



รายงานการวิจัย

ความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของ
หน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

**English Language Requirements and Development
for Phetchabun Entrepreneurs**

อาจารย์เครือวัลย์ อินทรสุขและอาจารย์ ดร. นงลักษณ์ อาณี
สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

ประจำปีงบประมาณ 2560

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของ
หน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

**English Language Requirements and Development
for Phetchabun Entrepreneurs**

อาจารย์เครือวัลย์ อินทรสุข สาขาวิชานิติศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

อาจารย์ ดร. นงลักษณ์ อานี สาขาวิชานิติศาสตร์

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ทุนอุดหนุนโดย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ งบประมาณแผ่นดิน
ที่พิจารณาโดยผ่านความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการบริหารงานวิจัยแห่งชาติ
ประจำปีงบประมาณ 2560

ชื่องานวิจัย	ความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของ หน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ English Language Requirements and Development for Phetchabun Entrepreneurs
ผู้วิจัย	เครือวัลย์ อินทรสุข
ผู้ร่วมวิจัย/ที่ปรึกษา	นงลักษณ์ อานี
สาขาวิชา	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ 2560

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้นำเสนอความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ประการได้แก่ (1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ และ (2) เพื่อนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีการดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายได้แก่ เจ้าของชาอยู่ด้านแรงงานและการผลิตบัณฑิตในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 5 คน และการประชุมกลุ่มย่อยข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ 2 กลุ่มๆ ละ 10 คน รวม 20 คน

ผลการดำเนินการวิจัยพบว่า (1) หน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์มีความต้องการแรงงานด้านภาษาอังกฤษในทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ (2) แนวทางการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ควรเน้นการฝึกอบรมด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษให้แก่อาชีพด้านการท่องเที่ยว เช่น เจ้าหน้าที่โรงแรม ร้านอาหารและผู้ประกอบการค้า โดยหลักสูตรแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง และระดับสูง

Title : English Language Requirements and Development for Phetchabun
Entrepreneurs

Researcher : Miss. Khruawan Intharasuk and Miss Nonglak Arnee.

Program : Laws Program

Phetchabun Rajabhat University 2018

Abstract

Objectives of the English Language Requirements and Workers' English Development for Phetchabun Entrepreneurs are to study; 1) the Characteristic of English skill of workers who Phetchabun Entrepreneurs require, and 2) the English short course for development English skill to the workers in Phetchabun. This research is a qualitative research .The research was conducted by interviewing the target group, namely; 5 experts in the field of labor and academic in Phetchabun Province. Moreover, the research team initiated the focus group by dividing as two groups, 10 people within each, total of 20 government officials, employees, employers and entrepreneurs from the government and private sectors in Muang District, Phetchabun province . The result showed that(1) Phetchabun Entrepreneurs require a worker who can communicate in English, and (2) the English short course for development of English skills to the workers in Phetchabun should be focused on speaking skill to a tourism sector, such as hotel employees, restaurant employees, and traders .The English short course contents should be divided into 3 levels, basic, intermediate and advance.

Keywords: workers, Phetchabun Entrepreneurs, development English skill, English short course

ก

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยคำแนะนำต่าง ๆ จากผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัด เพชรบูรณ์ ที่สละเวลาในการให้ข้อมูลและคำแนะนำ รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความกรุณา ให้คำปรึกษาแนะนำ ให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบูรณ์ที่ได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยครั้งนี้มา ณ ที่นี้ด้วย

เครือวัลย์ อินทรสุข และนางลักษณ์ อาณี

28 กุมภาพันธ์ 2561

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	6
1.4 ระเบียบวิธีวิจัย	6
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.6 ประโยชน์ของการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศสมาชิกอาเซียน	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้านภาษา	17
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์.....	20
2.4 การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษฟัง พูด อ่าน เขียน	20
2.5 แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น.....	23
2.6 สถานการณ์แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์	27
2.7 การบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์	28
2.8 รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	34
3.1 กลุ่มเป้าหมาย	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
3.5 โครงสร้างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์และประชุมกลุ่มย่อย	36

สารบัญตาราง

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	37
4.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงาน ในจังหวัดเพชรบูรณ์.....	37
4.2 ผลการศึกษาข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษ ระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์.....	40
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ.....	45
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	45
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	45
บรรณานุกรม.....	53
ภาคผนวก.....	57
ภาคผนวก ก (ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์).....	58
ภาคผนวก ข (โครงการสัมมนากลุ่มย่อย).....	64
ประวัติคณะผู้วิจัย.....	79

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดตั้งประชาคมอาเซียนหรือ ASEAN Community อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 31 ธันวาคม 2558 เป็นการร่วมมือกันในการเมือง ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 เสาหลักคือ ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Policy Security Community : APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community : ASCC) ซึ่งส่วนของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) เป็นที่มาของการเปิดเสรีบริการ การลงทุนและความร่วมมือในหลายด้านและทำให้อาเซียนเป็นตลาดที่น่าสนใจของนักลงทุนต่างชาติ เพราะเป็นตลาดขนาดใหญ่ที่มีประชากรคิดเป็น 1 ใน 10 ของประชากรโลกกล่าวคือมีประชากร 625.53 ล้านคน ประโยชน์ที่ไทยจะได้รับคือผู้ประกอบการไทยมีโอกาสขายสินค้าและบริการในตลาดที่ใหญ่ขึ้น ทำให้ประชาชนไทยมีทางเลือกซื้อสินค้าและบริการมากขึ้นจากราคาที่ถูกลงและคุณภาพที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากการแข่งขันสูงขึ้น (กรมอาเซียน, กระทรวงการต่างประเทศ, 2559) นอกจากนี้ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี (Free Flow of Skilled Labor) ถือเป็นพันธกิจหลักของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือใน 8 สาขา ได้แก่ แพทย์ พยาบาล นักบัญชี วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ และการท่องเที่ยวและโรงแรมเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานให้สามารถทำงานในประเทศกลุ่มอาเซียนได้อย่างเสรี (สุวรรณา ตุลยสินพงศ์, 2554) กรณีนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้แก่แรงงานไทยโดยเฉพาะแรงงานที่มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษในการแสวงหางานทำที่ดีมีค่าตอบแทนสูง ทั้งนี้เนื่องจากข้อ 34 แห่งกฎบัตรอาเซียนกำหนดให้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาในการทำงานของอาเซียน (The working language of ASEAN shall be English)

การพัฒนากำลังแรงงานของประเทศถือเป็นแนวทางหนึ่งที่รัฐบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ถูกกำหนดให้เป็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนประชากรในวัยแรงงานได้เริ่มลดจำนวนลงตั้งแต่พ.ศ. 2558 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในตลาดแรงงานประกอบกับปัญหาคุณภาพแรงงานที่

การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานไม่ตรงกับตลาดงานในปัจจุบัน ฉะนั้น เพื่อเตรียมคนในวัยแรงงานให้มีความรู้และทักษะเป็นไปตามความต้องการของตลาดงาน การพัฒนากำลังแรงงานของประเทศจึงถือเป็นประเด็นที่รัฐบาลให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะภาษาอังกฤษถือเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่แรงงานไทยในการแข่งขันกับประเทศสมาชิกในภูมิภาคอาเซียนและประเทศอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตามภาษาอังกฤษยังคงถือเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับแรงงานไทย ทำให้แรงงานไทยแม้เป็นแรงงานที่มีฝีมือแต่เมื่อมีปัญหาด้านการใช้ภาษาอังกฤษย่อมขาดโอกาสในการแข่งขันกับแรงงานจากประเทศอาเซียนอื่น ดังปรากฏหลักฐานความสามารถของการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยจากคะแนน TOEFL iBT เมื่อพ.ศ.2558 เปรียบเทียบกับประเทศอาเซียนอื่นแล้ว (ยกเว้นประเทศบรูไนที่ไม่ปรากฏผลสอบ) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของไทยอยู่ที่ 77 คะแนน จากคะแนนเต็ม 120 คะแนน สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านคือลาวที่มีคะแนนเฉลี่ยที่ 66 คะแนน และกัมพูชาอยู่ที่ 68 คะแนน เท่านั้น ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 97 คะแนน รองลงมาคือประเทศฟิลิปปินส์ 90 คะแนน มาเลเซีย 89 คะแนน อินโดนีเซีย 84 คะแนน ส่วนพม่าและเวียดนามมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ 80 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าประเทศไทย (Test and Score Data Summary for TOEFL iBT® Tests, January 2015–December 2015 Test Data, p.14) ประกอบ สำนักงานจัดอันดับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ EF (Education First) ได้เสนอรายงานดัชนีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ครั้งที่ 5 (5th EF English Proficiency Index (EF EPI) โดยการทดสอบจากประชากรจำนวน 910,000 คน ในประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ จำนวน 70 ประเทศ รายงานสรุปทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค รวมถึงแนวโน้มการเรียนภาษาอังกฤษ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ (English proficiency and their economic competitiveness) ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับที่ 62 โดยมีสิงคโปร์อันดับ 12 ของโลก และเป็นอันดับหนึ่งในภูมิภาคเอเชีย มาเลเซียอันดับ 14 ของโลก และอันดับ 2 ของภูมิภาคเอเชียและเวียดนามอยู่ในลำดับที่ 5 ของเอเชีย (ไทยรัฐออนไลน์, ไทยติดอันดับที่ 62 จากการจัดอันดับภาษาอังกฤษใน 70 ประเทศทั่วโลก, สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2558 จาก <https://www.thairath.co.th/content/536930>)

ภาษายังคงเป็นอุปสรรคสำคัญของแรงงานไทย ดังนั้น การส่งเสริมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยสามารถสื่อสารกันได้ดีกับประชาชนในทุกประเทศอาเซียน อย่างน้อยก็ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอื่นอีก 1 ภาษา ตลอดจนเร่งรัดพัฒนาแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือเป็นที่ยอมรับย่อมจะเป็นประโยชน์แก่แรงงานไทยในอนาคต (ขงยุทธ แฉล้มวงษ์, 2556) เพราะตลาดอาเซียนที่กว้างขึ้นย่อมนำมาซึ่งการแข่งขันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น อาทิ

ธุรกิจด้านการบริการเพื่อสุขภาพ ซึ่งประเทศไทยมีชื่อเสียงอย่างมาก ควรเตรียมรับการแข่งขันในด้านบุคลากร เนื่องจากประเทศไทยยังขาดบุคลากรที่มีความสามารถในด้านภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ อีกมาก จึงจำเป็นอย่างมากที่จะต้องเตรียมความพร้อมในด้านภาษาให้กับแรงงานในทุกระดับ (อิสระ ว่องกุศลกิจ , 2556) เพราะแรงงานที่มีทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาที่ประเทศสมาชิกอาเซียนได้ทำข้อตกลงว่าจะใช้เป็นภาษาในการประสานงาน จะทำให้สามารถสื่อสารและแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีและได้รับประโยชน์จากการแข่งขันมากกว่า ส่วนภาษาอาเซียนใช้สำหรับติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงานให้เป็นไปได้สะดวกขึ้น (นายเอกนิษฐ์ ชุมนุช , 2556) อย่างไรก็ตามข้อเสียเปรียบของแรงงานไทยคือการขาดทักษะภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศต่าง ๆ (จงจิตต์ ฤทธิรงค์รีนา ต๊ะดี, ข้อท้าทายในการผลิตแรงงานฝีมือไทยเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน, 2558) จึงทำให้ขาดโอกาสในการแข่งขันในตลาดอาเซียนอย่างน่าเสียดาย ทั้งที่ในด้านศักยภาพและฝีมือแรงงานนั้นประเทศไทยไม่ได้ด้อยกว่าประเทศไทยในอาเซียน

ปัญหาที่คนไทยยังคงมีทักษะภาษาอังกฤษไม่เป็นไปตามความต้องการของตลาดแรงงานมีหลายสาเหตุได้แก่ 1) ครูไม่เก่ง การเป็นครูจะต้องเก่งทั้งเนื้อหาและลีลาการสอน อธิบาย ให้ตัวอย่างประกอบและเล่าเรื่องอย่างไร จึงจะถ่ายทอดเรื่องยากให้กลายเป็นเรื่องเข้าใจง่าย ใช้เวลาในการอธิบายไม่มากก็สามารถทำให้นักเรียนจำได้ง่าย ใช้ได้คล่อง และถูกต้องตามหลักภาษา 2) ตัวเด็กเองไม่ใส่ใจ สิ่งสำคัญที่จะทำให้เด็กอยากเรียน คือครูจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและให้เห็นความจำเป็นกระตุ้นให้เขาหาเวลาเข้าไปติดสนิทกับภาษาอังกฤษทุกวัน เอาภาษาอังกฤษมาเป็นส่วนหนึ่งในชีวิต ยิ่งภาษาอังกฤษเป็นวิชาทักษะที่ต้องสะสมและใช้บ่อย ๆ จึงจะจำได้อย่างแม่นยำ 3) หลักสูตรไม่เอื้ออำนวย ผลการทดสอบภาษาอังกฤษของเด็กไทยยังอยู่ในอันดับท้าย ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาอื่นๆ (ภาษาอังกฤษเด็กไทยไม่ก้าวหน้า ปัญหาอยู่ที่ใคร?, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2559 จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/637424>)

ในปัจจุบันการที่คนไทยตื่นตัวกับการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดสถาบันสอนภาษาอังกฤษจำนวนมาก รวมถึงสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ก็ได้เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในหลากหลายหลักสูตร เช่น สถาบันภาษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เปิดอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษ ดังนี้ 1) หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการสนทนาและอาชีพ (English for Work Purposes) เป็นหลักสูตรที่เน้นการฝึกฝนทักษะการฟัง-พูด ภาษาอังกฤษในเรื่องทั่วไปในชีวิตประจำวัน ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้จริงทำการสอนโดยอาจารย์ชาวต่างประเทศเจ้าของภาษา รวมทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ การแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง น้ำเสียง และความเข้าใจในวัฒนธรรมทางภาษา

ตลอดจนสามารถใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารอย่างเหมาะสมในสถานการณ์จริง

2) หลักสูตรภาษาอังกฤษเพื่อการศึกษาต่อ (English for Academic Purposes) ทบทวนหลักไวยากรณ์ภาษาอังกฤษแบบเข้ม ระดับ 1 – 3 (Intensive Grammar Review Level 1 – 3) ภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ 4 ทักษะ (4 Skills for Academic English) การเขียนงานวิชาการ และวิทยานิพนธ์สำหรับการศึกษาระดับสูง (Academic & Thesis Writing for Higher Education)

3) ภาษาอังกฤษเชิงวิชาการ 4 ทักษะ เพื่อพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษทั้ง 4 ทักษะ คือ การฟัง พูด อ่าน เขียน เตรียมพร้อมในการเรียนหลักสูตรที่สูงขึ้นเพื่อศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ / เพื่อประกอบอาชีพการงาน และนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อีกด้วย เป็นต้น (หลักสูตรภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น INTENSIVE LANGUAGE TRAINING PROGRAM, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2560 จาก <http://www.li.cmu.ac.th/th/aa/>) หรือศูนย์พัฒนานุเคราะห์ของรัฐ สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เปิดหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษชื่อหลักสูตร Career English พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงานพัฒนาทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษที่ใช้ในการทำงานพร้อมคำศัพท์และไวยากรณ์จำนวน 96 หน่วย การเรียน ความยาวหน่วยการเรียนละ 30 นาที เช่น Telephoning and e-mail Writing, Describing a Process, Problem Solving, Presentation, Meeting, Negotiation, etc เป็นต้น (ศูนย์พัฒนานุเคราะห์ของรัฐ State Personnel Development Center สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สืบค้นเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2560 จาก <http://www.culi.chula.ac.th/government/data/2560/03-A2.60.pdf>)

ตัวอย่างข้างต้น จะเห็นได้ว่าหลักสูตรภาษาอังกฤษระยะสั้นในแต่ละสถาบันที่เปิดสอนนั้นมีความหลากหลาย ดังนั้น การจะจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะได้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพราะจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นเมืองท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวนิยมเดินทางมาท่องเที่ยวในช่วงหน้าหนาว จากการสำรวจของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2556) พบว่า จังหวัดเพชรบูรณ์ได้อันดับที่ 2 ของปลายทางท่องเที่ยวยอดนิยมสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาวพ.ศ. 2556 ของผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งคนกรุงเทพฯ นิยมเดินทางไปเที่ยวที่เขาอีโกฏทับเบิก และภูหินร่องกล้า เพื่อชมความสวยงามของทะเลหมอก รวมถึงการเดินทางไปนมัสการพระบรมสารีริกธาตุ ณ เจดีย์พระธาตุ ผาซ่อนแก้ว ประกอบกับสถิติของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยหรือ ททท. (2555) ยืนยันว่า ร้อยละ 90 ของจำนวนนักท่องเที่ยวในจังหวัดเพชรบูรณ์เดินทางมาเที่ยวเฉพาะในอำเภอเขาค้อและมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี โดยคาดว่าอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจังหวัดเพชรบูรณ์จะมีตัวเลขนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเพิ่มสูงขึ้น

สำหรับสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดเพชรบูรณ์มีรายละเอียดจากรายงาน สถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ไตรมาส 2 ปี 2560 (เมษายน-มิถุนายน 2560) โดยสรุปคือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดในปี 2559 มีมูลค่า 45,660 ล้านบาท สาขาที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์สูง 5 อันดับแรก ได้แก่ เกษตรกรรม มีมูลค่า 10,278 ล้านบาท (ร้อยละ 23.67 ของ GDP) รองลงมาเป็นสาขาอุตสาหกรรมการผลิต มีมูลค่า 8,371 ล้านบาท (ร้อยละ 19.28 ของ GDP) สาขาการค้าส่งและค้าปลีก ขนส่งยานพาหนะและของใช้ในครัวเรือน มีมูลค่า 5,110 ล้านบาท (ร้อยละ 11.17 ของ GDP) อุตสาหกรรมเหมืองแร่และขุดหิน มูลค่า 4,090 ล้านบาท (ร้อยละ 9.42 ของ GDP) และอุตสาหกรรมการศึกษา มีมูลค่า 3,823 ล้านบาท (ร้อยละ 8.80 ของ GDP) จังหวัดเพชรบูรณ์มีประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 738,629 คน เป็นผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน จำนวน 470,348 คน ร้อยละ 63.68 และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 268,281 คน ร้อยละ 36.32 สำหรับผู้มีงานทำ จำนวน 455,717 คน พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม 204,304 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ส่วนผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร มีจำนวน 251,413 คน คิดเป็นร้อยละ 55.17 ของผู้มีงานทำทั้งหมด กลุ่มผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมสูงสุดจะทำงานในสาขาการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน มีจำนวน 82,571 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรทั้งหมด รองลงมาคือการผลิต จำนวน 39,687 คน ร้อยละ 15.79 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ประถมศึกษา จำนวน 154,114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.82 ของผู้มีงานทำรองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 97,796 คน ร้อยละ 21.46 สถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่าส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว 176,728 คน ร้อยละ 38.78 ของผู้มีงานทำ รองลงมาลูกจ้างเอกชน 124,625 คน ร้อยละ 27.35 จำนวนสถานประกอบการ จังหวัดเพชรบูรณ์มีสถานประกอบกิจการ จำนวน 2,645 แห่ง มีลูกจ้างรวม 37,525 ราย จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ 1-49 คน จำนวน 2,583 แห่ง ขนาด 50-99 คน จำนวน 29 แห่ง ขนาด 100-299 คน จำนวน 24 แห่งและขนาด 300 คนขึ้นไป จำนวน 8 แห่ง โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันของจังหวัดเพชรบูรณ์คือ 305 บาท ซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 เป็นต้นมา

ประเทศฟิลิปปินส์มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการส่งออกแรงงาน (Labor Export Policy) เพื่อลดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ ควบคู่กับการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศผ่านรายได้ที่เป็นเงินโอนเข้าจากแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมีจำนวนมากถึง 20.117 พันล้านเหรียญสหรัฐต่อปีใน ค.ศ. 2011 หรือคิดเป็น 13.5 % ของ GDP ทั้งนี้ เหตุผลสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์เป็นที่ต้องการและมีความได้เปรียบกว่าแรงงานชาติอื่นในตลาดแรงงานทั่วโลก คือ ทักษะทางภาษาอังกฤษ โดยจาก

สถิติการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารของประชากรชาวฟิลิปปินส์ คิดเป็นร้อยละ 55.49 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งถือว่าอยู่ในอัตราที่สูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อาจเป็นรองเพียงแค่ประเทศสิงคโปร์เท่านั้น ปัจจัยสำคัญที่เป็นพื้นฐานที่ทำให้ประชาชนชาวฟิลิปปินส์มีทักษะความสามารถทางภาษาอังกฤษจนสามารถเป็นแรงงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั่วโลกได้นั้นคือระบบการศึกษาแบบ 2 ภาษา อิทธิพลและค่านิยมอเมริกันที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.kriengsak.com/Factors%20that%20have%20the%20potential%20of%20Filipino%20English>)

คนไทยส่วนใหญ่เรียนภาษาอังกฤษต่อเนื่องกันตั้งแต่ในโรงเรียนจนถึงมหาวิทยาลัยเป็นเวลาหลายปี แต่การเรียนภาษาอังกฤษของคนไทยยังไม่ค่อยประสบความสำเร็จเพราะยังไม่สามารถสื่อสารได้ ทั้งนี้ อาจเกิดจากหลายสาเหตุ อาทิ การพัฒนาภาษาด้วยการมองข้ามวิธีการธรรมชาติไป เช่น ไม่ได้พัฒนาตามลำดับของทักษะที่ควรจะเป็นฟัง-พูดก่อนแล้วจึง อ่าน-เขียน หรือเน้นการฝึกซ้ำ ๆ ในคำ ประโยค ไวยากรณ์ ที่ไม่มีความหมาย ทำให้ไม่สนใจ น่าเบื่อ และไม่เกิดการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ไม่ได้พัฒนาระบวนการเรียนรู้ทางภาษาให้เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียน (No language acquisition skills, no internalization) เป็นต้น (แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนภาษา, สืบค้นวันที่ 4 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.moe.go.th/main2/article/article7.htm>) นอกจากนี้ ปัญหาที่การเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ไม่สัมฤทธิ์ผลอย่างยั่งยืน จนทำให้คนไทยส่วนใหญ่ฟังภาษาอังกฤษไม่รู้เรื่องและพูดภาษาอังกฤษไม่ได้ น่าจะเกิดจากการยึดถือการเรียนการสอนด้วยวิธีการอ่านและการเขียนก่อนทักษะการฟังและการพูด

ดังนั้น การศึกษาความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการศึกษาข้อมูลบริบทแรงงานภาครัฐและเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่ได้รับการพัฒนาและ/หรือยังไม่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ เพื่อได้แนวทางในการสร้างหลักสูตรพัฒนาภาษาอังกฤษระยะสั้นสำหรับแรงงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ต่อไป ถือเป็นการสอดคล้องกับความต้องการและสัมพันธ์กับบริบทของสถานประกอบการรวมทั้งเป็นการทำงานเชิงรุกของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในการบริการวิชาการแก่ท้องถิ่นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.2.2 เพื่อได้แนวทางในการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1.3.1 คุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ควรเป็นแรงงานที่มีทักษะการพูดสื่อสารภาษาอังกฤษ

1.3.2 แนวทางการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ควรมุ่งเน้นสำหรับแรงงานในธุรกิจการท่องเที่ยว

1.4 ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีขอบเขตดังนี้

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารจาก ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ งานวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการสัมภาษณ์ผู้บริหารและการประชุมกลุ่มย่อยข้าราชการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐและเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบคุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.4.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

1) ผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และ ประธานหอการค้าจังหวัดเพชรบูรณ์ รวม 5 คน

2) ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ 2 กลุ่มๆ ละ 10 คน รวม 20 คน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 แรงงาน หมายถึง พนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้ประกอบการค้า ที่ทำงานในหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.5.2 หน่วยงาน หมายถึง สถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวในจังหวัดเพชรบูรณ์ อาทิ โรงแรม ร้านอาหาร ร้านค้า เป็นต้น

1.5.3 การยกระดับคุณภาพ หมายถึง การเพิ่มศักยภาพทักษะภาษาอังกฤษให้แก่แรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.5.4 ทักษะภาษาอังกฤษ หมายถึง ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน

1.6 ประโยชน์ของการวิจัย

1) ได้ทราบถึงคุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่หน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์มีความต้องการและนำไปใช้ในการสร้างหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น

2) ได้แนวทางการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาษาอังกฤษถือเป็นเครื่องมือจำเป็นในการติดต่อสื่อสารในยุคปัจจุบันและเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้ได้เปรียบในการแข่งขันในสังคมโลก แต่อย่างไรก็ดี แรงงานไทยจำนวนมากยังคงขาดทักษะภาษาอังกฤษที่ดีเพียงพอต่อการแข่งขันกับตลาดแรงงานในประชาคมอาเซียน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพภาษาอังกฤษจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงงานไทย ในบทนี้ทีมวิจัยจึงได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎีและหลักการดำเนินการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดสนับสนุนการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

- 2.1 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศสมาชิกอาเซียน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้านภาษา
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
- 2.4 การพัฒนาทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียนภาษาอังกฤษ
- 2.5 แนวคิดและการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น
- 2.6 สถานการณ์แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์
- 2.7 การบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์
- 2.8 รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศสมาชิกอาเซียน

การก่อตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2559 เป็นต้นมา ก่อให้เกิดตลาดการค้าระหว่างประเทศที่มีประชากรมากถึง 600 ล้านคน ตลาดแรงงานไทยมีความคึกคักอย่างมากโดยเฉพาะแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมาร์ กัมพูชา ลาว อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน เวียดนาม มีจำนวนประมาณ 1.4 ล้านคน สัญชาติที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ เมียนมาร์ อินโดนีเซีย ส่วนอุตสาหกรรมที่ได้รับอนุญาตทำงานมากที่สุด คือ ด้านการศึกษา การผลิต ด้านโรงแรมและภัตตาคาร (รายงานพิเศษ, สืบค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2560 จาก <http://news.thaipbs.or.th/content/2771>) นอกจากนี้ การทำข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements : MRAs) ด้านคุณสมบัติในสาขา

วิชาชีพหลักในประเทศสมาชิกกลุ่มอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายนักวิชาชีพ หรือแรงงานเชี่ยวชาญ หรือผู้มีความสามารถพิเศษของอาเซียนได้อย่างเสรี ใน 8 อาชีพ ได้แก่ อาชีพวิศวกร (Engineering Services) อาชีพพยาบาล (Nursing Services) อาชีพสถาปนิก (Architectural Services) อาชีพการสำรวจ (Surveying Qualifications) อาชีพนักบัญชี (Accountancy Services) อาชีพทันตแพทย์ (Dental Practitioners) อาชีพแพทย์ (Medical Practitioners) และอาชีพการบริการ/การท่องเที่ยว (Tourism) (ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, 8 อาชีพที่สามารถ ทำงานได้อย่างเสรีใน 10 ประเทศอาเซียน) ทำให้ตลาดแรงงานอาเซียนมีการเคลื่อนย้ายเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้มีการแข่งขันกันมากขึ้นด้วยเช่นกันเพราะไม่เพียงแต่จะต้องแข่งขันกับแรงงานในประเทศของตนเองเท่านั้นแต่ยังต้องแข่งขันกับแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนด้วยการศึกษาถึงสถานการณ์ตลาดแรงงานต่างชาติของแต่ละประเทศในกลุ่มอาเซียนจึงทำให้สามารถคาดการณ์ตลาดแรงงานในอนาคตของอาเซียนได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา

ข้อมูลจาก World Population Prospects The 2017 Revision Key Findings and Advance Tab ประเทศกัมพูชามีประชากรประมาณ 16 ล้านคนและมีนักท่องเที่ยวเดินทางเข้าประเทศเกือบ 5 ล้านคน และมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจถึงร้อยละ 7 (United Nations Population Division, retrieve on 1 December 2017 from https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP_2017_KeyFindings.pdf) รัฐบาลกัมพูชาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อขจัดความยากจนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเร่งรัดการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น การสร้างสนามบิน ถนน ไฟฟ้า ประปา และสาธารณูปโภคต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมการลงทุนจากต่างชาติ (ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, สืบค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2560 จาก http://library.sut.ac.th/asean_data/?m=data&country_id=2 &category_id=11)

สถานการณ์แรงงานต่างชาติของประเทศกัมพูชาที่สำคัญสรุปคือ กัมพูชามีนโยบายการจ้างงาน National Employment Policy (NEP) ฉบับแรกในปี 2015 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ Industrial Development Policy (IDP) ปี 2015-2025 มีการสร้างโอกาสในการจ้างงานและพัฒนาความรู้ให้แก่แรงงาน การพัฒนาทักษะความสามารถของแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการ มีการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ตลาดแรงงานทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการศึกษาโครงสร้างเงินเดือนและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมและการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความครอบคลุมในทุกภาคอุตสาหกรรมของประเทศมากขึ้น ทั้งมีการคุ้มครองแรงงานกัมพูชาทั้งที่ทำงานอยู่ในประเทศและต่างประเทศผ่านระบบประกันสังคมและ

ประกันสุขภาพ ส่วนสถานการณ์ตลาดแรงงานที่สำคัญได้แก่ ประชากรที่มีอายุระหว่าง 15-64 ปี ร้อยละ 80 หรือประมาณ 8 ล้านคน (ประมาณ 9.6 ล้านคน) อยู่ในวัยกำลังแรงงาน นอกจากนี้ แรงงานใหม่เข้าสู่ตลาดประมาณ 300,000 คนต่อปี ทำให้ไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเชิงปริมาณ แต่ประสบปัญหาคุณภาพแรงงานที่ไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานทำให้ขาดแคลนแรงงานบางกลุ่ม รวมถึงแรงงานขาดทักษะ Soft skill อาทิ ทักษะการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน ความเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา การปรับตัว และการบริหารเวลา ทั้งยังขาดแรงงานทักษะในสายงานที่ขาดแคลน เช่น ทักษะทางด้านวิศวกรรม แรงงานที่มีทักษะหลายด้าน (Multi skill) หาได้ยาก แรงงานภาคเกษตรกรรมมีถึงร้อยละ 64.2 รองลงมาคือภาคบริการคิดเป็นร้อยละ 24.3 ได้แก่ ท่องเที่ยว และอยู่ในภาคการผลิตอุตสาหกรรมเพียงร้อยละ 11.5 ได้แก่ ก่อสร้าง ผลิตเสื้อผ้า อุตสาหกรรมว่างงานของกัมพูชาอยู่ที่ร้อยละ 0.4 นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้ทุกบริษัทที่มีแรงงาน 50 คนขึ้นไปต้องมีสภาพแรงงาน (ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2560 จาก http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=7149&filename=index_2)

อนึ่ง กฎหมายแรงงานกัมพูชากำหนดให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของจำนวนแรงงานชาวกัมพูชาในแต่ละสถานประกอบการ โดยแยกตามสัดส่วนดังนี้ (1) ผู้เชี่ยวชาญไม่เกินร้อยละ 6 (2) เจ้าหน้าที่ในสำนักงานไม่เกินร้อยละ 3 และ (3) แรงงานไร้ฝีมือไม่เกินร้อยละ 1 สำหรับกรณีที่มีความจำเป็นต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือเจ้าหน้าที่ชาวต่างชาติเกินกว่าจำนวนที่กำหนด นายจ้างต้องทำหนังสือขออนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรต่อกระทรวงแรงงานและอาชีวศึกษาเป็นรายกรณี (ศูนย์บริการข้อมูลเศรษฐกิจระหว่างประเทศ, สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2560 จาก <http://www.mfa.go.th/business/th/articles/B2.html>)

2.1.2 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศบรูไน (สำนักงานแรงงานในประเทศบรูไน, 2560)

ข้อมูลจาก World Population Prospects The 2017 Revision Key Findings and Advance Tab ประเทศบรูไนมีประชากรประมาณ 4 แสนกว่าคน (United Nations Population Division, retrieve on 1 December 2017 from https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP2017_Key Findings.pdf)

ประเทศบรูไนมีแนวโน้มในการจ้างแรงงานต่างชาติที่ดี เนื่องจากกำลังแรงงานท้องถิ่นมีน้อยไม่เพียงพอ จึงมีความต้องการจ้างแรงงานต่างชาติมาช่วยพัฒนาประเทศจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ตลาดแรงงานในประเทศบรูไนยังเป็นตลาดแรงงานที่มีคุณภาพเนื่องจากตำแหน่งงานเป็นตำแหน่งงานที่มีทักษะฝีมือในการทำงาน ด้านสถานการณ์แรงงานท้องถิ่นของบรูไนนี้นั้น เมื่อวันที่ 27 พฤศจิกายน 2559 รัฐบาลบรูไนได้ประกาศจัดตั้ง ศูนย์การจ้างงานบรูไน (Job Center Brunei) ขึ้นแทนสำนักงานการจ้างงานและพัฒนาแรงงานท้องถิ่น (Local Employment and Workforce Development Agency) ภายใต้การกำกับของสภาการวางแผนกำลังแรงงานแห่งชาติ (National Manpower Council) เพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงานของแรงงานชาวบรูไน ปัจจุบันประเทศบรูไนมีอัตราการว่างงานร้อยละ 6.9 ของกำลังแรงงานชาวบรูไน จำนวนคนบรูไนที่ว่างงาน ณ เดือนพฤศจิกายน 2559 มีจำนวน 10,949 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาต้นและต่ำกว่าจำนวน 3,877 คนคิดเป็นร้อยละ 35 ของจำนวนคนว่างงานทั้งหมด รองลงมาได้แก่ คนว่างงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาจำนวน 2,500 คน และระดับปริญญาจำนวน 1,785 คน ตามลำดับ ส่วนสถานการณ์แรงงานต่างชาตินั้น บรูไนมีแรงงานต่างชาติทำงานอยู่ในภาครัฐบาลและภาคเอกชนรวมกว่า 100,000 คน ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมก่อสร้างของเอกชน จำนวน 90,000 คน ที่เหลือเป็นแรงงานรับใช้ในบ้านซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานจากกลุ่มประเทศเอเชียใต้ แรงงานต่างชาติที่ทำงานในประเทศบรูไนมากที่สุดขณะนี้ คือ แรงงานอินโดนีเซีย รองลงมาได้แก่ แรงงานฟิลิปปินส์ และมาเลเซีย การจ้างแรงงานไทยในปีงบประมาณ 2560 นั้น นายจ้างบรูไนมีความต้องการจ้างแรงงานที่เป็นระดับวิชาชีพ (Professional) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นกิจการขุดเจาะน้ำมัน ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าวิศวกรโครงสร้างวิศวกรเครื่องจักรกล วิศวกรออกแบบซ่อมบำรุงแท่นขุดเจาะน้ำมัน ตำแหน่งช่างเทคนิคและช่างที่มีทักษะฝีมือไทย ได้แก่ ตำแหน่ง Fluid & Environmental Service Technician, Field Operator, Site Supervisor, Foreman, Scaffolder, Pipe Fitter และ High-Pressure/6G Welder และตำแหน่งงานในกิจการบริการ ได้แก่ ตำแหน่งผู้ประกอบอาหารไทย อาหารญี่ปุ่น และอาหารตะวันตก และพนักงานนวดแผนไทย

มาตรการด้านแรงงานของบรูไนในปี 2559 กรมแรงงานบรูไน (Department of Labour) ภายใต้กำกับของกระทรวงมหาดไทยบรูไน (Ministry of Home Affairs) ได้

พัฒนาระบบการจ้างแรงงานต่างชาติและการส่งเสริมการจ้างแรงงานท้องถิ่นที่เป็น Best Practice ที่สำคัญได้แก่ การเปลี่ยนแปลงระบบจัดเก็บและลดอัตราค่าประกันการนำเข้าแรงงานต่างชาติตามระเบียบการใหม่นายจ้างสามารถวางเงินประกันผ่าน “กองทุนประกันการนำเข้าแรงงานต่างชาติ หรือ Foreign Worker Takaful Insurance Guarantee” ที่จะให้บริการโดยบริษัทประกันเอกชน ซึ่งเป็นทางเลือกเพิ่มเติมจากวิธีการเดิมที่ใช้ Bank Guarantee หรือวางเงินสดเท่านั้น โดยการจ่ายเงินประกันตามระบบใหม่นายจ้างจะจ่ายเพียงค่าธรรมเนียมตามอัตราคิดตามระยะเวลาใบอนุญาตทำงานของคนงาน และไม่จำเป็นต้องวางเงินก้อนทั้งหมดให้กับกรมแรงงานบรูไน ยกเว้นตำแหน่งคนทำงานบ้านจะต้องวางเงินประกันด้วยเงินสดเท่านั้น และการจ้างแรงงานต่างชาติโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับการยกเว้นไม่ต้องวางเงินประกันดังกล่าวอัตราเงินประกันการจ้างแรงงานต่างชาติตามระเบียบใหม่จะต่ำกว่าอัตราเดิม โดยจัดเก็บจากนายจ้างในอัตราที่แตกต่างกันตามระยะทางของประเทศ ดันทางที่จัดส่ง ได้แก่ แรงงานจากประเทศไทย มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และสิงคโปร์ จัดเก็บเงินประกันในอัตรา 500 ดอลลาร์บรูไนหรือ 12,500 บาทต่อคน ลดลงจากเดิมที่จัดเก็บอัตราคนละ 600 ดอลลาร์บรูไน นอกจากนี้ยังมีการออกระเบียบใหม่การขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติ (Foreign Worker License) เพื่อให้ให้นายจ้างได้รับความสะดวกในการติดต่อทำธุรกรรมด้านการจ้างแรงงานต่างชาติที่สามารถลดระยะเวลาการขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างชาติจากเดิมใช้เวลา 41 วันทำการ เหลือเพียง 9 วันทำการ

อนึ่ง แม้ว่าประเทศบรูไนจะเป็นประเทศที่แรงงานต่างชาติรวมถึงแรงงานไทยประสงค์จะเข้าไปทำงานจำนวนมากก็ตาม แต่ยังคงมีปัญหาในเรื่องการคุ้มครองแรงงานของประเทศบรูไนในบางกรณี กล่าวคือ การละเลยในการบังคับใช้กฎหมาย อาทิ แรงงานรับใช้ในบ้าน และแรงงานประมง ไม่ได้ถูกจัดให้เป็นคนงาน หรือ Workman ตามนิยามของกฎหมายการจ้างงานของบรูไน และเป็นลูกจ้างที่ไม่อยู่ในข่ายได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายการจ้างงาน ทำให้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์เหมือนกับแรงงานทั่วไป นอกจากนี้ประเทศบรูไนไม่มีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แก่คนงานท้องถิ่นและคนงานต่างชาติ ค่าจ้างจะเป็นไปตามกลไกของตลาดแรงงานบรูไน สำหรับแรงงานไทยนายจ้างส่วนใหญ่จะจ่ายค่าจ้างให้ตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง ซึ่งกรมการจัดหางานเป็นผู้กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานไทยที่จะไปทำงานในประเทศบรูไนไว้และเป็นอัตราที่สูงกว่าค่าจ้างในตลาดแรงงานที่แรงงานชาติอื่นได้รับ

2.1.3 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศอินโดนีเซีย (กฎหมายแรงงานและอัตราค่าจ้างแรงงาน, สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2560 จาก <http://www.thaibizindonesia.com/en/deep-business-know ledge/labor-and-wage/>)

ประเทศอินโดนีเซียเป็นประเทศมุสลิมที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโลกมีประชากรประมาณ 250 กว่าล้านคน(Indonesia – Population, retrieve on 1 December 2017 from <https://countryeconomy.com/demography/population/indonesia>) ในเรื่องแรงงานต่างชาตินั้นมีกำหนดในกฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ PER 02/MEN/III/2008 อนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่ถือวีซ่าอินโดนีเซียที่ถูกต้อง สามารถทำงานในอินโดนีเซียได้ร่วมกับแรงงานท้องถิ่นเพื่อการถ่ายทอดความรู้ สาขาที่สามารถจ้างแรงงานต่างชาติได้คือ สำนักงานตัวแทนการค้าระหว่างประเทศ สำนักงานตัวแทนของบริษัทในต่างประเทศหรือสำนักข่าวต่างประเทศ บริษัทลงทุนของต่างประเทศ บริษัทลงทุนของอินโดนีเซีย บริษัทที่ดำเนินงานเพื่อโครงการของรัฐ และโครงการช่วยเหลือต่าง ๆ สถาบันเพื่อสังคม การศึกษา วัฒนธรรม และศาสนา ธุรกิจบริการ ทั้งนี้ ไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานมากกว่า 1 ตำแหน่งหรือทำงานให้บริษัทมากกว่า 1 แห่ง ตำแหน่งที่อนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ คือช่างเทคนิค ผู้เชี่ยวชาญ ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ คณะผู้แทน ที่ปรึกษา นายจ้างที่ประสงค์จะจ้างแรงงานต่างชาติ จะต้องจัดทำแผนการใช้แรงงานต่างชาติ (Manpower Utilization Plan for Foreign Workers - PPTKA) ซึ่งจะต้องระบุเหตุผลการใช้แรงงานต่างชาติ ตำแหน่ง ค่าจ้าง จำนวน สถานที่ทำงาน ระยะเวลาการจ้าง และจำนวนแรงงานท้องถิ่นที่จะทำงานด้วย โดยแผนการใช้แรงงานต่างชาติที่มากกว่า 50 คนขึ้นไป จะต้องได้รับการอนุมัติจากกระทรวงแรงงาน แต่หากต้องการจ้างแรงงานต่างชาติต่ำกว่า 50 คน สามารถขอรับการอนุมัติจากผู้อำนวยการกอง ของกระทรวงแรงงาน ทั้งนี้ใบอนุญาตให้ใช้แรงงานต่างชาตินี้จะต้องต่ออายุทุก ๆ ปี นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างชาติจะต้องจัดให้แรงงานต่างชาตินั้นเข้าร่วมโครงการประกันสังคมและประกันสุขภาพด้วย หากทำงานในอินโดนีเซียตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

หากแรงงานต่างชาติได้รับค่าจ้างต่อเดือนมากกว่า 100 ดอลลาร์สหรัฐ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน (Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan: DPKK) โดยการโอนเข้าบัญชีธนาคารของรัฐที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดไว้ นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานอินโดนีเซียได้ออกกฎกระทรวงที่ 16/2015 ว่าด้วยขั้นตอนและข้อกำหนดในการจ้างแรงงานต่างชาติเพิ่มเติม โดยกำหนดให้บริษัทจะต้องจ้างแรงงานท้องถิ่น 10 คน ต่อการจ้างแรงงาน 1 คน ยกเว้น แรงงานต่างชาตินายนั้นเป็นผู้บริหารระดับสูง/ผู้จัดการ/supervisor หรือเป็นการจ้างงานชั่วคราว ผู้บริหารระดับสูง/ผู้จัดการ/supervisor ที่ไม่ได้มีถิ่นพำนักในอินโดนีเซียจะต้องขอรับใบอนุญาตทำงาน หรือ

work permit (IMTA) ด้วย ซึ่ง IMTA จะมีอายุ 1 ปี สามารถขยายระยะเวลาได้ นักธุรกิจที่เดินทางเข้ามาอินโดนีเซียเป็นระยะสั้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานให้คำปรึกษา/สอนงาน/ตรวจสอบบัญชี/การติดตั้งอุปกรณ์หรือระบบ เป็นต้น จะต้องขอรับใบอนุญาตทำงานชั่วคราว ซึ่งมีอายุระหว่าง 1-6 เดือนด้วย

อนึ่ง อัตราค่าจ้างแรงงานอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (Upah Minimum Provinsi – UMP) ของอินโดนีเซียปรับขึ้นทุกปี และมีอัตราไม่เท่ากันในแต่ละจังหวัด

2.1.4 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป. ลาว)

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีประชากรประมาณ 6 ล้าน 5 แสนคน (Laos – Population, retrieve on 1 December 2017 from <https://countryeconomy.com/demography/population/laos>) โดยทั่วไปแล้วนายจ้างจะต้องให้ความสำคัญกับการจ้างคนลาวก่อนเป็นอันดับแรก การจ้างแรงงานต่างชาตินั้น จะสามารถทำได้ในกรณีที่มีความจำเป็นเท่านั้น โดยนายจ้างที่ต้องการว่าจ้างแรงงานต่างชาติจะสามารถดำเนินการได้ภายใต้เงื่อนไขและข้อจำกัดบางประการ และจะต้องได้รับอนุญาตจากหลายหน่วยงานด้วยกัน อาทิ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หากนายจ้างฝ่าฝืนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจะต้องถูกลงโทษสถานหนักหรือเบาตามแต่กรณี ซึ่งรวมถึงถูกสั่งหยุดกิจการชั่วคราวหรือถูกเพิกถอนใบอนุญาตดำเนินธุรกิจ ในส่วนของแรงงานต่างชาติที่จะนำเข้ามาทำงานใน สปป. ลาว นั้น จะต้องเป็นแรงงานที่มีฝีมือและตำแหน่งงานของแรงงานต่างชาติจะต้องเป็นตำแหน่งงานที่แรงงาน สปป. ลาว ไม่สามารถทำได้ และไม่ใช่อาชีพสงวนไว้สำหรับคน สปป. ลาว เท่านั้น แรงงานต่างชาติที่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาทำงานใน สปป. ลาว จะมีกำหนดเวลาทำงานได้ 2 ปี และสามารถต่ออายุได้อีก 2 ปี แต่อย่างไรก็ตาม กำหนดระยะเวลาทำงานสูงสุดจะต้องไม่เกิน 4 ปี เมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าว แรงงานต่างชาติจะต้องเดินทางออกนอก สปป. ลาว และจะไม่สามารถได้รับการพิจารณาต่อใบอนุญาตทำงานจนกว่าจะพ้นระยะเวลา 2 ปี หลังจากที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว (การลงทุนใน สปป. ลาว: แรงงานชาวต่างชาติ, สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2560 จาก http://www.thaisavannakhet.com/vientiane/th/about/about_investments/detail.php?ELEMENT_ID=729)

2.1.5 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศสหพันธรัฐมาเลเซีย

ประเทศมาเลเซียมีประชากรประมาณ 31 ล้านคน (Malaysia – Population, retrieve on 1 December 2017 from <https://countryeconomy.com/countries/malaysia>, on 1 December 2017) นโยบายแรงงานและสถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศมาเลเซีย นั้น มีประเด็นที่น่าสนใจคือ เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2560 รัฐบาลมาเลเซีย ได้ประกาศ กำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่าธรรมเนียมการจ้างงานแรงงานต่างชาติ หรือ Levy ในการจ้างงานแรงงานต่างชาติ มีรายละเอียดโดยสรุปคือนับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2561 เป็นต้นไป นายจ้างจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบจ่ายค่า Levy ในการจ้างงานแรงงาน ต่างชาติ รายใหม่ และแรงงานต่างชาติรายเก่าที่กำลังจะต่ออายุใบอนุญาตทำงาน รวมถึง แรงงานต่างชาติที่ได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วในปี 2560 และใบอนุญาตมีอายุไปจนถึงปี 2561 การให้นายจ้างจ่ายค่า Levy ในการจ้างงานแรงงานต่างชาติ ได้มีการกำหนดเป็น เงื่อนไขในหนังสือสัญญาของนายจ้าง (Employers Undertaking) ซึ่งนายจ้างจะต้องลงนาม ก่อนที่จะได้รับการอนุญาตให้จ้างงานแรงงานต่างชาติ (สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย, สืบค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2560 จาก <http://malaysia.mol.go.th/node/644>)

ในปัจจุบันมาเลเซียจำกัดแรงงานต่างชาติอยู่ที่ร้อยละ 15 ของตลาดแรงงานหรือ ประมาณ 2.295 ล้านคน จาก 15.3 ล้านคน โดยมีแรงงานชาวต่างชาติที่จดทะเบียนใน มาเลเซีย 2.1 ล้านคน และมีแรงงานไม่จดทะเบียนอีกประมาณ 1.7 ล้านคน (ประชาไท, สืบค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2560 จาก <https://prachatai.com/journal/2016/03/64608>)

2.1.6 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์

ปัจจุบันประเทศเมียนมาร์มีประชากร 51.4 ล้านคน มีรายได้ต่อหัวต่อปีอยู่ที่ 1,105 เหรียญ ตลาดแรงงานในประเทศเมียนมาร์มีข้อได้เปรียบด้านต้นทุนเพราะค่าแรงต่ำ แต่ อย่างไรก็ดี แรงงานที่มีทักษะความชำนาญยังคงขาดแคลนอยู่มาก และที่สำคัญบางสาขา อาชีพเป็นอาชีพสงวนสำหรับชาวเมียนมาร์เท่านั้น เช่น ผู้สอบบัญชี เป็นต้น (“เมียนมาร์” อุปสรรคคือโอกาสทองทางธุรกิจ, สืบค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.forbesthailand.com/commentaries-detail.php?did=287>)

กฎหมายการจ้างงานและการพัฒนาฝีมือ 2013 ของเมียนมาร์ กำหนดให้นายจ้างที่ มีลูกจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างงานเป็นหนังสือภายใน 30 วัน นอกเสียจากกรณีการจ้างงาน ถาวรของหน่วยงานหรือองค์กรของรัฐบาล หรือกรณีฝึกงานก่อนรับเข้างาน หรือกรณีการ ทดลองงาน หรือการจ้างงานก่อนกฎหมายฉบับนี้บังคับใช้ โดยกฎหมายกำหนดให้หนังสือ สัญญาจ้างงานดังกล่าวจะต้องมีเนื้อหาดังต่อไปนี้ด้วย ได้แก่ ประเภทของการจ้างงาน ระยะเวลาทดลองงาน ค่าจ้าง สถานที่ทำงาน เงื่อนไข จำนวนชั่วโมงทำงาน วันหยุดวันลา การทำงานล่วงเวลา การจัดหาที่พักอาหารให้ระหว่างเวลางาน ที่อยู่อาศัย การรักษาพยาบาล

การเดินทางไปทำงานและที่อื่น ขอบังคับการทำงาน เพดานชั่วโมงการทำงานต่อเนื่อง หลังจากการฝึกงานที่ลูกจ้างยินยอม การลาออกและเลิกจ้าง การเลิกสัญญาฝ่ายเดียว การเลิกสัญญาสองฝ่าย หน้าที่ตามสัญญา การแก้ไขเพิ่มสัญญา และข้อสัญญาอื่นๆ ทั้งนี้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ต้องไม่ด้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้ นายจ้างยังมีหน้าที่ในการส่งสำเนาสัญญาจ้างงานนั้นให้กับศูนย์การจ้างงานและแลกเปลี่ยนแรงงาน (Employment and Labor Exchange Office) เพื่อขออนุมัติการจ้างงานนั้นภายในระยะเวลาที่กำหนด (สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงย่างกุ้ง, สืบค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.thaiembassy.org/yanon/th/business/3115/39228-%AD-201.html>)

2.1.7 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศสาธารณรัฐฟิลิปปินส์

ประเทศฟิลิปปินส์มีประชากรประมาณ 100 กว่าล้านคน (Philippines – Population, retrieve on 1 December 2017 from <https://countrystatistics.com/countries/malaysia>) เป็นประเทศที่ส่งออกแรงงานมากแห่งหนึ่งในโลก ทำให้ปัจจุบันกำลังประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานกว่า 100 อาชีพ อาทิเช่น สถาปัตยกรรม การบิน วิศวกรรมเคมี ในขณะนี้ฟิลิปปินส์ขาดแคลนแรงงานมีทักษะอย่างมาก จึงทำให้ต้องมีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีทักษะ แรงงานมีทักษะ 40 อาชีพที่ขาดแคลน และนายจ้างอาจร้องขอต่อรัฐบาลเพื่อขออนุญาตให้จ้างแรงงานต่างชาติได้ใน 15 อาชีพ ได้แก่ นักเคมี นักวางแผนสิ่งแวดล้อม ครูแนะแนว บรรณารักษ์ และช่างเทคนิค เป็นต้น (กรุงเทพธุรกิจ, สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/556539>)

สำหรับชาวต่างชาติทุกคนที่ต้องการเข้ามาทำงานในฟิลิปปินส์ ต้องติดต่อหน่วยงานของฟิลิปปินส์ คือ Department of Labour and Employment (DOLE) เพื่อขออนุญาตเข้าทำงาน (Alien Employment Permit : AEP) โดยสามารถขอสมัครได้ที่ สถานทูตฟิลิปปินส์หรือสถานกงสุล ส่วนนายจ้างที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติสามารถยื่นขออนุญาตได้ที่ DOLE เช่นกัน สำหรับแรงงานต่างชาติที่พำนักอยู่ในฟิลิปปินส์แล้วจะต้องขออนุญาตผ่านนายจ้าง ที่ DOLE เช่นเดียวกัน โดยระยะเวลาในการขออนุญาตทำงานแตกต่างกันตามลักษณะงาน หากทางการตรวจพบว่าชาวต่างชาติทำงานในฟิลิปปินส์โดยไม่มีใบอนุญาตตามกฎหมาย จะต้องถูกปรับ 1,000-10,000 เปโซ หรือโทษจำคุกตั้งแต่ 3 เดือนถึง 3 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ (ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จาก http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=3713&filename=index)

อนึ่ง รัฐบาลฟิลิปปินส์ได้กำหนดนโยบายการส่งเสริมการส่งออกแรงงาน (Labor Export Policy) เพื่อลดปัญหาการว่างงานภายในประเทศ ควบคู่กับการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศผ่านรายได้ที่เป็นเงินโอนเข้าจากแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ ซึ่งมี

จำนวนมากถึง 20.117 พันล้านเหรียญสหรัฐต่อปีในปี ค.ศ. 2011 หรือคิดเป็น 13.5 % ของ GDP ทั้งนี้ เหตุผลสำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์เป็นที่ต้องการและมีความได้เปรียบกว่าแรงงานชาติอื่นในตลาดแรงงานทั่วโลก คือ ทักษะทางภาษาอังกฤษ โดยจากสถิติการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารของประชากรชาวฟิลิปปินส์ คิดเป็นร้อยละ 55.49 ของประชากรทั้งหมด ซึ่งถือว่าอยู่ในอัตราที่สูง เมื่อเทียบกับประเทศอื่นๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ อาจเป็นรองเพียงแค่ประเทศสิงคโปร์เท่านั้น ปัจจัยสำคัญที่เป็นพื้นฐานที่ทำให้ประชาชนชาวฟิลิปปินส์มีทักษะความสามารถทางภาษาอังกฤษจนสามารถเป็นแรงงานที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั่วโลกได้นั้นคือระบบการศึกษาแบบ 2 ภาษา อิทธิพลและค่านิยมอเมริกันที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.kriengsak.com/Factors%20that%20have%20the%20potential%20of%20Filipino%20English>)

2.1.8 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์มีประชากรประมาณ 5 ล้านคน (สถาบันอาณานิคมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.apecthaI.org/index.phpB9%8C.html>) เป็นประเทศที่ยังจำเป็นต้องอาศัยแรงงานต่างชาติเข้าสู่อุตสาหกรรมและกิจกรรมของภาคเอกชนต่าง ๆ

ผู้ต้องการทำงานในสิงคโปร์ควรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง คือ กฎหมายจ้างงาน (Employment Act) ที่คุ้มครองลูกจ้างทั้งท้องถิ่นและชาวต่างชาติ ยกเว้นลูกจ้างระดับบริหาร (Managerial Executive) ผู้ได้รับการว่าจ้างโดยไม่เปิดเผย (Confidential Employees) คนรับใช้ (Domestic Workers) ลูกเรือ (Seamen) และข้าราชการ ทั้งนี้ผู้ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายฉบับนี้ ต้องยึดสัญญาจ้างงานเป็นหลัก กฎหมายจ้างงานสำหรับงานไม่เต็มเวลา (Employment (Part-Time Employees) Regulations) คุ้มครองลูกจ้างไม่เต็มเวลา กล่าวคือ ชั่วโมงทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ส่วนกฎหมายเงินทดแทน (Workment's Compensation Act) คุ้มครองลูกจ้างระดับใช้แรงงาน (Manual Labour) โดยไม่จำกัด รายได้ และลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป (Non-manual Labour) ที่มีรายได้ ไม่เกิน 1,600 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน ซึ่งกฎหมายนี้ไม่คุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพส่วนตัว ผู้รับเหมาอิสระ อาชีพรับใช้ในบ้าน ตำรวจ หรืออาชีพคล้ายตำรวจ ซึ่งขอบเขตการคุ้มครองคือการรักษาพยาบาล เมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน ค่าจ้างระหว่างลาป่วยตามคำสั่งแพทย์ ค่าทดแทนกรณีพิการหรือเสียชีวิตจากอุบัติเหตุในงาน อนึ่ง ข้อควรปฏิบัติแนบท้ายใบอนุญาตทำงาน ผู้เข้าทำงานในสิงคโปร์และถือใบอนุญาตทำงานประเภท Work Permit (WP) ควรศึกษาข้อปฏิบัติที่แนบท้ายใบอนุญาตทำงาน

อันได้แก่ ห้ามทำงานกับนายจ้างอื่น นอกเหนือจากที่ระบุในใบอนุญาต ห้ามมีความสัมพันธ์ด้านชู้สาว หรือมีบุตรกับชาวสิงคโปร์ หรือผู้ที่ได้รับอนุญาต ให้อยู่สิงคโปร์แบบถาวร (Permanent Resident: PR) หากเป็นสตรี ห้ามตั้งครรภ์หรือให้กำเนิดบุตรระหว่างถือใบอนุญาตทำงาน ต้องพกใบอนุญาตทำงานตัวจริงกับตัวเองเพื่อพร้อมให้ตรวจสอบและอื่น ๆ (ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จาก http://www.asean thai.net/ew t_news.php?nid=5797&filename=aseanknowledge)

2.1.9 สถานการณ์แรงงานต่างชาติในประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

ประเทศเวียดนามมีประชากรกว่า 90 ล้านคน (สารสนเทศด้านภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน, สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จาก http://library.sut.ac.th/asean_data/?m=data&country_id=10&category_id=11) มีสัดส่วนแรงงานถึง 53 ล้านคน จากจำนวนประชากรกว่า 90 ล้านคน แม้เวียดนามจะมีแรงงานเป็นจำนวนมาก แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะในการทำงาน เวียดนามยังขาดแคลนผู้บริหารระดับกลาง ปัจจุบันแรงงานดังกล่าวสามารถสนองความต้องการของโครงการลงทุนจากต่างชาติได้เพียง 1 ใน 4 ส่วน แรงงานที่เพิ่งจบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยก็ยังขาดทักษะและไม่มีการฝึกอบรม (training) (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1493023718)

กฎหมายแรงงานในเวียดนามบังคับใช้กับชาวเวียดนามที่ทำงานกับบริษัทต่างชาติ หรือองค์กรต่างชาติ และชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในบริษัทเวียดนามและองค์กรต่างๆ ของเวียดนาม รวมถึงทำงานกับ ชาวเวียดนามเป็นรายบุคคล แต่ไม่บังคับใช้กับบุคคลต่างชาติที่ทำงานอยู่ในบริษัทต่างชาติและองค์กรต่างชาติในเวียดนาม บริษัทสามารถจ้างชาวต่างประเทศได้ สำหรับตำแหน่งที่ต้องการความชำนาญด้านเทคนิคหรือไม่สามารถหาชาวเวียดนามมาปฏิบัติงานที่นั่นได้ ผู้ประกอบธุรกิจในเวียดนามรวมถึงบริษัทต่างชาติ สำนักงานตัวแทนและสาขาของบริษัทต่างชาติ ที่ต้องการจ้างแรงงานต่างชาติต้องลงประกาศรับสมัครแรงงานในหนังสือพิมพ์ของเวียดนามอย่างน้อย 1 ฉบับเป็นเวลา 3 วัน แรงงานต่างชาติที่ทำงานในเวียดนามเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 3 เดือนขึ้นไป ต้องขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ซึ่งออกโดยหน่วยงานท้องถิ่น (Department of Labor, Invalids and Social Affairs: DOLISA) ซึ่งสังกัดกระทรวงแรงงานผู้ทุพพลภาพ และกิจการสังคม (Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs: MOLISA) ของเวียดนาม ใบอนุญาตทำงานดังกล่าวจะมีอายุไม่เกิน 36 เดือน และสามารถต่ออายุได้อีกไม่เกิน 36 เดือน ยกเว้นแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานบางประเภท อาทิ แรงงานต่างชาติที่เข้ามาแก้ไขปัญหาฉุกเฉินที่เกิดขึ้นกับกิจการ ซึ่งแรงงานในเวียดนามไม่สามารถแก้ไขได้ เป็นต้น (ศูนย์พัฒนาการค้าและธุรกิจไทยในอาเซียนสำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ นครโฮ

จินันท์, สืบค้นวันที่ 2 ธันวาคม 2560 จาก http://www.ditp.go.th/contents_attach/92829/92829.pdf)

กล่าวโดยสรุป ในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียนยังคงมีความต้องการแรงงานต่างชาติเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะในการทำงานหรือแรงงานฝีมือ แรงงานที่มีทักษะภาษาอังกฤษดีย่อมเป็นข้อได้เปรียบในการได้รับการว่าจ้าง ดังจะเห็นได้จากแรงงานของประเทศฟิลิปปินส์ที่ส่งออกแรงงานมากติดอันดับโลก ซึ่งเหตุผลสำคัญที่ทำให้แรงงานฟิลิปปินส์เป็นที่ต้องการและมีความได้เปรียบกว่าแรงงานชาติอื่นในตลาดแรงงานทั่วโลก ก็คือ ทักษะทางภาษาอังกฤษของแรงงานนั่นเอง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้านภาษา

การเรียนรู้ (Learning) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การพัฒนาความคิดและความสามารถ โดยอาศัยประสบการณ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของเจตคติ ความเชื่อ ข้อเท็จจริง มโนคติ หลักการ กฎ การแก้ปัญหา และทักษะปฏิบัติการ การเรียนรู้ในบางเรื่อง ผู้เรียนอาจเรียนรู้ได้เร็ว บางเรื่องอาจเรียนรู้ได้ช้า ต้องใช้เวลาและมีประสบการณ์ ดังรายละเอียดแนวคิดการเรียนรู้ด้านภาษา ต่อไปนี้

2.2.1 แครอล (Caroll, 1963) ได้กล่าวถึง ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนว่า ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 5 ประการ คือ (1) ความถนัดทางการเรียนของผู้เรียน (2) ความสามารถส่วนตัวของผู้เรียนที่จะเข้าใจการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน (3) ความพยายามในการเรียนของผู้เรียน (4) เวลาที่ใช้ในการเรียนของผู้เรียน (5) คุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้สอน (คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้, 2553)

2.2.2 สงบ ลักษณะ ได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ภาษามีสาระสำคัญดังนี้ (ดร.สงบ ลักษณะ, สืบค้นวันที่ 4 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.moe.go.th/main2/article/article7.htm#ar17.3>)

1) การรับภาษา เด็กรับจากของจริงหรือรับเป็นภาพในสมองมากกว่ารับเป็นสัญลักษณ์ ดังนั้นการรู้จักประโยค 1 ประโยคที่มีภาพประกอบจะรับรู้ได้ง่ายทั้งการฟัง และการพูด การให้เด็กเล่าเรื่องด้วยภาพจะเพิ่มความเข้าใจภาษาได้ง่าย

2) การพัฒนาทักษะการฟังก่อนจะเสริมความสามารถในการพูด การพัฒนาทักษะในการอ่าน จะเสริมความสามารถในการเขียน

3) ทักษะทางภาษาควรพัฒนาโดยการใช้เรื่องราวที่มีความหมายมากกว่าการฝึกให้จดจำ ควรนำคำทั้งหลายแทรกไว้ในเหตุการณ์ใหม่จะเกิดการเรียนรู้ทั้งการสะกดการออกเสียงและไวยากรณ์ และควรมีภาพประกอบ

2.2.3 แนวคิดของการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ของ ดร. วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ คือ รูปแบบ “การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน” หรือ CBL Creativity-Based Learning มี 5 ขั้นตอนหลัก (8 กระบวนการ) และ 9 บรรยากาศ โดยมีขั้นตอนการอบรมตามรูปแบบการสอน CBL ดังนี้ (การพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ โดยการสอนแบบสร้างสรรค์ สำหรับพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, สืบค้นวันที่ 4 ธันวาคม 2560 จาก <http://www.istrsjournal.org/?p=1439>)

กระบวนการ (Process) มี 5 ขั้นตอนหลักดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระตุ้นความสนใจ โดยก่อนเริ่มการอบรมในแต่หัวข้อ จะมีการจัดการ กระตุ้นความสนใจผู้เข้าอบรม โดยใช้เหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน หรือสิ่งที่ผู้เรียนสนใจเป็นตัวกระตุ้น/ ใช้สื่อมัลติมีเดีย/ ใช้เกม หรือกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 2 ตั้งปัญหาและแบ่งกลุ่มตามความสนใจ ในขั้นตอนนี้ จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมตั้งคำถาม หรือรายละเอียดที่ต้องการทราบเกี่ยวกับหัวข้อที่กำลังอบรม และเมื่อพบปัญหา หรือคำถามที่สงสัยแล้ว ก็ทำการแบ่งกลุ่มตามจำนวนปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มเกิดความพึงพอใจและจะดำเนินการแก้ปัญหาด้วยตนเองอย่างตั้งใจ

ขั้นตอนที่ 3 ค้นคว้าและคิด ในขั้นตอนนี้จะเป็นการปล่อยให้ผู้เข้าอบรมใช้เวลาในการเรียนรู้ และฝึกฝนอย่างเต็มที่ ระหว่างนั้นวิทยากรจะให้คำแนะนำ ชี้แนะตามกลุ่ม ให้คำปรึกษาเวลาที่ผู้อบรมที่มีปัญหา เปลี่ยนหน้าที่จากการสอนทั่วไป เป็นผู้ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และตอบคำถามด้วยคำถาม

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอ ในขั้นตอนนี้ ผู้อบรมจะได้นำเสนอผลงาน ที่ตนเองได้ไปค้นคว้า คิดวิเคราะห์และฝึกฝนมา ผู้ที่มีหน้าที่หลักในการแสดงความคิดเห็น และซักถาม นั่นคือผู้อบรมร่วมห้อง แต่เมื่อจบการนำเสนอ ผู้สอนจะเป็นผู้เปิดประเด็นให้มีการซักถามในห้อง ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้อบรมนั้นตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ตนเองได้ค้นหามา ถ้าหากข้อมูลที่ทำมานั้นไม่ถูกต้อง การซักถามในห้องอบรมนั้นจะเกิดประเด็นใหม่ๆ ที่ผู้นำเสนอนั้นจำเป็นต้องมีข้อมูลเพื่อตอบผู้ซักถามให้ถูกต้อง ซึ่งผู้นำเสนอ ก็จะพบว่าข้อมูลของตนไม่ถูกต้องหรือครอบคลุมพอ และต้องเพิ่มเติมตรงไหนบ้างจากการซักถามของผู้อบรมด้วยกัน โดยที่ผู้สอนจะทำหน้าที่คอยควบคุมคำถามและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้อยู่ในประเด็น

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผล ขั้นตอนนี้เป็นการประเมินผลกิจกรรมทั้งหมดที่ผู้อบรมได้ทำมาตลอดเวลาของการเรียนรู้ในรูปแบบ CBL และสิ่งที่ต้องการจากผู้อบรม

บรรยากาศ (Context) มีดังนี้

(1) วิทยากรสอนน้อย เหลือเวลาให้ผู้อบรมค้นคว้ามาก ๆ คุยมาก ๆ นำเสนอมาก ๆ ใช้เวลาในการสอนน้อยลง

(2) ตอบคำถาม ด้วยคำถาม หลีกเลี่ยงการอธิบายอย่างละเอียด แต่จะพยายามให้ผู้อบรมค้นหาคำตอบเอง ผู้สอนจึงมักจะตอบคำถาม ด้วยคำถามเพื่อให้ผู้อบรมสนใจต่อ

(3) ผู้สอนตัดสินใจน้อย จะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจแบบเด็ดขาด เช่น ถูกต้อง ผิด แต่จะใช้วิธีถามว่า แน่ใจหรือ ทำไมคิดอย่างนั้น หรือ ท่านอื่น ๆ คิดเห็นอย่างไรในเรื่องนี้

(4) การสนับสนุนให้ผู้เข้าอบรมคิด

(5) ใช้เรื่องให้ผู้อบรมสนใจเป็นเนื้อหา นำ และการค้นคว้า และเนื้อหาวิชาความรู้ตามตำราเป็นตัวตามช่วงเวลาอบรมยาวกว่า 90 นาที โดยใช้เวลาในการอบรมทั้งสิ้น 30 ชั่วโมง

(6) เน้นให้ผู้อบรมสนใจพัฒนาการตนเองในด้านต่าง ๆ จึงไม่วัดผลครั้งเดียว แต่จะมีการวัดผลและรายงานผลให้ผู้อบรมรู้และพัฒนาตนเองในแต่ละด้านทุกครั้งหลังการนำเสนอ

(8) ให้ผู้อบรม สมัครใจ ร่วมมือ มากกว่าการบังคับให้รู้

(9) รับฟังและให้กำลังใจ วิทยากรจะเป็นผู้รับฟังเรื่องราวที่ผู้เข้าอบรมคิด นำเสนอ และเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน วิทยากรอาจจะมีการติตติงและแสดงความคิดเห็นในจังหวะที่เหมาะสม และสิ่งที่จำเป็นมาก คือ การให้กำลังใจ

กล่าวโดยสรุป ความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนภาษาอังกฤษจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความถนัดทางการเรียนของผู้เรียน ความสามารถส่วนตัวของผู้เรียน ความพยายามในการเรียนของผู้เรียน เวลาที่ใช้ในการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนภาษาอังกฤษ ประกอบกับวิธีการที่ผู้สอนภาษาอังกฤษใช้ในการอบรมภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียน หากมีวิธีการที่กระตุ้นความสนใจรวมถึงได้รับความร่วมมือจากผู้เรียนแล้วการพัฒนาทักษะภาษาของผู้เรียนย่อมมีเพิ่มขึ้นตามลำดับ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงผลักดันสำคัญที่ทำให้คนสามารถกระทำการใดให้ประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมายให้ได้นั้น คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังที่ วรณัฐยา ไชยลา (วรณัฐยา ไชยลา, 2550) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่าเป็นความพยายามของบุคคลที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย โดยคาดหวังว่าจะกระทำสิ่งนั้นให้ประสบความสำเร็จ และเมื่อพบกับอุปสรรคปัญหา ก็มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะ โดยหาวิธีการที่จะเผชิญกับอุปสรรคนั้นอย่างไม่ท้อถอย อันสอดคล้องกับ ป.อ. ปยุตโต (อ้างถึงใน อะริยา เลหาสุรโยธิน, 2550) ที่ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า หมายถึงการใฝ่ความเป็นเลิศแต่ไม่ใช้ความเป็นเลิศเทียมเป็นความเป็นเลิศที่ไม่จำเป็นต้องไปแข่งหรือไปวัดความสามารถกับใคร เพื่อให้ตนดีกว่าหรือเหนือกว่า และกรุณา ศรีรุณ (2552, หน้า 22) ที่ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่

สัมฤทธิ์ว่าหมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่เป็นแรงขับให้บุคคลที่จะประกอบพฤติกรรมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อไปถึงจุดหมายที่ตั้งไว้ให้ดีและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ นักจิตวิทยาที่เป็นผู้นำในการวิจัยและสร้างทฤษฎีอธิบายแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์คือ McClelland (อ้างใน เอื้อมพร บัวสรวง, 2552) ได้กล่าวถึง ความหมายของแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ไว้ว่า หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการทำงานมีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเองไม่ว่าจะทำกิจกรรมใด คือ มีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรค ทั้งปวง แรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ (1) Cognitive Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะรู้ต้องการที่จะเข้าใจหรือต้องการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง (2) Ego Enhancement Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการรักษาสถานะของตนและสิทธิของตนจากสังคมที่เกี่ยวข้อง (3) Affiliation Drive หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการอยากที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ซึ่งจะทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้คนมุ่งประสิทธิภาพในการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น

2.4 การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษฟัง พูด อ่าน เขียน

ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากล จึงมีความสำคัญในการสื่อสารกับคนทั่วโลก แต่อย่างไรก็ดี คนไทยจำนวนมากที่เรียนภาษาอังกฤษมาตั้งแต่ชั้นอนุบาลแต่ก็ยังไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ ดังนี้ จึงมีผู้กล่าวว่าการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษควรจัดเป็น "วาระแห่งชาติ" ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน การเรียนการสอนภาษาอังกฤษต้องเน้นการสื่อสาร (communicative approach) ให้มากกว่าการเรียนแบบเน้นไวยากรณ์ ที่มักทำให้ผู้เรียนติดกับดักไวยากรณ์ จนสามารถพูดหรือสื่อสารได้น้อย ยิ่งเมื่อมาผนวกกับวัฒนธรรมแบบไทย ๆ ที่ไม่กล้าแสดงออก กลัวอับอายถ้าพูดผิด ยิ่งทำให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษได้เท่าที่ควร (กิตติ ประเสริฐสุข, สืบค้นวันที่ 30 ตุลาคม 2560 จาก http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=7113&filename=index) จากวัฒนธรรมแบบไทยที่ไม่กล้าแสดงออกนี้ทำให้ไม่สามารถพัฒนาทักษะความสามารถด้านภาษาอังกฤษได้เท่าที่ควรนั้นส่งผลต่อศักยภาพด้านภาษาอังกฤษของแรงงานไทยที่ยังต้องพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานประชาคมอาเซียนต่อไป

ทักษะภาษาอังกฤษ มี 4 ทักษะ คือ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่านและทักษะการเขียน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ทักษะการฟัง (Listening Skill) หมายถึง การที่ผู้รับสารเข้าใจความหมายว่าผู้พูดพูดอะไรมีความหมายอย่างไร โดยใช้ประสบการณ์เดิมมีความสามารถในการแยกแยะ มีความเข้าใจการออกเสียง ไวยากรณ์ คำศัพท์ของผู้พูดพร้อมจับใจความ

2) ทักษะการพูด (Speaking Skill) หมายถึง ความสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ ผู้พูดต้องมีความรู้เรื่องการออกเสียง ไวยากรณ์ การใช้คำเหมาะสมกับสังคมและวัฒนธรรม

3) ทักษะการอ่าน (Reading Skill) หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เขียนกับผู้อ่าน เมื่ออ่านแล้วมีการรับรู้และความเข้าใจเป็นความสามารถตามผู้เขียน

4) ทักษะการเขียน (Writing Skill) หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดเห็นของผู้เขียน เป็นคำ เป็นประโยคที่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์

การเรียนวิชาภาษาอังกฤษซึ่งเป็นวิชาทักษะให้ได้ผลนั้นไม่มีสูตรสำเร็จตายตัว บางคนอาจจะเริ่มต้นเรียนที่ทักษะการฟังแล้วค่อยเป็นทักษะการพูด อ่านและเขียนเป็นทักษะสุดท้าย บางคนอาจเริ่มต้นที่ทักษะการเขียนและอ่านก่อนไปสู่ทักษะการพูดและฟัง ดังนั้นความสำเร็จในการเรียนวิชาภาษา ซึ่งเป็นวิชาทักษะจึงต้องอาศัยทั้งความเข้าใจและการฝึกฝนทบทวนเพื่อให้เกิดความคุ้นชินจึงจะสามารถใช้งานได้อย่างถูกต้อง แต่อย่างไรก็ดีทั้ง 4 ทักษะภาษาอังกฤษถือว่ามีความสำคัญสำหรับผู้ที่ต้องการใช้ภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพ ดังเช่นแรงงานที่ต้องทำงานในต่างประเทศหรือในสถานที่ต้องสื่อสารกับคนต่างชาติ โดยมีรายละเอียดปรากฏในบทความแนวทางการศึกษาในเรื่องทักษะการเรียนวิชาภาษาอังกฤษดังนี้ (ทักษะการเรียนวิชาภาษาอังกฤษ, สืบค้นวันที่ 31 ตุลาคม 2560 จาก www.stou.ac.th/offices/Oes/Oespage/Guide/article/n8.html)

1) ทักษะการฟัง มีพฤติกรรมการฟังอยู่ 5 ระดับ คือ (1) ขั้นรับรู้ ฝึกสังเกตความแตกต่างของภาษาเกี่ยวกับเสียง คำ การเน้น และระดับเสียงขึ้น-ลงของข้อความ (2) ขั้นระลึก สามารถที่จะเข้าใจความหมายของข้อความสั้น ๆ ที่ได้ยิน (3) ขั้นรับความคิด สามารถที่จะเข้าใจสัญลักษณ์ทางไวยากรณ์ คำศัพท์ ประโยคและบทความสั้น ๆ (4) ขั้นเข้าใจ สามารถเข้าใจคำอธิบาย รู้จักจับความของข้อความที่ได้ยิน แม้ว่าจะมีคำที่ไม่รู้ความหมายอยู่ด้วยก็ตามสามารถฟัง และเข้าใจข้อความที่ผู้พูดพูดออกมาอย่างรวดเร็วได้ (5) ขั้นวิเคราะห์ สามารถแยกแยะได้ว่าข้อความที่ได้ยินว่า เป็นภาษามาตรฐานหรือไม่ รูปประโยค

ถูกต้องหรือไม่ เข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความมุ่งหมายของผู้พูดจากน้ำเสียง และ
ถ้อยคำที่เน้น สามารถประเมินได้ว่าถ้อยคำที่เน้นนั้นสื่อสารความคิดได้อย่างเหมาะสม
หรือไม่

2) ทักษะการพูด เป็นพฤติกรรมทางด้านการแสดงออก เนื่องจากคนไทยมิใช่ชน
ชาติที่ใช้ภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวัน ทักษะการพูดภาษาอังกฤษจึงอาจเป็นทักษะที่ดู
เหมือนค่อนข้างจะยาก ในด้านการออกเสียงหรือสำเนียงให้ถูกต้อง แต่หากผู้เรียนมี
ความพากเพียรพยายามหมั่นฝึกฝนบ่อย ๆ ก็อาจสามารถทำได้ดีเช่นเดียวกัน แต่ถึงแม้ว่าจะ
ออกเสียงผิดเพี้ยนไปบ้าง ผู้เรียนก็ควรให้ความสำคัญต่อการพยายามสื่อสารให้ได้
ความหมายมากที่สุด องค์ประกอบสำคัญ นอกจากเสียงหรือสำเนียงแล้ว ได้แก่ ศัพท์
ไวยากรณ์ ระเบียบวิธีของความสัมพันธ์ระหว่างประโยค ตลอดจนการใช้กริยา ท่าทาง
ประกอบในการสื่อสาร

3) ทักษะการอ่าน ประสิทธิภาพในการอ่านจะดีขึ้นเมื่อ ประการแรก มีความรู้
เกี่ยวกับคำศัพท์ มากขึ้น มีความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้คำ มีความชำนาญในการใช้คำต่าง
ๆ เช่น คำนาม กริยาเปลี่ยนรูป วิเศษณ์ บุพบท ฯลฯ ประการที่สอง มีความเข้าใจโครงสร้าง
พื้นฐานของประโยค และไวยากรณ์ อย่างถูกต้อง ประการสุดท้าย มีความเข้าใจเรื่องราวที่
อ่านอย่างชัดเจน สามารถเข้าใจโครงสร้างของบทความ รู้ตำแหน่งสำคัญของประโยคต่าง
ๆ ที่ประกอบกันขึ้นเป็นเรื่องราว ซึ่งได้มาจากการเข้าใจความหมายตามตัวอักษร และ
ความสามารถที่จะติดตามเรื่องที่อ่านอย่างมีลำดับ สามารถที่จะเข้าใจความหมายที่แฝงอยู่
ของข้อความที่อ่าน

4) ทักษะการเขียน เป็นทักษะที่ต้องผ่านกระบวนการทางความคิดหลายขั้นตอน
ตั้งแต่การรวบรวมความคิด การลำดับเรื่อง และเลือกสรรถ้อยคำในการถ่ายทอดออกมาเป็น
ข้อความที่สามารถสื่อความหมายได้ตรงความต้องการ ทักษะการเขียนจะต้องอาศัยความ
เข้าใจโครงสร้างภาษาอย่างถูกต้อง รู้ศัพท์ สำนวน รูปแบบ ประโยค ไวยากรณ์ และ
เช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ ผู้เรียนจะต้องหมั่นฝึกฝนและหัดเขียนอยู่เสมอ นอกจากนั้น การ
เขียนและการอ่านเป็นทักษะที่เชื่อมโยงกัน หากผู้เรียนมีประสบการณ์ในการอ่านมาก ก็จะ
ได้เห็นรูปแบบวิธีเขียน แนวคิดในการสื่อสารของผู้เขียน ซึ่งจะช่วยให้มีแบบอย่าง
สำหรับการเขียน สำหรับตนเองมากขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุป การที่จะมีทักษะภาษาอังกฤษฟัง พูด อ่าน เขียน อยู่ในระดับใดนั้น ขึ้นอยู่กับความมานะพยายาม อดทน และตั้งใจในการเรียนรู้ สำหรับคนไทยที่ใช้ภาษาไทยในชีวิตประจำวัน มีโอกาสน้อยในการใช้ภาษาอังกฤษ ประกอบกับวัฒนธรรมที่ไม่ค่อยกล้าแสดงออกทำให้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน ดังปรากฏหลักฐานความสามารถของการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยจากคะแนน TOEFL iBT เมื่อพ.ศ.2558 เปรียบเทียบกับประเทศอาเซียนอื่นแล้ว (ยกเว้นประเทศบรูไนที่ไม่ปรากฏผลสอบ) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของไทยอยู่ที่ 77 คะแนนจากคะแนนเต็ม 120 คะแนน สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านคือลาวที่มีคะแนนเฉลี่ยที่ 66 คะแนน และกัมพูชาอยู่ที่ 68 คะแนน เท่านั้น ในขณะที่ประเทศสิงคโปร์มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 97 คะแนน รองลงมาคือประเทศฟิลิปปินส์ 90 คะแนน มาเลเซีย 89 คะแนน อินโดนีเซีย 84 คะแนน ส่วนพม่าและเวียดนามมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากันคือ 80 คะแนน ซึ่งเป็นคะแนนเฉลี่ยที่สูงกว่าประเทศไทย (Test and Score Data Summary for TOEFL iBT® Tests, January 2015–December 2015 Test Data,p.14) ประกอบ สำนักงานจัดอันดับทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ EF (Education First) ได้เสนอรายงานดัชนีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษครั้งที่ 5 (5th EF English Proficiency Index (EF EPI) โดยการทดสอบจากประชากรจำนวน 910,000 คน ในประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ จำนวน 70 ประเทศ รายงานสรุปทั้งในระดับโลกและระดับภูมิภาค รวมถึงแนวโน้มการเรียนภาษาอังกฤษ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ (English proficiency and their economic competitiveness) ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับที่ 62 โดยมีสิงคโปร์อันดับ 12 ของโลก และเป็นและเป็นอันดับหนึ่งในภูมิภาคเอเชีย มาเลเซียอันดับ 14 ของโลก และอันดับ 2 ของภูมิภาคเอเชียและเวียดนามอยู่ในลำดับที่ 5 ของเอเชีย (ไทยรัฐออนไลน์, ไทยติดอันดับที่ 62 จากการจัดอันดับภาษาอังกฤษใน 70 ประเทศทั่วโลก,สืบค้นเมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน 2560 จาก <https://www.thairath.co.th /content /536930>)

2.5 แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมระยะสั้น

หลักสูตร คือ โครงสร้างของเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ต่าง ๆ ที่สถานศึกษา กำหนดให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมกิจกรรม

เสริมสร้างประสบการณ์ตนเอง ซึ่งการจบหลักสูตรจะต้องอาศัยกิจกรรมการเรียนการสอน เวลาเรียน สื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผลตามเกณฑ์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้จากหลักสูตรไปศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น หรือใช้ประกอบอาชีพได้ ดังที่มีผู้ให้ความหมายว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งหมดที่ผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาจัดให้แก่ผู้เรียนซึ่งประสบการณ์การเรียนรู้เหล่านี้ครอบคลุมตั้งแต่ประสบการณ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง อันได้แก่ประสบการณ์เรียนรู้ที่กำหนดไว้ในจุดหมายของหลักสูตร ประสบการณ์ในชั้นดำเนินการ ได้แก่ ประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้รับจากเนื้อหาวิชา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนประสบการณ์การเรียนรู้ที่เป็นผลของการจัดการ เรียนการสอนอันได้แก่ประสบการณ์ที่ผู้เรียนได้รับไปแล้ว และจะนำไปใช้ต่อไปโดยสรุปผล ที่ได้จากแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการประเมินหลักสูตร (นิรมล ศตวุฒิ, 2543) ในขณะที่พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายไว้ว่า หลักสูตรคือ ประมวลวิชาและกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในการศึกษาเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

กล่าวโดยสรุป หลักสูตร หมายถึง การรวบรวมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่สถาบันศึกษาจัดทำขึ้นเป็นแผนถ่ายทอดให้แก่บุคคลอื่นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและพัฒนาตนเองตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และประการสำคัญหลักสูตรต้องมีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้ (1) วัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึง เป้าหมายของการสอน หรือคุณลักษณะที่ต้องการให้เกิดแก่ผู้เรียน (2) เนื้อหา (Content) เป็นเครื่องกำหนดขอบเขตและความเข้มข้นของสาระความรู้ ทักษะและประสบการณ์ (3) การเรียนการสอน (Instructional activity) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายในการเรียนตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ซึ่งประกอบไปด้วยสื่อการสอนที่ช่วยให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและ วิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ (4) การประเมิน (Evaluation) การตรวจสอบผลการเรียนการสอนว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ (วารุณี อัสวโกทิน, 2554)

จากความหมายและองค์ประกอบของหลักสูตรข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาหลักสูตรไม่ว่าจะเป็นการสร้างหลักสูตรใหม่หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้นนั้นต้องอาศัยแนวคิดการออกแบบหลักสูตรเพื่อเลือกและจัดเนื้อหาของหลักสูตรที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายด้วย ดังแนวคิดของ Longstreet and Shane (อ้างใน วารุณี อัสวโกทิน, 2554) ที่เสนอแนวคิด 4 แนวคิดของการออกแบบหลักสูตรดังนี้

1) หลักสูตรที่นำโดยสังคม คือ หลักสูตรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่าจุดมุ่งหมายของโรงเรียนจะต้องสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นการเลือกเนื้อหาจึงเน้นที่ความ

ต้องการของสังคม ในการจัดทำหลักสูตร ผู้จัดทำต้องถามว่าอะไรคือสิ่งสำคัญในสังคมที่เด็กควรารู้เพื่อเตรียมตัวสำหรับอนาคต

2) หลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีความเชื่อว่าเด็กเป็นแหล่งข้อมูลที่จำเป็นสำหรับหลักสูตรทุกหลักสูตร หลักสูตรจะคำนึงถึงคุณสมบัติของผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล

3) หลักสูตรที่เน้นความรู้เป็นศูนย์กลาง คำนึงถึงประเภทของความรู้ที่จะเป็นพื้นฐานสำหรับเด็กในการนำไปใช้เมื่อเป็นผู้ใหญ่เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ความรู้จะประกอบไปด้วย ความรู้ด้านเนื้อหาวิชา เช่น ภาษา เป็นต้น

4) หลักสูตรที่ผสมผสานความคิด ครอบคลุมถึงการเลือกเนื้อหาจากหลากหลายหลักการ ความเชื่อ หรือแนวคิดเข้าด้วยกัน โดยพิจารณาทั้งด้านสังคม ผู้เรียนและความรู้เพื่อจัดเนื้อหาวิชาและกิจกรรมร่วมกันทั้ง 3 ด้าน

การนำหลักสูตรที่พัฒนาแล้วไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ต้องมีการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งวิธีการนำไปปอบรมถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการฝึกอบรมเป็นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลมีความก้าวหน้าต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป ดังที่ทองฟู ชินะโชติ ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานโดยมุ่งพัฒนา ความรู้ ความสามารถ (อ้างใน วารุณี อัสวโกสิน, 2554) การอบรมให้แก่พนักงานของแต่ละหน่วยงานถือเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและใส่ใจเป็นอย่างมาก ดังที่ นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542) กล่าวถึงความจำเป็นของการฝึกอบรมโดยสรุปว่า การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศก่อให้เกิดการแข่งขัน บุคลากรจึงมีความจำเป็นที่จะได้รับการอบรม สำหรับนำมาปฏิบัติงานเพื่อให้ก้าวหน้า เหตุการณ์โลก นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังช่วยส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้แก่บุคลากรเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และหากมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การที่จะกระตุ้นขวัญ กำลังใจ โดยวิธีการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับรู้เทคนิคแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้น การจะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้าน ภาษา เทคโนโลยี เป็นต้น จึงต้องอาศัยหลักสูตรอบรมระยะสั้น เพราะหลักสูตรระยะสั้นเป็นหลักสูตรที่สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเจาะจงเป็นเรื่อง ๆ เฉพาะอย่างสำหรับกลุ่มบุคคลบางกลุ่มเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือ

ทัศนคติของบุคคลไปในทางที่ต้องการ โดยใช้ระยะเวลาไม่ยาวนานนัก หลักสูตรระยะสั้น อาจหมายถึงหลักสูตรรายวิชาเลือกในโรงเรียนที่ครูสร้างขึ้น หลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะเรื่อง สำหรับบุคลากรในโรงเรียน หรือสำหรับผู้ปกครอง หรือคนในชุมชน หรือหลักสูตร ฝึกอบรมเพื่อบริการวิชาการหรือวิชาชีพให้แก่ชุมชน หรือหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับ บุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ (วัชร บุญสิงห์ 2544)

การจัดหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรฝึกอบรม มีขั้นตอนและกระบวนการพัฒนา (วัชร บุญสิงห์ 2544) ดังนี้

1) สำรวจและวิเคราะห์หาความจำเป็นในการจัดหลักสูตรระยะสั้น เป็นการศึกษา สภาพการณ์และค้นหาข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานหรือในชุมชนว่า จำเป็นต้องให้บุคลากร หรือบุคคลต่าง ๆ มีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ หรือทักษะในเรื่องใดบ้างหรือไม่ หากมีแล้วจะช่วยแก้ปัญหาหรือก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านใดบ้าง

2) กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตรอบรม อาทิ การ ให้ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ประสบการณ์ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและการสร้างเจตคติ ในเรื่องที่ได้สำรวจพบในขั้นที่ 1 กำหนดจุดประสงค์ให้ตรงหรือสอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การแก้ปัญหาที่ได้วิเคราะห์ไว้ และต้องชี้ชัดไปได้ว่า เมื่อ เสร็จสิ้นการดำเนินการแล้วจะมีผลการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ผู้ที่เข้ามาเรียนตามหลักสูตรได้ เรียนรู้หรือได้ประสบการณ์อะไรไปบ้าง

3) จัดทำโครงการ เพื่อให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การ จัดทำโครงการต้องเขียนให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยในโครงการควรระบุหัวข้อหลัก ๆ เช่น ชื่อโครงการ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีดำเนินการ ระยะเวลา ดำเนินการ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการ การประเมินผล และ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความชัดเจนของโครงการช่วยสะดวกต่อการดำเนินการ

4) สร้างและพัฒนาหลักสูตร มีขั้นตอนและกระบวนการสร้างและพัฒนาขั้นตอน แรก คือศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม- ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความจำเป็นและปัญหา นโยบาย / แผนงาน ของหน่วยงาน กลุ่มเป้าหมาย (ปริมาณและคุณภาพ) องค์ความรู้ จิตวิทยาการเรียนรู้ ขั้นตอนที่สองคือ เตรียมการร่างหลักสูตร โดยการ แต่งตั้งคณะกรรมการร่างหลักสูตร จัดเตรียมเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ กำหนดวันเวลาในการดำเนินการสร้างหลักสูตร ขั้นตอนที่สามคือ สร้างและพัฒนาหลักสูตร ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน กำหนดเนื้อหาและ รายละเอียด เลือกกิจกรรมและประสบการณ์ กำหนดวิธีการประเมินผลและเกณฑ์การ ประเมิน ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบใช้หลักสูตร จัดทำวัสดุหลักสูตร ประชาสัมพันธ์

หลักสูตร คัดเลือกวิทยากร เตรียมสถานที่ ดำเนินการสอน / ฝึกอบรม บริการหลักสูตร นิเทศการใช้หลักสูตรและขั้นตอนสุดท้ายคือประเมินผลหลักสูตร

5) การวางแผนการบริหารหลักสูตร เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการใช้หลักสูตร ซึ่งจะต้องพิจารณาองค์ประกอบการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน เช่น งบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เป็นต้น ดังนั้นผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะต้องมีการบันทึก ควบคุม และตรวจสอบ

6) ดำเนินการใช้หลักสูตร เป็นขั้นที่ดำเนินการตามโครงการของหลักสูตรที่ได้สร้างไว้ โดยมีบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบงานที่มอบหมายไว้ล่วงหน้า ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารโครงการต้องทำหน้าที่ประสานงาน อำนาจการ และควบคุมให้การใช้หลักสูตรบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

7) ประเมินผลการใช้หลักสูตร ควรพิจารณาอย่างเป็นระบบตั้งแต่การประเมินข้อมูลนำเข้า (Input) การประเมินกระบวนการ (Process) และการประเมินผลผลิต (Output)

8) ติดตามผลการดำเนินการตามโครงการ ผู้บริหารโครงการควรได้ติดตามผลว่าผลผลิตของหลักสูตรได้นำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนหรือฝึกอบรมนี้ไปใช้บ้างหรือไม่ ใช้แล้วได้ผลมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงโครงการต่อไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้นเพื่อใช้อบรมบุคลากรในหน่วยงานหนึ่งใดนั้นต้องพิจารณาความต้องการของหน่วยงานนั้น ๆ ว่ามีความต้องการให้บุคลากรของตนมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในด้านใด อาทิ หากประสงค์จะให้บุคลากรของหน่วยงานมีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้นด้านภาษาอังกฤษ หลักสูตรอบรมระยะสั้นที่จัดให้แก่บุคลากรนั้นก็ต้องมุ่งเน้นด้านภาษาอังกฤษที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งอาจจะเน้นทักษะการฟัง หรือการพูด หรือการอ่าน หรือการเขียนอย่างหนึ่งอย่างใด หรือในทุกทักษะ แล้วแต่กรณี ดังนั้น ผู้จัดทำหลักสูตรอบรมระยะสั้นจึงต้องค้นหาข้อมูลของหน่วยงานว่า จำเป็นต้องให้บุคลากรมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ หรือทักษะภาษาอังกฤษในด้านใดโดยเฉพาะหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อจัดทำหลักสูตรอบรมระยะสั้นภาษาอังกฤษให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานที่รับการฝึกอบรมต่อไป

2.6 สถานการณ์แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเพชรบูรณ์ 4 ปี (พ.ศ.2558-2561) (ฉบับทบทวน พ.ศ.2557-2560) ต้องการให้จังหวัดเพชรบูรณ์มุ่งส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศที่ใช้ศักยภาพทางธรรมชาติและวัฒนธรรมที่เป็นจุดเด่น พร้อมกับการ

พัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมอย่างยั่งยืน เพื่อให้ไปสู่การเป็นเมืองแห่งความสุขของคนอยู่และผู้มาเยือน อันเป็นการสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันของจังหวัดเพชรบูรณ์ที่เป็นเมืองท่องเที่ยวมีนักท่องเที่ยวนิยมเดินทางมาท่องเที่ยวในช่วงหน้าหนาว จากการสำรวจของศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2556) พบว่า จังหวัดเพชรบูรณ์ได้อันดับที่ 2 ของปลายทางท่องเที่ยวยอดนิยมสำหรับการเดินทางท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาวพ.ศ. 2556 ของผู้ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล ซึ่งคนกรุงเทพฯ นิยมเดินทางไปเที่ยวที่เขาค้อ ภูทับเบิก และภูหินร่องกล้า เพื่อชมความสวยงามของทะเลหมอก รวมถึงการเดินทางไปนมัสการพระบรมสารีริกธาตุ ณ เจดีย์พระธาตุ ผาซ่อนแก้ว ประกอบกับสถิติของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยหรือ ททท. (2555) ยืนยันว่า ร้อยละ 90 ของจำนวนนักท่องเที่ยวในจังหวัดเพชรบูรณ์เดินทางมาเที่ยวเฉพาะในอำเภอเขาค้อและมีจำนวนเพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี โดยคาดว่าอีกไม่กี่ปีข้างหน้าจังหวัดเพชรบูรณ์จะมีตัวเลขนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติเพิ่มสูงขึ้น

ส่วนสถานการณ์ด้านแรงงานของจังหวัดเพชรบูรณ์มีรายละเอียดจากรายงานสถานการณ์แรงงานและดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ไตรมาส 2 ปี 2560 (เมษายน-มิถุนายน 2560) โดยสรุปคือ ผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดในปี 2559 มีมูลค่า 45,660 ล้านบาท สาขาที่มีมูลค่าผลิตภัณฑ์สูง 5 อันดับแรก ได้แก่ เกษตรกรรม มีมูลค่า 10,278 ล้านบาท (ร้อยละ 23.67 ของ GPP) รองลงมาเป็นสาขาอุตสาหกรรมการผลิต มีมูลค่า 8,371 ล้านบาท (ร้อยละ 19.28 ของ GPP) สาขาการค้าส่งและค้าปลีก ขนส่งยานพาหนะและของใช้ในครัวเรือน มีมูลค่า 5,110 ล้านบาท (ร้อยละ 11.17 ของ GPP) อุตสาหกรรมเหมืองแร่และขุดหิน มีมูลค่า 4,090 ล้านบาท (ร้อยละ 9.42 ของ GPP) และอุตสาหกรรมการศึกษา มีมูลค่า 3,823 ล้านบาท (ร้อยละ 8.80 ของ GPP) จังหวัดเพชรบูรณ์มีประชากรอายุ 15 ปี ขึ้นไปจำนวน 738,629 คน เป็นผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงาน จำนวน 470,348 คน ร้อยละ 63.68 และเป็นผู้ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 268,281 คน ร้อยละ 36.32

สำหรับผู้มีงานทำ จำนวน 455,717 คน พบว่า ทำงานในภาคเกษตรกรรม 204,304 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 ของผู้มีงานทำทั้งหมด ส่วนผู้มีงานทำนอกภาคเกษตร มีจำนวน 251,413 คน คิดเป็นร้อยละ 55.17 ของผู้มีงานทำทั้งหมด กลุ่มผู้มีงานทำนอกภาคเกษตรกรรมสูงสุดจะทำงานในสาขาการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ รถจักรยานยนต์ของใช้ส่วนบุคคลและของใช้ในครัวเรือน มีจำนวน 82,571 คน คิดเป็นร้อยละ

32.84 ของผู้ทำงานนอกภาคเกษตรทั้งหมด รองลงมาคือการผลิต จำนวน 39,687 คน ร้อยละ 15.79 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าประถมศึกษา จำนวน 154,114 คน คิดเป็นร้อยละ 33.82 ของผู้มีงานทำรองลงมาเป็นผู้มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 97,796 คน ร้อยละ 21.46 สถานภาพการทำงานของผู้มีงานทำ พบว่าส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว 176,728 คน ร้อยละ 38.78 ของผู้มีงานทำรองลงมาถูกจ้างเอกชน 124,625 คน ร้อยละ 27.35 จำนวนสถานประกอบการ จังหวัดเพชรบูรณ์มีสถานประกอบกิจการ จำนวน 2,645 แห่ง มีลูกจ้างรวม 37,525 ราย จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ 1-49 คน จำนวน 2,583 แห่ง ขนาด 50-99 คน จำนวน 29 แห่ง ขนาด 100-299 คน จำนวน 24 แห่งและขนาด 300 คนขึ้นไป จำนวน 8 แห่ง โดยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันของจังหวัดเพชรบูรณ์คือ 305 บาท ซึ่งมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2560 เป็นต้นมา

2.7 การบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์มีพันธกิจที่สำคัญดังนี้

- 1) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น
- 2) ศึกษา วิจัย เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมความเป็นสากล สามารถใช้ประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- 3) สืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ บริการวิชาการแก่ท้องถิ่น และสังคม
- 4) เสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อความเป็นเลิศของวิชาชีพครู
- 5) ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์โดยคงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทย
- 6) การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และการประกันคุณภาพการศึกษา

การบริการวิชาการถือเป็นพันธกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ดังนั้น จึงเป็นภารกิจของทุกคณะในมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ที่จะต้องบริการวิชาการสังคม แต่ในระดับมหาวิทยาลัยนั้น มีสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ทำหน้าที่ดูแล ควบคุม เสนอแนะ และดำเนินการ ดังปรากฏแนวปฏิบัติในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การดำเนินงาน และการรายงาน พ.ศ. 2557 กำหนดให้ผู้รับผิดชอบโครงการต้องดำเนินการต่อไปนี้

1) การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมต้องสอดคล้องกับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญหรือสายงานของบุคลากรที่รับผิดชอบ

2) เป็นโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคมที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับตัวบ่งชี้คุณภาพในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

3) เป็นโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคมภายใต้งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้ของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

5) เป็นโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคมที่เป็นโครงการแบบให้เปล่า หรือเป็นโครงการที่เก็บค่าลงทะเบียนที่ก่อให้เกิดรายได้ ทั้งนี้รายได้ที่เกิดจากการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมนั้นให้ปฏิบัติตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ว่าด้วยหลักเกณฑ์การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การดำเนินงาน และการรายงาน พ.ศ. 2557

5) เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความเข้มแข็งหรือคุณค่าให้กับมหาวิทยาลัย และชุมชนหรือสังคมในด้านวิชาการและวิชาชีพหรือการดำรงชีวิต

6) เป็นการบริการทางวิชาการแก่สังคมที่เป็นประโยชน์หรือเป็นโครงการที่หน่วยงานภายนอกร้องขอในกรณีเร่งด่วน

8) เป็นกิจกรรมหรือโครงการที่กำหนดไว้ในแผน

8) เป็นโครงการที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนด้านงบประมาณหรือด้านอื่น ๆ

9) การดำเนินงานบริการทางวิชาการแก่สังคมทุกโครงการต้องได้รับการเห็นชอบจากหัวหน้าหน่วยงานที่ผู้รับผิดชอบโครงการและเจ้าของงบประมาณสังกัด และได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยก่อนดำเนินงาน

10) การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของบุคลากร ต้องไม่กระทบต่อการสอนของอาจารย์และการเรียนของนักศึกษา หรือการปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำ

11) โครงการบริการวิชาการต้องมีการสำรวจความต้องการของชุมชนก่อนจัดทำโครงการกำหนดตัวบ่งชี้ความสำเร็จและเป้าหมายร่วมกับชุมชน โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มีแบบฟอร์มสำรวจความต้องการซึ่งหน่วยงานต่าง ๆ สามารถปรับใช้ตามความเหมาะสม

12) กลุ่มเป้าหมายในการจัดโครงการบริการวิชาการต้องเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชนอย่างแท้จริง เช่น หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ ครู หรือบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน องค์กรบริการส่วนท้องถิ่น และประชาชนทั่วไป เป็นต้น

13) ผู้รับผิดชอบโครงการบริการวิชาการต้องกำหนดเป้าหมายหรือพื้นที่ให้บริการอย่างชัดเจนด้วยการทำบันทึกตกลงความร่วมมือ (MOU) หรืออื่นๆ ที่แสดงถึงความเป็น

เครือข่าย เช่น การจัดตั้งกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสหกรณ์ เป็นต้น โดยการลงนามในสัญญาความร่วมมือที่เกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้ลงนามในฐานะผู้แทนของมหาวิทยาลัย

14) การจัดสรรงบประมาณเน้น โครงการขนาดใหญ่ มีคุณภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

15) การดำเนินงานโครงการต้องสอดคล้องกับมาตรฐานตัวบ่งชี้การประกันคุณภาพการศึกษา

16) โครงการต้องสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดโครงการบริการวิชาการอย่างน้อยองค์ความรู้ไว้ในรายงานฉบับสมบูรณ์

17) โครงการที่มีการบูรณาการบริการวิชาการเข้ากับการเรียนการสอน ต้องระบุชื่อเรื่องโครงการบริการวิชาการลงในรายละเอียดรายวิชา (มคอ.3) ส่วนแผนการสอนและการประเมินผลให้ชัดเจน

18) โครงการที่มีการบูรณาการบริการวิชาการเข้ากับการวิจัย ต้องระบุชื่อโครงการบริการวิชาการไว้ในส่วนของบทคัดย่อ บทนำ หรือเนื้อหาส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องของรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ให้ชัดเจน

19) โครงการที่มีการบูรณาการบริการวิชาการเข้ากับการเรียนการสอนและการวิจัย ต้องระบุชื่อโครงการบริการวิชาการไว้ 2 ส่วน ตาม ข้อ 17 และ ข้อ 18

20) ผู้รับผิดชอบโครงการต้องประเมินความสำเร็จของการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอนหรือการวิจัยหรือการเรียนการสอนและการวิจัย และนำผลการประเมินไปปรับปรุงการ บูรณาการงานบริการทางวิชาการเข้ากับการเรียนการสอนหรือการวิจัยหรือการเรียนการสอนและการวิจัย โดยระบุผลการประเมินให้ชัดเจน โดยใช้แบบฟอร์ม วบ.003

21) เมื่อดำเนินโครงการบริการวิชาการเสร็จสิ้นแล้วผู้รับผิดชอบโครงการต้องติดตามและประเมินประโยชน์หรือผลกระทบการให้บริการวิชาการแก่สังคมว่าสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยใช้แบบประเมินประโยชน์หรือผลกระทบการให้บริการวิชาการแก่สังคม สำหรับ ผู้ เข้าร่วมโครงการ (วบ. 004) และสำหรับผู้รับผิดชอบโครงการ (วบ. 005) โดยมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรผู้ให้บริการทั้งในด้านการนำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปใช้ประโยชน์ การสื่อสาร การชี้แจงแนะนำให้ผู้รับบริการและประชาชน

22) มีการนำผลการประเมินการให้บริการวิชาการไปพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของการให้บริการระบบและกลไกการให้บริการวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบการให้บริการ

ขอบเขตการให้บริการ ซึ่งรวมทั้งการควบคุม กำกับคุณภาพของการให้บริการโดยจัดให้มีระบบการให้ข้อมูลที่ชัดเจนตรวจสอบได้

23) การสรุปผลความสำเร็จของโครงการบริการวิชาการต้องประเมินผลตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการที่กำหนดไว้

24) เมื่อสิ้นสุดโครงการผู้รับผิดชอบโครงการต้องรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการสรุปเป็นรูปเล่ม จำนวน 3 เล่ม พร้อมแผ่นบันทึกข้อมูลโครงการ จำนวน 1 แผ่น ตามรูปแบบที่สถาบันวิจัยและพัฒนากำหนด ภายใน 30 วัน

25) มีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยและเผยแพร่สู่สาธารณชน ซึ่งความรู้ที่ให้บริการวิชาการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการในการ ถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งรวมทั้งผู้เรียนด้วยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและเผยแพร่ ประสบการณ์ในการให้บริการผ่านทางสื่อการเรียนรู้อ่าง ๆ รวมทั้งจัดทำฐานข้อมูลการบริการวิชาการเผยแพร่สู่สาธารณะ

โดยสรุป การบริการวิชาการเป็นพันธกิจที่สำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ในการที่จะรับใช้ท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่น

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศส่วนใหญ่หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนก็ตาม ต่างประสงค์ให้พนักงานหรือบุคลากรของตนมีทักษะภาษาอังกฤษที่ดี ส่วนจะมุ่งเน้นทักษะด้านใดโดยเฉพาะขึ้นอยู่กับหน่วยงานนั้น ๆ ใช้ทักษะภาษาอังกฤษด้านใดมากที่สุด นอกจากนี้ วิธีการที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ภาษาอังกฤษได้ดีขึ้นอาจมีหลายวิธี เช่นการใช้เพลงในการเป็นสื่อการเรียนการสอน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดีโดยส่วนใหญ่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องการให้บุคลากรของตนสามารถพูดสื่อสารภาษาอังกฤษได้ ทั้งนี้เพื่อความสะดวกในการสื่อสารกับชาวต่างชาติ ทั้งในและนอกหน่วยงานนั้น ๆ ดังรายละเอียดงานวิจัยต่อไปนี้

กฤษณะ โฆษณนันทน์ (2559) ศึกษาเรื่อง การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของวิศวกรไทย : กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่น ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ผลการวิจัย พบว่าวิศวกรไทยที่ทำงานบริษัทญี่ปุ่นในอุตสาหกรรมอมตะนครที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี และดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ ในด้านความถี่ในการใช้ภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ได้ใช้ภาษาอังกฤษทุกวัน โดยพบว่ามีการใช้ทักษะการอ่านมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอ่านไปรษณีย์

อิเล็กทรอนิกส์ และอ่านข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตที่เป็นภาษาอังกฤษ รองลงมาทักษะด้านการฟัง เช่น การฟังในที่ประชุม ฟังข้อมูลจากผู้บริหารจากผู้เชี่ยวชาญจากลูกค้า และฟังจากสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ ซีดี ทักษะด้านการเขียน พบว่าส่วนใหญ่จะเขียนจดหมายธุรกิจ ในลักษณะของการส่งข้อมูลผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และทักษะด้านการพูด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการใช้ทักษะดังกล่าวน้อยมาก ส่วนใหญ่พูดนำเสนอรายงานในที่ประชุม เป็นต้น เมื่อเปรียบเทียบตามตำแหน่งงานของวิศวกร พบว่าวิศวกรที่ตำแหน่งระดับบริหารมีการใช้ภาษาอังกฤษในภาพรวมมากกว่าวิศวกรที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการอ่านและการเขียนและเปรียบเทียบตามความถี่ในการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่าวิศวกรที่มีความถี่ในการใช้ภาษาอังกฤษต่างกันมีระดับการใช้ภาษาอังกฤษในภาพรวมต่างกัน ปัญหาและอุปสรรคการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร พบว่า การรู้คำศัพท์ ไวยากรณ์เป็นปัญหามากทั้งต่อทักษะการอ่านและทักษะการเขียน

อังสุธร เกื่อนนาดี (2559) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีวิธีการศึกษาเชิงพรรณนา โดยการวิจัยจากเอกสารและการสำรวจภาคสนามด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก และสัมภาษณ์ตรง กลุ่มตัวอย่างคือสถานประกอบการอุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี จำนวน 330 สถานประกอบการ จำแนกตามกลุ่มอุตสาหกรรมและขนาดของอุตสาหกรรม เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ครอบคลุมเนื้อหา 1) ประเด็นปัญหาคุณภาพแรงงาน 2) ความต้องการแรงงานเชิงคุณภาพในปีพ.ศ. 2557 โดยการประเมินสมรรถนะการทำงานของแรงงานในสถานประกอบการ 3 ด้าน คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างของระดับสมรรถนะของแรงงานซึ่งจำแนกตามทักษะฝีมือ และกลุ่มอาชีพและ 3) การวิเคราะห์ความต้องการของสถานประกอบการต่อการพัฒนาคุณภาพของแรงงานไทย เมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ผลการศึกษาในประเด็นที่หนึ่งพบว่า สถานประกอบการในจังหวัดชลบุรีส่วนใหญ่พบปัญหาคุณภาพแรงงานโดยมีปัญหาค่าคุณภาพด้านทักษะมากที่สุด รองลงมาได้แก่ปัญหาด้านคุณลักษณะและความรู้ตามลำดับ และตลาดแรงงานในจังหวัดชลบุรีพบสภาวะการสมัครงานต่ำกว่าวุฒิถึงร้อยละ 23.68 สะท้อนถึงความไม่สอดคล้องกันระหว่างอุปสงค์และอุปทาน เกิดความไม่สอดคล้องกันในแนวดิ่ง (Vertical Mismatch) และปัญหาการว่างงานแบบแฝงขึ้น ผลการศึกษาในประเด็นที่สองการวิเคราะห์ความต้องการแรงงานคนในเชิงคุณภาพโดยวิเคราะห์ช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) ซึ่งเป็นสมรรถนะหลัก (Core

Competency) ในการทำงานของแรงงานจำแนกตามทักษะฝีมือของแรงงาน พบว่า แรงงานกลุ่มมีฝีมือมีช่องว่างสมรรถนะด้านภาษาต่างประเทศมากที่สุด กลุ่มแรงงานกึ่งฝีมือมีช่องว่างสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์มากที่สุด ส่วนกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ พบว่า มีช่องว่างสมรรถนะด้านภาษาต่างประเทศมากที่สุด ผลการศึกษาประเด็นที่สาม ความต้องการของสถานประกอบการต่อการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน พบว่าสถานประกอบการมีความต้องการให้แรงงานไทยมีการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะมาเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศ ความชำนาญเฉพาะงาน การคิดวิเคราะห์ห้อย่างมีเหตุผลและการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และด้านคอมพิวเตอร์ เป็นต้นสมรรถนะอันดับที่สอง ได้แก่ ด้านคุณลักษณะ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านความขยันอดทนและตรงต่อเวลา ความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรับผิดชอบ และความเป็นผู้นำ เป็นต้นสมรรถนะอันดับสุดท้ายที่สถานประกอบการมีความต้องการให้แรงงานไทยมีการพัฒนา คือด้านความรู้ โดยเฉพาะความรู้เรื่องภาษาต่างประเทศ คอมพิวเตอร์ วิศวกรรม เทคโนโลยี การช่าง เรื่องอุตสาหกรรมและมาตรฐานอุตสาหกรรม เป็นต้น

สุกิตา กาฬสินธุ์,นิสากร จารุมณี (2558) ศึกษาเรื่อง ความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานต้อนรับส่วนหน้า ของโรงแรม ในพื้นที่ท่องเที่ยวภาคใต้ของประเทศไทย ในการเข้าสู่ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558 ผลการศึกษาพบความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษทั้ง 4 ทักษะอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะการฟัง และการพูด ซึ่งมีความจำเป็นสูงสุดตามลำดับ ส่วนทักษะการอ่าน และทักษะการเขียนมีความจำเป็นรองลงมา

ทักษ์ อุดมรัตน์ (2557) ศึกษาเรื่อง นโยบายและยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ในประเทศอาเซียนบวกสาม: กรณีประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ประเทศมาเลเซียกำลังส่งเสริมการเรียนการสอนภาษามลายู ในฐานะภาษาประจำชาติ และสอนภาษาอังกฤษในฐานะเป็นภาษาที่สอง ตั้งแต่เด็กเข้าเรียนในระดับอนุบาล นโยบายการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ มุ่งเน้นภาษาอังกฤษเพื่อวิชาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารถูกเน้นในทุกระดับการศึกษาของมาเลเซีย ในขณะที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและอุดมศึกษานั้น ภาษาอังกฤษเชิงวิชาการด้วย เมื่อเร็ว ๆ นี้ มีนโยบายให้ ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาในเอเชียเพิ่มขึ้นในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศด้วย เน้นภาษาญี่ปุ่น เกาหลี จีน และไทย มียุทธศาสตร์สำคัญในการส่งเสริมภาษาต่างประเทศ คือ การพัฒนาครู และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ

เยาวลักษณ์ ยิ้มอ่อน (2557) ศึกษาเรื่อง การใช้ภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพของบัณฑิตไทย ในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการใช้ภาษาอังกฤษ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการใช้ภาษาอังกฤษ และแนวโน้มการใช้ภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพของบัณฑิตไทย โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นบัณฑิตไทยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 450 คน โดยใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .80 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติไค-สแควร์ ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตไทยมีระดับการใช้ภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 (มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต) เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยทางสังคม พบว่า ประเภทบริษัท หน้าที่ความรับผิดชอบ และสถานที่ทำงานของบัณฑิตไทย มีความสัมพันธ์กับการใช้ภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพ โดยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และมีแนวโน้มการใช้ภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพของบัณฑิตไทยอยู่ในระดับมาก

วรารณ ศรีบุญ (2556) ศึกษาเรื่อง ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการพิจารณาจาก 1.1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศมีความต้องการทั้งสองเพศ อายุระหว่าง 22-25 ปี ผลการศึกษาตั้งแต่ 2.00 ขึ้นไป โดยผลการศึกษาจะพิจารณาจากสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และประสบการณ์ 1.2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม 2) คุณลักษณะที่เป็นที่ต้องการ ได้แก่ 2.1) ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ในการคัดเลือกจะพิจารณาถึงบุคลิกภาพ เชี่ยวชาญ การวางตัวในระหว่างการสัมภาษณ์ ความมั่นใจ ความกล้าคิด กล้าตัดสินใจ ทักษะ 2.2) ความรู้เชิงวิชาการ พบว่ามีความต้องการแรงงานที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีผลการศึกษาเฉลี่ยขั้นต่ำ 2.00 ขึ้นไป มีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ 2.3) ความสามารถในทางทักษะ พบว่า มีทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางภาษาอังกฤษ ทักษะในการติดต่อประสานงาน ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 2.4) ความต้องการทางคุณธรรมจริยธรรม พบว่า มีความตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความอดทน มีความเสียสละ มีความละเอียดรอบคอบ มีความตรงต่อเวลา ปัญหาที่พบในการรับบัณฑิตจบใหม่เข้ามาทำงาน ได้แก่ มีการโยกย้ายงานบ่อย ขาดทักษะทางภาษาอังกฤษ ขาดทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐานใช้งาน ไม่สามารถใช้โปรแกรมพื้นฐานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ขาดทักษะในการพิมพ์ดีด ขาดการวางแผนอาชีพ จึงทำให้ขาดเป้าหมายในการทำงาน

วารุณี อัสวโกสิน (2554) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร

วิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ สามารถนำไปใช้ ประการที่สองผลการทดสอบความรู้และทักษะก่อนและหลังการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม สรุปได้ว่าคะแนนหลังการฝึกอบรมสูงกว่าคะแนนก่อนการฝึกอบรมอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความพึงพอใจ ผู้เข้ารับการอบรมมีลักษณะมุ่ง อนาคตด้านทั่วไปและด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงและผู้เข้าฝึกอบรมมีแรงจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานและพลังจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่แรงจูงใจภายในด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

อาคม เพ็ญจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน สาขาวิชาภาษาอังกฤษสื่อสารธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ ผลการศึกษา พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานที่สถานประกอบการต้องการ อันดับ แรก คือ ด้านมีความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความมีคุณธรรมจริยธรรม และด้านความ มีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับสำหรับด้านทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการติดต่อสื่อสาร พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการนักศึกษาฝึกงานที่มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมาก เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ภาษาญี่ปุ่น

ประภัสสร พึ่งอินทร์ (2552) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุดการเรียนรู้การสอนทักษะการ พัง การพูดภาษาอังกฤษโดยใช้เพลง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนชาย เขาวิทยา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอน ที่เน้นทักษะการฟัง การพูดภาษาอังกฤษโดยใช้เพลง พบว่านักเรียนกลุ่มตัวอย่างพึงพอใจ ต่อชุดการเรียนรู้การสอนที่เน้นทักษะการฟัง การพูดภาษาอังกฤษโดยใช้เพลงในภาพรวมมี ความพึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง

2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

จากการสำรวจผลงานวิจัยในต่างประเทศพบว่าเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับใน ประเทศไทยคือ หลักสูตรการเรียนภาษาอังกฤษมุ่งเน้นภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมากขึ้น กว่าเดิมที่มุ่งเน้นการเรียนด้านภาษาศาสตร์โดยเฉพาะดังปรากฏในงานวิจัยต่อไปนี้

Andrew Thomas, et al (2016) ศึกษาเรื่อง English communication skills for employability: the perspectives of employers in Bahrain. Learning and Teaching in Higher Education: Gulf Perspectives ผลการศึกษาพบว่า การอบรมภาษาอังกฤษ ใน ระดับอุดมศึกษานั้นมีความต้องการแตกต่างจากรูปแบบเดิม กล่าวคือจากเดิมที่มุ่งเน้นการ เรียนด้านภาษาศาสตร์โดยเฉพาะ (purely linguistic) และเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาเอก ที่นักศึกษาเรียน (degree-related content areas) มาเป็นการมุ่งเน้นที่ภาษาอังกฤษเพื่อการ สื่อสารมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้แก่ การศึกษาคุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์และจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ในบทนี้เป็นการเสนอวิธีการวิจัยซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เอกชน ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ

1) ผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ อธิบดีนายคสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และ ประธานหอการค้าจังหวัดเพชรบูรณ์ รวม 5 คน

2) ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ 2 กลุ่มๆ ละ 10 คน รวม 20 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์นี้ เป็นการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมกลุ่มย่อย เพื่อระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์โดยมีวาระการพิจารณาที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาความต้องการแรงงานที่มีทักษะภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษาข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ในประเด็นที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาทักษะที่สำคัญในหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น สื่อการเรียนการสอนหรือกิจกรรมของหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษ

ระยะสั้น ผู้สอนหรือวิทยากรในหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น ระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมระยะสั้น วันและช่วงเวลาที่มีความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม ความตระหนักเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของภาษาอังกฤษ และข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

3.2.1 แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 9 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ท่านเห็นว่าหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ต้องการแรงงานที่มีทักษะภาษาอังกฤษด้านใดมากที่สุดเรียงตามลำดับ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) เพราะอะไร

ตอนที่ 3 ท่านต้องการให้มีหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เน้นการพัฒนาทักษะด้านใดมากที่สุดและควรจัดเป็นกี่ระดับ

ตอนที่ 4 ท่านต้องการให้มีหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เน้นสื่อการเรียนการสอนหรือกิจกรรมแบบใด เพื่อที่จะสามารถพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษในแต่ละทักษะ(ฟัง พูด อ่าน เขียน) ให้มีประสิทธิภาพได้ (เช่น เพลง รูปภาพ เทคโนโลยีด้านการฝึกการออกเสียง เป็นต้น)

ตอนที่ 5 ท่านต้องการให้ผู้สอนหรือวิทยากรเป็นเจ้าของภาษาทั้งหลักสูตรหรือไม่ และควรมีเทคนิคหรือวิธีการสอนอย่างไรเพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความสนใจที่จะเรียนรู้จนสามารถพัฒนาศักยภาพด้านภาษาให้ตนเองได้ดียิ่งขึ้น

ตอนที่ 6 ระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมระยะสั้นควรเป็นเท่าใด

ตอนที่ 7 วันเวลาที่มีความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

ตอนที่ 8 ทำอย่างไรที่จะทำให้คนไทยมีความตระหนักเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของภาษาอังกฤษและใส่ใจที่จะเรียนรู้ภาษาอังกฤษมากขึ้น จนสามารถเพิ่มศักยภาพด้านภาษาอังกฤษให้กับตนเองในการที่แข่งขันกับแรงงานในประเทศอาเซียนอื่นได้ เช่น ฟิลิปปินส์ เป็นต้น

ตอนที่ 9 ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

3.2.2 แนวทางการกำหนดวาระการประชุมกลุ่มย่อย

วาระที่ 1 เรื่องแจ้งให้ทราบ กล่าวแนะนำ แจ้งวัตถุประสงค์ของการประชุมกลุ่มย่อยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

วาระที่ 2 เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

2.1 ความต้องการแรงงานที่มีทักษะภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

- 2.2 การพัฒนาทักษะที่สำคัญในหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นและระดับของการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ
 - 2.3 สื่อการเรียนการสอนหรือกิจกรรมของหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น
 - 2.4 ผู้สอนหรือวิทยากรในหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น
 - 2.5 ระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมระยะสั้น
 - 2.6 วันและช่วงเวลาที่มีความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม
 - 2.7 ความตระหนักเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของภาษาอังกฤษ
- วาระที่ 3 เรื่องอื่นๆ ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์นี้ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมกลุ่มย่อย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ กำหนดโครงสร้างของแบบสัมภาษณ์และกำหนดวาระการประชุมกลุ่มย่อย

3.3.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายของการสัมภาษณ์ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและการผลิตบัณฑิตในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 5 คนจาก 5 หน่วยงาน ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ประธานหอการค้าจังหวัดเพชรบูรณ์ ประธานสภาวัฒนธรรมจังหวัดเพชรบูรณ์ และอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และกลุ่มเป้าหมายของการประชุมกลุ่มย่อยได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์ 2 กลุ่มๆ ละ 10 คน รวม 20 คน

3.3.3 วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลจากการตีความตามเนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและจำแนกวิเคราะห์ตามประเด็นการประชุมกลุ่มย่อย โดยนำประเด็นหลังจกผลการศึกษาความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์และ เพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

3.3.4 สรุปผลการวิเคราะห์และจัดทำรายงานวิจัย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลจากการตีความตามเนื้อหา โดยการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและจำแนกวิเคราะห์ตามประเด็นการสัมภาษณ์เชิงลึกและการประชุมกลุ่มย่อย โดยนำประเด็นหลักจากผลการศึกษาความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์และเพิ่มเติมข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ไปสังเคราะห์การจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์และนำเสนอแนวทางการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาคุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

การศึกษาข้อมูลเพื่อจัดทำแนวทางการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและการผลิตบัณฑิตในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ประธานหอการค้าจังหวัดเพชรบูรณ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และดร. วัศลิศ โหมิตานนท์ อดีตนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และข้อมูลจากการประชุมกลุ่มของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 2 กลุ่ม ๆ ละ 10 คน รวม 20 คน มีความเห็นที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันว่าจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาตินิยมเดินทางมาท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาวและมีอัตราการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ดังนั้นทักษะภาษาอังกฤษของแรงงานที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานคือทักษะการพูดที่สามารถสื่อสารได้ เพราะทักษะการพูดจะทำให้แรงงานมีโอกาสในด้านต่าง ๆ มากขึ้น อาทิ มีรายได้สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

ผลการวิจัยข้างต้นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกิตา กาฬสินธุ์, นิสากร จารุมณี (2558) ศึกษาเรื่อง ความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานต้อนรับส่วนหน้า ของโรงแรม ในพื้นที่ท่องเที่ยวภาคใต้ของประเทศไทย ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558 ผลการศึกษพบความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษทั้ง 4 ทักษะอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะการฟัง และการพูด ซึ่งมีความจำเป็นสูงสุดตามลำดับ ส่วนทักษะการอ่าน และทักษะ

การเขียนมีความจำเป็นรองลงมาและผลวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Andrew Thomas, et al (2016) ศึกษาเรื่อง English communication skills for employability: the perspectives of employers in Bahrain. Learning and Teaching in Higher Education: Gulf Perspectives ผลการศึกษาพบว่า การอบรมภาษาอังกฤษในระดับอุดมศึกษานั้นมีความต้องการแตกต่างจากรูปแบบเดิม กล่าวคือจากเดิมที่มุ่งเน้นการเรียนด้านภาษาศาสตร์โดยเฉพาะ (purely linguistic) และเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาเอกที่นักศึกษาเรียน (degree-related content areas) มาเป็นการมุ่งเน้นที่ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมากขึ้นเพื่อเพิ่มศักยภาพในการสื่อสารและการทำงานนั่นเอง

อนึ่ง ผลจากการประชุมกลุ่มย่อยยังพบอีกว่าเพียงการพูดที่สามารถสื่อสารให้ต่างชาติเข้าใจได้ก็เป็นการเพียงพอแล้วไม่จำเป็นต้องเป็นรูปประโยคที่ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ แต่ควรจะได้คำสำคัญที่ต้องการสื่อสารเพราะต่างชาติเองก็พร้อมจะทำความเข้าใจคนไทยในลักษณะเดียวกับที่คนไทยพร้อมจะเข้าใจชาวต่างชาติที่พยายามสื่อสารด้วยภาษาไทย ที่สำคัญคนไทยมีภาษาที่เป็นมิตร เช่น รอยยิ้ม กริยามารยาทเรียบร้อย ซึ่งเป็นจุดเด่นของคนไทย หากเพิ่มความกระตือรือร้นในการพยายามที่จะสื่อสารด้วยภาษาพูดที่เป็นภาษาอังกฤษจะทำให้แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นแรงงานที่มีเสน่ห์ในการส่งเสริมเมืองแห่งการท่องเที่ยวที่ธรรมชาติสร้างสรรค์ และมีวัฒนธรรมดีงาม ดังนั้น ทักษะภาษาอังกฤษด้านการพูดที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่เป็นหลักสูตรการสอนตามลักษณะอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ อย่างไรก็ดีการสื่อสารได้นั้นต้องสามารถฟังให้เข้าใจก่อนจึงจะพูดได้ตอบได้

กล่าวโดยสรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและประชุมกลุ่มย่อยพบว่าคุณลักษณะแรงงานที่มีทักษะภาษาอังกฤษด้านการพูดเพื่อการสื่อสารกับชาวต่างชาติได้จะเป็นที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์มากที่สุด

4.2 ผลการศึกษาแนวทางการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

การศึกษาข้อมูลเพื่อจัดทำแนวทางการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและการผลิตบัณฑิตในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์ ประธานหอการค้าจังหวัดเพชรบูรณ์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และดร. วิศัลย์ โฆษิตานนท์ อดีตนายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ และข้อมูลจากการประชุมกลุ่มของข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และบุคลากรของหน่วยงานภาครัฐและ

เอกชนในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 2 กลุ่ม ๆ ละ 10 คน รวม 20 คน มีรายละเอียดแนวทางการจัดทำหลักสูตรดังนี้

4.2.1 การพัฒนาทักษะที่สำคัญที่สุดในหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น

เนื่องจากแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์อาจมีระดับหรือความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่แตกต่างกันแต่อย่างไรก็ตามการจัดหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นให้กับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ควรมุ่งเน้นที่ทักษะการพูดเพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ รวมถึงการใช้ภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพหรือพัฒนาเศรษฐกิจในครัวเรือนให้มีฐานะทางการเงินที่ดีขึ้น นอกจากนี้ แนวทางการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้เกิดประสิทธิภาพต้องมีการติดตามการใช้งานของกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ การอบรมภาษาอังกฤษไม่ควรเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายแต่ควรพัฒนากลุ่มเป้าหมายเดิมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมเกิดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษและมีพัฒนาการที่ดีขึ้นจนถึงระดับที่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็นกลุ่มการท่องเที่ยว การค้าขาย การบริการ ที่พักโรงแรม ห้างสรรพสินค้า พนักงานในสำนักงาน ส่วนเนื้อหาของหลักสูตรควรแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ระดับพื้นฐาน ระดับกลางและระดับสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับทักษะภาษาอังกฤษของแรงงานแต่ละคน

4.2.2 สื่อการเรียนการสอนหรือกิจกรรมของหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น

การใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษที่เป็นเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดอบรมระยะสั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเข้าใจและเกิดทักษะภาษาอังกฤษได้เร็วยิ่งขึ้น โดยการจัดการอบรมควรมีกิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ฝึกทักษะภาษาอังกฤษเพราะภาษาอังกฤษเป็นทักษะที่ต้องใช้จึงจะได้ผล ดังนั้นกิจกรรมหรือสื่อการสอนควรมุ่งเน้นการฝึกทักษะให้ผู้เข้าร่วมอบรมได้ใช้ภาษาอังกฤษ เช่น บทบาทสมมติหรือสถานการณ์จำลอง (role play) สื่อตัวอย่างการสนทนา เพลงภาษาอังกฤษ ร้องเพลงภาษาอังกฤษ หัดออกเสียง ฟังและแปลเพื่อหาคำศัพท์ การออกเสียงตามวีดีโอ ภาพยนตร์ภาษาอังกฤษ รูปภาพที่มีคำศัพท์อังกฤษ-ไทย จัดทำเป็นแผ่นซีดีการสนทนาการพูดสื่อสารโต้ตอบ มีการจัดดูงานนอกสถานที่ เพื่อสัมผัสกับสถานที่จริงและมีวิทยากรสนทนาตามเหตุการณ์จริง ทดลองทำทัวร์ในสถานที่ท่องเที่ยวจริง หรือการเล่นเกมส์ภาษาอังกฤษที่สามารถเก็บสะสมแต้มเพื่อแลกของรางวัลได้ ควรสร้างบรรยากาศในการจัดอบรมระยะสั้นให้มีบรรยากาศที่เปรียบเสมือนว่าเป็นการใช้ชีวิตในต่างประเทศ กล่าวคือ ลดการพูดคุย

ภาษาไทยในห้องเรียน และที่สำคัญการจัดกิจกรรมในการอบรมมีความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ผลวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัศร พึ่งอินทร์ (2552) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาชุดการเรียนการสอนทักษะการฟัง การพูดภาษาอังกฤษโดยใช้เพลง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนชายเขาวิทยา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการฟัง การพูดภาษาอังกฤษโดยใช้เพลง พบว่านักเรียนกลุ่มตัวอย่างพึงพอใจต่อชุดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการฟัง การพูดภาษาอังกฤษโดยใช้เพลงในภาพรวมมีความพึงพอใจเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ผลงานวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ภาษามีของ ดร.สงบ ลักษณะ ที่ว่าทักษะทางภาษาควรพัฒนาโดยการใช้เรื่องราวที่มีความหมายมากกว่าการฝึกให้จดจำ ควรนำคำทั้งหลายแทรกไว้ในเหตุการณ์ใหม่จะเกิดการเรียนรู้ทั้งการสะกดการออกเสียงและไวยากรณ์ และควรมีภาพประกอบ

4.2.3 ผู้สอนหรือวิทยากรในหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานและการผลิตบัณฑิตในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าผู้สอนหรือวิทยากรเป็นหัวใจสำคัญในการจัดอบรมระยะสั้น การจัดผู้สอนหรือวิทยากรในจัดอบรมภาษาอังกฤษให้กับแรงงานในหน่วยงานจังหวัดเพชรบูรณ์ จำเป็นต้องพิจารณาถึงกลุ่มผู้เข้าอบรมเป็นหลักว่ามีระดับการใช้งานภาษาอังกฤษอยู่ในระดับใด แต่อย่างไรก็ตาม ควรจัดวิทยากรที่เป็นคนไทยเป็นหลักหรือหากเป็นชาวต่างชาติควรเป็นชาวต่างชาติที่พูดไทยได้ เพื่อลดความตื่นเต้น เงินอายุ หรือเพิ่มความกล้าให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรม รวมถึงวิทยากรต้องมีความจริงใจเป็นมิตรกับผู้เรียน ในขณะที่ผลจากการประชุมกลุ่มย่อย พบว่า ผู้สอนหรือวิทยากรควรเป็นทั้งเจ้าของภาษาและมีอาจารย์หรือวิทยากรเป็นคนไทยด้วย โดยสอนแบบเป็นคู่หรือแบ่งหัวข้อในการสอน หากวิทยากรเป็นชาวต่างชาติเจ้าของภาษาที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้จะเป็นผลดีต่อผู้เรียนเป็นอย่างมาก การสอนควรมุ่งเน้นการปฏิบัติ ไม่เน้นวิชาการมากนัก โดยใช้เทคนิคที่เรียกว่า “เรียน ๆ เล่น ๆ อย่างเน้น Grammar” กล่าวคือ การเรียนที่เน้นความสนุกสนาน เพิ่มความตื่นเต้น ตลก ไม่เครียด สอดแทรกสาระเนื้อหา

ผลวิจัยข้างต้นสอดคล้องกับแนวคิดของการเรียนรู้แบบสร้างสรรค์ของ ดร. วิริยะ ฤาชัยพาณิชย์ คือ รูปแบบ “การสอนแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน” หรือ CBL Creativity-Based Learning ซึ่งมีหลักว่าความสำเร็จในการเรียนรู้ของผู้เรียนภาษาอังกฤษจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความถนัดทางการเรียนของผู้เรียน ความสามารถส่วนตัวของผู้เรียน

ความพยายามในการเรียนของผู้เรียน เวลาที่ใช้ในการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนภาษาอังกฤษ ประกอบกับวิธีการที่ผู้สอนภาษาอังกฤษใช้ในการอบรมภาษาอังกฤษให้แก่ผู้เรียน หากมีวิธีการที่กระตุ้นความสนใจรวมถึงได้รับความร่วมมือจากผู้เรียนแล้วการพัฒนาทักษะภาษาของผู้เรียนย่อมมีเพิ่มขึ้นตามลำดับ

4.2.4 ระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมระยะสั้น

การอบรมระยะสั้นสำหรับการฝึกทักษะภาษาอังกฤษซึ่งต้องมีกระบวนการฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะขั้นพื้นฐาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษการฝึกอบรมควรมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง โดยไม่ควรอบรมเกินกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน

4.2.5 วันและช่วงเวลาที่มีความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรม

การอบรมระยะสั้นให้แก่แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะทำงาน ดังนั้น ช่วงเวลาที่เหมาะสมจึงควรจะเป็นช่วงเวลาหลังเลิกงานหรือช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์

4.2.6 ความตระหนักเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของภาษาอังกฤษ

แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษอยู่แล้วเพราะโดยส่วนใหญ่หน่วยงานที่รับคนเข้าทำงานจะรับสมัครผู้ที่มีทักษะภาษาอังกฤษเข้าทำงาน ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอาคม เผือกจันทิก (2554) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงาน สาขาวิชาภาษาอังกฤษสื่อสารธุรกิจ ตามความต้องการของสถานประกอบการ ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการมีความต้องการนักศึกษาฝึกงานที่มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ภาษาญี่ปุ่น

แต่อย่างไรก็ดี แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ยังขาดความกระตือรือร้นหรือเอาใจจริงจังกับการฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการใช้งาน ดังนั้น การกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษจึงต้องอาศัยความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจการเงินและโอกาสในการสร้างรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ผลของการขึ้นเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างรายได้หรือโอกาสในการขายสินค้าเพิ่มขึ้น จึงจะทำให้แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสนใจการฝึกทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น ผลวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี อัสวโกทิน (2554) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ผลการวิจัย

พบว่า ผู้เข้าฝึกอบรมมีแรงจูงใจภายในด้านลักษณะงานและพลังจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการและการยกระดับคุณภาพแรงงานด้านภาษาอังกฤษของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์และนำเสนอแนวทางการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีผลการศึกษาและข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ผลการศึกษาคูณลักษณะแรงงานมีทักษะภาษาอังกฤษที่ต้องการของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์

พบว่าจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างชาตินิยมเดินทางมาท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาวและมีอัตราการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ดังนั้นทักษะภาษาอังกฤษของแรงงานที่เป็นที่ต้องการของหน่วยงานคือทักษะการพูดที่สามารถสื่อสารได้ เพราะทักษะการพูดจะทำให้แรงงานมีโอกาสในด้านต่าง ๆ มากขึ้น อาทิ มีรายได้สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในอาชีพเพิ่มขึ้น เป็นต้น

5.1.2 ผลการศึกษาแนวทางการจัดทำหลักสูตรการอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นที่เหมาะสมสำหรับแรงงานของหน่วยงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ คือ

(1) การพัฒนาทักษะที่สำคัญที่สุดในหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นควรมุ่งเน้นที่ทักษะการพูดเพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ รวมถึงการใช้ภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพหรือพัฒนาเศรษฐกิจในครัวเรือนให้มีฐานะทางการเงินที่ดีขึ้น ควรแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็นกลุ่มการท่องเที่ยว การค้าขาย การบริการ ที่พักโรงแรม ห้างสรรพสินค้า พนักงานในสำนักงาน ส่วนเนื้อหาของหลักสูตรควรแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ระดับพื้นฐาน ระดับกลางและระดับสูง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับทักษะภาษาอังกฤษของแรงงานแต่ละคน

(2) สื่อการเรียนการสอนหรือกิจกรรมของหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้น ควรใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษที่เป็นเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดอบรมระยะสั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถเข้าใจและเกิดทักษะภาษาอังกฤษ ได้เร็ว

(3) ผู้สอนหรือวิทยากรในหลักสูตรอบรมภาษาอังกฤษระยะสั้นควรเป็นคนไทยเป็น หลักหรือหากเป็นชาวต่างชาติควรเป็นชาวต่างชาติที่พูดไทยได้ เพื่อลดความตึงเครียด เงินอายุ หรือเพิ่มความกล้าให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรม หรือผู้สอนหรือวิทยากรควรเป็นทั้ง เจ้าของภาษาและมีอาจารย์หรือวิทยากรเป็นคนไทยด้วย โดยสอนแบบเป็นคู่หรือแบ่งหัวข้อ ในการสอน หากวิทยากรเป็นชาวต่างชาติเจ้าของภาษาที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้จะ เป็นผลดีต่อผู้เรียนเป็นอย่างมาก

(4) ระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ เพิ่มทักษะภาษาอังกฤษการฝึกอบรมควรมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง โดยไม่ ควรอบรมเกินกว่า 3 ชั่วโมงต่อวัน

(5) วันและช่วงเวลาที่มีความเหมาะสมในการจัดฝึกอบรมควรจะเป็นช่วงเวลา หลังเลิกงานหรือช่วงเวลาวินัยหยุดเสาร์-อาทิตย์

(6) ความตระหนักเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่แรงงาน ในจังหวัดเพชรบูรณ์มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของภาษาอังกฤษอยู่แล้วเพราะ โดยส่วนใหญ่หน่วยงานที่รับคนเข้าทำงานจะรับสมัครผู้ที่มีความรู้ภาษาอังกฤษเข้าทำงาน แต่อย่างไรก็ดี แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ยังขาดความกระตือรือร้นหรือเอาใจจริงเอาใจกับการฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะภาษาอังกฤษที่จำเป็นต่อการใช้งาน ดังนั้น การกระตุ้นให้เกิด การใฝ่รู้ภาษาอังกฤษจึงต้องอาศัยความเชื่อมโยงด้านเศรษฐกิจการเงินและโอกาสในการ สร้างรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ผลของการขึ้นเงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ การสร้างรายได้ หรือโอกาสในการขายสินค้าเพิ่มขึ้น จึงจะทำให้แรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสนใจ การฝึกทักษะภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

5.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.2.1 แนวทางการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับแรงงานในจังหวัดเพชรบูรณ์นั้น ควรมุ่งเน้นที่ทักษะการพูดเพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ และแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็นกลุ่ม ได้แก่ การท่องเที่ยว การค้าขาย การบริการ ที่พักโรงแรม ห้างสรรพสินค้า พนักงานใน สำนักงาน ส่วนเนื้อหาของหลักสูตรควรแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ระดับพื้นฐาน ระดับกลางและระดับสูง

- 5.2.2 ในอนาคตเมื่อมีการใช้หลักสูตรระยะสั้นตามที่ได้จัดทำตามแนวทางข้อ
5.2.1 แล้ว ให้มีการวิจัยถึงประสิทธิผลของหลักสูตรดังกล่าวด้วย

บรรณานุกรม

บทความในวารสาร

วราภรณ์ ศรีบุญ. “ความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการในจังหวัดเพชรบุรี” ใน การประชุม
หาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 . 119. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2556.

วรอนงค์ โถทองคำ และ พรทิพย์ รอดพัน. “การเตรียมความพร้อมของนักศึกษามหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลอีสานกับการเข้าสู่ตลาดแรงงานอาเซียน. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2556.

วารสาร

กฤษณะ โฆษณุนันท์. “การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาบริษัทญี่ปุ่น
ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร.” *สุทธิปริทัศน์*. 30(มกราคม - มีนาคม 2559) : หน้า 146

ทักษ์ อุดมรัตน์. “นโยบายและยุทธศาสตร์การส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศในประเทศ
อาเซียนบวกสาม : กรณีประเทศมาเลเซีย.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
16(มกราคม – มีนาคม 2557) : หน้า 127

เขาวลัักษณ์ ยิ้มอ่อน. “การใช้ภาษาอังกฤษในการประกอบอาชีพของบัณฑิตไทยในเขต
กรุงเทพมหานคร.” *วารสารปัญญาวิวัฒน์*. 5 (มกราคม – มิถุนายน 2557) : หน้า 191

สุกิตา กาศสินธุ์ และนิสากร จารุมณี. “ความจำเป็นในการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานต้อนรับส่วน
หน้าของโรงแรมในพื้นที่ท่องเที่ยวภาคใต้ของประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน 2558.” *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*.
7(กรกฎาคม - ธันวาคม 2558) : หน้า 1

อังสุธร เกื่อนนาดี. “การวิเคราะห์ความต้องการแรงงานในเชิงคุณภาพของสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรีเมื่อมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.” *วารสาร
เศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*. 3(กรกฎาคม-ธันวาคม 2559) : หน้า 34

อาคม เพือกจันทิก. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาฝึกงานสาขาวิชาภาษาอังกฤษสื่อสาร
ธุรกิจ.” *วารสารวิชาการศรีปทุม*. 9(มกราคม-มีนาคม 2556) : หน้า 27

วิทยานิพนธ์

ศิริเพ็ญ โพธิ์ศรี. แนวโน้มที่มีผลต่อการย้ายงานของแรงงานอาเซียนในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.

ประภัสสร พึ่งอินทร์. การพัฒนาชุดการเรียนรู้การสอนที่เน้นทักษะการฟัง การพูดภาษาอังกฤษโดยใช้เพลง สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนชายเขาวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถาปัตยกรรมและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, 2552.

อินเทอร์เน็ต

กฎหมายแรงงานและอัตราค่าจ้างแรงงาน. แหล่งเข้าถึง <http://www.thaibizindonesia.com/en/deep-business-know ledge/labor-and-wage/>. [1 ตุลาคม 2560]

การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ โดยการสอนแบบสร้างสรรค์ สำหรับพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. แหล่งเข้าถึง <http://www.istrsjournal.org/?p=1439>. [4 ธันวาคม 2560]

การลงทุนใน สปป. ลาว: แรงงานชาวต่างชาติ. แหล่งเข้าถึง http://www.thaisavannakhet.com/vientiane/th/about/about_investments/detail.php?ELEMENT_ID=729. [1 ตุลาคม 2560]

กิตติ ประเสริฐสุข. แหล่งเข้าถึง http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=7113&filename=index. [30 ตุลาคม 2560]

กรุงเทพธุรกิจ. แหล่งเข้าถึง <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/556539>. [2 ธันวาคม 2560]

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. แหล่งเข้าถึง <http://www.kriengsak.com/Factors%20that%20have%20the%20potential%20of%20Filipino%20English>. [2 ธันวาคม 2560]

ทักษะการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ. แหล่งเข้าถึง www.stou.ac.th/offices/Oes/Oespage/Guide/article/n8.html. [31 ตุลาคม 2560]

ไทยรัฐออนไลน์. ไทยติดอันดับที่ 62 จากการจัดอันดับภาษาอังกฤษใน 70 ประเทศทั่วโลก. แหล่งเข้าถึง <https://www.thairath.co.th/content/536930>. [4 พฤศจิกายน 2560]

แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนภาษา. แหล่งเข้าถึง <http://www.moe.go.th/main2/article/article7.htm>. [4 ธันวาคม 2560]

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. แหล่งเข้าถึง https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1493023718. [2 ธันวาคม 2560]

ประชาไท. แหล่งเข้าถึง <https://prachatai.com/journal/2016/03/64608>. [1 ธันวาคม 2560]

“เมียนมาร์” อุปสรรคคือโอกาสทางธุรกิจ. แหล่งเข้าถึง <http://www.forbesthailand.com/commentaries-detail.php?did=287>. [1 ธันวาคม 2560]

ภาษาอังกฤษเด็กไทยไม่ก้าวหน้า ปัญหาอยู่ที่ใคร?. แหล่งเข้าถึง <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/637424>. [1 ธันวาคม 2559]

รายงานพิเศษ. แหล่งเข้าถึง <http://news.thaipbs.or.th/content/2771>. [1 ธันวาคม 2560]

ศูนย์พัฒนาบุคลากรของรัฐ. State Personnel Development Center สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. แหล่งเข้าถึง <http://www.culi.chula.ac.th/government/data/2560/03-A2.60.pdf>. [1 ตุลาคม 2560]

หลักสูตรภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น INTENSIVE LANGUAGE TRAINING PROGRAM. แหล่งเข้าถึง <http://www.li.cmu.ac.th/th/aa/>. [5 มีนาคม 2560]

ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. แหล่งเข้าถึง http://library.sut.ac.th/asean_data/?m=data&country_id=2&category_id=11. [1 ธันวาคม 2560]

ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์. แหล่งเข้าถึง http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=7149&filename=index_2. [1 ตุลาคม 2560]

ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์. แหล่งเข้าถึง http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=3713&filename=index. [2 ธันวาคม 2560]

ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์. แหล่งเข้าถึง http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=5797&filename=asean knowledge. [2 ธันวาคม 2560]

ศูนย์บริการข้อมูลเศรษฐกิจระหว่างประเทศ. แหล่งเข้าถึง <http://www.mfa.go.th/business/th/articles/B2.html>). [1 ตุลาคม 2560]

ศูนย์พัฒนาการค้าและธุรกิจไทยในอาเซียนสำนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ณ นครโฮจิมินห์. แหล่งเข้าถึง http://www.ditp.go.th/contents_attach/92829/92829.pdf. [2 ธันวาคม 2560]

สงบ ลักษณะ. แหล่งเข้าถึง <http://www.moe.go.th/main2/article/article7.htm#ar17.3>. [4 ธันวาคม 2560]

สารสนเทศด้านภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน. แหล่งเข้าถึง http://library.sut.ac.th/asean_data/?m=data&country_id=10&category_id=11. [2 ธันวาคม 2560]

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงย่างกุ้ง. แหล่งเข้าถึง <http://www.thaiembassy.org/yangon/th/business/3115/39228-%AD-201.html>. [1 ธันวาคม 2560]

สถาบันอาณานิคมศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. แหล่งเข้าถึง <http://www.apecthaI.org/index.phpB9%8C.html>. [2 ธันวาคม 2560]

สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย. แหล่งเข้าถึง <http://malaysia.mol.go.th/node/644>. [1 ธันวาคม 2560]

Andrew Thomas, et. al. English communication skills for employability: the perspectives of employers in Bahrain. [Online]. (Thomas, A.,Piquette, C & McMaster, D. (2016). English communication skills for employability: the perspectives of employers in Bahrain. Learning and Teaching in Higher Education: Gulf Perspectives. Available: <http://dx.doi.org/10.18538/lthe.v13.n1.227>. Online. [20 February 2018]

United Nations Population Division. Available: [https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP 2017_KeyFindings. pdf](https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/Files/WPP%2017_KeyFindings.pdf). [1 December 2017]

Indonesia – Population. Available: [https://countryeconomy. com /demography /population /indonesia](https://countryeconomy.com/demography/population/indonesia). [1 December 2017]

Laos – Population. Available: [https://countryeconomy.com /demography /population/laos. ,](https://countryeconomy.com/demography/population/laos) [1 December 2017]

Malaysia – Population. Available: <https://countryeconomy.com/countries/malaysia>. [1 December 2017]