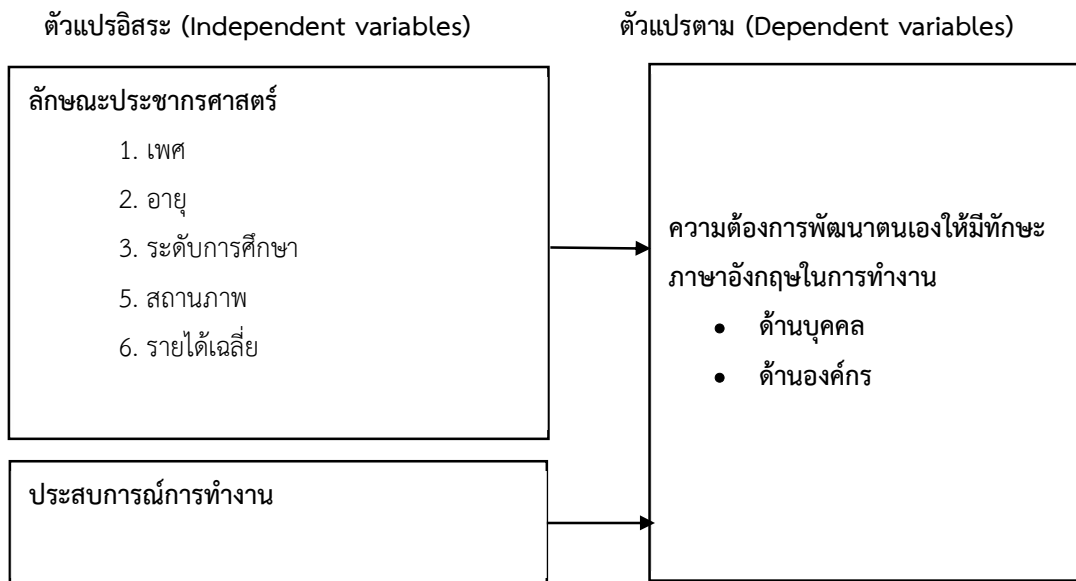
1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาบทบาทขององค์กรในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยและประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความต้องการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษในการทำงาน จำแนกตาม ด้านบุคคล และด้านองค์กร

โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความต้องการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. ทราบถึงวิธีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำผลของการวิจัยมาพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในหลักสูตร เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในกรอบแนวคิดวิจัย และตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แนวความคิดด้านประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550) กล่าวว่า การแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรและช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคม วัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรจะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายคนที่มีความลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยมีปัจจัย ดังต่อไปนี้

1) เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้ม มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2) อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3) การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกันคนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษต่ำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน ปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่นปัจจัยทางจิตวิทยา และสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

2. ความต้องการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษในการทำงาน

ภาษาอังกฤษถือเป็นภาษาสากลที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันของประชาคมโลกซึ่งกฎบัตรอาเซียนข้อที่ 34 บัญญัติว่า ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน ประชาชนพลเมืองใน 10 ประเทศอาเซียนจึงต้องใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น นอกเหนือจากภาษาประจำชาติ ข้าราชการไทยทุกกระทรวงทบวงกรม จะต้องมีความสามารถที่ใช้ภาษาอังกฤษได้และใช้ได้ดีเพราะงานเกี่ยวกับอาเซียนนั้นเกี่ยวกับทุกกระทรวงทบวงกรม ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนใน ปี พ.ศ. 2558 จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดเป้าหมายในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาอาเซียน รวมทั้งทักษะฝีมือและภาษากลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษา แรงงาน/ผู้ประกอบการ และเจ้าหน้าที่รัฐ จึงเห็นว่าภาครัฐเองมีความต้องการที่จะพัฒนาด้านภาษาอังกฤษให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้สอดคล้องกับกฎบัตรอาเซียน (อัจฉรา ยมะคุปต์ และคณะ, 2559) นอกจากนี้ สุวรรณิ พันธุ์พริกส์ และฉลลิกา มหาพูนทอง (2550) พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอกสอบ KMIT-Test มีความสนใจและความต้องการใช้ภาษาอังกฤษในด้านการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ในระดับมาก งานวิจัยของธรมณต์ปวีร์ เพชรรัตน์ (2554) พบว่า พนักงานสายงานปิโตรเลียมนอกชายฝั่ง มีความต้องการพัฒนาทักษะ

ภาษาอังกฤษของตน ดังนี้ พนักงานระดับกลางมีความต้องการพัฒนาทักษะทางการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ ส่วนพนักงานระดับล่างต้องการพัฒนาทักษะทางการฟัง และการพูดภาษาอังกฤษ ทั้งนี้พนักงานระดับกลางแสดงความเห็นว่า การฝึกอบรมทักษะทางด้านภาษาอังกฤษควรเพิ่มเติมทักษะทางการฟัง และพูด ที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการทำงานเพราะเป็นทักษะที่มีความจำเป็นมากในการสื่อสารระหว่างการทำงาน และควรที่จะเปลี่ยนแปลงเรียนที่ใช้สอนพนักงานระดับกลางให้เหมาะสมแก่สภาวะแวดล้อมที่พนักงานปฏิบัติงานในปัจจุบัน เช่น ตำราเรียนที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสายงานปิโตรเลียม งานวิจัยของ ยูพาภรณ์ พิริยศิลป์ (2556) พบว่า พนักงานในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในเขตจังหวัดขอนแก่น มีความต้องการในการใช้ภาษาอังกฤษขององค์กรในท้องถิ่น โดยเนื้อหาที่จำเป็น ได้แก่ การสนทนาทักทายในชีวิตประจำวัน การกล่าวต้อนรับ การให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของคนในหน้าที่ต่าง ๆ มีความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษทั้งทางการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนภาษาอังกฤษ เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ภาครัฐเอง มีความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับประชาชนชาวไทยเพื่อให้สอดคล้องกับกฎบัตรอาเซียนด้วยเช่นกัน

3. องค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษในการทำงาน

คนไทยจำนวนมากคิดว่าเป็นเรื่องยากที่จะเข้าใจคำศัพท์ที่ไม่คุ้นชิน และไม่กล้าแสดงออกด้านการพูดภาษา และกลัวที่จะพูดไม่ถูกตามสำเนียง (Orathai Sriring, 2005) แรงงานไทยไม่เรียนรู้ที่จะแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ และถูกต้อง (Pacharin Sintipong, 2551 อ้างถึงใน ทิยาพร ศิลป์, 2559) อย่างไรก็ตามแรงงานไทยเห็นว่า ทักษะพูดภาษาอังกฤษมีความสำคัญ และการออกเสียงคำมีผลกับการเข้าใจเมื่อต้องสื่อสารกับชาวต่างชาติ อย่างไรก็ตามแรงงานไทยมักจะเห็นว่าทักษะการพูดภาษาอังกฤษมีความสำคัญมากกับการทำงานกับชาวต่างชาติ และการเรียนพูดภาษาอังกฤษเป็นสิ่งที่สำคัญมากเช่นกันเนื่องจากมีผลกับการเลื่อนตำแหน่งในการทำงานกับบริษัทข้ามชาติ (Jaruvee Saetae, 2010)

ความต้องการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษนั้น มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน

การฟัง เป็นกระบวนการของการรับสารซึ่งนับว่าเป็นทักษะที่สำคัญและมนุษย์ใช้มากที่สุด การฟังยังเป็นการสื่อสารที่มาก่อนการพูด การอ่านและการเขียน การฟังมีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการสื่อสารอย่างมาก ความล้มเหลวของการสื่อสารนั้นเกิดจากการฟังมากที่สุด การฟังอย่างมีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญและทำให้การสื่อสารสัมฤทธิ์ผลได้ (จิราภรณ์ อัจฉริยะประสิทธิ์, 2557, น. 97)

การพูด เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการเรียนภาษาเพื่อการสื่อสาร ผู้พูดจะต้องใช้ความสามารถทางด้านภาษาหลายด้านประกอบกัน เพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจ โดยจะต้องถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิดของผู้พูดให้ผู้ฟังสามารถฟังเข้าใจ ผู้พูดที่ดีจะต้องพูดให้เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ และมีความคล่องแคล่วในการพูดโดยการเลือกใช้คำพูดที่ถูกต้อง (สุพร ตันตระกูล, 2555)

การอ่าน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตในปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ ซึ่งถือเป็นภาษาต่างประเทศที่เป็นเครื่องมือในการสื่อสารที่ก่อให้เกิดแนวทางการเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ การเมือง การค้าและเศรษฐกิจ ซึ่งภาษาอังกฤษได้ปรากฏในสื่อต่าง ๆ ของชีวิตประจำวันของคนไทยไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ ป้ายชื่อถนน ป้ายโฆษณา แบบฟอร์มราชการ สลากยา การ์ตูน เป็นต้น คนที่สามารถอ่านภาษาอังกฤษได้ดีกว่าย่อมสืบค้น และ

พัฒนาทุกด้านได้มากกว่านั้น หมายความว่า การศึกษาหาความรู้ เพื่อประกอบอาชีพในอนาคตย่อมมีแนวโน้มที่ดีกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเริ่มต้นพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษตั้งแต่วัยเยาว์ จึงถือได้ว่าวิชาภาษาอังกฤษเป็นวิชาที่ต้องพัฒนาทักษะการอ่านควบคู่ไปกับการดำเนินชีวิตประจำวัน จึงจะทำให้การเรียนรู้และการดำเนินชีวิตประสบผลสำเร็จสูงสุด (บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์, 2549)

การเขียน เป็นการสื่อสารด้วยอักษร ถ่ายทอดความรู้ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ประสบการณ์ของผู้เขียนไปสู่ผู้อ่าน ทักษะการเขียนเป็นทักษะที่เป็นทั้งศิลป์และศาสตร์ กล่าวคือ การเขียนต้องใช้ภาษาที่ไพเราะประณีต สื่อได้ทั้งอารมณ์ ความคิด ความรู้ ต้องใช้ศิลปะ ที่กล่าวว่า เป็นศาสตร์เพราะการเขียนทุกชนิดต้องประกอบด้วยความรู้ หลักการและวิธีการ (ทศพร แสงสว่าง, 2558)

4. บทบาทขององค์กรต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการทำงาน

การพัฒนาบุคลากรเป็นบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารในแต่ละสายงานมากกว่าจะเป็นหน้าที่ของหน่วยงานฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องอยู่เสมออันจะเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่จะสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้มีความเชื่อมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ประารถนาที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เครื่องมือที่จะถูกนำมาใช้ในองค์กรควรจะต้องเลือกใช้เครื่องมือการพัฒนาที่เหมาะสม ดังต่อไปนี้ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2558)

1) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (OJT: On the Job Training) เป็นวิธีการที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงที่ได้รับมอบหมายในสภาพการณ์จริงเหมาะสำหรับการฝึกพนักงานในระดับปฏิบัติการ และพนักงานทั่วไป เน้นให้เกิดจุดเชื่อมโยงระหว่าง หัวหน้า และลูกน้องในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสำหรับพนักงานเข้าใหม่ การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการอธิบายถึงงานใหม่ ๆ

2) การสอนงาน (Coaching) เป็นการกำหนดเป้าหมายหรือผลงานที่หัวหน้างาน ต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น (Result-oriented) หัวหน้างาน และลูกน้องที่จะต้องตกลง และยอมรับร่วมกัน (Collaborative) มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานของลูกน้อง (Individual performance) ในปัจจุบัน และการพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของลูกน้องให้มีความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน และมีตำแหน่งที่สูงขึ้นไปในอนาคต เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางที่ดีหรือทางบวก (Positive change)

3) การให้คำปรึกษา (Consulting) เป็นการวิเคราะห์ วินิจฉัย สาเหตุที่แท้จริง ของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และกำหนดแนวทางหรือทางเลือก ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางเลือกที่เหมาะสม พบว่าวิธีการนี้เน้นไปที่ปัญหาที่เกิดขึ้นจริง โดยหัวหน้างานจะต้องใช้เวลาในการรับฟังประเด็นปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความตั้งใจ

4) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการโยกย้ายบุคลากรจากส่วนงาน หนึ่งไปยังอีกส่วนงานหนึ่ง เพื่อให้เกิดประสบการณ์แตกต่างไปจากเดิม เป็นการหมุนเวียนในระยะหนึ่ง ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในงานและความสัมพันธ์อันดีของบุคคลในส่วนงานต่าง ๆ

5) การทำกิจกรรม (Activity) เป็นการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการรับการพัฒนาดำเนินการปฏิบัติจริงโดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ องค์กรได้กำหนดขึ้น

6) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างหนึ่งในรูปแบบของการบริหารจัดการความรู้หรือ Knowledge Management เน้นให้พนักงานมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร ซีดีรอม วิดีโอ เทป เป็นต้น

7) การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) มักนิยมใช้ในระดับจัดการ (Management level) โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ดีจากภายนอกองค์กร แบ่งออกเป็นดูงานภายใน และภายนอกประเทศ และนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานในองค์กร

8) การเข้าร่วมประชุม สัมมนา (Meeting and Seminar) เป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ ๆ รวมถึงการถกเถียง (Discuss) กันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง

9) การศึกษาต่อ (Continuous Studying) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อ อันเป็นการยกระดับคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้นหรือให้มากกว่าเดิม ซึ่งจะผูกโยงกับเงื่อนไขต่าง ๆ เช่น ให้ทุนการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับงานทำให้สามารถนำมาปรับตำแหน่งหรือระดับให้สูงขึ้น เป็นการพัฒนาที่ต้องใช้เวลา เนื่องจากใช้ระยะเวลาที่จะศึกษาจบ โดยอาจจะขอลาศึกษาเต็มเวลา หรือหลังเลิกงานหรือวันหยุดก็ได้

10) การฝึกงาน และทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) เป็นการพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเจาะลึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยตรง ทั้งนี้องค์กรอาจจะนำวิธีการ พัฒนาบุคลากรโดยให้ทำงานประกบกับผู้เชี่ยวชาญซึ่งอาจจะเป็นภายในประเทศหรือต่างประเทศ เพื่อให้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการจากผู้เชี่ยวชาญนั้น

11) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enhancing) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการเพิ่มความรู้อ และทักษะในการทำงานให้สูงขึ้น โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย งานที่ยากขึ้น โดยเน้นให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย สามารถทำงานจากง่ายไปหายากได้

12) การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรโดย การเพิ่มปริมาณหรือขอบเขตงานที่ต้องรับผิดชอบให้มากขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่ ซึ่งพนักงานสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองจากปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ในปัจจุบัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร โดยศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร” เพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรการวิจัยและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยโดยใช้สูตรคำนวณที่นักวิจัยนิยมนำมาใช้อ้างอิงคือสูตรของ Cochran (1977) โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 (กล่าวหา

นิชย์บัญชา 2542) คำนวนกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 384.16 หรือได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 คน แต่สำหรับในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยทำการเก็บกลุ่มตัวอย่างจริงพร้อมค่าเผื่อความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล ร้อยละ 5 ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริง คือ 400 คน

2. วิธีการสร้างเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้ ทำการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชน บทบาทขององค์กรที่มีต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร แล้วสร้างแบบสอบถาม โดยใช้กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และนำแบบสอบถามที่ได้รับปรุงจากคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของการใช้สำนวน ความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of consistency หรือ IOC) จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 แล้วทำการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) โดยใช้สูตร Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 449) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .938 หมายความว่ามีความเชื่อมั่นสูง

ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยและประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบในกลุ่มที่มีผลแตกต่างกันเป็นรายคู่ตามเทคนิคของ R. A. Fisher หรือ Fisher's Least-Significant Different (LSD) ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครใช้สถิติ t-test ในวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน การวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการจำแนกเป็นความถี่ ค่าร้อยละ(Percentage) มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 241 คนคิดเป็นร้อยละ 60.3 มีอายุระหว่าง 30-39 ปีมีจำนวน 249 คนคิดเป็นร้อยละ 62.25 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 281 คนคิดเป็นร้อยละ 70.25 มีสถานภาพโสดมีจำนวน 255 คนคิดเป็น

ร้อยละ 63.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาทจำนวน 121 คนคิดเป็นร้อยละ 30.25 มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 277 คนคิดเป็นร้อยละ 69.25 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกมากที่สุดคือ การออกเสียงคำศัพท์ภาษาอังกฤษอย่างถูกต้อง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 รองลงมาคือ การคาดเดาบริบทที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการสนทนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.08 และการใช้คำศัพท์อื่นแทนคำศัพท์ที่ไม่ทราบในขณะนั้นเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทขององค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 อันดับแรกมากที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้ฝึกฝนภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.20 รองลงมาคือ การสนับสนุนให้หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อซักถาม และแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้ทักษะภาษาอังกฤษ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.07 การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ วารสาร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04

2.3 การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 โดยมากที่สุดคือด้านองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษในการทำงาน มีความคิดเห็นรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 รองลงมาคือด้านบทบาทขององค์กรต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 2.97

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านเพศทำการวิเคราะห์ด้วย Independent Sample t-test พบว่า เพศที่แตกต่างกันได้ค่า Significant .004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้น เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชาย ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความแตกต่างของเพศมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	df	Sig.
ชาย	159	2.8486	.77328	-2.884	398	.004
หญิง	241	3.0785	.78501			
Total	400	2.9871	.78749			

*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวหรือ One-way ANOVA กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่แตกต่างกัน ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
อายุ	Between Groups	3.352	3	1.117	1.813	.144
	Within Groups	244.086	396	.616		
	Total	247.437	399			
ระดับการศึกษา	Between Groups	20.307	2	10.153	17.747	.000
	Within Groups	227.131	397	.572		
	Total	247.437	399			
สถานภาพ	Between Groups	4.047	2	2.024	3.301	.038
	Within Groups	243.390	397	.613		
	Total	247.437	399			
รายได้เฉลี่ย	Between Groups	20.378	5	4.076	7.072	.000
	Within Groups	227.060	394	.576		
	Total	247.437	399			

*. มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกันทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ได้ค่า Significant 0.038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังนั้น ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ

ประสบการณ์	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significant
ระหว่างกลุ่ม	4.047	2	2.024	3.301	.038
ในกลุ่ม	243.390	397	.613		
Total	247.437	399			

4.สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชน	
1.1 เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ยอมรับ
1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ยอมรับ
1.4 สถานภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ยอมรับ
1.5 รายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 2 ประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน	ยอมรับ

จากตารางที่ 4 สรุปได้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยและประสบการณ์การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน ยกเว้นลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา โดยใช้แบบสอบถามทำการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 ราย มีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 60.3 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 62.25 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.25 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 63.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 30.25 มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 69.25

การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.01 บทบาทขององค์กรต่อการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.97

ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนที่ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งในประชาคมโลก ที่ได้รับผลกระทบอย่างมากจากการเจริญเติบโตของเทคโนโลยี สารสนเทศ ทำให้เกิดโลกไร้พรมแดน ทุกวันนี้จะมีข้อมูลสารสนเทศจำนวนมากเข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้ ส่วนใหญ่เป็นภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากล ที่ทั่วโลกใช้ในการติดต่อสื่อสารกัน ระบบการศึกษาไทย ในขณะนี้ จึงต้องพัฒนาความสามารถทาง ภาษาอังกฤษของคนไทยให้อยู่ในระดับที่จะรับและเข้าใจ ข้อมูลสารสนเทศภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี ตลอดจนสามารถใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารสารสนเทศ ไปยังประชาคมโลกได้ถูกต้อง และเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2544) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพร มูลอำคา (2561) ที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษแตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นด้านทักษะการฟังที่ไม่มีความแตกต่างกัน และผลการศึกษาเปรียบเทียบในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้บริหารสถานศึกษาที่บริหารโรงเรียนขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาทักษะทางภาษาโดยภาพรวมแตกต่างกันและแต่ละด้านมีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ยกเว้นด้านทักษะการพูดที่ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของทัศนีย์ ธรภาพ (2556) ที่พบว่า มีความต้องการหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรมในด้านเนื้อหาสาระ การใช้ภาษา กิจกรรมการเรียนการสอน วิธีการประเมินผลที่เหมาะสมกับการนำไปใช้ในสถานการณ์จริง และยังได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของทียาพร ศิลปี (2559) ที่พบว่า การที่วิศวกรโยธาจะสามารถพูดภาษาอังกฤษในการทำงานได้นั้นจะต้องประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ทางภาษาหรือทักษะทางภาษา บทบาทองค์กรต่อการพัฒนาบุคลากรและวิธีการฝึกฝนทักษะการพูดภาษาอังกฤษของตนเอง สำหรับทักษะภาษาอังกฤษนั้น

อดิศักดิ์ ย่อมเยา (2560) ได้พบว่า ทักษะภาษาอังกฤษสำหรับพยาบาลวิชาชีพในภาพรวม มีความต้องการในระดับมากในทุกทักษะ เรียงลำดับได้แก่ ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษด้านการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน

ข้อเสนอแนะ

องค์กรควรส่งเสริมในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการด้านภาษาอังกฤษ และควรจัดให้มีกิจกรรมทางภาษาอังกฤษที่เหมาะสม และหลากหลาย เพื่อผลักดันและเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้ใช้ภาษาอังกฤษมากยิ่งขึ้น ทำการกำหนดวัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของพนักงานมีเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านภาษาอังกฤษในการทำงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร และเตรียมความพร้อมด้านทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานสู่การลงทุนของบริษัทฯ ในขยายการรับดำเนินการในต่างประเทศมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในการทำงานเนื่องจากมีผลต่อความสำเร็จในงาน ตลอดจนกำหนดแผนกลยุทธ์ระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานร่วมกันเพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน เน้นกิจกรรมที่สำคัญ คือ การสอนงาน (Coaching) เนื่องจาก มีความใกล้ชิดกัน มีการพูดคุย ตอบข้อซักถาม ให้คำปรึกษาแนะนำ และกำหนดแนวทางในการแก้ไข ปัญหาาร่วมกันได้ การให้คำปรึกษา (Consulting) เป็นวิธีการกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา บุคลากร หัวหน้างานมีความใกล้ชิดกับพนักงาน มีการพูดคุย ตอบข้อซักถาม ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน หัวหน้างานจะสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการ แก้ไขปัญหาของตนเองให้พนักงานทราบ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: กรมวิชาการ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2542). สถิติสำหรับงานวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ อัจฉริยะประสิทธิ์. (2557). การใช้ภาษาไทย : หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 : การฟัง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ฐมนต์ปวีร์ เพชรรัตน์. (2554). การศึกษาความต้องการในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อประเมินตำราเรียนในการฝึกอบรมภาษาอังกฤษของพนักงานสายงานปิโตรเลียมนอกชายฝั่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษานานาชาติ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ทศพร แสงสว่าง. (2558). การเขียนเพื่อการสื่อสาร. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทัศนีย์ ธราพร. (2556). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อการโรงแรมใช้รูปแบบการสอนเน้นภาระงานเพื่อส่งเสริมทักษะการสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ดุสิต บัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิยาพร ศิลป์. (2559). ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกร : ศึกษากรณีบริษัทเอกชนประกอบธุรกิจก่อสร้างแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาบัณฑิต. คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชูวพร ตันตระกูล. (2555). การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันโดยใช้บทฝึกการสนทนา
ภาษาอังกฤษ. กรุงเทพฯ : สถาบันภาษาและวัฒนธรรมนานาชาติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญชิต ฉัตรวิโรจน์. (2549). การสอนอ่านภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ยุพาภรณ์ พิริยศิลป์. (2556). ความต้องการทางด้านภาษาอังกฤษของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในเขตจังหวัด
ขอนแก่น. วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย, 9 (2), 16.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็ก.
- สุวรรณี พันธุ์พริกส์ และณัฏฐิกา มหาพูนทอง. (2550). การศึกษาความสามารถ ปัญหาและความต้องการในการ
ใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกของสถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าพระนครเหนือ. วารสารวิชาการพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 17 (3), 66-67.
- อดิศักดิ์ ย่อมเยา. (2560). ปัญหาการใช้ทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลขนาดกลางและโรงพยาบาลขนาดใหญ่ในจังหวัดเชียงราย. วารสารสมาคม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม
ราชกุมารี. 23 (2). 56-66.
- อัจฉรา ยมะคุปต์ และคณะ. (2559). ความต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร. 15 กรกฎาคม 2562 [http://www.president.su.ac.th/personnel/images/
Project/Project59/Support-01/Group2-Presentation.pdf](http://www.president.su.ac.th/personnel/images/Project/Project59/Support-01/Group2-Presentation.pdf)
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2558). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- Jaruvee Saetae. (2010). A Survey on opinions of Thai employees in the multinational companies
in Bangkok concerning ability to use English for work and working with foreigners.
Language institute, English for Careers. Thammasart University.