



รายงานการวิจัย

ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย

ผศ.ดร.ดุขฎิ อายุวัฒน์

ผศ.ดร.ธนพรรณ ธานี

นางรจนา แก่นอำพรพันธ์

งานการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของชุดโครงการวิจัยข้อมูลพื้นฐานการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ
และการใช้ภาษาต่างประเทศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
สนับสนุนงบประมาณการวิจัยโดยกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

2548

ISBN 974-284-774-6



**Needs of ability and skill of foreign language use
by enterprises and organizations in the Northeast.**

**Assistant. Prof. Dr. Dusadee Ayuwat
Assistant. Prof. Dr. Tanapan Tanee
Mrs.Rojana Kan-ampornpan**

**Supported by The Thailand Research Fund (TRF)
2005
ISBN 974 -284 -774 - 6**

ดุขฎฐิ อายูวฒัน

ความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ / ดุขฎฐิ อายูวฒัน, ธนพรรณ ธาณี, รจนา แก่นอำพรพันธ์—[ม.ป.ท. : ม.ป.พ.]. 2548
179 แผ่น

1. ภาษาต่างประเทศ – ไทย (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) – วิจัย. 2. ความสามารถทางภาษา – ไทย (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) – วิจัย 3. การสื่อทางภาษา – ไทย (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) – วิจัย.
(1). ธนพรรณ ธาณี. (2) รจนา แก่นอำพรพันธ์

วจ P57.T5ด731

ISBN 974 – 284 – 774 – 6

ชื่อเรื่อง : ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดุขฎิ์ อายุวัฒน์
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพรรณ ธาณี
 นางรจนา แก่นอำพรพันธ์ -

ปี : 2548

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ศึกษาความต้องการความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง(Cross-sectional Design) กลุ่มตัวอย่างเลือกมาจากการกำหนดสัดส่วนจากประชากรที่เป็น 1) ผู้บริหารองค์กรและสถานประกอบการทั้งในภาคการผลิตด้านอุตสาหกรรมและบริการที่มีประเภทของกิจการที่แตกต่างกัน ผู้บริหารกลุ่มองค์กรระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้องการกับค้าและการพาณิชย์ ผู้บริหารองค์กรภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนในจังหวัด 2) ผู้แทนกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษาต่างประเทศ ในพื้นที่วิจัย จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ ขอนแก่น เลย กาฬสินธุ์ มุกดาหาร และอุบลราชธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ 2 ชุด สำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าของสถานประกอบการ และสัมภาษณ์กลุ่มอาชีพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครือข่ายสถาบันการศึกษาในพื้นที่ และคณะนักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเอง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่าแหล่งงานมีบุคลากรใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน ถึงร้อยละ 93.2 ในองค์กรรัฐ สถานประกอบการบริการ และสถานประกอบการอุตสาหกรรม มีการใช้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 96.7 94.1 และ 88.4 ตามลำดับ โดยใช้ภาษาภาษาอังกฤษมากที่สุด ในงานด้านการให้บริการ รองลงมาคือการใช้ภาษาญี่ปุ่น และภาษาจีน ในด้านการติดต่อทางโทรศัพท์ ด้านการตลาด และด้านการต้อนรับ และพบว่า มีการใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนในระดับน้อย ผู้บริหารพอใจในความสามารถและการใช้ทักษะภาษาอังกฤษในงานการผลิต งานมัคคุเทศก์ การให้บริการ และการติดต่อทางโทรศัพท์ ในระดับน้อย มีแหล่งงานเพียงครั้งเดียว ที่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน กลุ่มที่ไม่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรร้อยละ 67.6 ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะยังไม่จำเป็นในการใช้ภาษาต่างประเทศ

แหล่งงานส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 91.5 ต้องการการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะทางภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอันดับหนึ่ง มากที่สุดร้อยละ 93.5 รองลงมาได้แก่ ภาษาจีนและภาษาญี่ปุ่น เพียงร้อยละ 2.8 เท่ากัน ส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาอังกฤษด้านการพูดและการฟัง และต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรด้วยการ

Title : Needs of ability and skill of foreign language use by enterprises and organizations in the Northeast

Researchers : Assistant Prof. Dr. Dusadee Ayuwat
Assistant Prof. Dr. Tanapan Tanee
Mrs. Rojana Kan-ampornpan

Year : 2005

Abstract

The objective of this research was to study the needs of ability and skill in foreign language use by enterprises and organizations in the northeast region of Thailand. through cross-sectional design. The sample groups chosen from the proportionate of the populations include: 1) sectors of enterprises and organizations in industrial and service sectors with different types of business, administrators of organization related to trade and commerce at provincial level, administrators of governmental and non-governmental organizations; 2) representatives of career groups who used foreign language in the research areas; Nakhon Ratchasima, Buriram, Khon Kaen, Loei, Kalasin, Mukdahan and Ubon Ratchathani. The research tools were 2 sets of interview schedule –one for the study of needs of ability and skills in foreign language use for administrators and owner or manager of enterprises, and the other for career groups. Two types of data collection were used. One through the area networks which are educational institutes in the area studies. The other was through the researcher s' interviewing target group directly. Data analysis was conducted by descriptive statistics.

The results could be concluded as follows:

Most workplaces/organizations had personnel who are able to use foreign language there (93.2%). Most governmental agencies, workplaces for services and industry used foreign languages (96.7, 94.1 and 88.4% respectively). English was most used in service giving, followed by Japanese and Chinese were use in phone communication, marketing and reception. Most of the personnel used skills in speaking, listening, reading and a little writing. Most administrators and owners or managers of enterprises were satisfied with English ability and skills in production, travel guiding, service giving, but a little with phone communication. Half of workplaces/organizations used to develop/promote foreign language ability and skills for personnel while the ones without doing this gave their most reason (67.6%) that foreign language use was not necessary.

Most of workplaces/organizations wanted to develop/promote foreign language ability and skills for personnel (91.5%) : the needs in English came first (93.5%), followed by Chinese and

ฝึกอบรมในประเทศ ให้การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา ใช้อินเทอร์เน็ต การติดต่อกับชาวต่างชาติและการฝึกจากรายการโทรทัศน์

สำหรับกลุ่มอาชีพส่วนใหญ่มีการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน ร้อยละ 73.1 และภาษาต่างประเทศที่มีการใช้มากที่สุดคือภาษาอังกฤษ ถึงร้อยละ 97.7 รองลงมาคือภาษาลาว(เวียงจันทน์) โดยส่วนใหญ่อาชีพค้าขาย/พนักงานขายได้ใช้ภาษาต่างประเทศ รองลงมาคืออาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท ผู้ใช้แรงงาน และไกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงาน กลุ่มอาชีพกว่าร้อยละ 40.0 เห็นว่าตนเองมีทักษะการพูด ฟัง อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับค่อนข้างดี และประเมินว่าตนเองมีทักษะทั้งพูด ฟัง อ่าน และเขียน ภาษาจีนและญี่ปุ่นอยู่ในระดับไม่ค่อยดีกว่าร้อยละ 42.0 มีเพียงราวร้อยละ 7.0 ที่เห็นว่าคุณมีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีนและญี่ปุ่นในการทำงานในระดับดี

กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศในการทำงาน ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 93.9 มีความต้องการที่จะพัฒนาความสามารถและทักษะทางภาษาต่างประเทศ และกว่าครึ่งหนึ่ง ต้องการการฝึกจากรายการโทรทัศน์ในระดับมากถึงมากที่สุด ซึ่งจะเห็นว่าวิธีการที่กลุ่มอาชีพต้องการมากนั้นเป็นวิธีการพัฒนาที่เน้นการฝึกฝนด้วยตนเอง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถมีบทบาทสนับสนุนได้โดยการสร้างสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในกลุ่มอาชีพ

Japanese (2.8% equally). Most highly needed English for personnel to be able to speak and listen; also they needed it for domestic training, further education, internet use, contact with foreigners and practice via TV programs.

Most career group had foreign language use in their work (73.1%): English came first (97.7%), followed by Lao(Vientiane). Most traders/ salespersons had foreign language use (88.2%), followed by government and enterprise officials, company employees, laborers, travel guides, interpreters, employees and agency operators. These career people found themselves with rather good command of English (over 40%) while Japanese and Chinese not good enough (over 42%), and only 7% evaluated themselves with good command of these two languages in their work.

Most career group had never undergone the development/promotion in foreign language ability and skills in their work. Most (93.9%) needed such development/promotion; more than half highly and most highly wanted practice via TV programs. The development method they highly wanted was the one emphasizing self-practice; therefore, related agencies can have a supportive role by creating instructive media to meet the needs for skill development in foreign language use among these career groups.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี ด้วยเพราะได้รับความกรุณาและร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย คณะผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศรีปัญญา ใจใหญ่ อธิบดีคนบดี คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ศาสตราจารย์ ดร.ปราณี กุลละวณิชย์ จากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย(สกว.)ที่ให้โอกาสกับคณะนักวิจัยได้เรียนรู้จากการวิจัยนี้ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย และขอขอบคุณ กองทุนสนับสนุนการวิจัย ที่สนับสนุนงบประมาณการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เขวาลักษณ์ อภิชาติवलลภ หัวหน้าชุดโครงการวิจัยข้อมูลพื้นฐานการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศและการใช้ภาษาต่างประเทศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้ให้คำแนะนำในการวิจัย คณะผู้วิจัยขอขอบคุณ เครือข่ายการวิจัยในพื้นที่ ได้แก่ ดร.กฤษณา ขอบคมกล อาจารย์ประจำโปรแกรมภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย เครือข่ายในพื้นที่จังหวัดเลย อาจารย์กนกทิพย์ อังศรีธรร อาจารย์ประจำโปรแกรมภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา เครือข่ายในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา อาจารย์กุลชา ศิริเฉลิมพงศ์ อาจารย์ประจำหมวดวิชาภาษาอังกฤษ โรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม เครือข่ายในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์ และอาจารย์นิคม ทองพิทักษ์ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุบลราชธานี เครือข่ายในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในกระบวนการของการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณอย่างยิ่งต่อ ผู้บริหารองค์กร สถานประกอบการ และกลุ่มอาชีพที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเป็นอย่างดีซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานและกลุ่มอาชีพ และหวังว่าผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศของแหล่งงานและกลุ่มอาชีพเพื่อให้ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพยิ่งขึ้น

คณะผู้วิจัย

ธันวาคม 2548

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ	I
Abstract	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญตารางในภาคผนวก ก	14
สารบัญแผนภาพ	15
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	1
2. วัตถุประสงค์การวิจัย	1
3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย	1
4. ขอบเขตการวิจัย	2
5. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการทำงาน	5
2. สภาพการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทย	8
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย	15
บทที่ 3 ระเบียบวิธีที่ใช้ในการศึกษา	16
1. หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis)	16
2. พื้นที่วิจัย	16
3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Population)	16
4. ขนาดตัวอย่าง(Sample Size) และการสุ่มตัวอย่าง(Sampling Design)	17
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	20
6. ตัวแปรและระดับการวัดตัวแปร	23
7. การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
8. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	27

สารบัญ (ต่อ)

	เรื่อง	หน้า
บทที่ 4	ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของ แหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในทัศนะผู้บริหาร-เจ้าของสถาน ประกอบการ/องค์กร	28
	1. การใช้ภาษาต่างประเทศในองค์กร/หน่วยงาน	28
	2. ความพึงพอใจในความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในหน่วยงาน	46
	3. สภาพปัญหาและการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของบุคลากร ในหน่วยงาน	52
	4. ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่าง ประเทศในหน่วยงาน	63
บทที่ 5	ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ของกลุ่มอาชีพ	80
	1. การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของกลุ่มอาชีพ	80
	2. ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในการทำงาน	89
	3. การพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศของ กลุ่มอาชีพ	94
	4. ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	100
บทที่ 6	สรุป และข้อเสนอแนะ	115
	1. สรุปผลการวิจัย	115
	2. การอภิปรายผลการวิจัย	119
	3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	123
	เอกสารอ้างอิง	125
ภาคผนวก ก	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	127
ภาคผนวก ข	เครื่องมือวิจัย	148
ภาคผนวก ค	รายชื่อเครือข่าย	160

สารบัญตาราง

ลำดับที่		หน้า
ตารางที่ 1	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัดในเขตการศึกษา	18
ตารางที่ 2	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการใน จังหวัดที่เป็นพื้นที่การวิจัย	19
ตารางที่ 3	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของกลุ่มอาชีพในแต่ละ จังหวัดที่เป็นพื้นที่การวิจัย	19
ตารางที่ 4	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการใช้ภาษาต่าง ประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน	29
ตารางที่ 5	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการใช้ภาษาต่าง ประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	29
ตารางที่ 6	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามจำนวนพนักงาน/ บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศกับภาษาต่าง ประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน	31
ตารางที่ 7	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามจำนวนพนักงาน/ บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน กับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	32
ตารางที่ 8	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับทักษะความสามารถใน การใช้ภาษาต่างประเทศ	33
ตารางที่ 9	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามภาษาต่างประเทศที่ใช้ ในหน่วยงานกับระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	36
ตารางที่ 10	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถาน ประกอบการ	37
ตารางที่ 11	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	38
ตารางที่ 12	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถาน ประกอบการ	39
ตารางที่ 13	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับลักษณะงานที่ใช้ บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ลำดับที่		หน้า
ตารางที่ 14	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามลักษณะงานด้านต่างๆ กับระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	44
ตารางที่ 15	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในลักษณะงานด้านต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	45
ตารางที่ 16	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน กับลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	47
ตารางที่ 17	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในงานลักษณะต่างๆ	50
ตารางที่ 18	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในลักษณะงานต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	51
ตารางที่ 19	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการมีปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	52
ตารางที่ 20	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามสภาพปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	53
ตารางที่ 21	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการมีปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	54
ตารางที่ 22	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามสภาพปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	55
ตารางที่ 23	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการเคยพัฒนา/การส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	56
ตารางที่ 24	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	57
ตารางที่ 25	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	57

สารบัญตาราง(ต่อ)

ลำดับที่		หน้า
ตารางที่ 26	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	59
ตารางที่ 27	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามรูปแบบและแนวทางการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทขององค์กร/สถานประกอบการ	61
ตารางที่ 28	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามความต้องการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	63
ตารางที่ 29	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงานเป็นอันดับหนึ่งและอันดับสอง	63
ตารางที่ 30	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	64
ตารางที่ 31	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	67
ตารางที่ 32	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการกับระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	68
ตารางที่ 33	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	68
ตารางที่ 34	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการกับระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	70
ตารางที่ 35	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการพูดภาษาต่างประเทศ	70

สารบัญตาราง(ต่อ)

ลำดับที่		หน้า
ตารางที่ 26	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	59
ตารางที่ 27	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามรูปแบบและแนวทางการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทขององค์กร/สถานประกอบการ	61
ตารางที่ 28	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามความต้องการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	63
ตารางที่ 29	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงานเป็นอันดับหนึ่งและอันดับสอง	63
ตารางที่ 30	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	64
ตารางที่ 31	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	67
ตารางที่ 32	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการกับระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	68
ตารางที่ 33	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	68
ตารางที่ 34	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการกับระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	70

สารบัญตาราง(ต่อ)

ลำดับที่		หน้า
ตารางที่ 35	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการพูดภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	70
ตารางที่ 36	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรกับวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากร	72
ตารางที่ 37	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	73
ตารางที่ 38	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ดูแลการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	76
ตารางที่ 39	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ดูแลการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	77
ตารางที่ 40	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	80
ตารางที่ 41	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามจำนวนการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	81
ตารางที่ 42	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	81
ตารางที่ 43	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	84
ตารางที่ 44	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามจำนวนการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	84
ตารางที่ 45	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	84

สารบัญตาราง(ต่อ)

ลำดับที่		หน้า
ตารางที่ 46	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศใน การทำงานกับภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน	85
ตารางที่ 47	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	86
ตารางที่ 48	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	88
ตารางที่ 49	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	89
ตารางที่ 50	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	90
ตารางที่ 51	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	92
ตารางที่ 52	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	93
ตารางที่ 53	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่าง ประเทศของกลุ่มอาชีพ	94
ตารางที่ 54	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามรูปแบบและนโยบายการพัฒนาความ สามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	95
ตารางที่ 55	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามการเคยและการมีนโยบายพัฒนา/ ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศกับกลุ่มอาชีพ	96
ตารางที่ 56	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามเหตุผลที่ไม่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความ สามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศกับกลุ่มอาชีพ	98
ตารางที่ 57	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามรูปแบบการพัฒนา/ส่งเสริมความ สามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศกับกลุ่มอาชีพ	98
ตารางที่ 58	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามนโยบายการพัฒนา/ส่งเสริมความ สามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับ กลุ่มอาชีพ	99
ตารางที่ 59	ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามความต้องการที่จะพัฒนาความสามารถ และทักษะภาษาต่างประเทศ	100
ตารางที่ 60	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการความสามารถและ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	100

สารบัญตาราง(ต่อ)

ลำดับที่		หน้า
ตารางที่ 61	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการพัฒนาความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	103
ตารางที่ 62	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการความสามารถและ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานและภาษาต่างประเทศที่ใช้ใน การทำงาน	103
ตารางที่ 63	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการพัฒนาความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	104
ตารางที่ 64	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการกับ ระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการ ทำงาน	105
ตารางที่ 65	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการความสามารถและทักษะ ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	105
ตารางที่ 66	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการพัฒนา ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	107
ตารางที่ 67	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการพัฒนาความ สามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ	108
ตารางที่ 68	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลการ พัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่าง ประเทศในการทำงาน	111
ตารางที่ 69	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลการ พัฒนาแรงงานเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษา ต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับกลุ่มอาชีพ	113

สารบัญตาราง ในภาคผนวก ก

ลำดับที่		หน้า
ตารางที่ ก1	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป	129
ตารางที่ ก2	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามลักษณะทั่วไปกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	131
ตารางที่ ก3	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามประเภทและลักษณะขององค์กร/สถานประกอบการ	133
ตารางที่ ก4	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งในสถานประกอบการ/องค์กร	133
ตารางที่ ก5	ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงาน/บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กร	134
ตารางที่ ก6	ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่มีการศึกษาระดับต่าง ๆ	134
ตารางที่ ก7	ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่มีการศึกษาวิชาเอกและวิชาโทภาษาต่างประเทศ	135
ตารางที่ ก8	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในองค์กร/สถานประกอบการกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	136
ตารางที่ ก9	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานที่จบการศึกษาระดับชั้นต่าง ๆ กับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	137
ตารางที่ ก10	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป	139
ตารางที่ ก11	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไปกับกลุ่มอาชีพ	142
ตารางที่ ก12	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามภูมิสำเนาเดิม	143
ตารางที่ ก13	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามภูมิสำเนาเดิมรายภาคกับกลุ่มอาชีพ	145
ตารางที่ ก14	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามกลุ่มอาชีพและประสบการณ์การทำงานในอาชีพ	145
ตารางที่ ก15	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพกับกลุ่มอาชีพ	147

สารบัญตาราง ในภาคผนวก ก

ลำดับที่		หน้า
ตารางที่ ก1	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป	129
ตารางที่ ก2	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามลักษณะทั่วไปกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	131
ตารางที่ ก3	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามประเภทและลักษณะขององค์กร/สถานประกอบการ	133
ตารางที่ ก4	ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งในสถานประกอบการ/องค์กร	133
ตารางที่ ก5	ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงาน/บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กร	134
ตารางที่ ก6	ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่มีการศึกษาระดับต่าง ๆ	134
ตารางที่ ก7	ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่มีการศึกษาวิชาเอกและวิชาโทภาษาต่างประเทศ	135
ตารางที่ ก8	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในองค์กร/สถานประกอบการกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	136
ตารางที่ ก9	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานที่จบการศึกษาระดับชั้นต่าง ๆ กับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	137
ตารางที่ ก10	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป	139
ตารางที่ ก11	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไปกับกลุ่มอาชีพ	142
ตารางที่ ก12	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามภูมิสำเนาเดิม	143
ตารางที่ ก13	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามภูมิสำเนาเดิมรายภาคกับกลุ่มอาชีพ	145
ตารางที่ ก14	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามกลุ่มอาชีพและประสบการณ์การทำงานในอาชีพ	145
ตารางที่ ก15	ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพกับกลุ่มอาชีพ	147

สารบัญแผนภาพ

ลำดับที่		หน้า
แผนภาพที่ 1	ปิรามิดทักษะ	6
แผนภาพที่ 2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	15

บทที่ 1

บทนำ

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ปัจจุบันประเทศไทยติดต่อกับต่างประเทศมากขึ้น ทั้งในเชิงการค้าพาณิชย์และการท่องเที่ยว ทำให้ มีชาวต่างประเทศเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนเพิ่มมากขึ้น จาก 6,937,038 คน ในปี 2546 เป็น 8,518,833 คน ในปี 2547 (Immigration Bureau, Police Department: http://www.tourism.go.th/international_tourist_stat/tour_by_nationality_2004.xls) ประกอบกับนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้น เชื่อมโยงความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านที่มีชายแดนติดต่อกัน ยิ่งทำให้ความจำเป็นในการติดต่อระหว่างกันมีมากขึ้นทั้งในภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการค้าและการท่องเที่ยวและภาครัฐการโดยเฉพาะ จังหวัดที่มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้านดังกล่าว แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นย่อมเกิดขึ้น ในภาคอีสานด้วย เพราะหลายจังหวัดของภาคอีสานได้พัฒนาตนเองมาสู่การเป็นจังหวัดท่องเที่ยวทำให้ ธุรกิจภาคบริการขยายตัวเพิ่มขึ้น บางจังหวัดมีภาคการผลิตที่เชื่อมโยงกับเศรษฐกิจต่างประเทศ ดังเช่น เมืองตามแนวชายแดนของภูมิภาค ได้แก่ หนองคาย มุกดาหาร และอุบลราชธานี มีการตกลงความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อนบ้าน คือ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในลักษณะเมืองคู่แฝดกับ เวียงจันทน์ สหวันเขต และจำปาศักดิ์ ตามลำดับ สินค้าระดับท้องถิ่นบางส่วนส่งออกไปขายในตลาดต่างประเทศ ปรากฏการณ์เหล่านี้นำมาสู่คำถามสำคัญว่า การที่ภาคอีสานต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทเพื่อเปิดรับ นักท่องเที่ยวต่างชาติเพิ่มขึ้น ขยายภาคการผลิตไปสู่ตลาดต่างประเทศเพิ่มขึ้น หรือแม้แต่ต้องเชื่อมโยง สัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านในระดับท้องถิ่นนั้น บุคคลที่เกี่ยวข้องกับส่วนต่างๆดังกล่าว มีความ ต้องการความสามารถและทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศอะไรบ้างอย่างไรเพื่อตอบสนองต่อแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ข้อมูลดังกล่าวย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อภาครัฐโดยเฉพาะสถาบันการศึกษา ที่จะนำ ไปสู่การพัฒนาความสามารถและทักษะทางภาษาต่างประเทศของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มพูนความสามารถ ด้านการประกอบการ ตลอดจนความสามารถด้านการแข่งขันในอนาคตและการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อ เชื่อมความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านที่ใกล้ชิดต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

ได้ข้อมูลความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของภาคตะวันออกเฉียง เหนือ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับ หน่วยงานและกลุ่มอาชีพในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

4.1 ประเด็นการศึกษา

ประเด็นในการวิจัยครั้งนี้คือ ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งครอบคลุม 2 ประเด็นหลัก ได้แก่

1) ทักษะภาษาต่างประเทศที่ศึกษา ประกอบด้วย 4 ทักษะได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน

2) ภาษาต่างประเทศที่ศึกษา ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษาอิตาลี ภาษาเยอรมัน ภาษาเวียดนาม ภาษาพม่า ภาษาลาว(เวียงจันทน์) ภาษาเขมร และภาษาอื่นๆ (ส่วย อาหรับ อิรัก)

4.2 ประชากรเป้าหมาย

การวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมกลุ่มบุคคลต่างๆ ได้แก่

- 1) ผู้ประกอบการในภาคการผลิตด้านอุตสาหกรรมและบริการ
- 2) ผู้บริหารองค์กรภาครัฐระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้องการกับการอุตสาหกรรม การพาณิชย์ และการบริการในระดับจังหวัด
- 3) ผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชนในจังหวัด
- 4) ผู้แทนกลุ่มอาชีพต่างๆ ได้แก่ ผู้ขับรถรับจ้าง กรรมกร พนักงานขาย ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ช่างซ่อม

4.3 พื้นที่ศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ดำเนินการในพื้นที่ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งประกอบด้วย 3 เขตการศึกษา ได้แก่ เขตการศึกษาที่ 5 6 และ 7 แต่ละเขตการศึกษา ประกอบด้วยจังหวัดต่างๆ คือ

เขตการศึกษา	จังหวัดในแต่ละเขตการศึกษา
5	นครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์ ศรีสะเกษ ชัยภูมิ มหาสารคาม
6	ขอนแก่น เลย สกลนคร หนองคาย อุดรธานี หนองบัวลำภู
7	นครพนม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด มุกดาหาร อุบลราชธานี ยโสธร อำนาจเจริญ

5. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดคำนิยามศัพท์สำคัญไว้ดังนี้

1) ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของผู้บริหาร-

เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรมีความต้องการให้พนักงาน/บุคลากรในองค์กรพัฒนาทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน ภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษาอิตาลี ภาษาเยอรมัน ภาษาเวียดนาม ภาษาพม่า ภาษาลาว(เวียงจันทน์) ภาษาเขมร และภาษาอื่นๆ (ส่วย อาหรับ อิรัก)

2) ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ

หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นผู้ประกอบการอาชีพในกลุ่มอาชีพมีความต้องการพัฒนาทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียน ภาษาต่างประเทศ ซึ่งได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเกาหลี ภาษาอิตาลี ภาษาเยอรมัน ภาษาเวียดนาม ภาษาพม่า ภาษาลาว(เวียงจันทน์) ภาษาเขมร และภาษาอื่นๆ (ส่วย อาหรับ อิรัก)

3) ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร หมายถึง ผู้บริหารองค์กรภาครัฐ หรือ ภาคเอกชน หรือ เจ้าของหรือผู้บริหารสถานประกอบการอุตสาหกรรม สถานประกอบการบริการ และสถานประกอบการโรงแรม ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความหมาย ดังนี้

3.1) องค์กรรัฐ หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรของภาครัฐ หรือ รัฐวิสาหกิจ

3.2) องค์กรเอกชน หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรของภาคเอกชน

3.3) สถานประกอบการอุตสาหกรรม หมายถึง สถานประกอบการ บริษัท ห้างร้าน ที่ทำกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิต หรืออุตสาหกรรมการเกษตร หรืออุตสาหกรรมยานยนต์ หรืออุตสาหกรรมการก่อสร้าง

3.4) สถานประกอบการบริการ หมายถึง สถานประกอบการ บริษัท ห้างร้านที่ทำกิจการเกี่ยวกับการบริการอาหาร เครื่องดื่ม หรือการบริการขนส่ง หรือการบริการการเงิน หรือการบริการอสังหาริมทรัพย์ หรือการบริการชุมชน/สังคม

3.5) สถานประกอบการโรงแรม หมายถึง สถานประกอบการ บริษัท ห้างร้านที่ทำกิจการเกี่ยวกับการโรงแรม

4) กลุ่มอาชีพ หมายถึง กลุ่มอาชีพผู้ใช้แรงงาน กลุ่มอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มอาชีพพนักงานบริษัท กลุ่มอาชีพค้าขาย/พนักงานขาย และกลุ่มอาชีพอื่นๆ แต่ละกลุ่มมีความหมายดังนี้

4.1) ผู้ใช้แรงงาน หมายถึง อาชีพช่างซ่อม หรืออาชีพผู้ขับรถรับจ้าง หรืออาชีพกรรมกร

4.2) ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานองค์กรรัฐหรือองค์กรที่เป็นรัฐวิสาหกิจ

4.3) พนักงานบริษัท หมายถึง ผู้ที่ทำงานสถานประกอบการอุตสาหกรรมสถานประกอบการบริการ สถานประกอบการโรงแรม

4.4) กลุ่มอาชีพค้าขาย/พนักงานขาย หมายถึง อาชีพค้าขาย หรือพนักงานขายในร้านค้า ในหน่วยงานหรือองค์กรเอกชน

4.5) กลุ่มอาชีพอื่นๆ หมายถึง อาชีพไกด์/ล่าม ลูกจ้างและกิจการส่วนตัว

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการทบทวนแนวคิดและทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการทำงานขององค์กรและปัจเจก
2. สภาพการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทย
3. รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการทำงานขององค์กรและปัจเจก

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ให้ความหมายของคำว่า ทักษะ(Skill) ว่าหมายถึง ความสามารถเชิงปฏิบัติที่ได้มา หรือ คุณสมบัติที่จำเป็นเฉพาะอย่าง (ILO, 1998) พัฒนาวดี ชูโต และคณะ (2546) อธิบายว่า ทักษะการทำงาน หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือความเชี่ยวชาญ ความชัดเจนในการปฏิบัติงานที่มีส่วนประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การมีความรู้ที่จำเป็นเพื่อให้ทำงานได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชา ซึ่งองค์ความรู้ของบุคคล ประกอบด้วยระดับ การรู้หรือความจำ (Knowledge or Memory) ความเข้าใจ (Comprehension) การประยุกต์ใช้ (Application) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมินผล (Evaluation)

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง การมีความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน (ทั้งด้านด้อยค่าและด้านการกระทำ) ได้อย่างมีคุณภาพตามข้อกำหนด และปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามมาตรฐานเวลาที่กำหนด ทักษะส่วนนี้เกิดจากการฝึกฝน และการสะสมประสบการณ์ โดยผ่านขั้นตอนต่าง ๆ คือ การเลียนแบบ (Imitation) การจัดการตามแบบ (Manipulation) การปฏิบัติตามแบบ หรือปฏิบัติงานได้อย่างเที่ยงตรง (Precision) การปฏิบัติตามแบบหรือปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน(Articulation) และการปฏิบัติ งานได้โดยอัตโนมัติหรือการมีลักษณะเป็นธรรมชาติ (Naturalization)

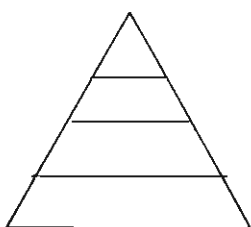
3. ทศนคติ (Attitude) หมายถึงการมีความคิดเห็น จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดี และมีความเหมาะสม และความตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น การเรียนรู้เพื่อให้ได้มา

ซึ่งทัศนคติหรือจิตสำนึกมีขั้นตอนต่างๆ ได้แก่ การรับรู้ การตอบสนอง การสร้างคุณค่า และการจัดระเบียบ จนถึงขั้นซับซ้อนอันลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

Nadler and Nadler (1989) อธิบายว่า ทักษะการทำงานของบุคคลเกิดจาก องค์ประกอบ 3 ส่วน คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ดังนั้นในการเตรียมบุคคลให้มีทักษะการทำงาน ทำได้โดยการจัดโครงการและการสร้างกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา โดยการศึกษา เป็นการเตรียมตัวเพื่อหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในอนาคต ส่วนการฝึกอบรมจะเน้นชิ้นงานจำเพาะที่ทำในปัจจุบันเพื่อให้บุคคลนำสิ่งที่ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในงานนั้นได้ทันที ในขณะที่การมุ่งให้บุคคลปรารถนาจะเรียนรู้ตลอดชีวิตและเติบโตสมบูรณ์ในฐานะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ในการดำเนินโครงการและการสร้างกิจกรรมทั้งการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเภทของสมรรถนะที่ต้องการ ธรรมชาติของสิ่งที่ต้องการให้บุคคลได้เรียนรู้ ภูมิหลังของบุคคล ความสามารถภายใน หรือแม้แต่เขาว่าปัญญา ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวภาพ และลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคล รวมไปถึงภูมิหลังและการสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น (Brown, 1994)

การบูรณาการของสิ่งที่บุคคลเรียนรู้จากกิจกรรมด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาจะก่อรูปเป็นทักษะขั้นในตัวบุคคล เรียกว่า ปริมาตรของทักษะ ซึ่งประกอบไปด้วยระดับหรือขั้นของสมรรถภาพ 4 ขั้น (ILO, 1998) คือ

1. ระดับทักษะขั้นรากฐาน (Foundation Skill) ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ หรือการรู้หนังสือ (Literacy) และ การคิดเลข (Numeracy)
2. ระดับทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic Skill) เป็นทักษะที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์สูงขึ้นกว่าระดับแรก เช่น การคิดคำนวณ และการแก้ปัญหา (Calculation and Problem – solving)
3. ระดับทักษะทั่วไปและทักษะจำเพาะ โดยทักษะทั่วไปเป็นทักษะที่สามารถถ่ายโอนกันได้ระหว่างนายจ้างในสายอาชีพเดียวกัน เช่น ความรู้ด้านภาษาหรือการประมวลผลคำด้วยคอมพิวเตอร์ ส่วนทักษะจำเพาะเป็นทักษะที่เจาะจงกับนายจ้างเป็นรายๆ ไป
4. ระดับทักษะเชิงวิชาชีพหรือทักษะเชิงเทคนิคขั้นสูง เป็นทักษะที่บุคคลต้องลงทุนด้วยทรัพยากรต่าง ๆ เป็นจำนวนมากเพื่อเรียนรู้ทักษะระดับนี้ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



ทักษะวิชาชีพหรือทักษะเชิงเทคนิคขั้นสูง
 ทักษะทั่วไปและทักษะจำเพาะ
 ทักษะขั้นพื้นฐาน
 ทักษะขั้นรากฐาน

แผนภาพที่ 1 แสดงปริมาตรทักษะ

ที่มา : International Labour Organization (1998)

จะเห็นได้ว่า จากประมิตของทักษะ ความรู้ทางภาษา ถือว่าเป็นทักษะระดับค่อนข้างสูง ที่เกี่ยวข้องถ่ายโอนกันได้ระหว่างนายจ้างในสายอาชีพเดียวกัน

การเตรียมทักษะการทำงานในลักษณะของการให้การศึกษาในระบบนั้น ระบบการศึกษาในโรงเรียนอาจให้ทักษะขั้นรากฐาน และทักษะขั้นพื้นฐานได้ไม่เพียงพอ นอกจากนี้การที่ระบบการศึกษามีขนาดใหญ่และมีการลงทุนสูง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับหลักสูตรการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ช้ามาก ดังนั้น การพัฒนาความรู้และการฝึกทักษะในระบบโรงเรียนจึงทำได้น้อย ส่วนตัวบุคคลเองก็ต้องหาแนวทางที่จะลงทุนเพื่อเข้ารับการศึกษ และการฝึกอบรมในกระบวนวิชาระยะสั้น หรือการฝึกฝน และเรียนรู้ด้วยตนเองตลอดชีวิต โดยอาศัยข้อมูลจากเทคโนโลยีสื่อสารต่าง ๆ (ทั้งสื่อใหม่ เช่น คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต และสื่อเก่า เช่น หนังสือ หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง และวิทยุโทรทัศน์ เป็นต้น) อันเป็นแนวโน้มหนึ่งของการศึกษาในศตวรรษนี้ (พัฒนาวิ ชูโตและคณะ, 2546)

ทักษะการทำงานมีหลายระดับ และทักษะแต่ละระดับก็มีหลายมิติ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (1998) อธิบายว่า ทักษะการทำงานมีหลายมิติ เริ่มจากทักษะด้านกายภาพ เช่น การประสานระหว่างตา และมือ ความคล่องแคล่ว และความแข็งแรง ทักษะด้านความรู้ เช่น การให้เหตุผลเชิงวิเคราะห์ และเชิงสังเคราะห์ และความสามารถในเชิงถ้อยคำ และเชิงตัวเลข และทักษะระหว่างบุคคล เช่น การสื่อสาร การสังคม การเป็นผู้นำ และการให้คำแนะนำ

จะเห็นได้ว่า หากใช้แนวคิดของ ILO ความสามารถด้านทักษะภาษาต่างประเทศ จัดว่าเป็นทักษะระหว่างบุคคลด้านการสื่อสาร

Brown (1994) อธิบายว่า ทักษะการทำงานของบุคคลหมายรวมถึง การรู้หนังสือ ความรู้เฉพาะเชิงช่าง ความรู้เชิงเทคนิค และความสามารถที่จะฝึกอบรมผู้อื่น ตลอดจนทักษะด้านกายภาพ ทักษะระหว่างบุคคล และทักษะการแก้ปัญหา และ ความต้องการเบื้องต้นของธุรกิจในศตวรรษที่ 21 เกี่ยวกับทักษะของคนในองค์กร มี 4 ประการ ซึ่ง ทักษะเหล่านี้ถือได้ว่า เป็นมิติใหม่ของทักษะ หรือทักษะรุ่นใหม่ที่ทรัพยากรบุคคลในศตวรรษนี้ควรมีและฝึกฝนตนเองให้ใช้ได้อยู่เสมอ ทักษะดังกล่าวได้แก่ (ชัยณรงค์ อินทรมิทรัพย์, 2543)

- 1) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษที่เฉพาะเจาะจงในรายอาชีพ
- 2) ทักษะการใช้เครื่องมือประมวลผลข้อมูล
- 3) ทักษะการผลิตในกระบวนการผลิตต่อเนื่อง และการควบคุมคุณภาพ
- 4) ทักษะการเสาะแสวงหาลูกค้า และการสร้างความพึงพอใจในบริการ

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้แสดงปาฐกถาเรื่องวิสัยทัศน์ทางการศึกษาว่า โลกในอนาคตเป็นโลกของสังคมที่มีความรู้เป็นฐาน (Knowledge -based Society) และต้องการให้บุคคลรู้หนังสือ

โดยเด็กรุ่นใหม่ (หมายรวมถึงแรงงานใหม่ในอนาคตด้วย) ควรมีความรู้ (หรือทักษะ) ในเรื่องต่อไปนี้ (ลมเปลี่ยนทิศ, 2545)

- 1) การใช้ภาษาอังกฤษ
- 2) การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อค้นหาข้อมูลและเข้าถึงแหล่งความรู้จากทั่วโลก
- 3) การเข้าใจวัฒนธรรมนานาชาติ

แนวโน้มในยุคโลกาภิวัตน์อีกประการหนึ่ง คือ การยอมรับอิทธิพลของบริษัทข้ามชาติที่แผ่ขยายการลงทุนไปทั่วโลก ซึ่งบริษัทข้ามชาติมีแนวโน้มต้องการคนงานที่มีลักษณะ 7 อย่าง (เกื้อ วงศ์บุญสิน, 2544) ดังต่อไปนี้

- 1) รู้จักวิธีการเรียนรู้
- 2) มีความสามารถในการอ่าน การเขียน และการคำนวณ
- 3) มีทักษะในการสื่อสาร ทั้งการพูดและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) มีทักษะในการปรับตัว การแก้ปัญหา และการคิดอย่างสร้างสรรค์
- 5) มีทักษะในการทำงานเป็นกลุ่ม การเจรจาต่อรอง และการผูกไมตรี
- 6) มีทักษะในการเป็นผู้นำ

มิติต่างๆ ของทักษะดังที่กล่าวมาแล้วนี้ เป็นมิติของทักษะที่ใช้ได้ทั่วไปกับทุกสาขาอาชีพ ไม่เฉพาะสาขาอาชีพหนึ่งอาชีพใด จะเห็นได้ว่าทักษะการใช้ภาษา ตลอดจนการสื่อสารมีความจำเป็นในการทำงาน

โดยสรุปจะเห็นว่า แนวคิดการพิจารณาทักษะการทำงาน ในระดับปัจเจก นั้นมีแนวคิดหลัก คือ เรื่องการเรียนรู้และระดับของการเรียนรู้ในทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นซึ่งจะผันแปรตามระดับตำแหน่งของบุคคลในองค์กร และสถานการณ์ในสังคม

2. สภาพการพัฒนาทักษะการทำงานของแรงงานไทย

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงเวลาที่ผ่านมา อยู่บนรากฐานของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ (Resource Based) การใช้แรงงานมากและราคาถูก ซึ่งทำให้ภาคอุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่กระจุกตัว ปัจจุบันแนวความคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพแรงงาน โดยการยกระดับการศึกษาและการพัฒนาทักษะฝีมือนั้นเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้น ในฐานะที่เป็นทางออกที่จำเป็นและสำคัญในยุคโลกแห่งการแข่งขัน

การศึกษาของอนงค์นุช เทียนทองและประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา (2538) พบว่า สถานประกอบการมีความต้องการคุณภาพของแรงงานซึ่งเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะต่าง ๆ ดังนั้นในการพัฒนาผู้ที่อยู่ในระบบการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อระบบการจ้างงานจึงต้องพัฒนาทักษะที่คาดหวังจากผู้สำเร็จการศึกษา ต่อไปนี้

- 1) แรงงานที่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คุณภาพหรือคุณลักษณะที่ยังด้อยอยู่และควรมีการปรับปรุงแก้ไข คือ ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ความขยัน ความซื่อสัตย์และความคล่องแคล่ว ว่องไวในการทำงาน
- 2) สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั้งตอนต้นและตอนปลาย ปัญหาที่สถานประกอบการพบมากที่สุด คือ การขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
- 3) ส่วนผู้ที่จบอาชีวศึกษาระดับ ปวช. ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ ขาดทักษะทางด้านวิชาชีพ ในขณะที่ผู้จบระดับ ปวส. และ ปวท. คุณภาพที่ยังด้อย คือ ความรู้ภาษาต่างประเทศและความสามารถในการเขียนรายงาน
- 4) ส่วนผู้ที่จบการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย คุณภาพที่ต้องมีการปรับปรุง คือ ความรู้ภาษาต่างประเทศ ทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์และความซื่อสัตย์ต่อสถานประกอบการ (ไม่ย้ายงานบ่อย)

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการทำงาน ทำให้ทราบว่า ความสามารถด้านทักษะภาษาต่างประเทศ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานและองค์กรในยุคแห่งการแข่งขันและเป็นทักษะที่แหล่งงานคาดหวังจากระบบการศึกษาที่ผลิตแรงงาน

3. รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ม.ป.ป.) ในส่วนของบทสรุปของผู้บริหาร โครงการสำรวจความต้องการแรงงานปี 2547 จากสถานประกอบการอุตสาหกรรม 8 ประเภท (เช่น การทำเหมืองแร่ และเหมืองหิน การผลิต และการบริหารการเงิน เป็นต้น) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จำนวน 453 แห่งทั่วประเทศ และจากสมาคมผู้ประกอบการอุตสาหกรรม 18 แห่ง พบว่า ในปัจจุบันสถานประกอบการโดยรวมมีปัญหาด้านคุณภาพแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การใช้ภาษาอังกฤษ ความขยันอดทน การมีระเบียบวินัยในการทำงาน และความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานที่ทำ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ เป็นปัญหาเกี่ยวกับทักษะการทำงานทั้งสิ้น นอกจากนั้น ยังพบว่าหัวข้อการอบรมที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมประเภทต่างๆ เสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดอบรมให้กับลูกจ้างทั้งที่อยู่ในกำลังแรงงานปัจจุบัน และที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงานในอนาคต ได้แก่ การทำอาหาร การเย็บผ้า ทอผ้า คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ งานก่อสร้าง เทคนิคการขายสินค้า และการขับรถประเภทต่าง ๆ

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (2542) ได้มอบหมายให้คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ดำเนินโครงการ การสำรวจความต้องการแรงงาน และการขาดแคลนแรงงานปี 2541 จากสถานประกอบการทุกประเภทอุตสาหกรรม (ยกเว้น เกษตรกรรม และหน่วยงานภาครัฐ) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ผลการสำรวจพบว่า แรงงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ โดยเรียงลำดับจากคุณสมบัติที่แรงงานขาดมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ความรับผิดชอบ ความอดทน ความกระตือรือร้น และความตั้งใจในการทำงาน 2) ความรู้และความสามารถด้านอาชีพที่ทำอยู่ 3) ประสบการณ์ และการเรียนรู้งาน 4) ทักษะด้านการใช้ภาษาอังกฤษ 5) ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ 6) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานและการประสานงานที่ดี 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) ความละเอียดรอบคอบในการทำงาน

ประเยียน สุนทรวิภาต (2540) ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงานทำงานไม่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตน มากกว่า 3 ใน 4 ของแรงงานไม่เคยได้รับการอบรมด้านวิชาชีพก่อนเข้าทำงาน และเกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานไม่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานระหว่างการทำงาน อย่างไรก็ตามกว่าร้อยละ 80 ของแรงงานยังพอใจในลักษณะของงานที่ทำ นอกจากนั้น การศึกษาในระดับสองตัวแปร พบว่า แรงงานมีสัดส่วนของผู้ที่ไม่ได้รับการอบรมก่อนเข้าทำงานสูงกว่าแรงงานชาย แรงงานที่อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนของผู้ที่ได้รับการอบรมด้านทักษะฝีมือแรงงาน กฎระเบียบโรงงาน และวิชาชีพสูงกว่าแรงงานที่มีอายุน้อยกว่า 31 ปี แรงงานที่มีรายได้สูง ส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูล ความรู้ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับงานที่ทำ

คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2539) ทำวิจัย เรื่อง ความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดปฐมนิเทศลูกจ้างโดยใช้วิทยากรในหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อให้ลูกจ้างรู้จักนโยบาย กฎระเบียบและหน้าที่การทำงานที่ต้องรับผิดชอบและเพื่อปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่วนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานนั้น ส่วนใหญ่หัวหน้างานจะเป็นผู้ฝึกอบรมให้เป็นครั้งคราวในเรื่องเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน ซึ่งจำเป็นต่อการใช้งานของลูกจ้าง และพบว่า ปัญหาสำคัญของการฝึกอบรม คือ การขาดแคลนครูฝึก / วิทยากร การขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์การฝึกอบรม รวมทั้งสถานประกอบการไม่มีนโยบายเรื่องการฝึกอบรม และปัญหาการเข้าออกงานของลูกจ้าง

สุจิตร์ภรณ์ คำสะอาด (2540) ได้วิจัยเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง ซึ่งเป็นการศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรม 5 ประเภท คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมอาหารเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า และอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 100-499 คน

จำนวน 64 แห่งในกรุงเทพมหานครพบว่า รูปแบบของการพัฒนาทักษะการทำงานส่วนใหญ่เป็นการจัดฝึกอบรมภายในสถานประกอบการ รองลงไป ได้แก่ การส่งลูกจ้างไปทำงานทั้งในและต่างประเทศ การส่งลูกจ้างไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน การสนับสนุนให้ลูกจ้างไปศึกษาต่อนอกเวลางาน และการจัดการศึกษานอกโรงเรียนภายในสถานประกอบการ ตามลำดับ ส่วนปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาทักษะการทำงาน คือ สถานประกอบการไม่สามารถส่งลูกจ้างไปเข้ารับการฝึกอบรมได้เพราะกระบวนการผลิตต้องใช้กำลังแรงงานเต็มที่ การขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรที่จะทำหน้าที่ฝึกอบรมและการขาดการประสานงานกับสถานประกอบการด้วยกันเองและกับหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนลูกจ้างไม่สนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรม

สำหรับมาตรฐานจิตใจต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการทำงานที่ภาครัฐกำหนดขึ้นนั้นพบว่า มีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ เช่น มาตรการดังกล่าวไม่ได้เผยแพร่ให้สถานประกอบการทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน และกระบวนการทำงานของหน่วยงานภาครัฐขาดความคล่องตัว รวมทั้งมาตรการจิตใจที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรการเชิงสมัครใจและเน้นเฉพาะบทบาทของฝ่ายนายจ้างเท่านั้น และขาดมาตรการจูงใจให้นายจ้างมีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะการทำงาน เป็นต้น สิ่งที่สถานประกอบการต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือเพิ่มเติม คือ การสนับสนุนด้านครูฝึก/วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถ การให้สถานประกอบการที่มีการพัฒนาทักษะการทำงานสามารถหักค่าใช้จ่ายทางภาษีอากรได้มากกว่า 1.5 เท่า การประสานงานกับสถานประกอบการในพื้นที่หรืออุตสาหกรรมประเภทเดียวกันเพื่อตั้งศูนย์ฝึกอบรมคนงานร่วมกัน นอกจากนี้ทัศนคติของนายจ้างและมาตรการจูงใจที่ชัดเจนของภาครัฐจะส่งผลให้สถานประกอบการ การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานมากยิ่งขึ้น ในขณะที่ประเภทอุตสาหกรรม ระดับการศึกษาและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทักษะการทำงานของฝ่ายนายจ้างรวมทั้งบทบาทสหภาพแรงงานไม่มีผลต่อการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานของสถานประกอบการแต่อย่างใด

พัฒนาดี ชูโต และ คณะ (2546) ศึกษาทักษะการทำงานของแรงงานไทย มุมมองจากนายจ้าง คนงานและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐใน จ. น่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับทักษะการทำงาน และความคิดเห็นของแรงงานต่อสถานประกอบการ ทั้งในเรื่องการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ และศึกษาความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแนวทาง โครงการและกิจกรรมของสถานประกอบการและหน่วยงานภาครัฐเกี่ยวกับเรื่องการจัดหางาน การสร้างงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ที่ใช้ในการทำงานที่ลูกจ้างเห็นว่ามีสำคัญอันดับแรกคือ การพูด การสนทนาและการซักถาม ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ตนมีความรู้ในระดับปานกลางในเรื่องการพูด การสนทนา และการซักถาม และมีลูกจ้างเพียงร้อยละ 45.6 ของกลุ่มตัวอย่าง ที่ตอบเกี่ยวกับการใช้ภาษาอังกฤษ และส่วนใหญ่ตอบว่าไม่มีความรู้ในเรื่องภาษาอังกฤษ และร้อยละ 38.9 ของกลุ่มตัวอย่างตอบว่าไม่มีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ

3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

ผลการประเมินภายนอก โดยคณะกรรมการจาก สมศ. เบื้องต้นของสถาบันราชภัฏ
 เชียงใหม่ด้านบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในด้านการสำรวจความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้ใช้บัณฑิตของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่พบว่าบัณฑิตมีจุดเด่นทางด้านคุณธรรมและความสามารถในการใช้ ภาษาไทยในการสื่อสาร แต่ความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงเหตุผล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การใช้ภาษาต่างประเทศ และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศยังอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ประเมินเห็นว่าสถาบันควรวางแผนกลยุทธ์และประเมินติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อยกระดับความสามารถดังกล่าวของบัณฑิตให้สูงขึ้น โดยเฉพาะความสามารถในการใช้และการสื่อสารด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษา และการรณรงค์ของสถาบันหลายเรื่อง อาทิ เรื่องการแต่งกายของนักศึกษา แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจของสถาบันที่จะให้นักศึกษาของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม (<http://www.office.cmrui.ac.th/qa/news38.html>) ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548)

สำนักบริหารโครงการ ส่วนความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมชลประทาน กระทรวงเกษตร
 และสหกรณ์ ได้จัดทำรายงานสรุปแบบสอบถามความร่วมมือกับต่างประเทศพบว่า ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงานที่ทำให้ความร่วมมือกับต่างประเทศเกิดความล่าช้าหรือบกพร่องประการหนึ่ง คือความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรเนื่องจากไม่ได้ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเวลานาน ซึ่งหน่วยงานได้เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา คือ เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพิ่มความรู้ทักษะภาษาต่างประเทศ ฝึกอบรมการทำงานความร่วมมือกับต่างประเทศ ฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้เจ้าหน้าที่ตามสำนักชลประทาน สนับสนุนการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้เจ้าหน้าที่โครงการ(<http://kromchol.rid.go.th/ffd/pmo/pmocoop/quest%20analysis.htm> ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548)

อรพินท์ หงส์วัฒนานนท์ และบุญเรือน วัฒนวงศ์ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการใช้ภาษาต่างประเทศในตลาดแรงงานการโรงแรม และการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่าในตลาดแรงงานการโรงแรมและการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอันดับ 1 ภาษาฝรั่งเศสเป็นอันดับ 2 ภาษาเยอรมันและภาษาญี่ปุ่นเป็นอันดับ 3 และ 4 เพื่อสื่อสารกับผู้ใช้บริการชาวต่างประเทศ ดังนั้นในตลาดแรงงานการโรงแรมและการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่ จึงมีความต้องการพนักงานที่มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมในระดับมากคือผู้มีความรู้ความสามารถในภาษาอังกฤษ รองลงมาคือ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่น และภาษาเยอรมัน สำหรับหัวข้อทางภาษาทั่วไปที่พนักงานส่วนใหญ่ในตลาดแรงงานการโรงแรมและการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่ต้องใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใช้บริการชาวต่างประเทศในระดับมาก คือ กล่าวทักทาย กล่าวขอบคุณ กล่าวต้อนรับ บอกราคา ให้คำแนะนำ พูดชักชวนและถาม-ตอบเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว กล่าวเชิญเชิญ กล่าวอำลา ต่อบอกราคา ถาม-ตอบ

เกี่ยวกับวิธีการชำระเงิน บอกทาง ถาม-ตอบเกี่ยวกับโรงแรม-ที่พัก ตารางเวลาของรถโดยสาร รถไฟ เครื่องบิน อัตราการแลกเปลี่ยนเงินตรา และกล่าวขอโทษ

ส่วนหัวข้อทางภาษาที่ใช้เฉพาะในตลาดแรงงานการโรงแรมนั้น พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการใช้ระดับมาก คือ รับจองห้องพัก ให้รายละเอียดเกี่ยวกับห้องพักและราคาห้องพัก ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการบริการของโรงแรม สอบถามนาม-ที่อยู่ของลูกค้า ถาม-ตอบเกี่ยวกับการต่อโทรศัพท์ ระเบียบการเข้าพัก และเครื่องอำนวยความสะดวก ถามรายละเอียดเกี่ยวกับการมาถึง รับคำสั่ง พุดแนะนำและอธิบายเกี่ยวกับอาหาร-เครื่องดื่ม และพูดเสนอบริการเพื่ออำนวยความสะดวกขณะแขกรับประทานอาหาร สำหรับตลาดแรงงานการท่องเที่ยว พนักงานบริษัททัวร์ส่วนใหญ่มีความต้องการใช้ภาษาในเรื่องต่อไปนี้ระดับมาก คือ พุดแนะนำสถานที่ บอกรายละเอียดเกี่ยวกับรายการทัวร์ อธิบายเส้นทางในการเดินทาง การซื้อตั๋ว/จองตั๋วเดินทาง และให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยวของจังหวัดอื่นๆ ในภาคเหนือ ส่วนพนักงานในร้านขายของพื้นเมืองส่วนใหญ่มีความต้องการใช้ภาษาต่างประเทศในเรื่องต่อไปนี้ในระดับมาก คือ บรรยายและยืนยันคุณภาพสินค้า บอกวิธีการดูแลรักษาและวิธีการใช้ อธิบายขั้นตอนการผลิต บอกวิธีการขนส่ง วิธีสั่งซื้อ และเล่าประวัติของสินค้า

สนใจ ไชยบุญเรือง ธวัชชัย ไชยบุญเรือง และเขาวรัตน์ การพานิช (2542) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะภาษาอังกฤษที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่นต้องการจะพัฒนา จุดมุ่งหมายในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ และช่วงเวลาที่เหมาะสมที่สามารถเข้ารับการศึกษอบรมได้อย่างต่อเนื่อง โดยการวิจัยใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสังกัดคณะและหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประกอบด้วยบุคลากรสาย ก จำนวน 178 คนและบุคลากรสาย ข และ ค จำนวน 300 คนที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) สถิติที่ใช้คือความถี่ ร้อยละ

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทุกสายส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะที่บุคลากรสาย ก ต้องการพัฒนาเรียงตามลำดับความสำคัญคือ การพูด การเขียน การฟัง และการอ่าน ส่วนบุคลากรสาย ข และสาย ค ต้องการพัฒนาทักษะการพูด การฟัง การเขียน และการอ่าน ตามลำดับ ส่วนเนื้อหานั้นในการพัฒนาทักษะการพูดและฟัง บุคลากรต้องการเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับภาษาที่ใช้ในชีวิตประจำวันมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ ในการพัฒนาทักษะการอ่าน บุคลากรสาย ก ต้องการฝึกอ่านมากตามลำดับ คือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย ข่าว บทความทั่วไป และตำรา บุคลากรสาย ข และสาย ค ต้องการฝึกอ่านเกี่ยวกับการเขียนเรียงความ การย่อเรื่อง และการเขียนระดับประโยค แต่บุคลากรสาย ข และสาย ค ต้องการฝึกเขียนประโยค การจดบันทึก การเขียนเรียงความ และการเขียนประวัติตนเอง ส่วนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษ ส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ส่วนตัว นอกจากนี้บุคลากรสาย ก ระบุว่าต้องการนำความรู้ไปใช้ในการอ่านตำราภาษาอังกฤษเตรียมตัวในการศึกษาต่อ และฟังข่าวภาษาอังกฤษ ส่วนบุคลากรสาย ข และสาย ค ต้องการนำความรู้ไปใช้

ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ฟังข่าวภาษาอังกฤษและใช้คอมพิวเตอร์ ส่วนเวลาที่บุคลากรสามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้อย่างต่อเนื่องมีหลากหลาย เช่น ในระหว่างเปิดภาคการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงวันเสาร์และวันอาทิตย์ หรือเย็นวันจันทร์ถึงวันศุกร์ เพื่อมิให้มีผลกระทบต่องานประจำ ในระหว่างปิดภาคการศึกษาต้น บุคลากรสาย ก ส่วนใหญ่ สะดวกที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงเช้าวันจันทร์ถึงวันศุกร์ ในขณะที่บุคลากรสาย ข และสาย ค ส่วนใหญ่สะดวกที่จะเข้ารับการฝึกอบรมในช่วงบ่าย ส่วนใหญ่ในภาคการศึกษาฤดูร้อน บุคลากรส่วนใหญ่ทั้งสาย ก สาย ข และสาย ค สะดวกที่จะเข้ารับการอบรมในช่วงเช้าวันจันทร์ถึงวันศุกร์หรือช่วงบ่ายวันจันทร์ถึงวันศุกร์ บุคลากรทุกสายเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษไว้คือ ควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างจริงจัง และจัดอย่างต่อเนื่องสำหรับบุคลากรที่ให้การอบรม บุคลากรส่วนใหญ่ระบุด้วยว่าต้องการทั้งอาจารย์ชาวไทยและชาวต่างประเทศ ในการให้การฝึกอบรม

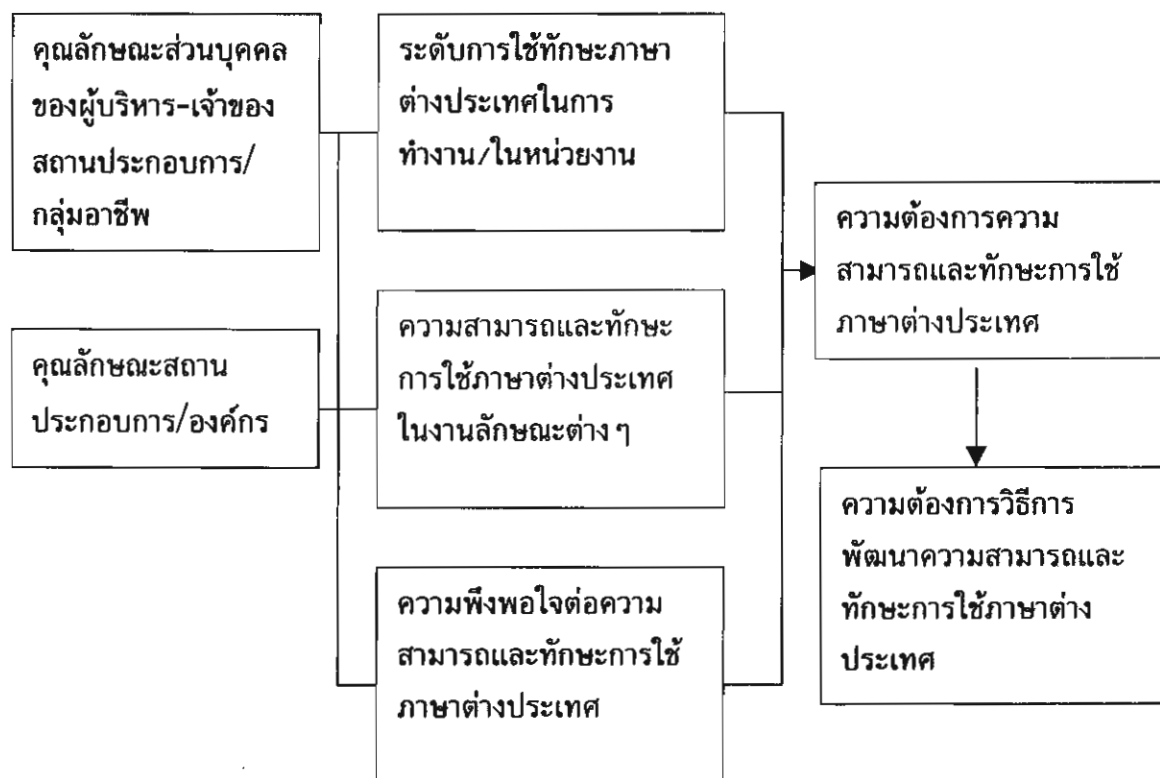
ประกา สุขเกษม ดวงพร พงษ์โสภาวิจิตร และเยาวภา ศังขะศิลป์ (2547) วิจัยเรื่อง การใช้ภาษาต่างประเทศในภาคเหนือ จากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ประกอบอาชีพอิสระและลูกจ้าง พบว่า ภาษาต่างประเทศที่มีการใช้ในกลุ่ม ข้าราชการ นายจ้าง และผู้ประกอบอาชีพอิสระ มากเป็นอันดับแรกคือภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น และจีน ตามลำดับ ส่วนในกลุ่มนายจ้างและกิจการประเภทร้านค้า ภาษาจีนมีการใช้เป็นอันดับสอง สำหรับลักษณะงานที่ต้องใช้ภาษาต่างประเทศมากเป็นที่สุดคืองานให้บริการ รองลงมาคืองานด้านการตลาด และการประชาสัมพันธ์ ส่วนความพึงพอใจในความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ พบว่า ในทักษะการฟัง การพูด การอ่าน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนทักษะการเขียน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง

นายจ้าง หัวหน้างาน และผู้ประกอบอาชีพอิสระ มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น และ ภาษาจีน ตามลำดับ โดยนายจ้างต้องการบุคลากรที่มีความสามารถมีทักษะด้านการฟังและพูดมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะการอ่าน การเขียน การแปลและล่าม ตามลำดับ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ประกอบอาชีพอิสระพัฒนาความสามารถทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของตนเองในระดับปานกลางถึงน้อย การส่งเสริมให้พนักงาน ลูกจ้างของตนพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอยู่ในระดับน้อยถึงน้อยมาก นายจ้าง หัวหน้างาน ต้องการให้พนักงาน ลูกจ้างของตนเองรู้ภาษาอังกฤษมากที่สุดในงานประเภทธุรกิจการท่องเที่ยว โรงงานอุตสาหกรรม การค้า และการให้บริการ ส่วนภาษาอื่นๆ เป็นที่ต้องการในงานประเภทอื่นๆ แตกต่างกันไป ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม คือ วิธีการพัฒนาความสามารถการใช้ภาษาต่างประเทศของพนักงาน ลูกจ้าง เช่น การอบรมหลักสูตรระยะสั้น การจัดหาสื่อต่างประเทศ การศึกษาเพิ่มเติม และการสนทนากับชาวต่างประเทศ

จากรายงานการวิจัยที่บทวนชี้ให้เห็นว่า ทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ญี่ปุ่นและจีน เข้ามามีบทบาทในภาคการผลิตและบริการ ทั้งในสถานประกอบการและองค์กรของรัฐมากขึ้น และการพัฒนาทักษะแรงงานมีความจำเป็นทั้งทักษะด้านศักยภาพเพื่อตอบสนองระบบการผลิตแบบใหม่และทักษะด้านการสื่อสารภาษาต่างประเทศเพื่อจะเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการใช้แนวคิดและการทบทวนเอกสารที่กล่าวมานั้นสามารถที่จะนำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลขององค์กร/สถานประกอบการ ได้แก่ ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มอาชีพ ได้แก่ ประเภทกลุ่มอาชีพ น่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงาน/ในหน่วยงาน ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในงานลักษณะต่าง ๆ และความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็จะนำมาสู่ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศและความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์ได้ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ที่ใช้แบบวิจัยแบบ Cross-sectional Design คณะผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีในการดำเนินการวิจัยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล(Unit of Analysis)

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ต้องการข้อมูลความต้องการความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงาน โดยแหล่งงานเป็นหน่วยงานองค์กรของทั้งภาคราชการและภาคเอกชนที่เป็นสถานประกอบการ ดังนั้น จึงกำหนดหน่วยที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในวิจัยเป็นทั้งหน่วยระดับองค์กร (Organization level) และหน่วยระดับบุคคล (Individual level) ซึ่งได้แก่ ผู้ประกอบการในภาคการผลิตและบริการ พนักงานของสถานประกอบการ บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ

2. พื้นที่วิจัย

เนื่องจากโครงการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศและการใช้ภาษาต่างประเทศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งโครงการวิจัยย่อยอื่นๆ ได้เลือกพื้นที่ในการวิจัยคือ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดบุรีรัมย์ จากเขตพื้นที่การศึกษาเขต 5 จังหวัดขอนแก่น จังหวัดเลย จากเขตพื้นที่การศึกษาเขต 6 และจังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดอุบลราชธานี จากเขตพื้นที่การศึกษาเขต 7 ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกพื้นที่วิจัยให้สอดคล้องกับโครงการวิจัยย่อยอื่นๆ

3. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย(Population)

ในการศึกษาความต้องการความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากร ได้แก่

- 1) กลุ่มผู้ประกอบการในภาคการผลิตอุตสาหกรรมและบริการ
- 2) ผู้บริหารองค์กรภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนในจังหวัด
- 3) ผู้แทนกลุ่มอาชีพต่างๆ ได้แก่ ผู้ขับรถรับจ้าง กรรมกร พนักงานขาย ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานของสถานประกอบการ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน ช่างซ่อม

4. ขนาดตัวอย่าง(Sample Size) และการสุ่มตัวอย่าง(Sampling Design)

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดตัวอย่างจากสูตรของ Roscoe (1969)

$$n = Z^2 pq / d^2$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

Z = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ตรงกับที่กำหนดไว้ ซึ่งในการวิจัยนี้กำหนดไว้ที่ 0.05 ดังนั้นค่าของ Z ที่ใช้จึงเท่ากับ 1.96

p = สัดส่วนประชากรที่คาดประมาณ ในการวิจัยนี้ใช้ 0.50 เพื่อจะได้ขนาดตัวอย่างจำนวนที่มากที่สุด

$$q = 1 - p = 0.50$$

d = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่กำหนด หรือ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดให้เท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= (1.96)^2 (0.50 \times 0.50) / (0.05)^2 \\ &= 384 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้จึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการและแรงงานในกลุ่มอาชีพ จำนวนรวม 384 คน

สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มแบบเจาะจงในกลุ่มประชากรที่เป็นผู้ประกอบการในภาคการผลิตด้านอุตสาหกรรมและบริการ

ส่วนการสุ่มตัวอย่างกลุ่มอาชีพต่างๆ ใช้การสุ่มแบบโควตา(Quota Sampling) เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มอาชีพต่างๆ ที่อยู่ในพื้นที่วิจัยให้มากที่สุด โดยมีกลุ่มตัวอย่างแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยกำหนดดังนี้ (ตารางที่ 2)

1. เขตการศึกษา 5 ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา และ บุรีรัมย์ ดังนี้

- 1) ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 64.9 และ 35.1 ตามลำดับ
- 2) กลุ่มอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 56.6 และ 43.4 ตามลำดับ

2. เขตการศึกษา 6 ประกอบด้วยจังหวัดขอนแก่น และ เลย ดังนี้

- 1) ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 66.7 และ 33.3 ตามลำดับ
- 2) กลุ่มอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 60.4 และ 39.6 ตามลำดับ

3. เขตการศึกษา 7 ประกอบด้วยจังหวัดอุบลราชธานี มุกดาหาร และ กาฬสินธุ์

- 1) ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ 47.9 27.1 และ 25.0 ตามลำดับ
- 2) กลุ่มอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 38.3 30.0 และ 31.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจังหวัดในเขตการศึกษา

จังหวัดในเขตการศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง					
	จำนวนผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร	ร้อยละ	จำนวนกลุ่มอาชีพ	ร้อยละ	รวม	ร้อยละ
เขตการศึกษาที่ 5						
นครราชสีมา	24	64.9	47	56.6	71	59.2
บุรีรัมย์	13	35.1	36	43.4	49	40.8
รวม	37	100.0	83	100.0	120	100.0
เขตการศึกษาที่ 6						
ขอนแก่น	22	66.7	55	60.4	77	62.1
เลย	11	33.3	36	39.6	47	37.9
รวม	33	100.0	91	100.0	124	100.0
เขตการศึกษาที่ 7						
อุบลราชธานี	23	47.9	46	38.3	69	41.1
มุกดาหาร	13	27.1	36	30.0	49	29.1
กาฬสินธุ์	12	25.0	38	31.7	50	29.8
รวม	55	100.0	120	100.0	168	100.0

ในกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการกำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มประเภทสถานประกอบการที่จำแนกไว้ในระบบอุตสาหกรรม ประกอบด้วยกลุ่มเกษตรกรรม กลุ่มการผลิต กลุ่มก่อสร้าง กลุ่มยานยนต์ กลุ่มโรงแรมและบริการ กลุ่มขนส่ง กลุ่มการเงิน กลุ่ม อสังหาริมทรัพย์ กลุ่มบริการชุมชน และสังคม แล้วจึงสุ่มอย่างง่ายเลือกสถานประกอบการตัวอย่างจากแต่ละกลุ่ม ได้จำนวนตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการทั้งสิ้น 83 แห่ง

ส่วนองค์กรระดับจังหวัด ใช้การเลือกแบบเจาะจงในแต่ละจังหวัดโดยพิจารณาว่า เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หรือมีโอกาสให้ข้อมูลกับบุคคลที่ใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วย สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัด สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด สำนักงานพาณิชย์จังหวัด โรงพยาบาลประจำจังหวัด และ ทอการค้าจังหวัด รวมทั้งสิ้น 35 แห่ง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทขององค์กร/สถานประกอบการในจังหวัดที่เป็นพื้นที่การวิจัย

ประเภทขององค์กร/สถานประกอบการ	จังหวัด							
	นครราชสีมา	บุรีรัมย์	ขอนแก่น	เลย	อุบล ำ	มุกดาหาร	กาฬสินธุ์	รวม
องค์กรรัฐ	3	4	5	4	5	4	7	30
องค์กรเอกชน	1	1	1	1	1	0	0	5
สถานประกอบการอุตสาหกรรม	8	6	7	4	9	5	4	43
สถานประกอบการบริการ	10	1	8	2	7	3	3	34
สถานประกอบการโรงแรม	2	1	1	0	1	1	0	6
รวม	22	11	24	13	23	13	12	118

สำหรับการเลือกตัวอย่างที่เป็นกลุ่มอาชีพ ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) กับกลุ่มอาชีพเกี่ยวกับ บุคลากรในองค์กร พนักงานในสถานประกอบการ ผู้ขับรถรับจ้าง พนักงานขาย/ค้าขาย พนักงานรัฐวิสาหกิจ ช่างซ่อม ตำรวจท่องเที่ยว/สภอ.เมือง ไกด์/ล่าม/เจ้าของสำนักงาน/ลูกจ้าง ซึ่งกลุ่มอาชีพทั้งหมด คือ 294 คน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของกลุ่มอาชีพในแต่ละจังหวัดที่เป็นพื้นที่การวิจัย

กลุ่มอาชีพ	จังหวัด							
	นครราชสีมา	บุรีรัมย์	ขอนแก่น	เลย	อุบล ำ	มุกดาหาร	กาฬสินธุ์	รวม
ผู้ใช้แรงงาน (ช่างซ่อม)	9	6	12	6	8	6	12	59
ผู้ขับรถรับจ้าง	7	7	7	7	7	7	6	48
ไกด์/ล่าม	0	0	0	1	0	1	0	2
ค้าขาย/พนักงานขาย	0	0	5	3	0	7	2	17
พนักงานบริษัท	24	15	21	12	24	6	12	114
ข้าราชการ	4	7	8	5	6	5	4	39
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	2	1	2	1	1	3	2	12
เจ้าของสำนักงาน	1	0	0	0	0	0	0	1
ลูกจ้าง	0	0	0	1	0	1	0	2
รวม	47	36	55	36	46	36	38	294

ดังนั้นเมื่อรวมกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพทั้งหมด เท่ากับ 412 คน ซึ่งมีจำนวนมากกว่าจำนวนที่คำนวณได้จากสูตร ROSCOE (1969) ทั้งนี้เพื่อให้จำนวนตัวอย่างกระจายอย่างเหมาะสมในแต่ละคุณลักษณะ

5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยแบบสัมภาษณ์ 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร และแบบสัมภาษณ์ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับกลุ่มอาชีพ โดยแบบสัมภาษณ์แต่ละชุดประกอบด้วยเนื้อหา ดังนี้

1.แบบสัมภาษณ์ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน (ภาคผนวก ข) คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ในสถานประกอบการ/องค์กร

1) แบบสัมภาษณ์ส่วนนี้เป็นคำถามปลายปิด และเติมข้อความ โดยเติมเครื่องหมาย / ใน ☐ หน้าข้อความที่กำหนด และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ คือ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ/องค์กร 4) การศึกษา 5) ตำแหน่งในสถานประกอบการ/องค์กร ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ

และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานประกอบการ/องค์กร คือ 1) ประเภทของสถานประกอบการ/องค์กร 2) จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ/บุคลากรในองค์กร 3) การศึกษาของพนักงาน/บุคลากร และ 4) ลักษณะของสถานประกอบการ ณ ที่สัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่

- 1) ประเภทของสถานประกอบการ/องค์กร มีข้อความคำถามจำนวน 1 ข้อ
- 2) จำนวนพนักงานในสถานประกอบการ/บุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น มีข้อความคำถามจำนวน 1 ข้อ
- 3) การศึกษาของพนักงาน/บุคลากร มีข้อความคำถามจำนวน 7 ข้อ
- 4) ลักษณะของสถานประกอบการ ณ ที่สัมภาษณ์ มีข้อความคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 การใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

แบบสัมภาษณ์ส่วนนี้เป็นคำถามปลายปิด และเติมข้อความ โดยเติมเครื่องหมาย / ใน ☐ หน้าข้อความที่กำหนด และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของการใช้ภาษาต่างประเทศในองค์กร/หน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อความคำถามจำนวน 8 ข้อ แยกอธิบายได้ดังนี้

- 1) ภาษาต่างประเทศที่ใช้มากในหน่วยงาน มีข้อความคำถามจำนวน 11 ข้อ
- 2) จำนวนบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน มีข้อความคำถามจำนวน 11 ข้อ

3) ประเภทและระดับความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

4) ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

5) ความพึงพอใจของผู้บริหารองค์กร/เจ้าของสถานประกอบการต่อความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

6) รูปแบบการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

7) นโยบายการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

8) สภาพปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรที่ใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

แบบสัมภาษณ์ส่วนนี้เป็นคำถามปลายปิด และเติมข้อความ โดยเติมเครื่องหมาย / ใน □ หน้าข้อความที่กำหนด และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ แยกอธิบายได้ดังนี้

1) ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

2) ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

3) ความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 11 ข้อ

4) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน มีข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ

2.แบบสัมภาษณ์ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับกลุ่มอาชีพ ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน (ภาคผนวก ค) คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ส่วนนี้เป็นคำถามปลายปิด และเติมข้อความ โดยเติมเครื่องหมาย / ใน □ หน้าข้อความที่กำหนด และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

แบบสัมภาษณ์ส่วนนี้เป็นคำถามปลายปิด และเติมข้อความ โดยเติมเครื่องหมาย / ใน □ หน้าข้อความที่กำหนด และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 5 ข้อ ได้แก่

- 1) ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน มีข้อความจำนวน 11 ข้อ
- 2) ระดับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน มีข้อความจำนวน 11 ข้อ
- 3) ประสบการณ์และรูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ มีข้อความจำนวน 6 ข้อ
- 4) นโยบายการพัฒนาความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศในที่ทำงาน มีข้อความจำนวน 6 ข้อ
- 5) ความคิดเห็นต่อระดับความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน มีข้อความจำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

แบบสัมภาษณ์ส่วนนี้เป็นคำถามปลายปิด และเติมข้อความ โดยเติมเครื่องหมาย / ใน □ หน้าข้อความที่กำหนด และเติมข้อความลงในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ดังนี้

- 1) ความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ มีข้อความจำนวน 11 ข้อ
- 2) ความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน มีข้อความจำนวน 11 ข้อ
- 3) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน มีข้อความจำนวน 3 ข้อ

วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและวิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในการสร้างคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขอบเขต โครงสร้างของเนื้อหาที่จะใช้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กร/สถานประกอบการ ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสัมภาษณ์ โดยการประชุมกับคณะผู้วิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิจาก สกว. และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมกับประชากรศึกษา และนำมาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสัมภาษณ์ที่ได้แก้ไขสมบูรณ์แล้วนั้นไปทำการทดลองใช้ (Pre-test) กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กร/เจ้าของสถานประกอบการและกลุ่มอาชีพจากจังหวัดมหาสารคาม จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ(Reliability) โดยหาความเชื่อถือได้ของแบบสัมภาษณ์ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ในส่วนที่ 2 เฉพาะข้อ 3 คือประเภทและระดับความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน ข้อ 4 คือลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน และข้อ 5 คือความพึงพอใจของผู้บริหารองค์กร/เจ้าของสถานประกอบการต่อความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน ส่วนที่ 3 เฉพาะข้อ 2 คือระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน และข้อ 3 คือความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน

สำหรับแบบสัมภาษณ์ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับกลุ่มอาชีพ ในส่วนที่ 2 ข้อ 2 คือระดับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน และข้อ 5 คือความคิดเห็นต่อระดับความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน ส่วนที่ 3 ข้อ 1 คือความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ และข้อ 2 คือความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน โดยการใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ได้ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสัมภาษณ์ 0.8916 สำหรับแบบสัมภาษณ์ของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร และ 0.8118 สำหรับแบบสัมภาษณ์ของกลุ่มอาชีพ ซึ่งถือว่าแบบสัมภาษณ์ทั้งสองชุดมีคุณภาพ สามารถใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ขั้นตอนที่ 5 นำข้อเสนอแนะและข้อค้นพบที่ได้จากการไปสัมภาษณ์มาแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ที่สุด

6. ตัวแปรและระดับการวัดตัวแปร

1) ตัวแปรตาม คือ ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ
พิจารณาจาก

- ประเภทของทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ได้แก่ ทักษะการฟัง พูด อ่าน และ เขียน
- ระดับการใช้ความสามารถและทักษะในด้าน การฟัง พูด อ่าน และเขียน
- ความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะในด้าน การฟัง พูด อ่าน และเขียน
- ระดับความต้องการความสามารถและทักษะในด้าน การฟัง พูด อ่าน และ เขียน
- ระดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศ

2) ตัวแปรอิสระ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

2.1) ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สาขาวิชาเอกที่จบ ตำแหน่งในองค์กร/สถานประกอบการ

2.2) กลุ่มอาชีพ ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ภูมิสำเนา ประสบการณ์การทำงานในอาชีพ

2.3) องค์กร/สถานประกอบการ ประกอบด้วย คุณลักษณะองค์กร ได้แก่ ประเภท ขนาด จำนวนบุคลากร/พนักงาน จำนวนพนักงานที่จบการศึกษาระดับต่างๆ จำนวนพนักงานที่เรียนจบวิชาเอกและวิชาโทภาษาต่างประเทศ

การวัดตัวแปรในส่วนที่เป็นข้อคำถามที่มีการให้ค่าคะแนนเป็นระดับ ของแบบสัมภาษณ์ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ได้แก่

- ประเภทและระดับความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน
- ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่ได้ใช้	เท่ากับ	0	คะแนน
ใช้น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
ใช้น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ใช้มาก	เท่ากับ	3	คะแนน
ใช้มากที่สุด	เท่ากับ	4	คะแนน

- ความพึงพอใจของผู้บริหารองค์กร/เจ้าของสถานประกอบการต่อความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่พอใจ	เท่ากับ	0	คะแนน
พื่อน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
พื่อน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
พอใจมาก	เท่ากับ	3	คะแนน
พอใจมากที่สุด	เท่ากับ	4	คะแนน

- ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน
- ความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ไม่ต้องการ	เท่ากับ	0	คะแนน
ต้องการน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
ต้องการน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน

ต้องการมาก	เท่ากับ	3	คะแนน
ต้องการมากที่สุด	เท่ากับ	4	คะแนน

ในส่วนของแบบสัมภาษณ์ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำหรับกลุ่มอาชีพ ในส่วนที่ 2 ข้อ 2 คือระดับการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน มีเกณฑ์การให้คะแนน ได้แก่

ไม่ได้ใช้	เท่ากับ	0	คะแนน
ใช้น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
ใช้น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ใช้มาก	เท่ากับ	3	คะแนน
ใช้มากที่สุด	เท่ากับ	4	คะแนน

- ความคิดเห็นต่อระดับความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่ดีเลย	เท่ากับ	0	คะแนน
ไม่ค่อยดี	เท่ากับ	1	คะแนน
ค่อนข้างดี	เท่ากับ	2	คะแนน
ดี	เท่ากับ	3	คะแนน
ดีมาก	เท่ากับ	4	คะแนน

- ความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ

- ความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ไม่ต้องการ	เท่ากับ	0	คะแนน
ต้องการน้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน
ต้องการน้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
ต้องการมาก	เท่ากับ	3	คะแนน
ต้องการมากที่สุด	เท่ากับ	4	คะแนน

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีรูปแบบการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ลักษณะคือ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครือข่าย และ 2) การเก็บข้อมูลโดยคณะนักวิจัยเอง โดยมีรายละเอียดของการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนดังนี้

7.1) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครือข่าย มีขั้นตอนคือ

1) การติดต่อประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่เป้าหมาย ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อติดต่อหาบุคลากรที่รับผิดชอบสอนในสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ และมีหน้าที่นี้เทศก์
การจัดการเรียนการสอนระดับพื้นที่และยินดีเป็นเครือข่าย

2) ดำเนินการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่เป็นเครือข่ายอย่างเป็นทางการ โดยส่งจดหมายเชิญ
เข้าร่วมเป็นเครือข่ายระดับพื้นที่ เพื่อแจ้งให้ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการวิจัย แจ้งบทบาท
การทำหน้าที่ของเครือข่ายและขอคำยืนยันในการที่จะเข้าร่วมการเป็นเครือข่าย

3) ประสานงานเครือข่ายเพื่อให้เตรียมพนักงานสัมภาษณ์ 4-5 คน ที่ เป็นนักศึกษาในพื้นที่

4) คณะนักวิจัยพบปะเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้คำแนะนำกับพนักงานสัมภาษณ์เกี่ยวกับแบบ
สัมภาษณ์และกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งเทคนิคการสัมภาษณ์ ตลอดจนหาหรือเกี่ยวกับบทบาท
หน้าที่ของเครือข่าย ซึ่งประกอบด้วย ดำเนินการสัมภาษณ์กับผู้ประกอบการบางหน่วยงาน เพื่อให้เครือ
ข่ายได้เรียนรู้ข้อมูลที่เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเอง ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสัมภาษณ์ที่ดำเนินการ
เก็บข้อมูลโดยพนักงานสัมภาษณ์แล้ว และเป็นผู้ที่สามารถอ้างอิงได้ในระดับพื้นที่หากพนักงานสัมภาษณ์มี
ปัญหาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5) ในการนี้คณะนักวิจัยได้เตรียมเอกสารเพื่อให้เครือข่ายใช้ดำเนินการประกอบด้วย แบบ
สัมภาษณ์ชุดที่ 1 สำหรับเจ้าของสถานประกอบการ-ผู้บริหารองค์กร (ภาคผนวก ข) แบบสัมภาษณ์ชุดที่
2 สำหรับกลุ่มอาชีพ (ภาคผนวก ค) จดหมายขอความร่วมมือเจ้าของสถานประกอบการ ผู้บริหารองค์
การระดับจังหวัด เพื่อบันทึกหมายวัน เวลาในการสัมภาษณ์ แผ่นพับแนะนำโครงการวิจัย ข้อมูลที่หน่วย
งาน องค์กร ควรเตรียมไว้ประกอบการสัมภาษณ์ รายชื่อสถานประกอบการที่สุ่มตัวอย่างได้ จำนวนผู้ให้
สัมภาษณ์ในแต่ละหน่วยงาน องค์กร และกลุ่มอาชีพ

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเครือข่ายนี้ดำเนินการในพื้นที่ 4 จังหวัด คือ จังหวัดเลย
จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทาง
ด้านภาษาต่างประเทศในระดับพื้นที่ การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเครือข่ายนี้ดำเนินการระหว่าง
วันที่ 15 กุมภาพันธ์-25 มีนาคม 2548

6) เมื่อเครือข่ายโครงการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนแล้ว ให้ส่งแบบสัมภาษณ์กลับไปยัง
คณะนักวิจัยที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

7.2) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยคณะนักวิจัยเอง

เนื่องจากเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาไม่อยู่ศูนย์กลางของจังหวัดทำให้เกิดความไม่สะดวกในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล คณะนักวิจัยจึงได้เก็บรวบรวมข้อมูลเอง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) ดำเนินการอบรมพนักงานสัมภาษณ์ให้เข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการวิจัย
กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล เทคนิคในการสัมภาษณ์

2) ส่งจดหมายขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์กับหน่วยงานและสถานประกอบการต่างๆ
พร้อมกับแผ่นพับแนะนำโครงการวิจัย ข้อมูลที่หน่วยงาน องค์กร ควรเตรียมไว้ประกอบการสัมภาษณ์
ก่อนวันนัดหมายสัมภาษณ์เป็นเวลา 7-10 วัน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จังหวัดขอนแก่นก่อน จากนั้น
ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลที่จังหวัดมุกดาหารและกาฬสินธุ์ ระหว่างวันที่ 19 กุมภาพันธ์- 15 มีนาคม

3) ก่อนวันนัดหมายได้โทรศัพท์ติดต่อเพื่อขอคำยืนยันในการให้สัมภาษณ์ในวันและเวลา ที่นัดหมาย ซึ่งพบว่าบางแห่งได้แจ้งชื่อบุคคลและขอปรับเปลี่ยนวัน เวลาที่นัดหมายใหม่ ทำให้คณะนักวิจัยต้องปรับเปลี่ยนแผนในการดำเนินงาน

4) คณะนักวิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ในพื้นที่ตามวันและเวลาที่นัดหมาย โดยในการสัมภาษณ์สถานประกอบการและองค์กรต่าง ๆ นั้น ส่วนใหญ่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารองค์กรในการให้สัมภาษณ์ มีเพียงบางส่วนที่เจ้าของสถานประกอบการหรือผู้บริหารองค์กรมอบหมายให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ให้สัมภาษณ์แทน

5) หลังการสัมภาษณ์ในแต่ละวัน คณะนักวิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสัมภาษณ์

8. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสัมภาษณ์จากทั้งเครือข่ายและจากที่สัมภาษณ์โดยคณะนักวิจัยมาได้ครบถ้วนแล้ว คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการลงรหัสข้อมูล และจัดเตรียมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดำเนินการเป็น 2 ส่วน คือ

8.1) การวิเคราะห์ข้อมูลกรณีตัวแปรเดียว (Uni-variate Analysis) โดยใช้สถิติอย่างง่าย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด

8.2) การวิเคราะห์ตารางไขว้ (Crosstabulation) โดยนำคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญมาวิเคราะห์ร่วมกับ ระดับความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ลักษณะงานที่ใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศ ความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ สภาพปัญหาในการใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศ การเคยพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ การมีนโยบายพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ความต้องการวิธีการเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศ ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน

บทที่ 4

ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงาน

การศึกษาในส่วนความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งศึกษาจากแหล่งงาน ผ่านทัศนนะของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร

ผลการวิจัยนำเสนอในบทนี้เป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) การใช้ภาษาต่างประเทศในสถานประกอบการ/องค์กร 2) ความพึงพอใจในความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน 3) สภาพปัญหาและการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน และ 4) ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

1. การใช้ภาษาต่างประเทศในองค์กร/หน่วยงาน

1.1) ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในองค์กร/หน่วยงาน

ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน ร้อยละ 93.2 โดยภาษาต่างประเทศที่ใช้มากที่สุด คือ ภาษาอังกฤษ ถึงร้อยละ 96.4 รองลงมา ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น และภาษาจีน ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ข้อมูลการใช้ภาษาต่างประเทศในองค์กร/หน่วยงานนั้น สามารถแยกอธิบายในแต่ละประเภทขององค์กร/สถานประกอบการ ได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า องค์กรเอกชนและสถานประกอบการโรงแรมทั้งหมดใช้ภาษาต่างประเทศในองค์กรรัฐ สถานประกอบการบริการและสถานประกอบการอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีการใช้ภาษาต่างประเทศร้อยละ 96.7 94.1 และ 88.4 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมไม่ได้ใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน เพียงร้อยละ 11.6

องค์กรรัฐ องค์กรเอกชน สถานประกอบการบริการและสถานประกอบการโรงแรมทั้งหมดใช้ภาษาอังกฤษโดยที่องค์กรเอกชน สถานประกอบการโรงแรม สถานประกอบการอุตสาหกรรมและสถานประกอบการบริการ ใช้ภาษาญี่ปุ่นรองลงมา ร้อยละ 60.0 50.0 21.1 และ 15.6 ตามลำดับ สถานประกอบการอุตสาหกรรมมีการใช้ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 21.1 เท่ากัน เป็นที่น่าสังเกตว่าเฉพาะสถานประกอบการโรงแรมเท่านั้นที่ใช้ภาษาฝรั่งเศส ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการใช้ภาษาต่างประเทศที่ใช้ใน
หน่วยงาน

การใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ร้อยละ		
	ใช้	ไม่ได้ใช้	รวม
การใช้ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน	93.2	6.8	100.0 (118)
ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน			
ภาษาอังกฤษ	96.4	3.6	100.0 (110)
ภาษาฝรั่งเศส	2.7	97.3	100.0 (110)
ภาษาจีน	17.3	82.7	100.0 (110)
ภาษาญี่ปุ่น	18.2	81.8	100.0 (110)
ภาษาเกาหลี	1.8	98.2	100.0 (110)
ภาษาอิตาเลียน	-	100.0	100.0 (110)
ภาษาเยอรมัน	2.7	97.3	100.0 (110)
ภาษาเวียดนาม	4.5	95.5	100.0 (110)
ภาษาพม่า	-	100.0	100.0 (110)
ภาษาลาว(เวียงจันทน์)	10.9	89.1	100.0 (110)
ภาษาเขมร	7.3	92.7	100.0 (110)
ภาษาส่วย	0.9	99.1	100.0 (110)

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ตารางที่ 5 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน
กับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

การใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
การใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน					
ใช้	96.7	100.0	88.4	94.1	100.0
ไม่ได้ใช้	3.3	-	11.6	5.9	-
รวม	100.0 (30)	100.0(5)	100.0 (43)	100.0 (34)	100.0(6)
ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน					
ภาษาอังกฤษ					
ใช้	100.0	100.0	89.5	100.0	100.0
ไม่ใช้	-	-	10.5	-	-
รวม	100.0 (29)	100.0 (5)	100.0 (38)	100.0 (32)	100.0 (6)
ภาษาจีน					
ใช้	10.3	40.0	21.1	12.5	33.3
ไม่ใช้	89.7	60.0	78.9	87.5	66.7
รวม	100.0 (29)	100.0 (5)	100.0 (38)	100.0 (32)	100.0 (6)

ตารางที่ 5 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน กับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ (ต่อ)

การใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ภาษาญี่ปุ่น					
ใช้	3.4	60.0	21.1	15.6	50.0
ไม่ใช้	96.6	40.0	78.9	84.4	50.0
รวม	100.0 (29)	100.0 (5)	100.0 (38)	100.0(32)	100.0 (6)
ภาษาเยอรมัน					
ใช้	-	-	2.6	3.1	16.7
ไม่ใช้	100.0	100.0	97.4	96.9	83.3
รวม	100.0 (29)	100.0 (5)	100.0 (38)	100.0 (32)	100.0 (6)
ภาษาใกล้เคียงกับท้องถิ่น (ลาว(เวียงจันทน์), เขมร ส่วย,เวียดนาม)					
ใช้	27.6	20.0	21.1	9.4	16.7
ไม่ใช้	72.4	80.0	78.9	90.6	83.3
รวม	100.0 (29)	100.0 (5)	100.0 (38)	100.0 (32)	100.0 (6)
ภาษาอื่น ๆ(ฝรั่งเศส,อิตาลี,อาหรับ,อิรัก, เยอรมัน)					
ใช้	-	20.0	2.6	-	50.0
ไม่ใช้	100.0	80.0	97.4	100.0	50.0
รวม	100.0 (29)	100.0 (5)	100.0 (38)	100.0 (32)	100.0 (6)

1.2) จำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการ/องค์กรทั้งหมดมีพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเยอรมันและภาษาอื่น 1-5 คนเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ มีพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอื่น ๆ ตั้งแต่ 21 คนขึ้นไป ร้อยละ 66.7 ภาษาใกล้เคียงกับภาษาท้องถิ่น (ได้แก่ ภาษาลาว (เวียงจันทน์) เขมร เวียดนาม) ภาษาจีน และภาษาอังกฤษ 1-5 คน ร้อยละ 59.4 51.7 และ 51.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กรจำแนกตามจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศกับภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน

จำนวนพนักงาน/ บุคลากรที่มีความ สามารถและทักษะการ ใช้ภาษาต่างประเทศ	ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน					
	อังกฤษ	จีน	ญี่ปุ่น	เยอรมัน	ภาษาใกล้เคียงกับ ท้องถิ่น*	ภาษาอื่น ๆ
ไม่มี	1.0	-	-	-	5.3	-
1-5 คน	51.4	88.2	81.3	100.0	47.4	100.0
6-10 คน	7.6	11.8	12.5	-	10.5	-
11-15 คน	10.5	-	-	-	-	-
16-20 คน	6.7	-	-	-	10.5	-
ตั้งแต่ 21 คน ขึ้นไป	22.9	-	6.3	-	26.3	-
รวม	100.0 (105)	100.0 (17)	100.0 (16)	100.0 (3)	100.0(19)	100.0(5)

หมายเหตุ : * ได้แก่ ภาษาลาว (เวียงจันทน์) เขมร เวียดนาม

จำนวนบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานนั้นสามารถแยกอธิบายในแต่ละประเภทขององค์กร/สถานประกอบการ ได้ ดังนี้

ผลการศึกษาจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ พบองค์กรเอกชนทั้งหมดมีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ สถานประกอบการบริการ องค์กรรัฐ สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ มีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในหน่วยงาน 1-5 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 51.7 และ 45.5 ตามลำดับ สถานประกอบการโรงแรมส่วนใหญ่คือร้อยละ 66.7 มีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในหน่วยงาน 21 คนขึ้นไป

ส่วนสถานประกอบการอุตสาหกรรม และองค์กรเอกชนทั้งหมด มีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีนในหน่วยงาน 1-5 เท่ากัน ส่วนองค์กรเอกชนและสถานประกอบการบริการทั้งหมดมีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นในหน่วยงาน 1-5 คน สถานประกอบการอุตสาหกรรมและการโรงแรมส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นในหน่วยงาน 1-5 คน ร้อยละ 75.0 และ 66.7 ตามลำดับ สถานประกอบการโรงแรมส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่น 6-10 คน เพียงร้อยละ 33.0 เป็นที่น่าสังเกตว่าเฉพาะสถานประกอบการอุตสาหกรรมเท่านั้นที่มีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่สามารถใช้ภาษาญี่ปุ่นตั้งแต่ 21 คนขึ้นไป ร้อยละ 12.5 ขณะที่สถานประกอบการอุตสาหกรรม การบริการและการโรงแรมทั้งหมดมีจำนวนพนักงาน /บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเยอรมัน 1-5 คน

นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการโรงแรมทั้งหมดมีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาใกล้เคียงกับท้องถิ่น 16-20 คน และพบว่าองค์กรเอกชน สถานประกอบการอุตสาหกรรมและสถานประกอบการโรงแรมทั้งหมดมีจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเขมร 9-10 คน ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ระดับจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มี ความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ภาษาอังกฤษ					
ไม่มี	3.4	-	-	-	-
1-5 คน	51.7	100.0	45.5	59.4	-
6-10 คน	17.2	-	3.0	6.3	-
11-15 คน	3.4	-	21.2	6.3	16.7
16-20 คน	3.4	-	6.1	9.4	16.7
21 คนขึ้นไป	20.7	-	24.2	18.8	66.7
รวม	100.0(29)	100.0(5)	100.0(33)	100.0(32)	100.0 (6)
ภาษาจีน					
1-5 คน	100.	100.0	100.0	75.0	50.0
6-10 คน	-	-	-	25.0	50.0
รวม	100.0(1)	100.0(2)	100.0(8)	100.0(4)	100.0(2)
ภาษาญี่ปุ่น					
1-5 คน	-	100.0	75.0	100.0	66.7
6-10 คน	-	-	12.5	-	33.3
21 คนขึ้นไป	-	-	12.5	-	-
รวม	-	100.0(1)	100.0(8)	100.0(4)	100.0(3)
ภาษาเยอรมัน					
1-5	-	-	100.0	100.0	100.0
รวม	-	100.0(1)	100.0(1)	100.0(1)	100.0
ภาษาใกล้เคียงกับท้องถิ่น (ลาว (เวียงจันทน์) เขมร เวียดนาม)					
ไม่มี	14.3	-	-	-	-
1-5 คน	57.1	100.0	28.6	66.7	47.4
6-10 คน	14.3	-	-	33.3	-
16-20 คน	-	-	14.3	-	100.0
21 คนขึ้นไป	14.3	-	57.1	-	-
รวม	100.0(7)	100.0(1)	100.0(7)	100.0(3)	100.0(1)
ภาษาอื่น ๆ (ฝรั่งเศส เกาหลี ส่วย)					
1-5 คน	-	100.0	100.0	-	100.0
รวม	-	100.0(1)	100.0(1)	-	100.0(3)

1.3) ประเภท และ ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

ผลการศึกษา พบว่าสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ตอบว่ามีระดับความสามารถและทักษะการพูดและการฟังภาษาอังกฤษอยู่ในระดับใช้น้อย ร้อยละ 38.2 เท่ากัน ส่วนทักษะด้านการอ่าน และทักษะการเขียนภาษาอังกฤษ สถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ เห็นว่าองค์กรมีระดับความสามารถและทักษะในระดับใช้มาก ร้อยละ 43.6 และ 34.5 ตามลำดับ ขณะที่สถานประกอบการ/องค์กรเกือบทั้งหมดไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะการอ่าน การเขียนภาษาทักษะการพูด และทักษะการฟังฝรั่งเศสและภาษาเยอรมัน

สถานประกอบการ/องค์กรใช้ทักษะการพูดและทักษะการฟังภาษาจีนในระดับมาก เพียงร้อยละ 6.4 เท่ากัน ขณะที่สถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่คือราวร้อยละ 85.0 ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะภาษาญี่ปุ่น ด้านทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน ทักษะการพูด และทักษะการฟัง ส่วนความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเกาหลี สถานประกอบการ/องค์กรทั้งหมดใช้ทักษะการพูด ระดับน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.9 ส่วนทักษะการฟัง ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียนไม่มีการใช้เลย

ขณะที่พบว่า สถานประกอบการ/องค์กรเกือบทั้งหมดไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะการเขียนภาษาเวียดนาม แต่ก็พบว่าสถานประกอบการ/องค์กรใช้ทักษะการพูด และทักษะการฟังภาษาลาว(เวียงจันทน์) ระดับมากที่สุด เพียงร้อยละ 4.6 เท่ากัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนในท้องถิ่นเห็นภาษาดังกล่าวไม่ได้เหมือนกับภาษาอีสานทั้งหมด ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาอังกฤษ				
ไม่ได้ใช้	3.6	3.6	11.8	11.8
ใช้น้อยที่สุด	11.8	10.0	10.0	12.7
ใช้น้อย	38.2	38.2	2.7	32.7
ใช้มาก	33.6	34.5	43.6	34.5
ใช้มากที่สุด	12.7	13.6	110.8	8.2
รวม	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)
ภาษาฝรั่งเศส				
ไม่ได้ใช้	97.3	97.3	99.1	99.1
ใช้น้อยที่สุด	-	-	0.9	0.9
ใช้น้อย	-	0.9	-	-
ใช้มาก	2.7	1.8	-	-
รวม	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)

ตารางที่ 8 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาจีน				
ไม่ได้ใช้	84.5	84.5	88.2	90.0
ใช้น้อยที่สุด	1.8	1.8	1.8	3.6
ใช้น้อย	6.4	6.4	5.5	2.7
ใช้มาก	6.4	6.4	3.6	2.7
ใช้มากที่สุด	0.9	0.9	0.9	0.9
รวม	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)
ภาษาญี่ปุ่น				
ไม่ได้ใช้	85.5	85.5	89.1	89.1
ใช้น้อยที่สุด	1.8	0.9	0.9	2.7
ใช้น้อย	6.4	7.3	5.5	4.5
ใช้มาก	5.5	5.5	3.6	2.7
ใช้มากที่สุด	0.9	0.9	0.9	0.9
รวม	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)
ภาษาเกาหลี				
ไม่ได้ใช้	99.1	100.0	100.0	100.0
ใช้น้อยที่สุด	0.9	-	-	-
รวม	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)
ภาษาเยอรมัน				
ไม่ได้ใช้	98.2	98.2	99.1	99.1
ใช้น้อยที่สุด	0.9	0.9	0.9	-
ใช้น้อย	0.9	0.9	-	0.9
รวม	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)
ใช้น้อย	0.9	-	-	-
ใช้มาก	1.8	5.0	-	-
ใช้มากที่สุด	0.9	2.5	0.9	0.9
รวม	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)
ภาษาลาว (เวียงจันทน์)				
ไม่ได้ใช้	89.9	89.9	94.5	94.5
ใช้น้อยที่สุด	1.8	1.8	1.8	2.8
ใช้น้อย	0.9	0.9	1.8	0.9
ใช้มาก	2.8	2.8	-	-
ใช้มากที่สุด	4.6	4.6	1.8	1.8
รวม	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)

ตารางที่ 8 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ (ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาเขมร				
ไม่ได้ใช้	92.7	92.7	97.3	97.3
ใช้น้อยที่สุด	-	-	0.9	0.9
ใช้มาก	5.5	5.5	0.9	0.9
ใช้มากที่สุด	1.8	1.8	0.9	0.9
รวม	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)	100.0 (110)
ภาษาส่วย				
ไม่ได้ใช้	99.1	99.1	-	-
ใช้มาก	0.9	0.9	-	-
รวม	100.0 (110)	100.0 (110)	-	-

ประเภทและระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานนั้นสามารถแยกอธิบายในแต่ละประเภทขององค์กร/สถานประกอบการ ได้ดังนี้

บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีการใช้ความสามารถและทักษะภาษาอังกฤษในหน่วยงานในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคือใช้ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 40.0 ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาฝรั่งเศสเลย คิดเป็นร้อยละ 97.3 มีส่วนน้อยที่ใช้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 2.7 ส่วนภาษาจีนนั้นพบว่า บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 84.0 ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีน มีส่วนน้อยเพียงร้อยละ 9.1 ที่ใช้ในระดับน้อย ขณะเดียวกันบุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 85.5 และมีเพียงร้อยละ 6.4 ที่ใช้ในระดับมาก ด้านภาษาเกาหลี ภาษาเยอรมัน และภาษาเวียดนาม พบว่า บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรร้อยละกว่า 95.0 ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะการใช้ดังกล่าว

ด้านภาษาลาว (เวียงจันทน์) ภาษาเขมร และภาษาส่วย พบว่า บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 89.0 92.0 และ 99.0 ตามลำดับ ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาดังกล่าว ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงานกับระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

ภาษาต่างประเทศที่ใช้ใน หน่วยงาน	ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ			รวม
	ไม่ได้ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	
ภาษาอังกฤษ	2.7	40.0	57.3	100.0 (110)
ภาษาฝรั่งเศส	97.3	-	2.7	100.0 (110)
ภาษาจีน	84.5	9.1	6.4	100.0 (110)
ภาษาญี่ปุ่น	85.5	8.2	6.4	100.0 (110)
ภาษาเกาหลี	99.1	0.9	-	100.0 (110)
ภาษาเยอรมัน	98.2	0.9	0.9	100.0 (110)
ภาษาเวียดนาม	95.5	3.6	0.9	100.0 (110)
ภาษาลาว (เวียงจันทน์)	89.9	7.3	2.8	100.0 (110)
ภาษาเขมร	92.7	5.5	1.8	100.0 (110)
ภาษาสวຍ	99.1	-	0.9	100.0 (110)

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการโรงแรมทั้งหมดมีระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในหน่วยงานในระดับมาก องค์กรเอกชน สถานประกอบการอุตสาหกรรมและองค์กรรัฐ ส่วนใหญ่ใช้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 80.0 60.5 และ 55.2 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า เฉพาะสถานประกอบการอุตสาหกรรมเท่านั้นที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 7.9 และยังพบว่า องค์กรรัฐ องค์กรเอกชน สถานประกอบการอุตสาหกรรมและสถานประกอบการบริการทั้งหมด ไม่ได้ใช้ภาษาฝรั่งเศสในหน่วยงาน เฉพาะสถานประกอบการโรงแรมใช้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0

อนึ่ง องค์กรรัฐและสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 96.6 และ 87.6 ตามลำดับไม่ได้ใช้ภาษาจีนในหน่วยงาน องค์กรเอกชนและสถานประกอบการโรงแรมมีการใช้ภาษาจีนในหน่วยงานระดับมากเพียงร้อยละ 40.0 และ 16.7 ตามลำดับ ขณะที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมใช้ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 15.8

นอกจากนี้ยังพบว่า องค์กรรัฐทั้งหมดไม่ได้ใช้ภาษาญี่ปุ่นในหน่วยงาน สถานประกอบการ โรงแรมและองค์กรเอกชนใช้ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 50.0 และ 20.0 ตามลำดับ สถานประกอบการอุตสาหกรรมใช้ภาษาญี่ปุ่นในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 13.2 และพบว่า องค์กรรัฐ สถานประกอบการอุตสาหกรรม สถานประกอบการบริการและสถานประกอบการโรงแรมทั้งหมด ไม่ได้ใช้ภาษาเกาหลีและภาษาเยอรมันในหน่วยงาน เฉพาะองค์กรเอกชนที่ใช้ภาษาเกาหลีในระดับน้อย เพียงร้อยละ 20.0 ขณะที่สถานประกอบการบริการใช้ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 3.1 และสถานประกอบการอุตสาหกรรมใช้ภาษาเยอรมันในระดับมากเพียงร้อยละ 2.6

อนึ่งพบว่า องค์กรเอกชน และสถานประกอบการโรงแรมทั้งหมดไม่ได้ใช้ภาษาเวียดนาม ภาษาลาว (เวียงจันทน์) ในหน่วยงาน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้
ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กร เอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การ โรงแรม
ภาษาอังกฤษ					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	-	-	7.9	-	-
ใช้น้อย (1-8 คะแนน)	44.8	20.0	31.6	56.3	-
ใช้มาก (9-16 คะแนน)	55.2	80.0	60.5	43.8	100.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(38)	(32)	(6)
ภาษาฝรั่งเศส					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	100.0	100.0	100.0	100.0	50.0
ใช้มาก (5-7 คะแนน)	-	-	-	-	50.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(38)	(32)	(6)
ภาษาจีน					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	96.6	60.0	78.9	87.6	66.6
ใช้น้อย (1-8 คะแนน)	3.4	-	15.8	6.3	16.7
ใช้มาก (9-16 คะแนน)	-	40.0	5.3	6.3	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(38)	(32)	(6)
ภาษาญี่ปุ่น					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	100.0	80.0	78.9	87.4	50.0
ใช้น้อย (1-8 คะแนน)	-	20.0	7.9	6.3	50.0
ใช้มาก (9-16 คะแนน)	-	-	13.2	6.3	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(38)	(32)	(6)
ภาษาเยอรมัน					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	100.0	100.0	97.4	96.9	100.0
ใช้น้อย (1-4 คะแนน)	-	-	-	3.1	-
ใช้มาก (5-8 คะแนน)	-	-	2.6	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(38)	(32)	(6)
ภาษาเวียดนาม					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	93.1	100.0	97.4	93.8	100.0
ใช้น้อย (1-8 คะแนน)	6.9	-	-	6.3	-
ใช้มาก (9-16 คะแนน)	-	-	2.6	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(38)	(32)	(6)

ตารางที่ 10 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ (ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ภาษาลาว (เวียงจันทน์)					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	82.1	100.0	89.4	96.9	83.3
ใช้น้อย (1-8 คะแนน)	14.3	-	5.3	3.1	16.7
ใช้มาก (9-16 คะแนน)	3.6	-	5.3	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(28)	(5)	(38)	(32)	(6)
ภาษาเขมร					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	93.2	80.0	89.5	100.0	83.3
ใช้น้อย (1-8 คะแนน)	3.4	20.0	7.9	-	16.7
ใช้มาก (9-16 คะแนน)	3.4	-	2.6	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(38)	(32)	(6)
ภาษาส่วย					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	100.0	100.0	97.4	100.0	100.0
ใช้น้อย (1-3 คะแนน)	-	-	2.6	-	-
รวม	100.0	100.0 (5)	100.0	100.0	100.0
	(29)		(38)	(32)	(6)

เมื่อพิจารณาระดับการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศแต่ละทักษะกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการพบว่า บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ใช้ทักษะการพูด ทักษะการฟัง ทักษะการอ่าน และทักษะการเขียนในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 77.1 75.2 77.1 และ 78.9 ตามลำดับ ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน	ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ			รวม
	ไม่ได้ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	
ทักษะการพูด	-	77.1	22.9	100.0 (109)
ทักษะการฟัง	-	75.2	24.8	100.0 (109)
ทักษะการอ่าน	10.1	77.1	12.8	100.0 (109)
ทักษะการเขียน	11.0	78.9	10.1	100.0 (109)

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์กรพบว่า บุคลากรในองค์กรรัฐ สถานประกอบการบริการ องค์กรเอกชน และสถานประกอบการอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ใช้ทักษะการพูดภาษาต่างประเทศในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 89.3 84.4 80.0 และ 71.1 ตามลำดับ เฉพาะสถานประกอบการโรงแรมเท่านั้นที่ใช้ทักษะการพูดภาษาต่างประเทศในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 83.3

ด้านความสามารถและทักษะการฟังภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรในองค์กรรัฐสถานประกอบการบริการ สถานประกอบการอุตสาหกรรม และองค์กรเอกชน ส่วนใหญ่ร้อยละ 60.0 – 92.9 ใช้ทักษะการฟังภาษาต่างประเทศระดับน้อย เฉพาะสถานประกอบการโรงแรมเท่านั้นที่ใช้ทักษะการฟังภาษาต่างประเทศในระดับมาก ถึงร้อยละ 83.3

และยังพบว่าบุคลากรในองค์กรรัฐ สถานประกอบการบริการ สถานประกอบการอุตสาหกรรม สถานประกอบการโรงแรมและองค์กรเอกชน ส่วนใหญ่ราวร้อยละ 60.0-90.0 ใช้ทักษะการอ่านภาษาต่างประเทศระดับน้อย เป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลากรในองค์กรเอกชน สถานประกอบการโรงแรมและสถานประกอบการอุตสาหกรรมใช้ทักษะการอ่านภาษาต่างประเทศในหน่วยงานในระดับมากถึงร้อยละ 40.0 33.3 และ 21.1 ตามลำดับ

ส่วนความสามารถและทักษะการเขียนภาษาต่างประเทศในหน่วยงานพบว่า บุคลากรในองค์กรรัฐสถานประกอบการโรงแรม องค์กรเอกชน สถานประกอบการบริการ และสถานประกอบการ อุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ราวร้อยละ 71.0-92.9 ใช้ทักษะการเขียนภาษาต่างประเทศระดับน้อย เป็นที่น่าสังเกตว่ามีเพียงส่วนน้อยของบุคลากรในองค์กรเอกชนและสถานประกอบการอุตสาหกรรมใช้ทักษะการเขียนภาษาต่างประเทศในหน่วยงานในระดับมากเพียงร้อยละ 20.0 และ 18.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ทักษะการพูด					
ใช้น้อย (1-5 คะแนน)	89.3	80.0	71.1	84.4	16.7
ใช้มาก (6-11 คะแนน)	10.7	20.0	28.9	15.6	83.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(28)	(5)	(38)	(32)	(6)
ทักษะการฟัง					
ใช้น้อย (1-5 คะแนน)	92.9	60.0	68.4	81.3	16.7
ใช้มาก (6-11 คะแนน)	7.1	40.0	31.6	18.8	83.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(28)	(5)	(38)	(32)	(6)
ทักษะการอ่าน					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	3.6	-	10.5	18.8	-
ใช้น้อย (1-5 คะแนน)	92.9	60.0	68.4	78.1	66.7
ใช้มาก (6-11 คะแนน)	3.6	40.0	21.1	3.1	33.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(38)	(32)	(6)

ตารางที่ 12 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ(ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การ โรงแรม
ทักษะการเขียน					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	3.6	-	10.5	21.9	-
ใช้น้อย (1-5 คะแนน)	92.9	80.0	71.1	75.0	83.3
ใช้มาก (6-11 คะแนน)	3.6	20.0	18.4	3.1	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(38)	(32)	(6)

1.4) ลักษณะงานที่ใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงานงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศพบว่า ในสถานประกอบการ/องค์กร ที่ส่วนใหญ่บุคลากรใช้ความสามารถและทักษะทางภาษาอังกฤษ ในระดับมาก ถึงมากที่สุด คืองานการให้บริการ และการต้อนรับ คิดเป็นร้อยละรวมกัน คือ 38.5 และ 30.2 ตามลำดับ รองลงมา คือใช้มากและมากที่สุดในงานการประชาสัมพันธ์และการตลาด รวมเป็นร้อยละ 21.1 และ 25.7 ตามลำดับ ส่วนภาษาต่างประเทศอื่น ได้แก่ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาเยอรมัน ภาษาเวียดนาม ภาษาลาว (เวียงจันทน์) และภาษาเขมร มีการใช้มากและมากที่สุด เป็นสัดส่วนต่ำ (ร้อยละ 2.8) โดยสถานประกอบการ/องค์กรมีการใช้ภาษาฝรั่งเศสในงานการประชาสัมพันธ์ การต้อนรับ เลขานุการ การท่องเที่ยว และมัคคุเทศก์ ในระดับมาก เพียงร้อยละ 0.9 เท่ากัน เช่นเดียวกับภาษาเยอรมัน ที่ใช้ในระดับมากในงานการตลาด และการท่องเที่ยว มีเพียงร้อยละ 0.9 ขณะเดียวกันใช้ความสามารถและทักษะภาษาเวียดนามในระดับมาก ได้แก่ งานการผลิต และการให้บริการ มีเพียงร้อยละ 0.9 ส่วนความสามารถและทักษะภาษาลาว (เวียงจันทน์) ที่ใช้ในระดับมากที่สุด คือ งานการต้อนรับ การตลาด เพียงร้อยละ 0.9

สำหรับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีน พบว่า บุคลากรในสถานประกอบการ/ องค์กร มีการใช้ในระดับมากและมากที่สุด ในงานด้านการท่องเที่ยว เพียงร้อยละ 3.7 และในงานด้านการให้บริการ เพียงร้อยละ 2.8 ส่วนความสามารถและทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นพบว่ามีใช้ในระดับมากและมากที่สุด ในงานการติดต่อทางโทรศัพท์ และงานการให้บริการ คิดเป็นร้อยละรวม 3.7 เท่ากัน

ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มี
ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ระดับความสามารถและ		ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน								
ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	การประชาสัมพันธ์	การติดต่อทางโทรศัพท์	การต้อนรับ	เลขานุการ	การตลาด	การผลิต	การให้บริการ	การท่องเที่ยว	นักคุุเทศก์	การแปลเอกสาร
ภาษาอังกฤษ										
ไม่ได้ใช้	48.6	96.3	39.4	67.0	50.5	66.1	33.3	84.4	89.9	99.1
ใช้น้อยที่สุด	11.0	0.9	10.1	73.0	7.3	4.6	11.0	1.8	1.8	-
ใช้น้อย	19.3	1.9	19.3	11.0	16.5	13.8	17.4	6.4	1.8	-
ใช้มาก	12.8	0.9	16.5	10.1	11.9	8.3	22.0	3.7	0.9	-
ใช้มากที่สุด	8.3	-	14.7	4.6	13.8	7.3	16.5	3.7	5.5	0.9
รวม	100.0 (109)	100.0 (107)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)
ภาษาจีน										
ไม่ได้ใช้	95.3	91.6	92.5	94.4	91.6	95.3	93.5	95.3	98.1	99.1
ใช้น้อยที่สุด	0.9	0.9	1.9	2.8	2.8	1.9	1.9	0.9	-	-
ใช้น้อย	3.7	5.6	3.7	0.9	3.7	1.9	1.9	-	-	-
ใช้มาก	-	1.9	0.9	1.9	1.9	0.9	0.9	2.8	0.9	-
ใช้มากที่สุด	-	-	0.9	-	-	-	1.9	0.9	0.9	0.9
รวม	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (109)

ตารางที่ 13 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มี
 ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน (ต่อ)

ระดับความสามารถและ		ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน								
ทักษะการใช้ภาษาต่าง ประเทศในหน่วยงาน	การประจำ สัมพันธ์	การติดต่อทาง โทรศัพท์	การ ต้อนรับ	เลขานุการ	การตลาด	การผลิต	การให้บริการ	การท่องเที่ยว	มัคคุเทศก์	การแปล เอกสาร
ภาษาญี่ปุ่น										
ไม่ได้ใช้	95.4	90.7	92.6	94.4	90.7	93.5	92.6	98.1	98.2	99.1
ใช้น้อยที่สุด	0.9	-	0.9	1.9	2.8	1.9	1.9	-	-	-
ใช้น้อย	2.8	5.6	3.7	0.9	2.8	1.9	1.9	-	-	-
ใช้มาก	-	3.7	1.9	1.9	3.7	2.8	2.8	0.9	0.9	-
ใช้มากที่สุด	0.9	-	0.9	0.9	-	-	0.9	0.9	0.9	0.9
รวม	100.0 (108)	100.0 (108)	100.0 (108)	100.0 (108)	100.0 (108)	100.0 (108)	100.0 (108)	100.0 (108)	100.0 (109)	100.0 (109)
ภาษาเยอรมัน										
ไม่ได้ใช้	99.1	99.1	98.2	99.1	99.1	99.1	98.2	99.1	100.0	99.1
ใช้น้อยที่สุด	-	-	0.9	0.9	-	-	0.9	-	-	-
ใช้น้อย	0.9	0.9	0.9	-	-	0.9	0.9	-	-	-
ใช้มาก	-	-	-	-	0.9	-	-	0.9	-	0.9
รวม	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)

ตารางที่ 13 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มี
 ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน (ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะ		ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน								
การใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	การประชาสัมพันธ์	การติดต่อทางโทรศัพท์	การต้อนรับ	เลขานุการ	การตลาด	การผลิต	การให้บริการ	การท่องเที่ยว	มัคคุเทศก์	การแปลเอกสาร
ภาษาใกล้เคียง (ลาว(เวียงจันทน์)เขมร เวียดนาม)										
ไม่ได้ใช้	93.5	96.3	92.5	100.0	99.1	100.0	92.5	98.1	100.0	-
ใช้น้อยที่สุด	-	-	0.9	-	-	-	0.9	0.9	-	-
ใช้น้อย	2.8	0.9	2.8	-	0.9	-	2.8	0.9	-	-
ใช้มาก	0.9	0.9	0.9	-	-	-	2.8	-	-	-
ใช้มากที่สุด	2.8	1.9	2.8	-	-	-	0.9	-	-	-
รวม	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (107)	100.0 (108)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (107)	100.0 (108)	100.0 (109)	-
ภาษาอื่น ๆ (ฝรั่งเศส)										
ไม่ได้ใช้	98.2	99.1	98.2	99.1	95.4	97.2	100.0	99.1	99.1	-
ใช้น้อยที่สุด	0.9	0.9	0.9	-	-	-	-	-	-	-
ใช้น้อย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ใช้มาก	0.9	-	0.9	0.9	1.9	1.9	-	0.9	0.9	-
ใช้มากที่สุด	-	-	-	-	2.8	0.9	-	-	-	-
รวม	100.0 (9)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (108)	100.0 (107)	100.0 (109)	100.0 (109)	100.0 (109)	-

ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศใช้ในหน่วยงานนั้น สามารถแยกอธิบายในแต่ละประเภทขององค์กร/สถานประกอบการ ได้ ดังนี้

บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศด้านการประชาสัมพันธ์ถึงร้อยละ 48.6 มีเพียงส่วนน้อยคือร้อยละ 8.5 ที่ใช้ในระดับมาก ซึ่งการใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศพบในด้านการติดต่อทางโทรศัพท์ในระดับน้อยเพียงร้อยละ 53.3 ส่วนการใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศด้านการต้อนรับยังพบว่าการใช้น้อยอยู่ ส่วนที่ใช้ในระดับมากมีเพียงร้อยละ 11.4 ส่วนงานด้านเลขานุการ พบว่า สถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศด้านเลขานุการ คิดเป็นร้อยละ 67.9 มีเพียงส่วนน้อยที่ใช้ในระดับมาก(ร้อยละ 2.9) บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในงานการตลาด

นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศด้านการผลิตถึงร้อยละ 66.7 มีเพียงส่วนน้อยที่ใช้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 6.7 ด้านการให้บริการ พบว่า บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศด้านการให้บริการระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 61.9 ส่วนด้านการท่องเที่ยว พบว่า บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศด้านการท่องเที่ยวถึงร้อยละ 84.9 มีเพียงส่วนน้อยที่ใช้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 2.8 และบุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 89.8ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศด้านมัคคุเทศก์ ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามลักษณะงานด้านต่าง ๆ กับระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

ลักษณะงานต่าง ๆ	ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ			รวม
	ไม่ได้ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	
งานด้านการประชาสัมพันธ์	48.6	42.9	8.5	100.0 (105)
งานด้านการติดต่อทางโทรศัพท์	35.2	53.3	11.5	100.0 (105)
งานด้านการต้อนรับ	34.3	54.3	11.4	100.0 (105)
งานด้านเลขานุการ	67.9	29.2	2.9	100.0 (106)
งานด้านการตลาด	47.2	45.3	7.5	100.0 (106)
งานด้านการผลิต	66.6	26.7	6.7	100.0 (105)
งานด้านการให้บริการ	31.4	61.9	6.7	100.0 (105)
งานด้านการท่องเที่ยว	84.9	12.3	2.8	100.0 (106)
งานด้านมัคคุเทศก์	89.8	8.3	1.9	100.0 (108)

ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในงานการประชาสัมพันธ์ของบุคลากร พบว่า องค์กรเอกชนทั้งหมดและองค์กรรัฐส่วนใหญ่มีการใช้ในระดับน้อย สถานประกอบการโรงแรม ส่วนใหญ่มีการใช้ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 60.0 ส่วนในการติดต่อทางโทรศัพท์ของบุคลากร พบว่า องค์กรรัฐ องค์กรเอกชน สถานประกอบการโรงแรม และสถานประกอบการบริการ ส่วนใหญ่ใช้ในระดับน้อย

คิดเป็นร้อยละ 76.9 60.0 60.0 และ 46.9 ตามลำดับ ในงานด้านการต้อนรับ พบว่า องค์กรรัฐ องค์กรเอกชน สถานประกอบการการบริการ และสถานประกอบการอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ใช้ในระดับน้อยมีเพียงสถานประกอบการโรงแรมที่ส่วนใหญ่ใช้ในระดับมากถึงร้อยละ 60.0

ในงานเลขานุการของบุคลากรในหน่วยงานพบว่า องค์กรเอกชน และสถานประกอบการการบริการ โรงแรมส่วนใหญ่ใช้ในระดับน้อย สถานประกอบการอุตสาหกรรม สถานประกอบการบริการและองค์กรรัฐ ส่วนใหญ่ราวร้อยละ 70.0 ไม่ได้ใช้ ในงานการตลาดของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถานประกอบการการบริการโรงแรม และสถานประกอบการอุตสาหกรรม ราวร้อยละ 60.0 ใช้ในระดับน้อยองค์กรรัฐและสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในการตลาด คิดเป็นร้อยละ 70.4 และ 56.3 ตามลำดับ

อนึ่งพบว่าองค์กรเอกชนทั้งหมดไม่ได้ใช้ภาษาต่างประเทศด้านการผลิต ส่วนสถานประกอบการอุตสาหกรรมใช้ในระดับมากเพียงร้อยละ 18.9 สำหรับในด้านความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศด้านการให้บริการของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า สถานประกอบการโรงแรม ใช้ในระดับมากเพียงร้อยละ 40.0 ด้านความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศด้านการท่องเที่ยวพบว่า สถานประกอบการโรงแรมใช้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.0

ด้านความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศด้านมัคคุเทศก์ พบว่า บุคลากรในองค์กรเอกชนทั้งหมดไม่ได้ใช้ภาษาต่างประเทศด้านมัคคุเทศก์ สถานประกอบการบริการ สถานประกอบการอุตสาหกรรม และองค์กรรัฐ ส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ใช้ภาษาต่างประเทศ มีเพียงสถานประกอบการการโรงแรม ใช้ในระดับมาก เพียงร้อยละ 33.3 ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในลักษณะงานด้านต่างๆของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในงานด้านต่างๆ	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ด้านการประชาสัมพันธ์					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	23.1	-	62.2	65.6	20.0
ใช้น้อย (1-4 คะแนน)	73.1	100.0	27.0	31.3	20.0
ใช้มาก (5-8 คะแนน)	3.8	-	10.8	3.1	60.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(26)	(5)	(37)	(32)	(5)
ด้านการติดต่อทางโทรศัพท์					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	23.1	20.0	43.2	43.8	-
ใช้น้อย (1-4 คะแนน)	76.9	60.0	40.5	46.9	60.0
ใช้มาก (5-9 คะแนน)	-	20.0	16.2	9.4	40.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(26)	(5)	(37)	(32)	(5)

ตารางที่ 15 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในลักษณะงานด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ (ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศในงานด้านต่าง ๆ	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
การต้อนรับ					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	34.6	20.0	43.2	31.3	-
ใช้น้อย (1-4 คะแนน)	65.4	60.0	45.9	56.3	40.0
ใช้มาก (5-8 คะแนน)	-	20.0	10.8	12.5	60.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(26)	(5)	(37)	(32)	(5)
ด้านเลขานุการ					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	70.4	40.0	73.0	71.9	20.0
ใช้น้อย (1-6 คะแนน)	29.6	60.0	24.3	25.0	60.0
ใช้มาก (7-12 คะแนน)	-	-	2.7	3.1	20.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(27)	(5)	(37)	(32)	(5)
ด้านการตลาด					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	70.4	40.0	27.0	56.3	20.0
ใช้น้อย (1-5 คะแนน)	29.6	60.0	59.5	37.5	60.0
ใช้มาก (6-10 คะแนน)	-	-	13.5	6.3	20.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(27)	(5)	(37)	(32)	(5)
ด้านการผลิต					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	73.1	100.0	45.9	78.1	80.0
ใช้น้อย (1-5 คะแนน)	26.9	-	35.1	21.9	20.0
ใช้มาก (6-10 คะแนน)	-	-	18.9	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(26)	(5)	(37)	(32)	(5)

2. ความพึงพอใจในความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ผลจากการวิเคราะห์ด้านระดับความพึงพอใจต่อสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในงานลักษณะต่าง ๆ พบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่พอใจในระดับน้อย ต่อความสามารถและการใช้ทักษะภาษาอังกฤษในงานการผลิต คิดเป็นร้อยละ 46.2 รองลงมา ได้แก่ งานมัคคุเทศก์ การให้บริการ และการติดต่อทางโทรศัพท์ คิดเป็นร้อยละ 45.5 45.2 และ 43.3 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในการติดต่อทางโทรศัพท์ และการให้บริการ เพียงร้อยละ 4.5 และ 4.1 ตามลำดับ สำหรับภาษาต่างประเทศอื่น คือ ภาษาจีน ภาษาเยอรมัน ส่วนใหญ่พอใจการใช้ภาษาต่างประเทศในงานลักษณะต่าง ๆ ในระดับน้อย ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศใน
 หน่วยงานกับลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ระดับความพึงพอใจต่อ		ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน							
ความสามารถและทักษะ									
การใช้ภาษาต่างประเทศ	การประชาสัมพันธ์	การติดต่อทางโทรศัพท์	การต้อนรับ	เลขานุการ	การตลาด	การผลิต	การให้บริการ	การท่องเที่ยว	มัคคุเทศก์
ภาษาอังกฤษ									
ไม่พอใจ	-	1.5	7.6	5.7	1.8	5.1	5.5	5.6	9.1
พอใจน้อยที่สุด	23.2	19.4	16.7	17.1	18.2	17.9	16.4	11.1	-
พอใจน้อย	42.9	43.3	42.4	42.9	38.2	46.2	45.2	33.3	45.5
พอใจมาก	25.0	31.3	22.7	25.7	36.3	25.6	28.8	38.9	36.4
พอใจมากที่สุด	8.9	4.5	10.6	8.6	5.5	5.1	4.1	11.1	9.1
รวม	100.0 (56)	100.0 (67)	100.0 (66)	100.0 (35)	100.0 (55)	100.0 (39)	100.0 (73)	100.0 (18)	100.0 (11)
ภาษาฝรั่งเศส									
ไม่พอใจ	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
รวม	100.0 (2)	100.0 (2)	100.0 (2)	100.0 (2)	100.0 (2)	100.0 (1)	100.0 (1)	100.0 (1)	100.0 (1)
ภาษาจีน									
ไม่พอใจ	-	-	-	-	12.5	33.3	-	-	-
พอใจน้อยที่สุด	-	12.5	-	-	-	-	-	-	-
พอใจน้อย	50.0	50.0	42.9	80.0	50.0	33.3	50.0	25.0	-
พอใจมาก	50.0	37.5	57.1	20.0	37.5	33.3	50.0	75.0	100.0
รวม	100.0 (4)	100.0 (8)	100.0 (7)	100.0 (5)	100.0 (8)	100.0 (3)	100.0 (6)	100.0 (4)	100.0 (2)

ตารางที่ 16 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน กับ ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน (ต่อ)

ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน									
ระดับความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน									
	การประชาสัมพันธ์	การติดต่อทางโทรศัพท์	การต้อนรับ	เลขานุการ	การตลาด	การผลิต	การให้บริการ	การท่องเที่ยว	มัคคุเทศก์
ภาษาญี่ปุ่น									
ไม่พอใจ	-	-	-	-	9.1	-	-	-	-
พอใจน้อยที่สุด	-	-	11.1	-	-	12.5	12.5	-	-
พอใจน้อย	28.6	10.0	22.2	57.1	36.4	25.0	25.0	33.3	-
พอใจมาก	4.9	80.0	55.6	28.6	45.5	50.0	50.0	66.7	100.0
พอใจมากที่สุด	28.6	10.0	11.1	14.3	9.1	12.5	12.5	-	-
รวม	100.0 (7)	100.0(10)	100.0 (9)	100.0 (7)	100.0(11)	100.0 (8)	100.0 (8)	100.0 (3)	100.0 (2)
ภาษาเยอรมัน									
พอใจน้อยที่สุด	-	-	50.0	-	-	-	50.0	-	-
พอใจน้อย	100.0	-	50.0	100.0	100.0	100.0	50.0	100.0	-
พอใจมาก	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-
รวม	100.0 (1)	100.0 (1)	100.0 (2)	100.0 (1)	100.0 (1)	100.0 (1)	100.0 (2)	100.0 (1)	-

ตารางที่ 16 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน กับลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน (ต่อ)

ระดับความพึงพอใจต่อความ		ลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน							
สามารถและทักษะการใช้	การประชาสัมพันธ์	การติดต่อทางโทรศัพท์	การต้อนรับ	เลขานุการ	การตลาด	การผลิต	การให้บริการ	การท่องเที่ยว	มัคคุเทศก์
ภาษาเวียดนาม									
ไม่พอใจ	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-
พอใจน้อยที่สุด	-	-	-	-	-	100.0	50.0	-	-
พอใจน้อย	-	50.0	-	-	-	-	500	100.0	-
พอใจมากที่สุด	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	100.0 (1)	100.0 (2)	-	-	-	100.0 (1)	100.0 (2)	100.0 (1)	-
ภาษาลาว(เวียงจันทน์)									
พอใจน้อยที่สุด	25.0	33.3	-	-	-	-	25.0	-	-
พอใจน้อย	50.0	33.3	50.0	-	50.0	-	50.0	-	-
พอใจมาก	-	-	16.7	-	-	50.0	-	100.0	-
พอใจมากที่สุด	25.0	33.3	33.3	-	50.0	50.0	25.0	-	-
รวม	100.0 (4)	100.0 (3)	100.0 (6)	-	100.0 (2)	100.0 (2)	100.0 (4)	100.0 (1)	-
ภาษาเขมร									
พอใจน้อยที่สุด	25.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-
พอใจน้อย	25.0	-	33.3	-	33.3	-	-	-	-
พอใจมาก	25.0	-	33.3	-	33.3	-	66.7	-	-
พอใจมากที่สุด	25.0	-	33.4	-	33.4	-	33.3	-	-
รวม	100.0 (4)	100.0 (1)	100.0 (3)	-	100.0 (3)	-	100.0 (3)	-	-

นอกจากนี้ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจต่อการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในงานลักษณะต่าง ๆ ทั้งงานด้านการประชาสัมพันธ์ งานด้านการติดต่อทางโทรศัพท์ งานด้านการต้อนรับ งานด้านเลขานุการ งานด้านการตลาด งานด้านการผลิต งานด้านการให้บริการ งานด้านการท่องเที่ยว และงานด้านมัคคุเทศก์ อยู่ในระดับพึงพอใจน้อยดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในงานลักษณะต่าง ๆ

การใช้ทักษะภาษาต่างประเทศใน งานลักษณะต่าง ๆ	ระดับความพึงพอใจ			รวม
	ไม่พอใจ	พอใจน้อย	พอใจมาก	
งานด้านการประชาสัมพันธ์	-	87.5	12.5	100.0 (56)
งานด้านการติดต่อทางโทรศัพท์	1.4	88.6	10.0	100.0 (70)
งานด้านการต้อนรับ	7.0	87.4	5.6	100.0 (71)
งานด้านเลขานุการ	5.7	82.9	11.4	100.0 (35)
งานด้านการตลาด	1.7	79.3	19.0	100.0 (58)
งานด้านการผลิต	4.9	75.6	19.5	100.0 (41)
งานด้านการให้บริการ	5.3	82.7	12.0	100.0 (75)
งานด้านการท่องเที่ยว	5.3	78.9	15.8	100.0 (19)
งานด้านมัคคุเทศก์	9.1	72.7	18.2	100.0 (11)

ด้านความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน ในทัศนะของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร พบว่า ในสถานประกอบการโรงแรม ผู้บริหาร-เจ้าของพอใจมากกับงานด้านการประชาสัมพันธ์และด้านเลขานุการ คิดเป็นร้อยละ 40.0 ส่วนในสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังพึงพอใจน้อยกับงานทุกประเภทแต่มีระดับพึงพอใจมากในงานด้านการประชาสัมพันธ์และด้านการตลาด คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 22.2 ตามลำดับ สำหรับสถานประกอบการบริการ องค์กรเอกชนและองค์กรรัฐส่วนใหญ่พึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในระดับน้อยในงานทุกประเภทโดยเฉพาะงานด้านการประชาสัมพันธ์งานด้านเลขานุการ และงานการต้อนรับ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจ
ต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในลักษณะงานต่าง ๆ ของ
บุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะ การใช้ภาษาต่างประเทศในลักษณะงาน ต่าง ๆ ของบุคลากรในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ด้านการประชาสัมพันธ์					
พอใจน้อย (1-6 คะแนน)	100.0	100.0	75.0	90.9	60.0
พอใจมาก (7-12 คะแนน)	-	-	25.0	9.1	40.0
รวม	100.0 (19)	100.0 (5)	100.0(16)	100.0(11)	100.0 (5)
ด้านการติดต่อทางโทรศัพท์					
ไม่พอใจ (0 คะแนน)	-	-	4.5	-	-
พอใจน้อย (1-6 คะแนน)	100.0	100.0	81.8	88.9	60.0
พอใจมาก (7-12 คะแนน)	-	-	13.6	11.1	40.0
รวม	100.0(21)	100.0 (4)	100.0(22)	100.0 18)	100.0 (5)
ด้านการต้อนรับ					
ไม่พอใจ (0 คะแนน)	5.9	25.0	9.1	4.5	-
พอใจน้อย (1-6 คะแนน)	94.1	75.0	77.3	95.5	83.3
พอใจมาก (7-12 คะแนน)	-	-	13.6	-	16.7
รวม	100.0 (17)	100.0 (4)	100.0(22)	100.0(22)	100.0 (6)
ด้านเลขานุการ					
ไม่พอใจ (0 คะแนน)	-	-	-	25.0	-
พอใจน้อย (1-6 คะแนน)	100.0	100.0	81.8	75.0	60.0
พอใจมาก (7-12 คะแนน)	-	-	18.2	-	40.0
รวม	100.0 (8)	100.0 (3)	100.0(11)	100.0 (8)	100.0 (5)
ด้านการตลาด					
ไม่พอใจ (0 คะแนน)	-	-	-	6.7	-
พอใจน้อย (1-4 คะแนน)	100.0	66.7	77.8	80.0	60.0
พอใจมาก (5-9 คะแนน)	-	33.3	22.2	13.3	40.0
รวม	100.0 (8)	100.0 (3)	100.0(27)	100.0(15)	100.0 (5)
การผลิต					
ไม่พอใจ (0 คะแนน)	-	4.5	12.5	-	-
พอใจน้อย (1-4 คะแนน)	100.0	72.7	75.0	33.3	-
พอใจมาก (5-9 คะแนน)	-	22.7	12.5	66.7	-
รวม	100.0 (8)	100.0(22)	100.0(8)	100.0 (3)	-
การให้บริการ					
ไม่พอใจ (0 คะแนน)	-	25.0	5.9	7.1	-
พอใจน้อย (1-4 คะแนน)	95.2	25.0	76.5	89.3	60.0
พอใจมาก (5-9 คะแนน)	4.8	50.0	17.6	3.6	40.0
รวม	100.0(21)	100.0 (4)	100.0 (17)	100.0(28)	100.0 (5)

ตารางที่ 18 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในลักษณะงานต่างๆ ของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ(ต่อ)

ความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในลักษณะงานต่างๆของบุคลากรในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ด้านการท่องเที่ยว					
ไม่พอใจ (0 คะแนน)	-	-	-	25.0	-
พอใจน้อย (1-6 คะแนน)	100.0	100.0	83.3	75.0	33.3
พอใจมาก (7-12 คะแนน)	-	-	16.7	-	66.7
รวม	100.0 (5)	100.0 (1)	100.0 (6)	100.0 (4)	100.0 (3)
ด้านมัคคุเทศก์					
ไม่พอใจ (0 คะแนน)	-	-	50.0	-	-
พอใจน้อย (1-6 คะแนน)	100.0	100.0	50.0	33.3	-
พอใจมาก (7-12 คะแนน)	-	-	-	66.7	-
รวม	100.0 (3)	100.0 (3)	100.0 (2)	100.0 (3)	-

3. สภาพปัญหาและการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน

3.1) สภาพปัญหาของบุคลากรที่ใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านการมีปัญหากการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานพบว่า บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรมีปัญหาด้านการพูด มากที่สุดร้อยละ 74.3 รองลงมา คือ มีปัญหาด้านการฟัง การเขียน และการอ่าน ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการมีปัญหากการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน

การมีปัญหากการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	ร้อยละ		
	มี	ไม่มี	รวม
1. มีปัญหาด้านการฟัง	72.5	27.5	100.0 (109)
2. มีปัญหาด้านการพูด	74.3	25.7	100.0 (109)
3. มีปัญหาด้านการอ่าน	54.1	48.6	100.0 (109)
4. มีปัญหาด้านการเขียน	65.1	34.9	100.0 (109)

ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กรที่มีปัญหาด้านการฟังถึงร้อยละ 59.5 มีปัญหาในเรื่องไม่สามารถตอบโต้ประเด็นได้ รองลงมาได้แก่ ฟังการสั่งงานไม่เข้าใจ และทั้งการฟังการสั่งงานไม่เข้าใจ และไม่สามารถตอบโต้ประเด็นได้ ส่วนสภาพปัญหาด้านการพูดคือการไม่กล้าพูด และพูดสื่อสารเบื้องต้นไม่ได้ สำหรับสภาพปัญหาด้านการอ่าน คือการไม่เข้าใจคำศัพท์ แปลไม่ได้ รองลงมา คือ การไม่สามารถอ่านจับใจความได้อ่าน และสภาพปัญหาด้านการเขียนพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาในเรื่องไม่สามารถเขียนในเชิงวิชาการได้ถูกต้องรองลงมาได้แก่เขียนคำศัพท์ไม่ถูกต้องสะกดผิดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามสภาพปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน

สภาพปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	ร้อยละ
1.สภาพปัญหาทักษะการฟัง	
1.1) ฟังการสั่งงานไม่เข้าใจ	32.9
1.2) ไม่สามารถตอบโต้ประเด็นได้	59.5
1.3) ทั้งการฟังการสั่งงานไม่เข้าใจและไม่สามารถตอบโต้ประเด็นได้	7.6
รวม	100.0 (79)
2.สภาพปัญหาทักษะการพูด	
2.1) พูดสื่อสารเบื้องต้นไม่ได้	24.0
2.2) ไม่กล้าพูด	60.8
2.3) ออกเสียงคำศัพท์ไม่ชัด	8.9
2.4) ทั้งพูดสื่อสารเบื้องต้นไม่ได้และไม่กล้าพูด	5.0
2.5) พูดไม่ชัดเจน	1.3
รวม	100.0 (79)
3.สภาพปัญหาทักษะการอ่าน	
3.1) ไม่สามารถอ่านจับใจความได้อ่าน	40.0
3.2) ไม่เข้าใจคำศัพท์ แปลไม่ได้	49.1
3.3) ไม่สามารถอ่านจับใจความได้อ่านและไม่เข้าใจคำศัพท์ แปลไม่ได้	10.9
รวม	100.0 (55)
4.สภาพปัญหาทักษะการเขียน	
4.1) ไม่สามารถเขียนในเชิงวิชาการได้ถูกต้อง	54.3
4.2) เขียนคำศัพท์ไม่ถูกต้อง สะกดผิด	27.1
4.3) ไม่สามารถเขียนในเชิงวิชาการได้ถูกต้องและเขียนคำศัพท์ไม่ถูกต้อง สะกดผิด	17.2
4.4) เขียนไม่คล่องแคล่ว	1.4
รวม	100.0 (70)

สภาพปัญหาการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานสามารถแยกอธิบายในแต่ละประเภทของสถานประกอบการ/องค์กร ได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการบริการ องค์กรเอกชน สถานประกอบการอุตสาหกรรม การโรงแรม และองค์กรรัฐ กว่าร้อยละ 60.0-84.4 มีปัญหาด้านการพูด ส่วนสถานประกอบการบริการ การโรงแรม การอุตสาหกรรม องค์กรรัฐและองค์กรเอกชน ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 62.1-84.4 มีปัญหาด้านการฟังภาษาต่างประเทศ องค์กรเอกชนและสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่มีปัญหาด้านการอ่านภาษาต่างประเทศโดยที่สถานประกอบการโรงแรมมีปัญหาด้านการอ่านภาษาต่างประเทศเท่ากับไม่มี คิดเป็นร้อยละ 50.0 สถานประกอบการโรงแรม การอุตสาหกรรม องค์กรรัฐ องค์กรเอกชน กว่าร้อยละ 66.7-80.0 มีปัญหาด้านการเขียนภาษาต่างประเทศ ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการมีปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

การมีปัญหาการใช้ทักษะ ภาษาต่างประเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน		ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ											
		องค์กรรัฐ			องค์กรเอกชน			อุตสาหกรรม			บริการ		
		ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ไม่ใช่	รวม
1. มีปัญหาด้านการฟัง		62.1	37.9	100.0 (29)	80.0	20.0	100.0 (5)	70.3	29.7	100.0 (37)	84.4	15.6	100.0 (32)
											66.7	33.3	100.0 (6)
2. มีปัญหาด้านการพูด		69.0	31.0	100.0 (29)	60.0	40.0	100.0 (5)	70.3	29.7	100.0 (37)	84.4	15.6	100.0 (32)
											83.3	16.7	100.0 (6)
3. มีปัญหาด้านการอ่าน		48.3	51.7	100.0 (29)	80.0	20.0	100.0 (5)	45.9	54.1	100.0 (37)	56.3	43.8	100.0 (32)
											50.0	50.0	100.0 (6)
4. มีปัญหาด้านการเขียน		69.0	31.0	100.0 (29)	80.0	20.0	100.0 (5)	67.6	32.4	100.0 (37)	56.3	43.8	100.0 (32)
											66.7	33.3	100.0 (6)

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

นอกจากนี้ยังพบว่า องค์กรเอกชน สถานประกอบการอุตสาหกรรมและองค์กรรัฐ ส่วนใหญ่ ปัญหาการฟังคือไม่สามารถตอบโต้ประเด็นได้ คิดเป็นร้อยละ 75.0 65.4 และ 61.1 ตามลำดับ

ด้านปัญหาการใช้ทักษะการพูดภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า สถานประกอบการโรงแรมและองค์กรรัฐ ถึงร้อยละ 65.0-80.0 มีปัญหาคือ ไม่กล้าพูด สถานประกอบการบริการ กว่าร้อยละ 59.3 มีปัญหาไม่กล้าพูด รองลงมาคือปัญหาพูดสื่อสารเบื้องต้นไม่ได้ ด้านปัญหาการใช้ทักษะการอ่านภาษาต่างประเทศพบว่า องค์กรเอกชนทั้งหมดมีปัญหาการอ่านคือไม่สามารถอ่านจับใจความได้ ขณะที่สถานประกอบการบริการและการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีปัญหาการอ่าน คือไม่เข้าใจคำศัพท์ แปลไม่ได้ ด้านปัญหาการใช้ทักษะการเขียนภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานพบว่า องค์กรเอกชน สถานประกอบการโรงแรม และองค์กรรัฐ มีปัญหาคือไม่สามารถเขียนในเชิงวิชาการได้ถูกต้องเป็น ร้อยละมากที่สุดดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามสภาพปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

สภาพปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กร เอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
1.สภาพปัญหาทักษะการฟัง					
-ฟังการสั่งงานไม่เข้าใจ	27.8	25.0	23.1	44.4	50.0
-ไม่สามารถตอบโต้ประเด็นได้	61.1	75.0	65.4	51.9	50.0
-ทั้งการฟังการสั่งงานไม่เข้าใจและไม่สามารถตอบโต้ประเด็นได้	11.1	-	11.5	3.7	-
รวม	100.0(18)	100.0(4)	100.0(26)	100.0(27)	100.0 (4)
2.สภาพปัญหาทักษะการพูด					
-พูดสื่อสารเบื้องต้นไม่ได้	25.0	50.0	16.0	29.6	20.0
-ไม่กล้าพูด	65.0	50.0	56.0	59.3	80.0
-ออกเสียงคำศัพท์ไม่ชัด	-	-	20.0	7.4	-
-ทั้งพูดสื่อสารเบื้องต้นไม่ได้และไม่กล้าพูด	5.0	-	8.0	3.7	-
-พูดไม่ชัดเจน	5.0	-	-	-	-
รวม	100.0(20)	100.0 (2)	100.0(25)	100.0(27)	100.0 (5)
3.สภาพปัญหาทักษะการอ่าน					
-ไม่สามารถอ่านจับใจความได้	50.0	100.0	37.5	22.2	33.3
-ไม่เข้าใจคำศัพท์ แปลไม่ได้	35.7	-	50.0	72.2	33.3
-ทั้งไม่สามารถอ่านจับใจความได้และไม่เข้าใจคำศัพท์ แปลไม่ได้	14.3	-	12.5	5.6	33.3
รวม	100.0(14)	100.0 (4)	100.0(16)	100.0(18)	100.0 (3)
4.สภาพปัญหาทักษะการเขียน					
-ไม่สามารถเขียนในเชิงวิชาการได้ถูกต้อง	65.0	75.0	45.8	44.4	75.0
-เขียนคำศัพท์ไม่ถูกต้อง สะกดผิด	20.0	25.0	25.0	38.9	25.0
-ทั้งไม่สามารถเขียนเชิงวิชาการได้ถูกต้องและเขียนคำศัพท์ไม่ถูกต้อง สะกดผิด	10.0	-	29.2	16.7	-
-เขียนไม่คล่องแคล่ว	5.0	-	-	-	-
รวม	100.0(20)	100.0(4)	100.0(24)	100.0(18)	100.0 (4)

3.2) การพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ด้านการเคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า สถานประกอบการ/องค์กรเคยและไม่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 50.0 เท่ากัน โดยสถานประกอบการ/องค์กรที่ไม่เคยมีการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ายังไม่จำเป็นในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 67.6 ดังตารางที่ 20 โดยหน่วยงานที่เคยมีการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน มีรูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน คือการจัดอบรมในสถานที่ทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่การส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาและการให้การสนับสนุนดูงานต่างประเทศ ดังตารางที่ 23

3.3) การมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์การมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานพบว่า ส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายด้านพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เป็นที่น่าสังเกตว่า สถานประกอบการ/องค์กรที่มีนโยบายด้านพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน มีเพียงร้อยละ 36.8 เท่านั้น ดังตารางที่ 20 โดยสถานประกอบการ/องค์กรที่มีนโยบายด้านพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานนั้น มีแนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบาย คือ การจัดอบรมให้ในสถานที่ทำงานมากที่สุดรองลงมาคือการส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษาและให้การสนับสนุนดูงานต่างประเทศดังตารางที่ 24

ตารางที่ 23 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการเคยพัฒนา/การส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

การส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ร้อยละ
การเคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	
เคย	50.0
ไม่เคย	50.0
รวม	100.0 (118)

ตารางที่ 24 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

การส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ร้อยละ
เหตุผลที่ไม่เคยมีการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	
1. เพราะนโยบายยังไม่ชัดเจน	5.4
2. ยังไม่มีเวลา	10.8
3. รับบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีทักษะพอเพียง	2.7
4. ยังไม่จำเป็นในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	67.6
5. ยังไม่มีงบประมาณ	5.4
6. อบรมด้านอื่น ๆ มากกว่า เช่น การให้บริการ	8.1
รวม	100.0 (37)
การมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	
มีนโยบาย	36.8
ไม่มีนโยบาย	63.2
รวม	100.0 (117)

ตารางที่ 25 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ร้อยละ		
	ใช่	ไม่ใช่	รวม
รูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน			
1. จัดอบรมในสถานที่ทำงาน	54.2	45.8	100.0 (59)
2. ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา	44.1	55.9	100.0 (59)
3. ให้การสนับสนุนดูงานต่างประเทศ	27.1	72.9	100.0 (59)
4. ให้การสนับสนุนอบรมต่างประเทศ	13.6	86.4	100.0 (59)
5. ให้การสนับสนุนการประชุม สัมมนาในต่างประเทศ	8.5	91.5	100.0 (59)
6. ให้เรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง	23.7	76.3	100.0 (59)
7. การเรียนรู้จากการทำงาน/พนักงานเก่งมาสอน	10.2	89.8	100.0 (59)
แนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบายการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร			
1. จัดอบรมไว้ในสถานที่ทำงาน	65.3	34.7	100.0 (75)
2. ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา	41.3	58.7	100.0 (75)
3. ให้การสนับสนุนดูงานต่างประเทศ	37.3	62.7	100.0 (75)
4. ให้การสนับสนุนอบรมต่างประเทศ	12.0	88.0	100.0 (75)
5. ให้การสนับสนุนการประชุม สัมมนาในต่างประเทศ	18.7	81.3	100.0 (75)
6. การมีกระหว่างการทำงานจากพนักงานที่เก่งสู่พนักงานที่ไม่เก่ง	36.0	64.0	100.0 (75)
7. การอบรมที่ส่วนกลาง	1.3	98.7	100.0 (75)

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ตารางที่ 25 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามรูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางภาษา
ต่างประเทศในหน่วยงาน (ต่อ)

รูปแบบการส่งเสริมศักยภาพทางภาษาต่างประเทศ ในหน่วยงาน	ร้อยละ		
	ใช่	ไม่ใช่	รวม
แนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบายการพัฒนาความสามารถและ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร			
1.จัดอบรมไว้ในสถานที่ทำงาน	65.3	34.7	100.0 (75)
2. ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา	41.3	58.7	100.0 (75)
3.ให้การสนับสนุนดูงานต่างประเทศ	37.3	62.7	100.0 (75)
4.ให้การสนับสนุนอบรมต่างประเทศ	12.0	88.0	100.0 (75)
5.ให้การสนับสนุนการประชุม สัมมนาในต่างประเทศ	18.7	81.3	100.0 (75)
6. การฝึกะหว่างการทำงานจากพนักงานที่เก่งสู่พนักงานที่ไม่เก่ง	36.0	64.0	100.0 (75)
7.การอบรมที่ส่วนกลาง	1.3	98.7	100.0 (75)

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

3.2) การพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร
สามารถแยกอธิบายในแต่ละประเภทของสถานประกอบการ/องค์กร ได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการโรงแรมและองค์กรรัฐ ส่วนใหญ่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความ
สามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 83.3 และ 56.7 ตามลำดับ องค์กร
เอกชนและสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ไม่เคย โดยหน่วยงานที่ไม่เคยพัฒนา/ส่งเสริม
ความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้เหตุผล ดังนี้

องค์กรเอกชนทั้งหมดให้เหตุผลว่ายังไม่จำเป็นในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน สถาน
ประกอบการบริการและสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ายังไม่จำเป็นในการใช้ภาษา
ต่างประเทศในหน่วยงาน โดยที่องค์กรรัฐกว่าร้อยละ 33.0 ให้เหตุผลว่าไม่มีงบประมาณเท่ากับเหตุผลว่า
ยังไม่จำเป็นในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน และพบว่าสถานประกอบการโรงแรมทั้งหมดมี
นโยบาย องค์กรเอกชน องค์กรรัฐและสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่มีนโยบาย และยังพบว่า สถาน
ประกอบการอุตสาหกรรมไม่มีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้
กับบุคลากรในหน่วยงานเลย ถึงร้อยละ 53.5 ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

การพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
การเคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
เคย	56.7	40.0	41.9	50.0	83.3
ไม่เคย	43.3	60.0	58.1	50.0	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(30)	(5)	(43)	(34)	(6)
เหตุผลที่ไม่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
- เพราะนโยบายยังไม่ชัดเจน	16.7	-	-	8.3	-
- ยังไม่มีเวลา	-	-	17.6	8.3	-
- รับบุคลากรที่มีประสบการณ์และมีทักษะพอเพียง	16.7	-	-	-	-
- ไม่จำเป็นในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	33.3	100.0	70.6	75.0	-
- ไม่มีงบประมาณ	33.3	-	-	-	-
- อบรมด้านอื่น ๆ มากกว่า เช่น การให้บริการ	-	-	11.8	8.3	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	-
	(6)	(2)	(17)	(12)	
การมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน					
มีนโยบาย	75.9	80.0	46.5	64.7	100.0
ไม่มีนโยบาย	24.1	20.0	53.5	35.3	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(43)	(34)	(6)

รูปแบบและแนวทางการปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับ บุคลากรในหน่วยงานสามารถแยกอธิบายในแต่ละประเภทของสถานประกอบการ/องค์กร ได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า องค์กรรัฐมีรูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานคือ การส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ จัดอบรมในสถานที่ทำงาน และให้เรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง ส่วนองค์กรเอกชนทั้งหมดให้เรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง เป็นที่น่าสังเกตว่าองค์กรเอกชนไม่มีรูปแบบการเรียนรู้จากการทำงาน/พนักงานเก่งมาสอนเลย สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จัดอบรมในสถานที่ทำงาน รองลงมา คือ ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา ส่วนสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่จัดอบรมในสถานที่ทำงานมากที่สุดเช่นเดียวกับสถานประกอบการโรงแรม เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีการส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา การสนับสนุนอบรมต่างประเทศ การสนับสนุนการประชุม/สัมมนาในต่างประเทศ และให้เรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง ดังตารางที่ 27

ส่วนแนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบายการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานนั้นก็พบว่ามีความสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ได้เคยทำ ซึ่งพบว่าองค์กรรัฐส่วนใหญ่มีนโยบายส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา รองลงมา คือ นโยบายการจัดอบรมในสถานที่ทำงาน องค์กรเอกชนส่วนใหญ่มีนโยบายการฝึกระหว่างพนักงานขณะทำงาน ถึงร้อยละ 75.0 สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีนโยบายจัดอบรมในสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 61.9 สถานประกอบการบริการ และสถานประกอบการโรงแรมส่วนใหญ่จัดอบรมในสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 81.8 และ 66.7 ตามลำดับ ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำนวนตามรูปแบบและแนวทางการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

รูปแบบและแนวทางการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ											
	องค์กรรัฐ				องค์กรเอกชน				อุตสาหกรรม			
	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ไม่ใช่	รวม
รูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน												
1.จัดอบรมในสถานที่ทำงาน	52.9	47.1	100.0 (17)	-	100.0	100.0 (2)	50.0	50.0	100.0 (18)	64.7	35.3	100.0 (17)
2.ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา	70.6	29.4	100.0 (17)	50.0	50.0	100.0 (2)	38.9	61.1	100.0 (18)	35.3	64.7	100.0 (17)
3.ให้การสนับสนุนดูงานต่างประเทศ	23.5	76.5	100.0 (17)	50.0	50.0	100.0 (2)	33.3	66.7	100.0 (18)	23.5	76.5	100.0 (17)
4.ให้การสนับสนุนอบรมต่างประเทศ	23.5	76.5	100.0 (17)	50.0	50.0	100.0 (2)	5.6	94.4	100.0 (18)	11.8	88.2	100.0 (17)
5.ให้การสนับสนุนการประชุมสัมมนา ในต่างประเทศ	17.6	82.4	100.0 (17)	50.0	50.0	100.0 (2)	5.6	94.4	100.0 (18)	-	100.0	100.0 (17)
6.ให้เรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง	35.3	64.7	100.0 (17)	100.0	-	100.0 (2)	27.8	72.2	100.0 (18)	5.9	94.1	100.0 (17)
7.รูปแบบการเรียนรู้จากการทำงาน/พนักงานเก๋มาสอน	5.9	94.1	100.0 (17)	-	100.0	100.0 (2)	16.7	83.3	100.0 (18)	5.9	94.1	100.0 (17)

ตารางที่ 27 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรจำแนกตามรูปแบบและแนวทางการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับ บุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ (ต่อ)

รูปแบบและแนวทางการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ											
	องค์กรรัฐ				องค์กรเอกชน				อุตสาหกรรม			
	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่
แนวทางการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร												
1.จัดอบรมในสถานที่ทำงาน	54.5	45.5	100.0 (22)	50.0	50.0	100.0 (4)	61.9	38.1	100.0 (21)	81.8	18.2	100.0 (22)
2.ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา	63.6	36.4	100.0 (22)	25.0	75.0	100.0 (4)	38.1	61.9	100.0 (21)	27.3	72.7	100.0 (22)
3.ให้การสนับสนุนดูงานต่างประเทศ	40.9	59.1	100.0 (22)	25.0	75.0	100.0 (4)	38.1	61.9	100.0 (21)	36.4	63.6	100.0 (22)
4.ให้การสนับสนุนอบรมต่างประเทศ	22.7	77.3	100.0 (22)	-	100.0	100.0 (4)	9.5	90.5	100.0 (21)	4.5	95.5	100.0 (22)
5.ให้การสนับสนุนการประชุม สัมมนาในต่างประเทศ	31.8	68.2	100.0 (22)	50.0	50.0	100.0 (4)	9.5	90.5	100.0 (21)	9.1	90.9	100.0 (22)
6.การมีกระหว่งพินงานขณะทำงาน	18.2	81.8	100.0 (22)	75.0	25.0	100.0 (4)	38.1	61.9	100.0 (21)	40.9	59.1	100.0 (22)
7. การอบรมที่ส่วนกลาง	-	100.	100.0 (22)	-	100.0	100.0 (4)	-	100.	100.0 (21)	4.5	95.5	100.0 (22)
	0	0	0	-	0	0	0	0	0	-	-	-

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

3. ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ต้องการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะทางภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 91.5 ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามความต้องการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

ความต้องการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน	ร้อยละ
ต้องการ	91.5
ไม่ต้องการ	8.5
รวม	100.0 (118)

4.1) ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานเป็นอันดับหนึ่ง และอันดับสอง

ผลการวิเคราะห์ด้านความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานเป็นอันดับหนึ่ง และอันดับสองพบว่าผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอันดับหนึ่ง และสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีนเป็นอันดับสอง ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานเป็นอันดับหนึ่ง และอันดับสอง

ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ร้อยละ	
	อันดับหนึ่ง	อันดับสอง
ภาษาอังกฤษ	93.5	7.1
ภาษาฝรั่งเศส	-	3.0
ภาษาจีน	2.8	40.4
ภาษาญี่ปุ่น	2.8	28.3
ภาษาเกาหลี	-	1.0
ภาษาอิตาเลียน	-	1.0
ภาษาเยอรมัน	-	4.0

ตารางที่ 29 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรจำแนกตามความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานเป็นอันดับหนึ่งและอันดับสอง (ต่อ)

ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ร้อยละ	
	อันดับหนึ่ง	อันดับสอง
ภาษาเวียดนาม	-	7.1
ภาษาพม่า	-	1.0
ภาษาลาว (เวียงจันทน์)	-	6.1
ภาษาเขมร	0.9	1.0
รวม	100.0 (108)	100.0 (99)

4.2) ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาอังกฤษด้านการพูดและการฟังในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ต้องการทักษะด้านอ่านและการเขียนในระดับมาก ในภาพรวมแล้วภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น เป็นภาษาที่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเหล่านี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าภาษาต่างประเทศอื่นที่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรมีความต้องการในระดับมากและมากที่สุดรองลงมา คือ ภาษาเวียดนาม ซึ่งอาจจะเป็นเพราะต้องการค้าขายกับชายแดนมากขึ้น ดังตารางที่ 30

ตารางที่ 30 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรจำแนกตามระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาอังกฤษ				
ไม่มีความต้องการเลย	0.9	0.9	6.6	6.6
ต้องการน้อยที่สุด	-	0.9	3.8	3.8
ต้องการน้อย	4.7	3.8	7.5	7.5
ต้องการมาก	38.7	39.6	49.1	49.1
ต้องการมากที่สุด	55.7	54.7	33.0	33.0
รวม	100.0 (106)	100.0 (106)	100.0 (106)	100.0 (106)
ภาษาฝรั่งเศส				
ไม่มีความต้องการเลย	95.3	96.2	95.3	95.3
ต้องการน้อยที่สุด	-	-	0.9	0.9
ต้องการน้อย	1.9	1.9	0.9	0.9
ต้องการมาก	-	-	0.9	0.9
ต้องการมากที่สุด	2.8	1.9	1.9	1.9
รวม	100.0 (106)	100.0 (106)	100.0 (106)	100.0 (106)

ตารางที่ 30 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรจำแนกตามระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน (ต่อ)

ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและ ทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาจีน				
ไม่มีความต้องการเลย	54.7	54.7	56.6	56.6
ต้องการน้อยที่สุด	1.9	1.9	2.8	3.8
ต้องการน้อย	6.6	5.7	10.4	10.4
ต้องการมาก	20.8	22.6	22.6	21.7
ต้องการมากที่สุด	16.0	15.1	7.5	7.5
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
	(106)	(106)	(106)	(106)
ภาษาญี่ปุ่น				
ไม่มีความต้องการเลย	69.8	69.8	73.6	73.6
ต้องการน้อยที่สุด	-	-	-	0.9
ต้องการน้อย	1.9	1.9	3.8	2.8
ต้องการมาก	9.4	9.4	10.4	10.4
ต้องการมากที่สุด	18.9	18.9	12.3	12.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
	(106)	(106)	(106)	(106)
ภาษาเกาหลี				
ไม่มีความต้องการเลย	98.1	98.1	98.1	98.1
ต้องการน้อยที่สุด	-	-	0.9	0.9
ต้องการน้อย	0.9	0.9	.9	0.9
ต้องการมาก	0.9	0.9	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
	(106)	(106)	(106)	(106)
ภาษาอิตาเลียน				
ไม่มีความต้องการเลย	99.1	99.1	99.1	99.1
ต้องการมาก	0.9	0.9	0.9	0.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
	(106)	(106)	(106)	(106)
ภาษาเยอรมัน				
ไม่มีความต้องการเลย	98.1	98.1	98.1	98.1
ต้องการน้อยที่สุด	-	-	0.9	0.9
ต้องการน้อย	0.9	0.9	0.9	0.9
ต้องการมาก	0.9	0.9	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
	(106)	(106)	(106)	(106)

ตารางที่ 30 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการ บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน (ต่อ)

ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและ ทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาเวียดนาม				
ไม่มีความต้องการเลย	88.7	88.7	89.6	89.6
ต้องการน้อยที่สุด	-	-	2.8	2.8
ต้องการน้อย	0.9	0.9	1.9	1.9
ต้องการมาก	3.8	3.8	4.7	4.7
ต้องการมากที่สุด	6.6	6.6	0.9	0.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
	(106)	(106)	(106)	(106)
ภาษาพม่า				
ไม่มีความต้องการเลย	99.1	99.1	99.1	99.1
ต้องการน้อย	0.9	0.9	0.9	0.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
	(106)	(106)	(106)	(106)
ภาษาลาว(เวียงจันทน์)				
ไม่มีความต้องการเลย	92.5	92.5	93.4	93.4
ต้องการน้อยที่สุด	2.8	2.8	2.8	2.8
ต้องการน้อย	0.9	0.9	1.9	1.9
ต้องการมาก	1.9	1.9	0.9	0.9
ต้องการมากที่สุด	1.9	1.9	0.9	0.9
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
	(106)	(106)	(106)	(106)
ภาษาเขมร				
ไม่มีความต้องการเลย	97.2	97.2	99.1	99.1
ต้องการน้อย	-	-	0.9	0.9
ต้องการมาก	2.8	2.8	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0
	(106)	(106)	(106)	(106)

ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศในหน่วยงานเป็นอันดับหนึ่งและอันดับสอง

ผลการวิเคราะห์ พบว่า องค์กรทุกประเภทที่ศึกษามีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานถึงร้อยละ 86.0 ขึ้นไป ในภาษาต่างประเทศที่มีความต้องการอันดับหนึ่ง คือภาษาอังกฤษ ภาษาที่ต้องการเป็นอันดับสองที่เป็นสัดส่วนสูงสุดคือ ภาษาจีน โดยเฉพาะสถานประกอบการอุตสาหกรรมและองค์กรรัฐ เป็นที่น่าสังเกตว่า ภาษาอังกฤษเป็นที่ต้องการอันดับหนึ่งในองค์กรประเภทอุตสาหกรรม และอันดับสองคือภาษาจีน ดังตารางที่ 31

เมื่อพิจารณาระดับความต้องการในแต่ละทักษะภาษาต่างประเทศ พบว่า ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่สถานประกอบการ/องค์กร ต้องการมากถึงร้อยละ 84.9 รองลงมา คือ ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น และ ภาษาเวียดนาม คิดเป็นร้อยละ 34.9 24.5 และ 9.4 ตามลำดับ ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 31 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ต้องการ	96.7	100.0	86.0	91.2	100.0
ไม่ต้องการ	3.3	-	14.0	8.8	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(30)	(5)	(43)	(34)	(6)
ความต้องการอันดับหนึ่ง					
ภาษาอังกฤษ	100.0	80.0	91.9	90.3	100.0
ภาษาจีน	-	20.0	2.7	3.2	-
ภาษาญี่ปุ่น	-	-	2.7	6.5	-
ภาษาเขมร	-	-	2.7	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ความต้องการอันดับสอง					
ภาษาอังกฤษ	-	20.0	8.3	12.0	-
ภาษาฝรั่งเศส	-	-	5.6	-	20.0
ภาษาจีน	46.4	80.0	41.7	28.0	20.0
ภาษาญี่ปุ่น	17.9	-	27.8	40.0	60.0
ภาษาเกาหลี	3.6	-	-	-	-
ภาษาอิตาเลียน	-	-	2.8	-	-
ภาษาเยอรมัน	-	-	2.8	12.0	-
ภาษาเวียดนาม	10.7	-	8.3	4.0	-
ภาษาพม่า	3.6	-	-	-	-
ภาษาลาว (เวียงจันทน์)	14.3	-	2.8	4.0	-
ภาษาเขมร	3.6	-	-	-	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(28)	(5)	(36)	(25)	(5)

ตารางที่ 32 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการกับระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการ	ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน			รวม
	ไม่ต้องการ	ต้องการน้อย	ต้องการมาก	
ภาษาอังกฤษ	-	15.1	84.9	100.0 (106)
ภาษาจีน	54.7	10.4	34.9	100.0 (106)
ภาษาญี่ปุ่น	69.8	5.7	24.5	100.0 (106)
ภาษาเยอรมัน	98.1	-	1.9	100.0 (106)
ภาษาใกล้เคียงกับท้องถิ่น (ลาว(เวียงจันทน์)เขมร เวียดนาม)	79.2	4.7	16.0	100.0(106)
ภาษาอื่น ๆ	92.5	2.8	4.7	100.0(106)

4.3) ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในหน่วยงานในแต่ละประเภทองค์กร/สถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรม องค์กรรัฐ สถานประกอบการโรงแรม องค์กรเอกชน และสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในระดับมาก และ พบว่า องค์กรเอกชนและสถานประกอบการบริการทั้งหมดไม่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาฝรั่งเศส สำหรับภาษาจีนพบว่าองค์กรเอกชน สถานประกอบการโรงแรม และสถานประกอบการอุตสาหกรรมต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีนในระดับมากถึงร้อยละ 80.0 50.0 และ 43.2 ตามลำดับ ส่วนภาษาญี่ปุ่นพบว่า องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถานประกอบการอุตสาหกรรมโรงแรมและสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่ไม่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นโดยที่สถานประกอบการบริการและสถานประกอบการอุตสาหกรรมต้องการในระดับมาก เพียงร้อยละ 29.0 และ 27.0 ตามลำดับ ดังตารางที่ 33

ตารางที่ 33 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน กับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	โรงแรม
ภาษาอังกฤษ					
ต้องการน้อย (5-10 คะแนน)	11.1	20.0	8.1	25.8	16.7
ต้องการมาก (11-16 คะแนน)	88.9	80.0	91.9	74.2	83.3
รวม	100.0 (27)	100.0 (5)	100.0 (37)	100.0 (31)	100.0 (6)

ตารางที่ 33 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการ บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน กับประเภท องค์กร/สถานประกอบการ(ต่อ)

ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ภาษาจีน					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	55.6	-	51.4	67.7	50.0
ต้องการน้อย (1-8 คะแนน)	14.8	20.0	5.4	12.9	-
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	29.6	80.0	43.2	19.4	50.0
รวม	100.0(27)	100.0 (5)	100.0(37)	100.0(31)	100.0 (6)
ภาษาญี่ปุ่น					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	74.1	80.0	73.0	61.3	66.7
ต้องการน้อย (1-8 คะแนน)	7.4	-	-	9.7	16.7
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	18.5	20.0	27.0	29.0	16.7
รวม	100.0(27)	100.0 (5)	100.0(37)	100.0(31)	100.0 (6)
ภาษาเยอรมัน					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	100.0	100.0	97.3	96.8	100.0
ต้องการมาก (5-8 คะแนน)	-	-	2.7	3.2	-
รวม	100.0(27)	100.0 (5)	100.0(37)	100.0(31)	100.0 (6)
ภาษาใกล้เคียง (ลาว (เวียงจันทน์) เขมร เวียดนาม)					
ไม่ต้องการ	51.9	100.0	83.8	90.3	100.0
ต้องการน้อย	14.8	-	-	3.2	-
ต้องการมาก	33.3	-	16.2	6.5	-
รวม	100.0(27)	100.0(5)	100.0(37)	100.0(31)	100.0(6)
ภาษาอื่น ๆ (ฝรั่งเศส เกาหลี อิตาลี สเปน พม่า)					
ไม่ต้องการ	92.6	100.0	91.9	96.8	-
ต้องการน้อย	-	-	2.7	-	-
ต้องการมาก	7.4	-	5.4	3.2	-
รวม	100.0(27)	100.0 (5)	100.0(37)	100.0(31)	100.0(6)

4.4) ระดับความต้องการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศแต่ละทักษะ

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศกับระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานพบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ต้องการทักษะการฟัง ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน และทักษะการพูดในระดับน้อย เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรทั้งหมดต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการพูดและทักษะการฟังภาษาต่างประเทศ ดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการกับระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

ทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการ	ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน			รวม
	ไม่ต้องการ	ต้องการน้อย	ต้องการมาก	
ทักษะการพูด	-	81.1	18.9	100.0 (106)
ทักษะการฟัง	-	83.0	17.0	100.0 (106)
ทักษะการอ่าน	6.6	82.1	11.3	100.0 (106)
ทักษะการเขียน	6.6	82.1	11.3	100.0 (106)

ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการบริการ การโรงแรม อุตสาหกรรม องค์กรเอกชนส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการพูดภาษาต่างประเทศในระดับน้อย ขณะที่องค์กรรัฐต้องการในระดับมากเป็นสัดส่วนมากที่สุดในทุกกลุ่มสถานประกอบการ/องค์กร และพบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการบริการ อุตสาหกรรม การโรงแรม องค์กรเอกชน และองค์กรรัฐส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการฟังภาษาต่างประเทศในระดับน้อย ส่วนผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรม การโรงแรม องค์กรรัฐ องค์กรเอกชน และสถานประกอบการบริการ ส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการอ่านภาษาต่างประเทศในระดับน้อย เป็นที่น่าสังเกตว่าองค์กรเอกชนต้องการในระดับมากเป็นสัดส่วนมากที่สุดในทุกกลุ่มสถานประกอบการ/องค์กร และยังพบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรม การโรงแรม องค์กรรัฐ องค์กรเอกชน และสถานประกอบการบริการ ส่วนใหญ่ต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการเขียนภาษาต่างประเทศในระดับน้อย อนึ่งองค์กรเอกชนต้องการในระดับมากเป็นสัดส่วนมากที่สุดในทุกกลุ่มสถานประกอบการ/องค์กร ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ทักษะการพูด					
ต้องการน้อย (2-8 คะแนน)	74.1	80.0	81.1	87.1	83.3
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	25.9	20.0	18.9	12.9	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(27)	(5)	(37)	(31)	(6)
ทักษะการฟัง					
ต้องการน้อย (2-8 คะแนน)	74.1	80.0	86.5	87.1	83.3
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	25.9	20.0	13.5	12.9	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(27)	(5)	(37)	(31)	(6)

ตารางที่ 35 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกระดับความต้องการ บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ(ต่อ)

ระดับความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ทักษะการอ่าน					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	3.7	-	2.7	16.1	-
ต้องการน้อย (1-8 คะแนน)	81.5	80.0	89.2	74.2	83.3
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	14.8	20.0	8.1	9.7	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(27)	(5)	(37)	(31)	(6)
ทักษะการเขียน					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	3.7	-	2.7	16.1	-
ต้องการน้อย (1-8 คะแนน)	81.5	80.0	89.2	74.2	83.3
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	14.8	20.0	8.1	9.7	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(27)	(5)	(37)	(31)	(6)

4.5) ความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานในระดับมากและมากที่สุด คือด้านการฝึกอบรมในประเทศ การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา การใช้อินเทอร์เน็ต การฝึกจากรายการโทรทัศน์และการติดต่อกับชาวต่างชาติดังตารางที่ 36

เมื่อวิเคราะห์ระดับความต้องการวิธีการต่างๆเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรม สถานประกอบการโรงแรม และองค์กรรัฐ กว่าร้อยละ 30.0 ต้องการวิธีการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะภาษาต่างประเทศโดยศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในประเทศ และองค์กรรัฐถึงร้อยละ 56.8 ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันภาษาในประเทศ ขณะที่สถานประกอบการอุตสาหกรรม สถานประกอบการบริการ และสถานประกอบการโรงแรม ต้องการมากในเรื่องอบรมในประเทศ คิดเป็นร้อยละ กว่า 65.0 เป็นที่น่าสังเกตว่า องค์กรรัฐต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานในระดับมาก ในวิธีการฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์ รายการโทรทัศน์ ซึ่งเป็นวิธีที่บุคคลฝึกด้วยตนเอง ขณะที่หน่วยงานองค์กรภาคธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม การบริการ และการโรงแรม ต้องการวิธีพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานในระดับมาก โดยการศึกษาเพิ่มเติมจากสถาบันภาษา ซึ่งเป็นวิธีที่อิงกับระบบการศึกษา หรือสื่อการเรียนรู้อย่างคอมพิวเตอร์ที่ช่วยสอนอย่างชัดเจน ดังตารางที่ 37

ตารางที่ 36 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของผู้บุคลากรกับวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของผู้บุคลากร

วิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของผู้บุคลากร													
ระดับความต้องการ วิธีการพัฒนาความ สามารถและทักษะ การใช้ภาษาต่าง ประเทศในหน่วยงาน	บุคลากร ระดับสูง	บุคลากร ระดับกลาง	บุคลากร ระดับล่าง	บุคลากร ทั้งหมด	บุคลากร ระดับสูง	บุคลากร ระดับกลาง	บุคลากร ระดับล่าง	บุคลากร ทั้งหมด	บุคลากร ระดับสูง	บุคลากร ระดับกลาง	บุคลากร ระดับล่าง	บุคลากร ทั้งหมด	บุคลากร ทั้งหมด
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
ไม่ต้องการ	57.4	86.1	48.1	79.6	20.4	78.7	57.4	71.3	50.9	33.3	48.1	39.8	40.7
ต้องการน้อยที่สุด	4.6	2.8	1.9	1.9	1.9	0.9	4.6	1.9	2.8	9.3	5.6	2.8	2.8
ต้องการน้อย	7.4	3.7	9.3	3.7	6.5	1.9	6.5	3.7	9.3	24.1	25.9	27.8	10.2
ต้องการมาก	23.1	5.6	34.3	13.0	47.2	13.0	24.1	16.7	26.9	28.7	16.7	27.8	41.7
ต้องการมากที่สุด	7.4	1.9	6.5	1.9	24.1	5.6	7.4	6.5	10.2	4.6	3.7	4.6	4.6
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(108)	(108)	(108)	(108)	(108)	(108)	(108)	(108)	(108)	(108)	(108)	(108)	(108)

ตารางที่ 37 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ระดับความต้องการวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	48.3	40.0	59.5	64.5	66.7
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	20.7	40.0	8.1	6.5	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	31.0	20.0	32.4	29.0	33.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	82.8	60.0	89.2	90.3	83.3
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	10.3	20.0	2.7	6.5	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	6.9	20.0	8.1	3.2	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันภาษาในประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	27.6	20.0	56.8	54.8	83.3
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	13.8	40.0	10.8	6.5	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	58.6	40.0	32.4	38.7	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันภาษาต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	72.4	60.0	81.1	83.9	100.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	10.3	-	5.4	3.2	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	17.2	40.0	13.5	12.9	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ฝึกอบรมในประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	17.2	20.0	18.9	29.0	-
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	6.9	40.0	13.5	-	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	75.9	40.0	67.6	71.0	100.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ฝึกอบรมต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	65.5	60.0	83.8	87.1	83.3
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	3.4	-	5.4	-	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	31.0	40.0	10.8	12.9	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)

ตารางที่ 37 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการ
วิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรใน
หน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ (ต่อ)

ระดับความต้องการวิธีการต่างๆ เพื่อพัฒนาความ สามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของ บุคลากรในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กร เอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การ โรงแรม
ศึกษาดูงานในประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	48.3	40.0	64.9	61.3	50.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	10.3	20.0	16.2	3.2	16.7
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	41.4	40.0	18.9	35.5	33.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ศึกษาดูงานต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	69.0	60.0	75.7	71.0	66.7
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	3.4	-	8.1	3.2	16.7
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	27.6	40.0	16.2	25.8	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ติดต่อกับชาวต่างประเทศโดยใช้ E- mail					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	20.7	40.0	62.2	64.5	66.7
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	20.7	40.0	5.4	6.5	16.7
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	58.6	20.0	32.4	29.0	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	31.0	40.0	29.7	32.3	66.7
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	27.6	40.0	37.8	35.5	16.7
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	41.4	20.0	32.4	32.3	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ฝึกจากรายการวิทยุ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	27.6	40.0	51.4	58.1	83.3
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	34.5	40.0	29.7	32.3	16.7
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	37.9	20.0	18.9	9.7	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ฝึกจากรายการโทรทัศน์					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	20.7	40.0	45.9	45.2	66.7
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	27.6	40.0	32.4	22.6	16.7
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	51.7	20.0	21.6	32.3	16.7
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)

ตารางที่37 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ (ต่อ)

ระดับความต้องการวิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
ฝึกจากการใช้โปรแกรมสอนภาษาจากคอมพิวเตอร์					
ช่วยสอน					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	31.0	60.0	43.2	41.9	50.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	13.8	20.0	16.2	9.7	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	55.2	20.0	40.5	48.4	50.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ฝึกจากการใช้อินเตอร์เน็ตเว็บไซต์ภาษาต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	24.1	40.0	45.9	41.9	50.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	20.7	-	10.8	9.7	16.7
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	55.2	60.0	43.2	48.4	33.3
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
ฝึกจากการเขียนจดหมายติดต่อกับชาวต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	27.6	40.0	54.1	71.0	66.7
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	48.3	60.0	21.6	19.4	33.3
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	24.1	-	24.3	9.7	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)
วิธีการฝึกฝนจากหนังสือด้วยตนเอง					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	93.1	100.0	94.6	93.5	100.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	3.4	-	-	-	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	3.4	-	5.4	6.5	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(29)	(5)	(37)	(31)	(6)

4.6) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน พบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรเสนอว่าควรการจัดอบรมระยะสั้นที่ใช้ในชีวิตจริงการทำงานได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตั้งแต่เด็ก การประชาสัมพันธ์ด้านการเปิดหลักสูตรภาษาต่างประเทศสู่ภาคประชาชน/นโยบาย

ส่งเสริม ชัดเจน ส่วนข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาคเอกชนพบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรเสนอให้มีการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรมากที่สุด
 ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 38 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรจำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ดูแลการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ดูแลการพัฒนาแรงงานต่อการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	ร้อยละ		
	ใช่	ไม่ใช่	รวม
ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐ			
1. การฝึกพูดจากคนที่เป็นเจ้าของภาษาโดยตรง	15.6	84.4	100.0 (109)
2. การจัดอบรมระยะสั้นที่ใช้ในชีวิตจริงการทำงานได้	42.2	57.8	100.0 (109)
3. การมีหนังสือ สื่อ อุปกรณ์การเรียน โปสเตอร์ การ์ตูนภาษาต่างประเทศมาเสนอให้ประชาชนดู	14.7	85.3	100.0 (109)
4. การมีครูสอนภาษามาสอนให้ในสถานประกอบการ	7.3	92.7	100.0 (109)
5. การจัดตั้งศูนย์ภาษา แหล่งการเรียนรู้	3.7	96.3	100.0 (109)
6. การมีรายการวิทยุ โทรทัศน์สอนภาษาต่างประเทศ	2.8	97.2	100.0 (109)
7. การผลิตบุคลากรที่ใช้ภาษาต่างประเทศได้มากขึ้น	5.5	94.5	100.0 (109)
8. การส่งเสริมการเรียนภาษาต่างประเทศตั้งแต่เด็ก	18.3	81.7	100.0 (109)
9. การประชาสัมพันธ์ด้านการเปิดหลักสูตรภาษาต่างประเทศสู่ภาคประชาชน/นโยบายส่งเสริม ชัดเจน	17.4	82.6	100.0 (109)
10. การจัดการเรียนการสอนภาษาในราคาถูกหรือฟรี	3.7	96.3	100.0 (109)
11. การมีงบประมาณสนับสนุนการเรียนภาษาต่างประเทศ	3.7	96.3	100.0 (109)
12. การสนับสนุนให้มีการดูงานต่างประเทศ	1.8	98.2	100.0 (109)
13.การพัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศให้คนที่จบออกมาสามารถใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานได้มากขึ้น	13.8	86.2	100.0 (109)
ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาคเอกชน			
1. มีการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร	26.6	73.4	100.0 (109)
2. การที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีบทบาทในการจัดอบรมได้	8.3	91.7	100.0 (109)
3. มีการลดค่าเล่าเรียนหรือให้บุคลากรได้เรียนฟรี	4.6	95.4	100.0 (109)
4. มีการส่งเสริมการเรียน โดยการสนับสนุน สื่อ เอกสาร CD คู่มือการเรียนภาษาต่างประเทศ	6.4	93.6	100.0 (109)
5.มีการส่งบุคลากรดูงานต่างประเทศ	2.8	97.2	100.0 (109)
6.มีการส่งบุคลากรไปฝึกอบรม	13.8	86.2	100.0 (109)

*ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

เมื่อการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ดูแลการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ พบว่า องค์กรรัฐส่วนใหญ่เสนอให้หน่วยงานภาครัฐจัดอบรมระยะสั้น รองลงมาคือเสนอให้ประชาสัมพันธ์ด้านการเปิดหลักสูตรภาษาต่างประเทศ มีส่วนน้อยเพียงร้อยละ 3.4 ที่เสนอให้มีการสอนภาษาในองค์กร/สถานประกอบการ องค์กรเอกชนเสนอให้จัดอบรมระยะสั้น มีครูสอนภาษาใน

องค์กร/สถานประกอบการ ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตั้งแต่เด็กประชาสัมพันธ์ด้านการเปิดหลักสูตรภาษาต่างประเทศ มีงบประมาณสนับสนุนการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ และพัฒนาหลักสูตรภาษาต่างประเทศ สถานประกอบการอุตสาหกรรมร้อยละ 39.5 เสนอให้มีการจัดอบรมระยะสั้น คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมาคือเสนอให้ประชาสัมพันธ์ด้านการเปิดหลักสูตรภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 26.3 ส่วนสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่เสนอให้มีการจัดอบรมระยะสั้นคิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตั้งแต่เด็ก คิดเป็นร้อยละ 29.0 และเสนอให้ภาครัฐสนับสนุนการฝึกพูดจากคนที่เป็นเจ้าของภาษาโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 16.1 สำหรับสถานประกอบการโรงแรมส่วนใหญ่เสนอให้มีการจัดอบรมระยะสั้นคิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมาคือเสนอให้ภาครัฐสนับสนุนสื่อหนังสืออุปกรณ์การเรียน ไปสเตอร์ การ์ตูน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ส่วนข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาคเอกชน พบว่า องค์กรรัฐส่วนใหญ่เสนอให้หน่วยงานภาคเอกชนส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 17.2 รองลงมาคือเสนอให้ส่งบุคลากรฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 13.8 องค์กรเอกชนเสนอให้ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 80.0 มีส่วนน้อยเสนอให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีบทบาทในการจัดอบรม และให้ส่งบุคลากรฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 20.0 เท่ากัน สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เสนอให้ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 26.3 และเสนอให้ส่งบุคลากรฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 13.2 สถานประกอบการบริการส่วนใหญ่เสนอให้ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 25.8 และเสนอให้ส่งบุคลากรฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 12.9 สถานประกอบการโรงแรมเสนอให้ส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรและเสนอให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานควรมีบทบาทในการจัดอบรม คิดเป็นร้อยละ 33.3 เท่ากัน มีส่วนน้อยที่เสนอให้ส่งบุคลากรฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 16.7 ดังตารางที่ 39

ตารางที่ 39 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่ดูแลการพัฒนาแรงงาน
ด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแล พัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความ สามารถและทักษะการใช้ภาษาต่าง ประเทศของบุคลากรในหน่วยงาน	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ											
	องค์กรรัฐ			องค์กรเอกชน			อุตสาหกรรม			การบริการ		
	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ไม่ใช่	รวม	ใช่	ไม่ใช่	รวม
ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐ												
-การฝึกพูดจากคนที่เป็นเจ้าของ ภาษาโดยตรง	17.2	82.8	100.0 (29)	-	100.0	100.0 (5)	15.8	84.2	100.0 (38)	16.1	83.9	100.0 (31)
-การจัดอบรมระยะสั้น	48.3	51.7	100.0 (29)	20.0	80.0	100.0 (5)	39.5	60.5	100.0 (38)	38.7	61.3	100.0 (31)
-สนับสนุนสื่อหนังสืออุปกรณ์การ เรียน ไปสเตอร์ การ์ตูน	13.8	86.2	100.0 (29)	-	100.0	100.0 (5)	15.8	84.2	100.0 (38)	12.9	87.1	100.0 (31)
-ครูสอนภาษาในสถานประกอบการ	3.4	96.6	100.0 (29)	20.0	80.0	100.0 (5)	10.5	89.5	100.0 (38)	6.5	93.5	100.0 (31)
-จัดตั้งศูนย์ภาษา แหล่งการเรียนรู้	6.9	93.1	100.0 (29)	-	100.0	100.0 (5)	2.6	97.4	100.0 (38)	3.2	96.8	100.0 (31)
-มีรายการวิทยุ โทรทัศน์ สอนภาษา ต่างประเทศ	6.9	93.1	100.0 (29)	-	100.0	100.0 (5)	2.6	97.4	100.0 (38)	-	100.0	100.0 (31)
-ผลิตบุคลากรที่ใช้ภาษาต่างประเทศ ได้มากขึ้น	13.8	86.2	100.0 (29)	-	100.0	100.0 (5)	2.6	97.4	100.0 (38)	3.2	96.8	100.0 (31)
-ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตั้งแต่เด็ก	17.2	82.8	100.0 (29)	20.0	80.0	100.0 (5)	13.2	86.8	100.0 (38)	29.0	71.0	100.0 (31)
-ประชาสัมพันธ์ด้านการเปิดหลัก สู่รภาษาดังประเทศ	20.7	79.3	100.0 (29)	20.0	80.0	100.0 (5)	26.3	73.7	100.0 (38)	3.2	96.8	100.0 (31)

บทที่ 5

ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ

ผลการวิจัยในบทนี้เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ ซึ่งนำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ส่วนได้แก่ 1)การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของกลุ่มอาชีพ 2)ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน 3)การพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ และ 4)ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของกลุ่มอาชีพ

1) ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ตอบว่ามีการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 73.1 โดยภาษาต่างประเทศที่มีการใช้มากที่สุดคือ ภาษาอังกฤษ คิดเป็นร้อยละ 97.7 รองลงมา ได้แก่ ภาษาลาว(เวียงจันทน์) เขมร และญี่ปุ่น ทั้งนี้ภาษาต่างประเทศอื่นมีการใช้ในระดับน้อย ดังตารางที่ 40 ทั้งนี้จำนวนการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ใช้ภาษาต่างประเทศเพียง 1 ภาษา คิดเป็นร้อยละ 73.5 ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 40 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ร้อยละ		
	ใช้	ไม่ใช่	รวม
การใช้ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน	73.1	26.9	100.0 (294)
ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน			
ภาษาอังกฤษ	97.7	2.3	100.0 (215)
ภาษาจีน	6.0	94.0	100.0 (215)
ภาษาญี่ปุ่น	6.5	93.5	100.0 (215)
ภาษาใกล้เคียง (ลาว (เวียงจันทน์) เขมร เวียดนาม)	19.1	80.9	100.0(215)
ภาษาอื่น ๆ (ฝรั่งเศส เกาหลี อิตาลี เยอรมัน ลิทัวเนีย)	3.3	96.7	100.0(215)

ตารางที่ 41 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามจำนวนการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

จำนวนการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ร้อยละ
ใช้เพียง 1 ภาษา	73.5
ใช้ 2 ภาษา	18.6
ใช้มากกว่า 2 ภาษา	7.9
รวม	100.0(215)

2) ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มอาชีพส่วนใหญ่มีการใช้ความสามารถและทักษะการพูดมีทักษะการฟัง และทักษะการอ่าน ภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับใช้น้อย เพียงร้อยละ 34.4- 41.4 เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ทักษะภาษาอังกฤษด้านการเขียนในการทำงานเลย คิดเป็นร้อยละ 30.7

ส่วนระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีนในการทำงาน พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะการเขียน ทักษะการอ่าน ทักษะการพูด และทักษะการฟัง เช่นเดียวกับภาษาญี่ปุ่น พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ความสามารถและทักษะทางภาษาญี่ปุ่นในการทำงานเลย โดยกลุ่มอาชีพไม่ได้ใช้ทักษะการเขียนมากที่สุด มีเพียงส่วนน้อยที่ใช้ทักษะการฟังในระดับมากและมากที่สุด เพียงร้อยละรวม 2.8 เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มอาชีพมีระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาลาว (เวียงจันทน์)ในการทำงานโดยใช้ทักษะการพูด และทักษะการฟัง ในระดับมากเพียงร้อยละ 3.7 เท่ากัน นอกจากนี้กลุ่มอาชีพมีการใช้ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่นๆในการทำงาน ได้แก่ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาเกาหลี ภาษาอิตาเลียน ภาษาเยอรมัน ภาษาเวียดนาม ภาษาเขมร ภาษาอาหรับ และภาษาฮิรางานะ อยู่ในระดบน้อย ดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาอังกฤษ				
ไม่ได้ใช้	7.0	6.5	20.5	30.7
ใช้น้อยที่สุด	21.4	19.5	19.5	23.7
ใช้น้อย	41.4	39.5	34.4	23.7
ใช้มาก	21.4	26.5	20.5	17.7
ใช้มากที่สุด	8.8	7.9	5.1	4.2
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)
ภาษาฝรั่งเศส				
ไม่ได้ใช้	98.6	98.6	99.1	99.5
ใช้น้อยที่สุด	-	0.5	0.5	-
ใช้น้อย	0.9	0.9	0.5	0.5
ใช้มาก	0.5	-	-	-
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)

ตารางที่ 42 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษา
ต่างประเทศในการทำงาน (ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาจีน				
ไม่ได้ใช้	94.4	94.4	97.2	98.1
ใช้น้อยที่สุด	1.4	1.9	2.3	1.4
ใช้น้อย	2.8	2.3	0.5	0.5
ใช้มาก	0.9	1.4	-	-
ใช้มากที่สุด	0.5	-	-	-
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)
ภาษาญี่ปุ่น				
ไม่ได้ใช้	94.0	94.0	96.7	97.2
ใช้น้อยที่สุด	2.3	2.3	0.9	0.9
ใช้น้อย	2.3	0.9	1.4	1.4
ใช้มาก	0.9	1.9	0.5	
ใช้มากที่สุด	0.5	0.9	0.5	0.5
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)
ภาษาเกาหลี				
ไม่ได้ใช้	99.5	100.0	100.0	100.0
ใช้น้อยที่สุด	0.5	-	-	-
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)
ภาษาอิตาลี				
ไม่ได้ใช้	99.5	99.5	100.0	100.0
ใช้น้อยที่สุด	0.5	0.5	-	-
รวม	100.0(215)	100.0(215)	100.0(215)	100.0(215)
ภาษาเยอรมัน				
ไม่ได้ใช้	97.7	97.7	99.5	99.5
ใช้น้อยที่สุด	0.5	0.9	-	-
ใช้น้อย	1.4	1.4	0.5	0.5
ใช้มาก	0.5	-	-	-
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)
ภาษาเวียดนาม				
ไม่ได้ใช้	95.3	94.4	99.5	100.0
ใช้น้อยที่สุด	0.5	0.9	0.5	-
ใช้น้อย	2.3	2.8	-	-
ใช้มาก	0.9	1.4	-	-
ใช้มากที่สุด	0.5	0.5	-	-
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)

ตารางที่ 42 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษา
ต่างประเทศในการทำงาน (ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาลาว(เวียงจันทน์)				
ไม่ได้ใช้	90.2	90.2	94.4	98.1
ใช้น้อยที่สุด	-	0.5	2.8	0.5
ใช้น้อย	3.7	3.3	1.4	0.5
ใช้มาก	3.7	3.7	0.9	0.5
ใช้มากที่สุด	2.3	2.3	0.5	0.5
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)
ภาษาเขมร				
ไม่ได้ใช้	93.5	92.1	100.0	100.0
ใช้น้อยที่สุด	0.9	1.9	-	-
ใช้น้อย	1.4	1.9	-	-
ใช้มาก	3.3	3.3	-	-
ใช้มากที่สุด	0.9	0.9	-	-
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)
ภาษาอาหรับ				
ไม่ได้ใช้	99.5	99.5	100.0	100.0
ใช้น้อยที่สุด	0.5	0.5	-	-
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)
ภาษาอิรัก				
ไม่ได้ใช้	99.5	99.5	100.0	100.0
ใช้น้อยที่สุด	0.5	0.5	-	-
รวม	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)	100.0 (215)

การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานสามารถ แยกอธิบายในแต่ละกลุ่มอาชีพ ได้ดังนี้

1) ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ได้ใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ อาชีพค้าขาย/พนักงานขายได้ใช้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 88.2 รองลงมาคืออาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท ผู้ใช้แรงงาน และไกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงาน ทั้งนี้จำนวน การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน พบว่า อาชีพไกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานทั้งหมดใช้ภาษา ต่างประเทศในการทำงานเพียง 1 ภาษา มีเพียงอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจใช้ภาษาต่างประเทศ มากกว่า 2 ภาษาเป็นสัดส่วนมากกว่าทุกอาชีพ ดังตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

การใช้ภาษาต่างประเทศ ในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โกดัง/ล้ง /ลูกจ้างฯ
ไม่ได้ใช้	38.3	15.7	22.8	11.8	40.0
ได้ใช้	61.7	84.3	77.2	88.2	60.0
รวม	100.0(107)	100.0(51)	100.0(114)	100.0(17)	100.0 (5)

ตารางที่ 44 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามจำนวน การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

จำนวนการใช้ภาษาต่าง ประเทศในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โกดัง/ล้ง /ลูกจ้างฯ
ใช้เพียง 1 ภาษา	71.2	65.1	81.8	53.3	100.0
ใช้ 2 ภาษา	19.7	25.6	11.4	40.0	-
ใช้มากกว่า 2 ภาษา	9.1	9.3	6.8	6.7	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0 (3)

เมื่อพิจารณาการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานของกลุ่มอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท ค้าขาย/พนักงานขาย และโกดัง/ล้ง/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานทั้งหมดมีการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นที่น่าสังเกตว่าอาชีพผู้ใช้แรงงานมีใช้ภาษาอังกฤษในการทำสูงถึงร้อยละ 92.4 ส่วนภาษาต่างประเทศอื่นคือ ภาษาจีน มีกลุ่มข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจเพียงร้อยละ 9.3 ที่มีการใช้ ขณะที่กลุ่มอาชีพค้าขาย/พนักงานขายใช้ภาษาญี่ปุ่นและภาษาใกล้เคียง (ลาว (เวียงจันทน์) เขมร เวียดนาม ร้อยละ 13.3 และ 26.7 ตามลำดับ ดังตารางที่ 45

ตารางที่ 45 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

การใช้ทักษะภาษาต่างประเทศใน การทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้ แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โกดัง/ล้ง /ลูกจ้างฯ
ภาษาอังกฤษ					
ใช้	92.4	100.0	100.0	100.0	100.0
ไม่ได้ใช้	7.6	-	-	-	-
รวม	100.0 (66)	100.0 (43)	100.0 (88)	100.0 (15)	100.0(3)
ภาษาจีน					
ใช้	4.5	9.3	5.7	6.7	-
ไม่ได้ใช้	95.5	90.7	94.3	93.3	100.0
รวม	100.0 (66)	100.0 (43)	100.0 (88)	100.0 (15)	100.0(3)

ตารางที่ 45 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ(ต่อ)

การใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/พนักงานรัฐา	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/พนักงานขาย	โกดัง/ล้าม/ลูกจ้างฯ
ภาษาญี่ปุ่น					
ใช้	4.5	4.7	8.0	13.3	-
ไม่ได้ใช้	95.5	95.3	92.0	86.7	100.0
รวม	100.0 (66)	100.0 (43)	100.0 (88)	100.0 (15)	100.0 (3)
ภาษาใกล้เคียง(ลาว (เวียงจันทน์) เขมร เวียดนาม)					
ใช้	28.8	25.6	8.0	26.7	-
ไม่ได้ใช้	71.2	74.4	92.0	73.3	100.0
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0(3)
ภาษาอื่น ๆ (ฝรั่งเศส เกาหลี อีรัก อาหรับ อิตาลี เยอรมัน)					
ใช้	4.5	-	4.5	-	-
ไม่ได้ใช้	95.5	100.0	95.5	100.0	100.0
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0(3)

2) ระดับการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มอาชีพมีการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานระดับมาก เพียงร้อยละ 34.4 ส่วนใหญ่ได้ใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานในระดับใช้น้อย นอกจากนี้ภาษาต่างประเทศอื่นที่มีการใช้ในการทำงานในระดับน้อย คือภาษาลาว(เวียงจันทน์) ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเวียดนาม และภาษาเขมร คิดเป็นร้อยละ 7.9 4.6 3.7 และ 3.7 ตามลำดับ ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงานกับภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน

ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน	ระดับการใช้ภาษาต่างประเทศ			รวม
	ไม่ได้ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	
ภาษาอังกฤษ	3.3	62.3	34.4	100.0 (215)
ภาษาฝรั่งเศส	98.6	0.5	0.9	100.0 (215)
ภาษาจีน	94.0	3.2	2.8	100.0 (215)
ภาษาญี่ปุ่น	93.5	4.6	1.9	100.0 (215)
ภาษาเกาหลี	99.5	0.5	-	100.0 (215)
ภาษาอิตาลี	99.5	0.5	-	100.0 (215)
ภาษาเยอรมัน	97.7	1.4	0.9	100.0 (215)
ภาษาเวียดนาม	94.4	3.7	1.9	100.0 (215)
ภาษาลาว(เวียงจันทน์)	90.2	7.9	1.9	100.0 (215)
ภาษาเขมร	92.1	3.7	4.2	100.0 (215)
ภาษาอาหรับ	99.5	0.5	-	100.0 (215)
ภาษาอีรัก	99.5	0.5	-	100.0 (215)

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานกับกลุ่มอาชีพพบว่า ส่วนใหญ่อาชีพค้าขาย/พนักงานขายมีการใช้ทักษะภาษาอังกฤษระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคืออาชีพผู้ใช้แรงงานใช้ภาษาอังกฤษ และอาชีพโกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงาน โดยที่อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจมีการใช้ภาษาอังกฤษในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44.2 นอกจากนี้ยังพบว่า อาชีพพนักงานบริษัทใช้ภาษาฝรั่งเศสในการทำงานในระดับมาก เพียงร้อยละ 2.3 นอกจากนี้พบว่ากลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ภาษาจีนในการทำงาน อนึ่งอาชีพโกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานทั้งหมดไม่ได้ใช้ภาษาจีนในการทำงาน อาชีพพนักงานบริษัทใช้ภาษาจีนในระดับมากเพียงร้อยละ 3.4

สำหรับระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นและภาษาเกาหลีในการทำงานกับกลุ่มอาชีพพบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ภาษาญี่ปุ่นและภาษาเกาหลีในการทำงาน มีเพียงอาชีพผู้ใช้แรงงานมีการใช้ภาษาญี่ปุ่นในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.0 การวิจัยยังพบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้ภาษาเยอรมันในการทำงาน โดยมีอาชีพพนักงานบริษัท ใช้ภาษาเยอรมันในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.3 สำหรับการใช้ภาษาเวียดนามในการทำงานกับกลุ่มอาชีพพบว่า มีอาชีพค้าขาย/พนักงานขาย ใช้ภาษาเวียดนามในระดับมากสูงถึงร้อยละ 13.3

ส่วนความสามารถและทักษะการใช้ภาษาลาว(เวียงจันทน์)ในการทำงานกับกลุ่มอาชีพพบว่า อาชีพผู้ใช้แรงงาน และอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจใช้ภาษาลาว(เวียงจันทน์)ในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 13.6 และ 11.6 ตามลำดับ โดยมีอาชีพค้าขาย/พนักงานขายใช้ภาษาลาว(เวียงจันทน์)ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 6.7 และพบว่า อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพผู้ใช้แรงงาน และอาชีพพนักงานบริษัทมีการใช้ภาษาเขมรในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.7 4.5 และ 4.5 ตามลำดับ ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 47 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โกด์/ล่าม /ลูกจ้างฯ
ภาษาอังกฤษ					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	9.1	-	1.1	-	-
ใช้น้อย (1-8 คะแนน)	69.7	55.8	56.8	80.0	66.7
ใช้มาก (9-16 คะแนน)	21.2	44.2	42.0	20.0	33.3
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0(3)
ภาษาฝรั่งเศส					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	98.5	100.0	97.7	100.0	100.0
ใช้น้อย (1-4 คะแนน)	1.5	-	-	-	-
ใช้มาก (5-8 คะแนน)	-	-	2.3	-	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0 (3)

ตารางที่ 47 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ
ในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ(ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โค้ด/ล่าม /ลูกจ้าง
ภาษาจีน					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	95.5	90.7	94.3	93.3	100.0
ใช้น้อย (1-4 คะแนน)	1.5	7.0	2.3	6.7	-
ใช้มาก (5-8 คะแนน)	3.0	2.3	3.4	-	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0(3)
ภาษาญี่ปุ่น					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	95.5	95.3	92.0	86.7	100.0
ใช้น้อย (1-8 คะแนน)	1.5	2.3	6.8	13.3	-
ใช้มาก (9-16 คะแนน)	3.0	2.3	1.1	-	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0 (3)
ภาษาเกาหลี					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	98.5	100.0	100.0	100.0	100.0
ใช้น้อย (1 คะแนน)	1.5	-	-	-	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0(3)
ภาษาอิตาลี					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	98.5	100.0	100.0	100.0	100.0
ใช้น้อย (2 คะแนน)	1.5	-	-	-	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0(3)
ภาษาเยอรมัน					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	97.0	100.0	96.6	100.0	100.0
ใช้น้อย (1-4 คะแนน)	1.5	-	2.3	-	-
ใช้มาก (5-8 คะแนน)	1.5	-	1.1	-	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0(3)
ภาษาเวียดนาม					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	90.9	95.3	98.9	80.0	100.0
ใช้น้อย (1-4 คะแนน)	7.6	2.3	1.1	6.7	-
ใช้มาก (5-8 คะแนน)	1.5	2.3	-	13.3	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0 (3)
ภาษาลาว(เวียงจันทน์)					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	84.8	83.7	97.7	86.7	100.0
ใช้น้อย (1-8 คะแนน)	13.6	11.6	2.3	6.7	-
ใช้มาก (9-16 คะแนน)	1.5	4.7	-	6.7	-
รวม	100.0 (66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0(3)
ภาษาเขมร					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	89.4	88.4	94.3	100.0	100.0
ใช้น้อย (1-4 คะแนน)	6.1	7.0	1.1	-	-
ใช้มาก (5-8 คะแนน)	4.5	4.7	4.5	-	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0 (3)

ตารางที่ 47 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ
ในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ(ต่อ)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โค้ด/ล่าม /ลูกจ้างา
ภาษาอาหรับ					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	98.5	100.0	100.0	100.0	100.0
ใช้น้อย (2 คะแนน)	1.5	-	-	-	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0 (3)
ภาษาอริก					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	98.5	100.0	100.0	100.0	100.0
ใช้น้อย (2 คะแนน)	1.5	-	-	-	-
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0 (3)

ผลการวิเคราะห์การใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนภาษาต่างประเทศในการทำงาน พบว่า กลุ่มอาชีพใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนภาษาต่างประเทศในระดับน้อย โดยใช้ทักษะการฟังในระดับมากเป็นสัดส่วนมากที่สุด คือร้อยละ 13.5 และไม่ได้ใช้ทักษะการเขียนเป็นสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.7 ดังตารางที่ 48

เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละกลุ่มอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจใช้ทักษะการฟังในระดับมากเป็นสัดส่วนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.6 และอาชีพค้าขาย/พนักงานขายใช้ทักษะการพูดในระดับมากเป็นสัดส่วนมากที่สุดในทุกกลุ่มอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 6.7 เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มอาชีพโค้ด/ล่าม/ลูกจ้างที่ต้องใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานก็ยังมีการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศในระดับน้อย ดังตารางที่ 49

ตารางที่ 48 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศใน
การทำงาน

ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ ในการทำงาน	ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ			รวม
	ไม่ได้ใช้	ใช้น้อย	ใช้มาก	
ทักษะการพูด	3.3	93.0	3.7	100.0 (215)
ทักษะการฟัง	3.3	83.3	13.5	100.0 (215)
ทักษะการอ่าน	19.1	79.1	1.9	100.0 (215)
ทักษะการเขียน	30.7	67.4	1.9	100.0 (215)

ตารางที่ 49 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ
ในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

ระดับความสามารถและทักษะการ ใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	กลุ่มอาชีพ พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โกดัง/ล้าม /ลูกจ้างา
ทักษะการพูด					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	3.0	4.7	2.3	-	33.3
ใช้น้อย (1-7 คะแนน)	93.9	90.7	94.3	93.3	66.7
ใช้มาก (8-15 คะแนน)	3.0	4.7	3.4	6.7	-
รวม	100.0 (66)	100.0 (43)	100.0 (88)	100.0 (15)	100.0 (3)
ทักษะการฟัง					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	3.0	4.7	2.3	-	33.3
ใช้น้อย (1-5 คะแนน)	86.4	69.8	88.6	80.0	66.7
ใช้มาก (6-11 คะแนน)	10.6	25.6	9.1	20.0	-
รวม	100.0 (66)	100.0 (43)	100.0 (88)	100.0 (15)	100.0 (3)
ทักษะการอ่าน					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	36.4	4.7	9.1	46.7	-
ใช้น้อย (1-5 คะแนน)	60.6	93.0	89.8	53.3	100.0
ใช้มาก (6-10 คะแนน)	3.0	2.3	1.1	-	-
รวม	100.0 (66)	100.0 (43)	100.0 (88)	100.0 (15)	100.0 (3)
ทักษะการเขียน					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	50.0	16.3	18.2	66.7	-
ใช้น้อย (1-5 คะแนน)	47.0	81.4	80.7	33.3	100.0
ใช้มาก (6-10 คะแนน)	3.0	2.3	1.1	-	-
รวม	100.0 (66)	100.0 (43)	100.0 (88)	100.0 (15)	100.0 (3)

2. ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอาชีพกว่าร้อยละ 40.0 เห็นว่าตนเองมีทักษะการพูด ฟัง อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนภาษาญี่ปุ่นและจีน มีสัดส่วนที่กลุ่มอาชีพประเมินว่าตนเองมีทักษะทั้งพูด ฟัง อ่าน และเขียนอยู่ในระดับไม่ค่อยดี กว่าร้อยละ 46.0 ส่วนภาพรวมภาษาต่างประเทศอื่น ๆ กลุ่มอาชีพเห็นว่าทักษะการพูดไม่ค่อยดีมีเป็นสัดส่วนมากในกลุ่มภาษาเยอรมัน ภาษาเวียดนาม ภาษาจีน และภาษาเขมร ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 50 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในการทำงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาอังกฤษ				
ไม่ดีเลย	2.0	1.5	7.0	8.0
ไม่ค่อยดี	39.7	36.5	22.8	32.7
ค่อนข้างดี	40.2	39.5	46.8	39.3
ดี	15.1	19.5	19.3	16.0
ดีมาก	3.0	3.0	4.1	4.0
รวม	100.0 (199)	100.0 (200)	100.0 (171)	100.0 (150)
ภาษาฝรั่งเศส				
ไม่ค่อยดี	50.0	50.0	50.0	-
ค่อนข้างดี	-	-	50.0	100.0
ดี	50.0	50.0	-	-
รวม	100.0 (3)	100.0 (3)	100.0 (2)	100.0 (1)
ภาษาจีน				
ไม่ดีเลย	-	-	16.7	-
ไม่ค่อยดี	58.3	50.0	66.7	100.0
ค่อนข้างดี	33.3	33.3	16.7	-
ดี	-	16.7	-	-
ดีมาก	8.3	-	-	-
รวม	100.0(12)	100.0(12)	100.0 (6)	100.0 (4)
ภาษาญี่ปุ่น				
ไม่ดีเลย	7.7	7.7	14.3	-
ไม่ค่อยดี	46.2	53.8	42.9	66.7
ค่อนข้างดี	38.5	30.8	28.6	16.7
ดี	7.7	7.7	14.3	16.7
รวม	100.0 (13)	100.0 (13)	100.0 (7)	100.0 (6)
ภาษาเกาหลี				
ไม่ค่อยดี	100.0	-	-	-
รวม	100.0 (1)	-	-	-
ภาษาอิตาเลียน				
ไม่ค่อยดี	100.0	100.0	-	-
รวม	100.0 (1)	100.0 (1)	-	-
ภาษาเยอรมัน				
ไม่ดีเลย	20.0	40.0	100.0	100.0
ไม่ค่อยดี	40.0	20.0	-	-
ค่อนข้างดี	40.0	40.0	-	-
รวม	100.0 (5)	100.0 (5)	100.0 (1)	100.0 (1)

ตารางที่ 50 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน(ต่อ)

ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในการทำงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาเวียดนาม				
ไม่ค่อยดี	40.0	33.3	-	-
ค่อนข้างดี	30.0	33.3	100.0	-
ดี	20.0	25.0	-	-
ดีมาก	10.0	8.3	-	-
รวม	100.0(10)	100.0(12)	100.0 (1)	-
ภาษาลาว(เวียงจันทน์)				
ไม่ดีเลย	5.0	5.0	8.3	25.0
ไม่ค่อยดี	5.0	5.0	41.7	25.0
ค่อนข้างดี	25.0	25.0	16.7	25.0
ดี	25.0	20.0	16.7	-
ดีมาก	40.0	45.0	16.7	25.0
รวม	100.0 (20)	100.0 (20)	100.0 (12)	100.0 (4)
ภาษาเขมร				
ไม่ดีเลย	-	13.3	-	-
ไม่ค่อยดี	33.3	33.3	-	-
ค่อนข้างดี	8.3	6.7	-	-
ดี	25.0	20.0	-	-
ดีมาก	33.3	26.7	-	-
รวม	100.0 (12)	100.0 (15)	-	-
ภาษาอาหรับ				
ค่อนข้างดี	100.0	100.0	-	-
รวม	100.0 (1)	100.0 (1)	-	-
ภาษาอิรัก				
ค่อนข้างดี	100.0	100.0	-	-
รวม	100.0 (1)	100.0 (1)	-	-

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มอาชีพต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานคือ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีความรู้การใช้ภาษาอังกฤษ จีน เวียดนาม ค่อนข้างดี ส่วนทักษะภาษาที่กลุ่มอาชีพเห็นว่าตนเองมีความสามารถและทักษะในการใช้ได้ดีในการทำงานคือ ภาษาลาว (เวียงจันทน์) ภาษาเขมร ที่เป็นภาษาที่ใกล้เคียงกับท้องถิ่น ขณะที่เมื่อพิจารณาร้อยละ 7.0 ที่เห็นว่าตนเองมีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีนและญี่ปุ่นในการทำงานในระดับดี ดังตารางที่ 51

ตารางที่ 51 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม
	ไม่ดีเลย	ไม่ค่อยดี	ค่อนข้างดี	ดี	ดีมาก	
ภาษาอังกฤษ	5.3	37.7	44.4	10.2	2.4	100.0(207)
ภาษาจีน	-	61.5	30.8	7.7	-	100.0 (13)
ภาษาญี่ปุ่น	7.1	78.6	7.1	7.1	-	100.0 (14)
ภาษาไทลื้อ(ลาว(เวียงจันทน์) เขมร เวียดนาม)	2.6	21.1	21.1	34.2	21.1	100.0 (38)
ภาษาอื่น ๆ(ฝรั่งเศส เกาหลี อิตาลี เยอรมัน อาหรับ อิรัก)	14.3	14.3	57.1	14.3	-	100.0 (7)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ พบว่า อาชีพค้าขาย/พนักงานขายและผู้ใช้แรงงาน ถึงร้อยละ 73.3 และ 41.7 ตามลำดับ คิดว่าระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี โดยที่อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและอาชีพพนักงานบริษัท ส่วนใหญ่คิดว่าอยู่ในระดับค่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 60.5 และ 45.3 ตามลำดับ และพบว่า อาชีพผู้ใช้แรงงานทั้งหมดคิดว่าระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาฝรั่งเศสอยู่ในระดับไม่ค่อยดี เป็นที่น่าสังเกตว่าอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพค้าขาย/พนักงานขาย และอาชีพไกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงาน ไม่มีการใช้ภาษาฝรั่งเศสในการทำงานเลย

นอกจากนี้กลุ่มอาชีพค้าขาย/พนักงานขายทั้งหมดคิดว่าระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีนในการทำงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี รองลงมาคืออาชีพพนักงานบริษัทคิดว่าอยู่ในระดับไม่ค่อยดีถึงร้อยละ 80.0 ขณะที่กลุ่มอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและอาชีพค้าขาย/พนักงานขายทั้งหมดคิดว่าระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาญี่ปุ่นอยู่ในระดับไม่ค่อยดี และอาชีพพนักงานบริษัทคิดว่าอยู่ในระดับไม่ค่อยดีถึงร้อยละ 85.7 เป็นที่น่าสังเกตว่ามีเพียงอาชีพพนักงานบริษัทเท่านั้นที่คิดว่าอยู่ในระดับไม่ดีเลย คิดเป็นร้อยละ 14.3

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเกาหลี ภาษาอิตาลี ภาษาอาหรับและภาษาอิรักในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ พบว่ามีเฉพาะอาชีพผู้ใช้แรงงานที่ใช้ภาษาดังกล่าวในการทำงาน ทั้งหมดคิดว่าระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาดังกล่าวอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

สำหรับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเยอรมันในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ พบว่าอาชีพผู้ใช้แรงงานคิดว่าระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเยอรมันอยู่ในระดับไม่ค่อยดี คิดเป็นร้อยละ 50.0 เท่ากับคิดว่าค่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 50.0 และอาชีพพนักงานบริษัทคิดว่าอยู่ในระดับไม่ดีเลย ไม่ค่อยดี และค่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 33.3 เท่ากัน

ส่วนความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเวียดนามในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ พบว่า อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมดคิดว่าระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเวียดนามอยู่ในระดับไม่ค่อยดี และอาชีพพนักงานบริษัททั้งหมดคิดว่าอยู่ในระดับค่อนข้างดี และอาชีพค้า

ชาย/พนักงานขายส่วนใหญ่คิดว่าอยู่ในระดับไม่ค่อยดี คิดเป็นร้อยละ 66.7 เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีกลุ่มอาชีพใดที่คิดว่าอยู่ในระดับไม่ดีเลย

ด้านระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาลาว(เวียงจันทน์)ในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ พบว่า พนักงานบริษัทและอาชีพค้าขาย/พนักงานขายทั้งหมดคิดว่าระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาลาว(เวียงจันทน์)อยู่ในระดับดีมาก และอาชีพผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ คิดว่าอยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 66.7 และความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเขมรในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ พบว่า พนักงานบริษัทส่วนใหญ่คิดว่าระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาเขมรอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 50.0 และอาชีพผู้ใช้แรงงานและข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ คิดว่าอยู่ในระดับไม่ค่อยดี คิดเป็นร้อยละ 40.0 เท่ากัน โดยที่มีเพียงอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้นที่คิดว่าอยู่ในระดับไม่ดีเลย คิดเป็นร้อยละ 20.0 ดังตารางที่ 52

ตารางที่ 52 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐ	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	ไกด์/ล่ำม /ลูกจ้าง
ภาษาอังกฤษ					
ไม่ดีเลย (0-0.5 คะแนน)	13.3	4.7	1.2	-	-
ไม่ค่อยดี (0.6-1.5 คะแนน)	41.7	27.9	33.7	73.3	33.3
ค่อนข้างดี (1.6-2.5 คะแนน)	38.3	60.5	45.3	20.0	33.3
ดี (2.6-3.5 คะแนน)	6.7	7.0	15.1	6.7	-
ดีมาก (3.6-4.0 คะแนน)	-	-	4.7	-	33.3
รวม	100.0(60)	100.0(43)	100.0(86)	100.0(15)	100.0 (3)
ภาษาจีน					
ไม่ค่อยดี (0.6-1.5 คะแนน)	33.3	50.0	80.0	100.0	-
ค่อนข้างดี (1.6-2.5 คะแนน)	33.3	50.0	20.0	-	-
ดี (2.6-3.5 คะแนน)	33.3	-	-	-	-
รวม	100.0(3)	100.0 (4)	100.0(5)	100.0 (1)	-
ภาษาญี่ปุ่น					
ไม่ดีเลย (0-0.5 คะแนน)	-	-	14.3	-	-
ไม่ค่อยดี (0.6-1.5 คะแนน)	33.3	100.0	85.7	100.0	-
ค่อนข้างดี (1.6-2.5 คะแนน)	33.3	-	-	-	-
ดี (2.6-3.5 คะแนน)	33.3	-	-	-	-
รวม	100.0(3)	100.0 (2)	100.0(7)	100.0 (2)	-
ภาษาใกล้เคียงกับท้องถิ่น (ลาว- เวียงจันทน์ เขมร เวียดนาม)					
ไม่ดีเลย	-	9.1	-	-	-
ไม่ค่อยดี	11.8	36.4	16.7	25.0	-
ค่อนข้างดี	23.5	18.2	16.7	25.0	-
ดี	47.1	27.3	16.7	25.0	-
ดีมาก	17.6	9.1	50.0	25.0	-
รวม	100.0(17)	100.0(11)	100.0(6)	100.0(4)	-

ตารางที่ 52 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ(ต่อ)

ระดับความคิดเห็นต่อความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โค้ด/สาม /ลูกจ้าง
ภาษาอื่น ๆ (ฝรั่งเศส เกาหลี อิตาลี เลขน เยอรมัน อาหรับ อีรัก)					
ไม่ดีเลย	-	-	25.0	-	-
ไม่ค่อยดี	100.0	-	25.0	-	-
ค่อนข้างดี	-	-	25.0	-	-
ดี	-	-	25.0	-	-
ดีมาก	-	-	-	-	-
รวม	100.0(3)	-	100.0(4)	-	-

3. การพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศในการทำงาน และพบว่า กลุ่มอาชีพที่ไม่เคยได้รับการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศในการทำงานส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะไม่มีโอกาสเพราะทำงานตลอด/ไม่มีเวลาไป ไม่มีความจำเป็นต่อการทำงานในอาชีพตน และไม่มีหน่วยงานหรือบุคคลมาอบรมให้ ในขณะที่กลุ่มอาชีพส่วนหนึ่งที่ทำงานในสถานประกอบการ/องค์กรตอบว่าหน่วยงานของตนมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร ถึงร้อยละ 52.4 ดังตารางที่ 53

ตารางที่ 53 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ

การพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ	ร้อยละ
การเคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศในการทำงาน	
เคย	41.4
ไม่เคย	58.6
รวม	100.0 (215)
เหตุผลที่ไม่เคยมีการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	
1. ไม่มีโอกาสเพราะทำงานตลอด ไม่มีเวลาไป	57.6
2. ขาดแคลนทุนทรัพย์ งบประมาณ	4.7
3. ไม่มีความจำเป็นต่อการทำงานในอาชีพตน	23.5
4. ทักษะทางภาษาต่างประเทศใช้ได้ดีแล้ว	1.2
5. ไม่มีหน่วยงานหรือบุคคลมาอบรมให้	9.4
6. ไม่มีงบประมาณและเวลา	2.4
7. ไม่กล้าไปเรียนเพราะไม่กล้าแสดงออก	1.2
รวม	100.0 (85)

ตารางที่ 53 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศ
ของกลุ่มอาชีพ(ต่อ)

การพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ	ร้อยละ
การมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศของหน่วยงานที่กลุ่มอาชีพทำงานอยู่	
มีนโยบาย	52.4
ไม่มีนโยบาย	47.6
รวม	100.0 (212)

ผลการวิเคราะห์ด้านรูปแบบการเคยพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่พัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ โดยเข้าร่วมการอบรมในสถานที่ทำงาน รองลงมา ได้แก่ การไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา และการเรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรงในขณะเดียวกันหน่วยงานที่กลุ่มอาชีพทำงานอยู่ก็มีนโยบายที่สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศที่กลุ่มอาชีพเคยทำคือการจัดอบรมในสถานที่ทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมาได้แก่ การส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 22.8 ดังตารางที่ 54

ตารางที่ 54 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามรูปแบบและนโยบายการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

รูปแบบและนโยบายการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	ร้อยละ	จำนวน
รูปแบบการเคยพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ		
1.อบรมในสถานที่ทำงาน	30.50	39
2.ไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา	21.1	27
3.ได้รับการสนับสนุนดูงานต่างประเทศ	2.3	3
4.ได้รับการสนับสนุนไปอบรมต่างประเทศ	1.6	2
5.เรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง	16.4	21
6. การอบรมกับบริษัทใหญ่ โดยวิทยากรชาวต่างประเทศ	1.6	2
7. การสนับสนุนในการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงานจริง	7.8	10
8.การซื้อหนังสือมาเรียนเอง/ค้นคว้าเพิ่มเติม	18.8	24
นโยบายการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน		
1.จัดอบรมให้ในสถานที่ทำงาน	34.1	57
2. ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา	22.8	38
3.ให้การสนับสนุนดูงานต่างประเทศ	12.0	20
4.ให้การสนับสนุนอบรมต่างประเทศ	5.4	9
5.ให้การสนับสนุนในการฝึกกระหว่างการทำงานจากพนักงานที่เก่งสู่พนักงานที่ไม่เก่ง	19.8	33
6.การอบรมที่ส่วนกลาง	4.2	7
7.ให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ต/ค้นคว้าเพิ่มเติม	1.8	3

การพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพสามารถแยกในแต่ละกลุ่มอาชีพ ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อาชีพโกด์/ล่ำม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานและอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจเคยได้รับการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 66.7 และ 65.1 ตามลำดับ โดยที่อาชีพค้าขาย/พนักงานขายส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคืออาชีพผู้ใช้แรงงาน และพนักงานบริษัท ในส่วนของการมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่แรงงานทำงานอยู่พบว่ากลุ่มอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพโกด์/ล่ำม/ ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงาน และอาชีพพนักงานบริษัท ส่วนใหญ่หน่วยงานที่ทำงานอยู่มีนโยบายการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 69.8 66.7 และ 61.4 ตามลำดับ โดยที่อาชีพผู้ใช้แรงงานและอาชีพค้าขาย/พนักงานขายกว่าร้อยละ 70.0 ที่ทำงานไม่มีนโยบายการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ดังตารางที่ 55

ตารางที่ 55 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามการเคยและการมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศกับกลุ่มอาชีพ

การเคยและการมีนโยบายพัฒนา/ ส่งเสริมความสามารถและทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศ	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้ แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐฯ	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โกด์/ล่ำม/ ลูกจ้างฯ
การเคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ					
เคย	31.8	65.1	39.8	20.0	66.7
ไม่เคย	68.2	34.9	60.2	80.0	33.3
รวม	100.0(66)	100.0(43)	100.0(88)	100.0(15)	100.0 (3)
การมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ					
ไม่มีนโยบาย	82.8	30.2	38.6	71.4	33.3
มีนโยบาย	17.2	69.8	61.4	28.6	66.7
รวม	100.0(64)	100.0(43)	100.0(88)	100.0 (14)	100.0 (3)

ทั้งนี้อาชีพโกด์/ล่ำม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานที่ไม่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศทั้งหมดให้เหตุผลว่าเพราะขาดแคลนทุนทรัพย์/งบประมาณ อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพพนักงานบริษัท อาชีพผู้ใช้แรงงาน และอาชีพค้าขาย/พนักงานขายที่ไม่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่า เพราะไม่มีโอกาสได้ไปต้องทำงานตลอด ไม่มีเวลา คิดเป็นร้อยละ 66.7 63.2 51.9 และ 50.0 ตามลำดับ อนึ่งอาชีพพนักงานบริษัทเท่านั้นที่ให้เหตุผลว่าไม่กล้าไปเรียนร้อยละ 2.6 ดังตารางที่ 56

อนึ่ง อาชีพผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีการซื้อหนังสือมาเรียนเอง /ค้นคว้าเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 29.0 อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทส่วนใหญ่ไปฝึกอบรมกับสถาบันภาษา คิดเป็นร้อยละรวม 26.2 ส่วนอาชีพพนักงานบริษัทส่วนใหญ่อบรมในสถานที่ทำงานร้อยละ 33.3 โดยที่อาชีพโกด์/ล่ำม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานได้รับอบรมในสถานที่ทำงาน ไปฝึกอบรมกับสถาบันภาษา มีการเรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง และมีการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงานจริงเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ดังตารางที่ 57

ส่วนนโยบายการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานในแต่ละกลุ่มอาชีพ พบว่า อาชีพค้าขาย/พนักงานขายส่วนใหญ่หน่วยงานที่ทำงานอยู่ด้วยมีการส่งไปอบรมกับสถาบันภาษา คิดเป็นร้อยละ 60.0 อาชีพ พนักงานบริษัท ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ และผู้ใช้แรงงาน ส่วนใหญ่หน่วยงานมีการจัดอบรมให้ในสถานที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.5 35.2 และ 28.6 ตามลำดับ โดยที่อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานมีส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันภาษา คิดเป็นร้อยละ 50.0 ขณะที่อาชีพพนักงานบริษัท ผู้ใช้แรงงานและ ค้าขาย/พนักงานขาย หน่วยงานสนับสนุนให้มีการฝึกระหว่างพนักงานขณะทำงาน คิดเป็นร้อยละ 24.4 23.8 และ 20.0 ตามลำดับ ดังตารางที่ 58

ตารางที่ 56 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามเหตุผลที่ไม่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศกับกลุ่มอาชีพ

เหตุผลที่ไม่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/พนักงาน รัฐฯ	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/พนักงานขาย	โค้ด/ลำ /ลูกจ้างฯ
-ไม่มีโอกาสไปเพราะทำงานตลอด ไม่มีเวลา	51.9	66.7	63.2	50.0	-
-ขาดแคลนทุนทรัพย์ งบประมาณ	3.7	11.1	2.6	-	100.0
-ไม่มีความจำเป็นต่อการทำงานในอาชีพตน	29.6	11.1	21.1	30.0	-
-ทักษะทางภาษาต่างประเทศใช้ได้ดีแล้ว	-	-	2.6	-	-
-ไม่มีหน่วยงานหรือบุคคลมาอบรมให้	11.1	11.1	5.3	20.0	-
-ไม่มีงบประมาณและเวลา	3.7	-	2.6	-	-
-ไม่กล้าไปเรียนเพราะไม่กล้าแสดงออก	-	-	2.6	-	-
รวม	100.0 (27)	100.0 (9)	100.0 (38)	100.0 (10)	100.0 (1)

ตารางที่ 57 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามรูปแบบการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศกับกลุ่มอาชีพ

รูปแบบการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถ และทักษะด้านภาษาต่างประเทศ	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/พนักงาน รัฐฯ	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/พนักงานขาย	โค้ด/ลำ /ลูกจ้างฯ
-อบรมในสถานที่ทำงาน	19.4	38.1	33.3	-	25.0
-ไปฝึกอบรมกับสถาบันภาษา	16.1	26.2	20.8	-	25.0
-ได้รับการสนับสนุนดูงานต่างประเทศ	-	2.4	4.2	-	-
-ได้รับการสนับสนุนอบรมต่างประเทศ	-	-	2.1	33.3	-
-การเรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง	16.1	14.3	18.8	-	25.0
-การอบรมกับบริษัทใหญ่ ส่วนกลาง	3.2	2.4	-	-	-
-การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการทำงานจริง	16.1	2.4	6.3	-	25.0
-การซื้อหนังสือมาเรียนเอง/ค้นคว้าเพิ่มเติม	29.0	14.3	14.6	-	-
รวม	100.0(31)	100.0(42)	100.0(48)	100.0(3)	100.0(4)

ตารางที่ 58 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามนโยบายการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับกลุ่มอาชีพ

นโยบายการพัฒนา/ส่งเสริม ความสามารถและทักษะด้าน ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากร ในหน่วยงาน	กลุ่มอาชีพ				โกศ/ลำม /ลูกจ้างฯ
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/พนักงานรัฐฯ	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/พนักงานขาย	
-จัดอบรมในสถานที่ทำงาน	28.6	35.2	36.6	20.0	20.0
-ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันภาษา	14.3	27.8	19.5	60.0	20.0
-ให้การสนับสนุนดูงานต่างประเทศ	19.0	9.3	12.2	-	20.0
-ให้การสนับสนุนอบรมต่างประเทศ	9.5	3.7	4.9	-	20.0
-การฝึกอบรมระหว่างพนักงาน ขณะทำงาน	23.8	11.1	24.4	20.0	20.0
-ให้การสนับสนุนอบรมที่บริษัท ส่วนกลาง	4.8	7.4	2.4	-	-
-ให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมทางอินเทอร์เน็ต / คั่นคว่ำ เพิ่มเติม	-	5.6	-	-	-
รวม	100.0(21)	100.0(54)	100.0(82)	100.0(5)	100.0(5)

4. ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

4.1) ระดับความต้องการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ

ผลการวิเคราะห์ ด้านความต้องการที่จะพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศพบว่ากลุ่มอาชีพส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาความสามารถและทักษะทางภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 93.9 ดังตารางที่ 59

ตารางที่ 59 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามความต้องการที่จะพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศ

ความต้องการที่จะพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศ	ร้อยละ
ใช่	93.9
ไม่ใช่	6.1
รวม	100.0 (294)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มอาชีพมีความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานในด้านทักษะการฟังและพูดมากที่สุด ถึงร้อยละ 48.9 และ 43.8 ส่วนทักษะการอ่านและการเขียน กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ต้องการในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.4 และ 35.9 ตามลำดับ ส่วนทักษะภาษาจีนและญี่ปุ่น มีเพียงร้อยละ 15.0 - 17.0 ที่ต้องการทักษะการพูดและการฟังในระดับมากถึงมากที่สุด ส่วนทักษะการอ่านและการเขียน ต้องการระดับมากถึงมากที่สุดเพียงร้อยละ 7.0 - 11.0 เท่านั้น ขณะที่ทักษะภาษาอื่นๆ มีความต้องการน้อยและไม่ต้องการเลย ดังตารางที่ 60

ตารางที่ 60 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

ระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาอังกฤษ				
ไม่มีความต้องการเลย	2.2	2.2	7.6	9.4
ต้องการน้อยที่สุด	2.9	2.9	5.8	3.6
ต้องการน้อย	6.2	8.3	19.6	21.7
ต้องการมาก	39.9	42.8	38.4	35.9
ต้องการมากที่สุด	48.9	43.8	28.6	29.3
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาฝรั่งเศส				
ไม่มีความต้องการเลย	93.1	93.1	93.5	93.8
ต้องการน้อยที่สุด	0.4	-	0.4	0.7
ต้องการน้อย	2.5	3.6	2.9	3.3
ต้องการมาก	1.4	1.4	1.8	1.1
ต้องการมากที่สุด	2.5	1.8	1.4	1.1
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)

ตารางที่ 60 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน (ต่อ)

ระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาจีน				
ไม่มีความต้องการเลย	80.8	80.8	84.4	84.8
ต้องการน้อยที่สุด	0.4	0.7	1.4	2.2
ต้องการน้อย	4.0	3.3	6.5	5.4
ต้องการมาก	10.1	10.5	4.7	4.7
ต้องการมากที่สุด	4.7	4.7	2.9	2.9
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาญี่ปุ่น				
ไม่มีความต้องการเลย	79.0	79.0	81.9	82.2
ต้องการน้อยที่สุด	1.1	0.7	1.1	1.4
ต้องการน้อย	2.9	3.3	5.8	5.4
ต้องการมาก	9.4	9.4	6.5	6.5
ต้องการมากที่สุด	7.6	7.6	4.7	4.3
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาเกาหลี				
ไม่มีความต้องการเลย	97.8	97.5	97.8	98.2
ต้องการน้อยที่สุด	1.1	0.7	0.7	1.1
ต้องการน้อย	0.4	0.7	1.1	0.4
ต้องการมาก	0.4	0.7	0.4	0.4
ต้องการมากที่สุด	0.4	0.4	-	-
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาอิตาลี				
ไม่มีความต้องการเลย	97.5	97.1	97.1	97.5
ต้องการน้อยที่สุด	0.7	0.4	0.4	1.1
ต้องการน้อย	1.1	1.4	2.2	1.1
ต้องการมาก	0.4	0.7	-	-
ต้องการมากที่สุด	0.4	0.4	0.4	0.4
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาเยอรมัน				
ไม่มีความต้องการเลย	91.3	91.3	92.4	93.1
ต้องการน้อยที่สุด	1.1	0.7	0.7	0.7
ต้องการน้อย	1.1	1.8	2.2	1.8
ต้องการมาก	4.3	5.1	3.6	3.3
ต้องการมากที่สุด	2.2	1.1	1.1	1.1
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)

ตารางที่ 60 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน (ต่อ)

ระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	ทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
ภาษาเวียดนาม				
ไม่มีความต้องการเลย	93.5	93.1	94.9	95.3
ต้องการน้อยที่สุด	1.8	1.4	1.8	1.8
ต้องการน้อย	0.4	1.1	2.2	1.8
ต้องการมาก	3.3	3.3	1.1	1.1
ต้องการมากที่สุด	1.1	1.1	-	-
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาพม่า				
ไม่มีความต้องการเลย	98.9	98.6	98.6	98.9
ต้องการน้อยที่สุด	0.7	0.4	0.4	1.1
ต้องการน้อย	0.4	0.4	0.7	-
ต้องการมาก	-	0.7	0.4	-
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาลาว(เวียงจันทน์)				
ไม่มีความต้องการเลย	96.0	96.0	96.4	96.7
ต้องการน้อยที่สุด	0.7	0.4	0.4	-
ต้องการน้อย	1.4	1.8	1.4	1.1
ต้องการมาก	1.1	1.1	1.1	1.1
ต้องการมากที่สุด	0.7	0.7	0.7	1.1
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาเขมร				
ไม่มีความต้องการเลย	96.4	96.4	96.4	96.7
ต้องการน้อยที่สุด	0.7	0.7	0.4	0.7
ต้องการน้อย	1.4	1.4	1.8	1.1
ต้องการมาก	0.7	0.7	0.7	0.7
ต้องการมากที่สุด	0.7	0.7	0.7	0.7
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาสเปน				
ไม่มีความต้องการเลย	99.6	99.6	99.6	99.6
ต้องการมากที่สุด	0.4	0.4	0.4	0.4
รวม	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)	100.0(276)
ภาษาอาหรับ				
ไม่มีความต้องการเลย	99.6	99.6	-	-
ต้องการมาก	0.4	0.4	-	-
รวม	100.0(276)	100.0(276)	-	-

นอกจากนี้ยังพบว่า อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพพนักงานบริษัท อาชีพค้าขาย/พนักงานขาย อาชีพผู้ใช้แรงงาน และอาชีพโกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนา

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 96.1 94.7 94.1 92.5 และ 80.0 ตามลำดับ ดังตารางที่ 61

ตารางที่ 61 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

ระดับความต้องการพัฒนาความสามารถ และทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศใน การทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โกดัง/ล้ง /ลูกจ้าง
ต้องการ	92.5	96.1	94.7	94.1	80.0
ไม่ต้องการ	7.5	3.9	5.3	5.9	20.0
รวม	100.0 (107)	100.0 (51)	100.0 (114)	100.0 (17)	100.0 (5)

เมื่อวิเคราะห์ระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของกลุ่มอาชีพพบว่ากลุ่มอาชีพมีความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ มีระดับความต้องการมาก ถึงร้อยละ 85.2 รองลงมาคือ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีนและภาษาอื่น คิดเป็นร้อยละ 14.9 11.6 และ 7.6 ตามลำดับ ดังตารางที่ 62

ตารางที่ 62 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานและภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน

ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในการทำงาน	ระดับความต้องการ			รวม
	ไม่ต้องการ	ต้องการน้อย	ต้องการมาก	
ภาษาอังกฤษ	1.8	13.0	85.2	100.0 (276)
ภาษาจีน	80.8	7.6	11.6	100.0 (276)
ภาษาญี่ปุ่น	79.0	6.1	14.9	100.0 (276)
ภาษาใกล้เคียงท้องถิ่น (ลาว (เวียง จันทน์) เขมร เวียดนาม)	89.9	4.0	6.2	100.0 (276)
ภาษาอื่น ๆ (ฝรั่งเศส เกาหลี อิตาลี เยอรมัน พม่า สเปน อาหรับ)	89.1	3.3	7.6	100.0 (276)

เมื่อวิเคราะห์ระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานในแต่ละภาษาและกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มองค์กรทุกกลุ่มส่วนใหญ่ต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน มีเพียงกลุ่มผู้ใช้แรงงานราวร้อยละ 20.0 ที่มีความต้องการใช้ทักษะภาษาอังกฤษในระดับน้อย เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท ค้าขาย/พนักงานขาย มีความต้องการมากในความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีนและญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละระหว่าง 12.0-22.4 ดังตารางที่ 63

ตารางที่ 63 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

ระดับความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/พนักงานรัฐฯ	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/พนักงานขาย	ไกด์/ล่าม/ลูกจ้างฯ
ภาษาอังกฤษ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	3.0	-	1.9	-	-
ต้องการน้อย (1-8 คะแนน)	20.2	2.0	11.1	18.7	-
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	76.8	98.0	87.0	81.3	100.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
ภาษาจีน					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	87.9	77.6	77.8	62.5	100.0
ต้องการน้อย (1-8 คะแนน)	4.0	4.0	12.0	12.5	-
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	8.1	18.4	10.2	25.0	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
ภาษาญี่ปุ่น					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	84.8	71.4	75.9	81.3	100.0
ต้องการน้อย (1-8 คะแนน)	7.1	6.2	5.6	6.2	-
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	8.1	22.4	18.5	12.5	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
ภาษาใกล้เคียงท้องถิ่น (ลาว (เวียงจันทน์) เขมร เวียดนาม)					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	92.9	81.6	91.7	87.5	75.0
ต้องการน้อย (1-6 คะแนน)	4.0	8.2	2.8	-	-
ต้องการมาก (7-12 คะแนน)	3.0	10.2	5.6	12.5	25.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
ภาษาอื่น ๆ (ฝรั่งเศส เกาหลี อิตาลี เยอรมัน พม่า สเปน อาหรับ)					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	92.6	89.8	85.2	87.5	100.0
ต้องการน้อย (1-8 คะแนน)	1.0	6.1	4.6	-	-
ต้องการมาก (9-16 คะแนน)	6.1	4.1	10.2	12.5	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)

4.2) ทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการในการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์ทักษะภาษาต่างประเทศที่กลุ่มอาชีพต้องการในการทำงาน พบว่า กลุ่มอาชีพต้องการทักษะการพูด การฟัง การอ่านและการเขียนในระดับน้อย โดยที่ทักษะการพูดเท่านั้นที่ต้องการมากเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าทักษะอื่น ดังตารางที่ 60 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบในแต่ละกลุ่มอาชีพ พบว่า เฉพาะกลุ่มอาชีพผู้ใช้แรงงานเท่านั้นที่ไม่ต้องการทักษะการอ่านและการเขียน และกลุ่มอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการทุกทักษะในระดับมากเป็นสัดส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับกลุ่มอาชีพอื่น ดังตารางที่ 64

ตารางที่ 64 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการกับระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

ทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการ	ระดับความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศในการทำงาน			รวม
	ไม่ต้องการ	ต้องการน้อย	ต้องการมาก	
ทักษะการพูด	0.7	94.6	4.7	100.0 (276)
ทักษะการฟัง	0.7	96.7	2.5	100.0 (276)
ทักษะการอ่าน	6.5	89.5	4.0	100.0 (276)
ทักษะการเขียน	8.3	87.3	4.3	100.0 (276)

ตารางที่ 65 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกระดับความต้องการความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

ระดับความต้องการความสามารถ และทักษะภาษาต่างประเทศ ในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐฯ	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โกดัง/ล้ง/ ลูกจ้างฯ
ทักษะการพูด					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	2.0	-	-	-	-
ต้องการน้อย (1-13 คะแนน)	97.0	89.8	93.5	100.0	100.0
ต้องการมาก (14-26 คะแนน)	1.0	10.2	6.5	-	-
รวม	100.0 (99)	100.0 (49)	100.0 (108)	100.0 (16)	100.0 (4)
ทักษะการฟัง					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	2.0	-	-	-	-
ต้องการน้อย (1-17 คะแนน)	96.0	93.9	98.1	100.0	100.0
ต้องการมาก (18-34 คะแนน)	2.0	6.1	1.9	-	-
รวม	100.0 (99)	100.0 (49)	100.0 (108)	100.0 (16)	100.0 (4)
ทักษะการอ่าน					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	12.1	-	4.6	6.3	-
ต้องการน้อย (1-14 คะแนน)	85.9	91.8	90.7	93.8	100.0
ต้องการมาก (15-29 คะแนน)	2.0	8.2	4.6	-	-
รวม	100.0 (99)	100.0 (49)	100.0 (108)	100.0 (16)	100.0 (4)
ทักษะการเขียน					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	16.2	-	4.6	12.5	-
ต้องการน้อย (1-12 คะแนน)	82.8	91.8	89.8	81.3	100.0
ต้องการมาก (13-24 คะแนน)	1.0	8.2	5.6	6.3	-
รวม	100.0 (99)	100.0 (49)	100.0 (108)	100.0 (16)	100.0 (4)

4.3) ความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ของบุคลากรในหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในการทำงานพบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ต้องการการฝึกจากรายการโทรทัศน์ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละรวม 50.7 ทั้งนี้สะท้อนว่ากลุ่มอาชีพอาจใช้การดูโทรทัศน์เป็นสื่อเพื่อพักผ่อนจากการทำงาน ดังนั้นการใช้โทรทัศน์จึงน่าจะสอดคล้องกับวิถีชีวิตของกลุ่มอาชีพ รองลงมาคือ ต้องการการฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละรวม 48.5 ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มอาชีพที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมเห็นว่าในสถานประกอบการจะมีป้ายโฆษณาที่สถานประกอบการใช้ประกาศและสื่อสารกับพนักงานอยู่แล้ว หากมีบทเรียนภาษาต่างประเทศอยู่ในป้ายโฆษณานั้น จะทำให้สามารถเรียนรู้ในสถานประกอบการได้ นอกจากนี้กลุ่มอาชีพยังต้องการวิธีการฝึกจากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอนและการใช้อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ภาษา ต่างประเทศ ซึ่งจะเห็นว่าวิธีการที่กลุ่มอาชีพต้องการมากนั้นเป็นวิธีการพัฒนาที่เน้นการฝึกฝนด้วยตนเอง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถมีบทบาทสนับสนุนได้โดยการสร้างสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในกลุ่มอาชีพดังตารางที่ 66

ผลการวิเคราะห์ความต้องการวิธีการที่จะช่วยให้พัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพทุกกลุ่มต้องการมากในวิธีการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันภาษาในประเทศและการฝึกอบรมในประเทศ คิดเป็นร้อยละระหว่าง 37.0-75.0 นอกจากนี้ทุกกลุ่มอาชีพยังมีความต้องการจะใช้วิธีการฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.4-56.3 สำหรับทุกกลุ่มอาชีพที่เป็นข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ เห็นว่า วิธีที่ใช้พัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในระดับต้องการมาก คือ ใช้การติดต่อกับชาวต่างประเทศโดยใช้ E-mail ถึงร้อยละ 43.8 และยังต้องการใช้วิธีการฝึกจากรายการโทรทัศน์ คิดเป็นร้อยละ กว่า 50.0 ซึ่งจะเห็นว่าวิธีที่กลุ่มอาชีพต้องการใช้เพื่อพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศนั้นเป็นวิธีที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ที่ผ่านทางสื่อที่อยู่ในระบบสารสนเทศ ยกเว้นกลุ่มผู้ใช้แรงงานและโค้ด/ลำน/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงาน ที่ตอบในประเด็นดังกล่าวเป็นสัดส่วนน้อย ดังตารางที่ 67

ตารางที่ 67 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ

ระดับความต้องการวิธีการต่าง ๆ เพื่อที่จะ พัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้ แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐฯ	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โค้ด/ลำน /ลูกจ้างฯ
วิธีการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	58.6	55.1	51.9	75.0	75.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	10.1	14.3	6.5	6.3	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	31.3	30.6	41.7	18.8	25.0
รวม	100.0(99)	100.0(49)	100.0(108)	100.0 (16)	100.0(4)
วิธีการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	93.9	77.6	81.5	75.0	50.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	4.0	2.0	1.9	6.3	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	2.0	20.4	16.7	18.8	50.0
รวม	100.0(99)	100.0(49)	100.0(108)	100.0(16)	100.0 (4)
วิธีการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันภาษาในประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	42.4	40.8	35.2	50.0	25.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	10.1	6.1	10.2	6.3	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	47.5	53.1	54.6	43.8	75.0
รวม	100.0(99)	100.0(49)	100.0(108)	100.0(16)	100.0 (4)
วิธีการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันภาษาต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	88.9	75.5	74.1	100.0	75.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	2.0	2.0	4.6	-	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	9.1	22.4	21.3	-	25.0
รวม	100.0(99)	100.0(49)	100.0(108)	100.0(16)	100.0 (4)

ตารางที่ 67 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ (ต่อ)

ระดับความต้องการวิธีการต่างๆ เพื่อที่จะ พัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้ แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐฯ	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โค้ด/ส่วน /ลูกจ้างฯ
วิธีการฝึกอบรมในประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	36.4	24.5	28.7	50.0	25.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	11.1	16.3	8.3	12.5	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	52.5	59.2	63.0	37.5	75.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
วิธีการฝึกอบรมต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	85.9	73.5	73.1	93.8	50.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	5.1	8.2	5.6	-	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	9.1	18.4	21.3	6.3	50.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
วิธีการศึกษาดูงานในประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	62.6	44.9	51.9	75.0	100.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	9.1	18.4	14.8	18.8	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	28.3	36.7	33.3	6.3	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
ศึกษาดูงานต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	81.8	57.1	59.3	81.3	50.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	9.1	12.2	13.0	-	25.0
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	9.1	30.6	27.8	18.8	25.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
วิธีการติดต่อกับชาวต่างประเทศทาง E-mail					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	66.7	29.2	44.4	62.5	25.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	16.2	27.1	19.4	6.3	25.0
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	17.2	43.8	36.1	31.3	50.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
วิธีการฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	28.3	18.4	25.9	18.7	50.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	28.3	26.5	25.0	25.0	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	43.4	55.1	49.1	56.3	50.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)

ตารางที่ 67 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามระดับความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานกับกลุ่มอาชีพ (ต่อ)

ระดับความต้องการวิธีการต่างๆ เพื่อที่จะ พัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษา ต่างประเทศในการทำงาน	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้ แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐฯ	พนักงาน บริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โกดัง/ล้ง /ลูกจ้างฯ
วิธีการฝึกจากรายการวิทยุ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	39.4	26.5	33.4	31.2	75.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	32.3	40.8	37.0	18.8	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	28.3	32.7	29.6	50.0	25.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
วิธีการฝึกจากรายการโทรทัศน์					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	32.3	18.4	21.3	31.3	50.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	22.2	22.4	26.9	12.5	25.0
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	45.5	59.2	51.9	56.3	25.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
วิธีการฝึกจากการใช้โปรแกรมสอนภาษาจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอน					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	58.6	24.5	32.4	25.0	-
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	14.1	16.3	13.9	18.8	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	27.3	59.2	53.7	56.3	100.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
วิธีการฝึกจากการใช้อินเตอร์เน็ตเว็บไซต์ภาษาต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	63.6	24.5	27.8	50.0	25.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	17.2	24.5	16.7	6.3	25.0
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	19.2	51.0	55.6	43.8	50.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
วิธีการฝึกจากการเขียนจดหมายติดต่อกับชาวต่างประเทศ					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	68.7	36.7	44.4	50.0	50.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	23.2	44.9	30.6	6.3	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	8.1	18.4	25.0	43.8	50.0
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)
วิธีการฝึกจากพนักงานที่เก่งแล้ว/เจ้าของภาษา					
ไม่ต้องการ (0 คะแนน)	94.9	89.8	88.0	87.5	100.0
ต้องการน้อย (1-2 คะแนน)	1.0	-	3.7	-	-
ต้องการมาก (3-4 คะแนน)	4.0	10.2	8.3	12.5	-
รวม	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(99)	(49)	(108)	(16)	(4)

4.4) ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ด้านข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน พบว่า กลุ่มอาชีพเสนอว่าควรเปิดหลักสูตร อบรมระยะสั้นนอกเวลาทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.2 รองลงมา ได้แก่ การเปิดสอนภาษาต่างประเทศตั้งแต่ระดับอนุบาล และให้ภาครัฐสนับสนุนเงินทุน งบประมาณในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 12.1 และ 11.2 ตามลำดับ

สำหรับข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาคเอกชน พบว่า กลุ่มอาชีพ เสนอว่าควรร่วมมือกับภาครัฐ สนับสนุนงบประมาณพัฒนาบุคลากรทางภาษาจัดอบรมให้มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.8 รองลงมา ได้แก่ เอกชนที่เป็นสถาบันทางภาษาลดค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียนและให้สนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ การศึกษา สื่อ กิจกรรมทางภาษา คิดเป็นร้อยละ 23.1 และ 15.4 ตามลำดับ และสำหรับข้อเสนอแนะต่อเจ้าของสถานประกอบการ พบว่า กลุ่มอาชีพเสนอว่าควรมีการอบรมในสถานประกอบการด้านภาษาต่างประเทศมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมา ได้แก่ มีการส่งไปอบรมนอกสถานที่โดยส่งเสริมงบประมาณด้านการอบรม และสนับสนุนงบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 22.9 และ 12.7 ตามลำดับ ดังตารางที่ 68

ตารางที่ 68 ร้อยละของกลุ่มอาชีพจำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน*	ร้อยละ	จำนวน
ข้อเสนอแนะต่อภาครัฐ		
1. เปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นนอกเวลาทำงาน	36.2	128
2. ให้ภาครัฐสนับสนุนเงินทุน งบประมาณในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ	11.2	39
3. ให้ภาครัฐมีการจ้างชาวต่างประเทมาสอนโดยตรงหรือเปิดเป็นศูนย์การเรียนรู้	7.2	25
4. ให้ภาครัฐจัดอบรมระยะยาว/ต่อเนื่อง นอกเวลาทำงาน	8.3	29
5. สนับสนุน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น VCD CD	5.7	20
6. สนับสนุนสื่อ สิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือ วารสารต่างประเทศ	6.6	23
7. สนับสนุนการทำสื่อ ป้ายภาษาต่างประเทศในการแนะนำสิ่งต่าง ๆ	1.7	6
8. การเปิดสอนภาษาต่างประเทศตั้งแต่ระดับอนุบาล	12.1	42
9. หลักสูตรเน้นการใช้จริงในชีวิตประจำวัน ปรับปรุงหลักสูตร	10.3	36
ข้อเสนอแนะต่อภาคเอกชน		
1. ให้สนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ การศึกษา สื่อ กิจกรรมทางภาษา	15.4	24
2. เอกชนที่เป็นสถาบันทางภาษาลดค่าใช้จ่ายในการเล่าเรียน	23.1	36
3. เอกชนที่เป็นสถาบันภาษาเน้นการเรียนการสอนที่ใช้จริงในชีวิตประจำวันหรือใช้ในการทำงาน	9.6	15
4. ร่วมมือกับภาครัฐสนับสนุนงบประมาณพัฒนาบุคลากรทางภาษา/ จัดอบรม	46.8	73

* ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ

ตารางที่ 68 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาแรงงาน ด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน(ต่อ)

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนา ความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน*	ร้อยละ	จำนวน
ข้อเสนอแนะต่อภาคเอกชน		
5. เอกชนที่เป็นสถาบันภาษาจัดกลุ่มผู้เรียนให้เหมาะสม มีอาจารย์ที่เหมาะสม	3.2	5
6. การพาไปดูงาน	1.9	3
ข้อเสนอแนะต่อเจ้าของสถานประกอบการ		
1. มีการส่งไปอบรมนอกสถานที่โดยส่งเสริมงบประมาณด้านการอบรม	22.9	47
2. มีการอบรมในสถานประกอบการด้านภาษาต่างประเทศ	46.3	95
3. สนับสนุนงบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ	12.7	26
4. ลดเวลาในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปฝึกอบรม	9.3	19
5. ส่งไปดูงานต่างประเทศหรือในประเทศ	8.8	18

* ตอบมากกว่าได้มากกว่า 1 คำตอบ

เมื่อวิเคราะห์ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานในแต่ละกลุ่มอาชีพ พบว่า ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐ คือ กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่เสนอให้เปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นนอกเวลาทำงาน และส่วนน้อยที่เสนอให้สนับสนุนการทำสื่อป้ายภาษาต่างประเทศ โดยที่อาชีพผู้ใช้แรงงาน อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพพนักงานบริษัท อาชีพค้าขาย/พนักงานขายและอาชีพโกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานส่วนใหญ่เสนอแนะให้ภาครัฐเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นนอกเวลาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 37.4 33.8 38.1 36.4 และ 42.9 ตามลำดับ

ด้านข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาคเอกชนที่ดูแลการพัฒนาแรงงานเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่เสนอให้ภาคเอกชนร่วมมือกับภาครัฐจัดอบรมโดยสนับสนุนงบประมาณ และมีเพียงส่วนน้อยที่เสนอให้มีการสนับสนุนการศึกษาดูงาน โดยที่อาชีพผู้ใช้แรงงาน อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพพนักงานบริษัท ส่วนใหญ่เสนอให้ภาคเอกชนร่วมมือกับภาครัฐจัดอบรมโดยสนับสนุนงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 42.2 55.3 48.4 อาชีพค้าขาย/พนักงานขายส่วนใหญ่เสนอให้เอกชนที่เป็นสถาบันภาษาลดค่าใช้จ่ายในการเรียนการสอน และเสนอให้เอกชนที่เป็นสถาบันภาษานำการสอนที่ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน/การทำงาน คิดเป็นร้อยละ 28.6 เท่ากัน อาชีพโกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานเสนอให้สนับสนุนทางด้านอุปกรณ์การศึกษา/สื่อ/กิจกรรมทางภาษาต่างประเทศ และเสนอให้เอกชนร่วมมือกับภาครัฐจัดอบรมโดยสนับสนุนงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 50.0 เท่ากัน

สำหรับข้อเสนอแนะต่อเจ้าของสถานประกอบการเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับกลุ่มอาชีพ พบว่า อาชีพผู้ใช้แรงงาน อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพพนักงานบริษัท ส่วนใหญ่เสนอให้เจ้าของสถานประกอบการจัดอบรมภาษาต่างประเทศในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 41.5 51.2 49.0 อาชีพค้าขาย/พนักงานขายส่วนใหญ่เสนอให้เจ้าของสถานประกอบการสนับสนุนงบประมาณด้านการอบรมนอกสถานที่ให้บุคลากร

คิดเป็นร้อยละ 60.0 และอาชีพไกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานส่วนใหญ่เสนอให้เจ้าของสถานประกอบการสนับสนุนงบประมาณด้านการอบรมนอกสถานที่ให้บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ เสนอให้จัดอบรมภาษาต่างประเทศในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 40.0 ดังตารางที่ 69

ตารางที่ 69 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลการพัฒนา
แรงงานเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
ให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับกลุ่มอาชีพ

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาแรงงานเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน*	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/พนักงานรัฐา	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/พนักงานขาย	ไกด์/ล่าม/ลูกจ้าง
ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐ					
-เปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นนอกเวลาทำงาน	37.0	33.8	38.1	36.4	42.9
-สนับสนุนเงินงบประมาณในการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ	10.2	9.1	11.9	13.6	28.6
-เปิดศูนย์การเรียนรู้มีครูชาวต่างประเทศสอน	5.6	6.5	9.0	9.1	-
-เปิดหลักสูตรอบรมระยะยาว/ต่อเนื่อง	7.4	10.4	7.5	13.6	-
-สนับสนุนสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น VCD /CD	6.5	5.2	3.7	13.6	14.3
-สนับสนุนสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือ วารสาร	8.3	10.4	2.2	9.1	14.3
-สนับสนุนการทำสื่อป้ายภาษาต่างประเทศ	0.9	3.9	1.5	-	-
-เปิดสูตรภาษาต่างประเทศตั้งแต่ระดับอนุบาล	13.0	13.0	12.7	4.5	-
-ปรับปรุงหลักสูตรเน้นการใช้จริงได้ในชีวิตประจำวัน	11.1	7.8	13.4	-	-
รวม	100.0 (108)	100.0 (77)	100.0 (134)	100.0 (22)	100.0 (7)
ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาคเอกชน					
-สนับสนุนทางด้านอุปกรณ์การศึกษา / สื่อ /กิจกรรมทางภาษาต่างประเทศ	15.6	7.9	18.8	14.3	50.0
-เอกชนที่เป็นสถาบันภาษาลดค่าใช้จ่ายในการเรียนการสอน	31.1	23.7	17.2	28.6	-
-เอกชนที่เป็นสถาบันภาษาเน้นการสอนที่ใช้ได้จริงในชีวิตประจำวัน/การทำงาน	6.7	5.3	12.5	28.6	-
-ร่วมมือกับภาครัฐจัดอบรม/มีงบประมาณ	42.2	55.3	48.4	14.3	50.0
-เอกชนที่เป็นสถาบันภาษาจัดกลุ่มผู้เรียนให้เหมาะสม/ อาจารย์เหมาะสม	-	7.9	1.6	14.3	-
-การสนับสนุนการศึกษาดูงาน	4.4	-	1.6	-	-
รวม	100.0 (45)	100.0 (38)	100.0 (64)	100.0 (7)	100.0 (2)

ตารางที่ 69 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาแรงงานเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานกับกลุ่มอาชีพ (ต่อ)

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาแรงงานเพื่อการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน*	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/พนักงานรัฐฯ	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/พนักงานขาย	โกดัง/ล้ง/ลูกจ้างฯ
ข้อเสนอแนะต่อเจ้าของสถานประกอบการ					
-สนับสนุนงบประมาณด้านการอบรมนอกสถานที่	15.1	26.8	19.8	60.0	60.0
-จัดอบรมในสถานประกอบการ	41.5	51.2	49.0	30.0	40.0
-สนับสนุนงบประมาณด้านสื่อการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ	17.0	9.8	12.5	10.0	-
-ลดเวลาในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ไปฝึกอบรม	11.3	2.4	12.5	-	-
-สนับสนุนการศึกษาดูงาน	15.1	9.8	6.3	-	-
รวม	100.0 (53)	100.0(41)	100.0 (96)	100.0(10)	100.0(5)

* ตอบมากกว่าได้มากกว่า 1 คำตอบ

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของโครงการวิจัยการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศและการใช้ภาษาต่างประเทศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้เลือกพื้นที่วิจัยคือ จังหวัดนครราชสีมา บุรีรัมย์ จากเขตพื้นที่การศึกษาเขต 5 จังหวัดขอนแก่น เลย จากเขตพื้นที่การศึกษาเขต 6 และจังหวัดกาฬสินธุ์ มุกดาหาร อุบลราชธานี จากเขตพื้นที่การศึกษาเขต 7 ดังนั้นจึงได้เลือกพื้นที่วิจัยให้สอดคล้องกับโครงการวิจัยย่อยอื่นๆ และกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้ประกอบการในภาคการผลิต อุตสาหกรรมและบริการ และผู้บริหารองค์กรภาครัฐและองค์กรพัฒนาเอกชนในจังหวัด 118 คน ตามลำดับ 2) ผู้แทนกลุ่มอาชีพต่างๆ ได้แก่ ผู้ขับรถรับจ้าง กรรมกร พนักงานขาย ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานของสถานประกอบการ พนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน ช่างซ่อม รวม 294 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง 412 คน ทั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ระหว่าง 15 กุมภาพันธ์-25 มีนาคม 2548 โดยความร่วมมือของเครือข่ายนักวิจัยในพื้นที่ที่สังกัดสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุบลราชธานี และโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม และเก็บรวบรวมโดยคณะนักวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ 2 ส่วนคือ

1) ความต้องการความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ในทัศนะผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากเป็นชายมากกว่าหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.7 และ 39.3 ตามลำดับ เฉพาะสถานประกอบการด้านการบริการ(หมายถึง สถานประกอบการบริษัท ห้างร้านที่ทำการกิจการเกี่ยวกับการบริการอาหาร เครื่องดื่มหรือการบริการขนส่ง หรือการบริการการเงิน หรือการบริการอสังหาริมทรัพย์ หรือการบริการชุมชน/สังคม) เท่านั้นที่ผู้บริหาร-เจ้าของส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 55.9 และพบว่าส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด โดยมีอายุเฉลี่ย 42.8 ปี มีประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ/องค์กร ระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุดถึงร้อยละ 22.9 โดยสถานประกอบการด้านการบริการ และสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรม(หมายถึงสถานประกอบการ บริษัท ห้างร้านที่ทำการกิจการเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิต หรืออุตสาหกรรมเกษตร หรืออุตสาหกรรมยานยนต์ หรืออุตสาหกรรมการก่อสร้าง)ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง1-5 ปีมีร้อยละ

23.5 และ 23.3 ตามลำดับ เฉพาะสถานประกอบการโรงแรมเท่านั้นที่ส่วนใหญ่ผู้บริหาร-เจ้าของมีประสบการณ์ในการทำงานมาก คือ 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3

ในด้านการศึกษาพบว่าผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี ถึงร้อยละ 53.4 และจบวิชาเอกการบริหารธุรกิจมากที่สุดคือร้อยละ 34.7 กลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เป็นผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการมีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการมากที่สุด(ร้อยละ65.9) ในสถานประกอบการมีพนักงานจบวิชาเอกหรือวิชาโทภาษาต่างประเทศ 4 คนขึ้นไปเพียงร้อยละ 2.8 สำหรับในองค์กรนั้นผู้บริหารมีตำแหน่งในองค์กรเป็นหัวหน้าหน่วยงานระดับจังหวัดมากที่สุดถึงร้อยละ 60.0 และมีบุคลากรจบการศึกษาวิชาโทภาษาต่างประเทศ 2 คนเพียงร้อยละ 3.3 เป็นที่น่าสังเกตว่าในองค์กรระดับจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ได้แก่ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด อุตสาหกรรมจังหวัด ประชาสัมพันธ์จังหวัด โรงพยาบาลประจำจังหวัด และหอการค้า ไม่มีบุคลากรจบวิชาเอกภาษาต่างประเทศเลย

1.2 การใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน พบว่า สถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ตอบว่ามี การใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน ถึงร้อยละ 93.2 โดยเฉพาะในองค์กรเอกชน และสถานประกอบการการโรงแรมทั้งหมดมีการใช้ภาษาต่างประเทศ ส่วนในองค์กรรัฐ สถานประกอบการด้านการบริการ และสถานประกอบการอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่มีการใช้ภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 96.7 94.1 และ 88.4 ตามลำดับ โดยสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ใช้ภาษาอังกฤษมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 96.4 ซึ่งองค์กรรัฐ องค์กรเอกชน สถานประกอบการการบริการ และสถานประกอบการการโรงแรมที่มีการใช้ภาษาต่างประเทศ ทั้งหมดได้ใช้ภาษาอังกฤษในหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ การใช้ภาษาญี่ปุ่น และภาษาจีน คิดเป็นร้อยละ 18.2 และ 17.3 ตามลำดับ ซึ่งองค์กรเอกชนมีการใช้ภาษาจีนในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40.0 เป็นที่น่าสังเกตว่าเฉพาะสถานประกอบการการโรงแรมเท่านั้นที่มีการใช้ภาษาฝรั่งเศสในหน่วยงาน

ด้านลักษณะงานที่ใช้ภาษาต่างประเทศในระดับมาก คือ งานการติดต่อทางโทรศัพท์ และงานด้านการต้อนรับ โดยลักษณะงานที่มีการใช้ภาษาอังกฤษมากที่สุดคืองานด้านการให้บริการ ลักษณะงานที่มีการใช้ภาษาจีน และ ภาษาญี่ปุ่น คือ งานด้านการติดต่อทางโทรศัพท์ ด้านการตลาด และด้านการต้อนรับ ส่วนสถานประกอบการการโรงแรมมีการใช้ภาษาต่างประเทศในงานการประชาสัมพันธ์ การติดต่อทางโทรศัพท์และการต้อนรับในระดับมาก ในด้านความพึงพอใจพบว่าผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรมีความพึงพอใจต่อสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานระดับน้อย

1.3 การพัฒนาศักยภาพและปัญหาการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน การเพิ่มศักยภาพในการทำงานนั้นพบว่า สถานประกอบการ/องค์กรเพียงร้อยละ 50.0 เท่านั้นที่เคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยกลุ่มที่ไม่เคยให้เหตุผลว่าเป็นเพราะยังไม่จำเป็นในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานมากที่สุด(ร้อยละ 67.6)

สำหรับรูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานโดยการจัดอบรมในสถานที่ทำงานพบมากที่สุดถึงร้อยละ 54.2 อย่างไรก็ตามสถานประกอบการ/องค์กร

กรถึงร้อยละ 63.2 ตอบว่าไม่มีนโยบายด้านพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ทั้งที่พบว่าปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานพบว่ามีปัญหาด้านการพูดมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.3

1.4 ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ สถาน

ประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ต้องการการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะทางภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 91.5 และมีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นอันดับหนึ่ง มากที่สุด ถึงร้อยละ 93.5 รองลงมา ได้แก่ ภาษาจีน และภาษาญี่ปุ่น คิดเป็นร้อยละ 2.8 เท่ากัน ซึ่งสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาอังกฤษด้านการพูดและการฟัง ในระดับต้องการมากที่สุด ถึงร้อยละ 55.7 และ 54.7 ตามลำดับ รองลงมาคือทักษะด้านอ่านและการเขียน ในระดับต้องการมาก คิดเป็นร้อยละ 49.1 เท่ากัน และพบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีความต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานในระดับมากและมากที่สุด คือด้านการฝึกอบรมในประเทศ การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษา การใช้อินเทอร์เน็ต การติดต่อกับชาวต่างชาติและการฝึกจากรายการโทรทัศน์ โดยสถานประกอบการอุตสาหกรรม โรงแรม และองค์กรรัฐ กว่าร้อยละ 30.0 ต้องการวิธีการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะภาษาต่างประเทศโดยศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาในประเทศ และองค์กรรัฐถึงร้อยละ 56.8 ที่ต้องการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันภาษาในประเทศ ขณะที่สถานประกอบการอุตสาหกรรม สถานประกอบการบริการ และการโรงแรม ต้องการมากในเรื่องอบรมในประเทศ(ร้อยละ 65.0) เป็นที่น่าสังเกตว่า องค์กรรัฐ ต้องการวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานในระดับมาก ในวิธีการฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์ รายการโทรทัศน์ ซึ่งเป็นวิธีที่บุคคลฝึกด้วยตนเอง ขณะที่หน่วยงานองค์กรภาคธุรกิจประเภทอุตสาหกรรม การบริการและการโรงแรม ต้องการวิธีพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรในหน่วยงานในระดับมากโดยศึกษาเพิ่มเติมจากสถาบันภาษาหรือสื่อการเรียนรู้อย่างคอมพิวเตอร์ที่ช่วยสอนอย่างชัดเจน

1.5 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาแรงงาน

ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการเสนอว่า ควรการจัดอบรมระยะสั้นที่ใช้ในชีวิตจริงการทำงานได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ วิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตั้งแต่เด็ก และการฝึกพูดจากคนที่เป็เจ้าของภาษาโดยตรง คิดเป็นร้อยละ 42.2 18.3 และ 15.6 ตามลำดับ

2) ความต้องการความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ ในทัศนะผู้ประกอบการอาชีพกลุ่มต่าง ๆ

2.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มอาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มอาชีพเป็นชายมากกว่าหญิงอายุเฉลี่ย 33.87 ปี ส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี ถึงร้อยละ 36.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุดแต่ก็เพียงร้อยละ 29.6 กลุ่มอาชีพที่จบระดับปริญญาตรีสาขาวิชาที่จบส่วนใหญ่คือบริหารธุรกิจ และส่วนใหญ่มีวิชาเอกด้านการจัดการ กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทถึงร้อยละ 38.8 และ

กว่าร้อยละ 95.0 ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปีมากที่สุดถึงร้อยละ 37.0 โดยมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 8.09 ปี

2.2 การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า กลุ่มอาชีพกว่าร้อยละ 73.0 มีการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน และภาษาต่างประเทศที่มีการใช้มากที่สุดคือ ภาษาอังกฤษ มีการใช้ถึงร้อยละ 97.7 โดยอาชีพค้าขาย/พนักงานขายได้ใช้ภาษาต่างประเทศถึงร้อยละ 88.2 รองลงมาคืออาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัท ผู้ใช้แรงงาน และโกดัง/ล้ง/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงาน คิดเป็นร้อยละ 84.3 77.2 61.7 และ 60.0 ตามลำดับ และพบว่า อาชีพโกดัง/ล้ง/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานทั้งหมดใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานภาษาเดียว อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจใช้ภาษาต่างประเทศ มากกว่า 2 ภาษาเป็นสัดส่วนมากกว่าทุกอาชีพแต่ก็เพียงร้อยละ 9.3

ด้านความคิดเห็นต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของกลุ่มอาชีพ พบว่ากลุ่มอาชีพกว่าร้อยละ 40.0 เห็นว่าตนเองมีทักษะการพูด ฟัง อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนภาษาญี่ปุ่นและจีน มีสัดส่วนที่กลุ่มอาชีพประเมินว่าตนเองมีทักษะทั้งพูด ฟัง อ่าน และเขียนอยู่ในระดับไม่ค่อยดีกว่าร้อยละ 42.0 ส่วนภาพรวมภาษาต่างประเทศอื่นๆ กลุ่มอาชีพเห็นว่าทักษะการพูดไม่ค่อยดีมีเป็นสัดส่วนมากในกลุ่มภาษาเยอรมัน ภาษาเวียดนาม ภาษาจีน และภาษาเขมร ส่วนทักษะภาษาที่กลุ่มอาชีพเห็นว่าตนเองมีความสามารถและทักษะในการใช้ได้ดีในการทำงานคือภาษาลาว(เวียงจันทน์) รองลงมาคือภาษาเขมร ขณะที่มียี่สิบร้อยละ 7.0 โดยประมาณที่เห็นว่าตนเองมีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาจีนและญี่ปุ่นในการทำงานในระดับดี

2.3 การเคยพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในการทำงาน กลุ่มอาชีพถึงร้อยละ 58.6 ไม่เคยได้รับการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศในการทำงาน โดยส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่าเป็นเพราะไม่มีโอกาส ต้องทำงานตลอด/ไม่มีเวลา ในขณะที่กลุ่มอาชีพที่เคยไปพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ มีรูปแบบการจัดอบรมให้ในสถานที่ทำงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.8 โดยอาชีพโกดัง/ล้ง/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานและอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจกว่าร้อยละ 65.0 เคยได้รับการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ อาชีพค้าขาย/พนักงานขายส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศ รองลงมาคืออาชีพผู้ใช้แรงงานและพนักงานบริษัท กลุ่มอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพโกดัง/ล้ง/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงาน และอาชีพพนักงานบริษัท กว่าร้อยละ 60.0 ตอบว่าหน่วยงานที่ทำงานอยู่มีนโยบายการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2.4 ความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพถึงร้อยละ 93.9 ส่วนใหญ่มีความต้องการจะพัฒนาความสามารถและทักษะทางภาษาต่างประเทศ โดยที่กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่มีความต้องการความสามารถและทักษะภาษาอังกฤษด้านการพูดในระดับมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 48.9 รองลงมา ได้แก่ ทักษะการฟังในระดับมากที่สุด ทักษะการอ่าน และการเขียนในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 43.8 38.4 และ 35.9 ตามลำดับ

และพบว่ากลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ต้องการการฝึกจากรายการโทรทัศน์ในระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละรวม 50.7 ทั้งนี้สะท้อนว่ากลุ่มอาชีพอาจใช้การดูโทรทัศน์เป็นสื่อเพื่อพักผ่อนจากการทำงาน ดังนั้นการใช้โทรทัศน์จึงน่าจะสอดคล้องกับวิถีชีวิตของกลุ่มอาชีพ รองลงมาคือต้องการการฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์ในระดับมากถึงมากที่สุดคิดเป็นร้อยละรวม 48.5 ซึ่งจากการสัมภาษณ์กลุ่มอาชีพที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมเห็นว่าในสถานประกอบการจะมีป้ายโฆษณาที่ใช้ประกาศและสื่อสารกับพนักงานอยู่แล้วหากมีบทเรียนภาษาต่างประเทศอยู่ในป้ายโฆษณานั้นจะทำให้สามารถเรียนรู้ในสถานประกอบการได้ นอกจากนี้กลุ่มอาชีพยังต้องการวิธีการฝึกจากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และการใช้อินเตอร์เน็ตเว็บไซต์ภาษาต่างประเทศ ซึ่งจะเห็นว่าวิธีการที่กลุ่มอาชีพต้องการมากนั้นเป็นวิธีการพัฒนาที่เน้นการฝึกฝนด้วยตนเอง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถมีบทบาทสนับสนุนได้โดยการสร้างสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการเพื่อใช้ในการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในกลุ่มอาชีพ

2.5 ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานที่ดูแลการพัฒนาแรงงาน ส่วนใหญ่กลุ่มอาชีพมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลการพัฒนาแรงงานด้านการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานว่า ควรเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นนอกเวลาทำงาน รองลงมาคือมีข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานภาคเอกชนว่า ควรร่วมมือกับภาครัฐสนับสนุนงบประมาณพัฒนาบุคลากรทางภาษาจัดอบรมให้คิดเป็นร้อยละ 43.5 และ 24.8 ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะต่อเจ้าของสถานประกอบการว่าควรมีการอบรมในสถานประกอบการด้านภาษาต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 32.3

2. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาในส่วนคุณลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงทั้งผู้บริหารและกลุ่มอาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของกลุ่มองค์กรที่ศึกษาเป็นองค์กรภาคธุรกิจ และภาครัฐที่จำเป็นต้องใช้เพศชาย และมีอิทธิพลของเพศชายที่เป็นผู้นำมากกว่า โดยเฉพาะองค์กรภาคเอกชน ยกเว้นในสถานประกอบการด้านการบริการเท่านั้นที่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากกว่า ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างไม่จบการศึกษาวิชาเอกภาษาต่างประเทศ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรที่ศึกษานั้นจะให้ความสำคัญกับการบริหารธุรกิจหรือการบริหารงานรัฐกิจมากกว่า จึงต้องการผู้จบการศึกษาสาขาเฉพาะทางมากกว่าวิชาเอกภาษาต่างประเทศ และจะเห็นว่าพัฒนาการขององค์กรที่ต้องการบุคลากรที่จบการศึกษาวิชาเอกภาษาต่างประเทศโดยตรงนั้นยังไม่เกิดขึ้นมากนัก จะมีเพียงสถานประกอบการบางแห่งที่มีพนักงานจบการศึกษาวิชาเอกภาษาต่างประเทศบ้างเพราะว่าสถานประกอบการเหล่านี้มีการติดต่อหรือเป็นเครือข่ายกับบริษัทในต่างประเทศ และมักจะเป็นเฉพาะในสถานประกอบการขนาดใหญ่เท่านั้น

1) การใช้ทักษะภาษาต่างประเทศ ผลการศึกษาจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็น ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบ/องค์กรมีการใช้ภาษาต่างประเทศมากกว่าในกลุ่มอาชีพ แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าสถานประกอบ/องค์กรจะมีการใช้ภาษาต่างประเทศมากกว่ากลุ่มอาชีพ แต่ระดับการใช้ภาษาต่างประเทศก็ยังน้อยอยู่ แม้แต่ในหน่วยงานภาครัฐ และสถานประกอบการที่มีการติดต่อกับต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาสถานประกอบการที่มีการใช้ภาษาต่างประเทศจะเห็นว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมและบริการมีการใช้ภาษาต่างประเทศมากกว่าองค์กรรัฐ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่ทำงานภาคการผลิตต้องมีการใช้ศัพท์เทคนิคเฉพาะที่เป็นคำภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ นอกจากนี้สถานประกอบการบางแห่งที่ความจำเป็นต้องใช้ภาษาต่างประเทศเนื่องจากเป็นเครือข่ายกับบริษัทต่างชาติ เช่น เยอรมัน ญี่ปุ่น จีน เป็นต้น เมื่อบริษัทแม่หรือบริษัทในเครือข่ายเหล่านี้มาตรวจงานหรือส่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาประจำที่บริษัทในประเทศไทย พนักงานจึงจำเป็นต้องเรียนรู้และใช้ภาษาต่างประเทศเหล่านั้นหรืออย่างน้อยต้องมีความรู้และทักษะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากล เพื่อให้สามารถสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์กันได้ และในขณะเดียวกันพบว่าภาคการบริการมีการใช้ภาษาต่างประเทศเพราะต้องมีการให้บริการชาวต่างประเทศมากกว่าองค์กรรัฐที่เน้นการทำงานในหน้าที่ซึ่งเป็นงานเฉพาะด้านที่ส่วนใหญ่ใช้ภาษาไทยมากกว่าภาษาต่างประเทศ

เมื่อพิจารณาการใช้ภาษาต่างประเทศในกลุ่มอาชีพจะเห็นความสอดคล้องของกลุ่มที่ใช้ภาษาต่างประเทศมากที่สุดคือพนักงานบริษัท ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับเหตุผลที่กล่าวมาในประเด็นของการเป็นเครือข่ายของบริษัทต่างประเทศ สำหรับกลุ่มอาชีพผู้ใช้แรงงานมีการใช้ภาษาต่างประเทศมาก และภาษาที่ใช้ส่วนใหญ่จะเป็นภาษาประเทศเพื่อนบ้านที่มีพื้นที่ติดต่อกัน เช่น เวียดนาม (มุกดาหาร) ลาว (มุกดาหาร อุบลราชธานี) เขมร(บุรีรัมย์) ซึ่งการติดต่อสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศเหล่านี้ ผู้ใช้แรงงานในพื้นที่จังหวัดที่ติดกับชายแดนประเทศเพื่อนบ้านมีทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเหล่านั้นอยู่แล้ว

ภาษาต่างประเทศที่ใช้มากในองค์กรคือภาษาอังกฤษ ทั้งนี้เป็นเพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่กลุ่มตัวอย่างสามารถใช้ในการสื่อสารได้กับคนเกือบทุกชนชาติ และเป็นภาษาต่างประเทศที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้เรียนมาในระบบการศึกษา รองลงมาคือภาษาญี่ปุ่นและภาษาจีน ซึ่งสอดคล้องกับสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเครือข่ายกับบริษัทแม่ในประเทศที่ใช้ภาษาเหล่านี้ ขณะที่ภาษาต่างประเทศที่ใช้มากในกลุ่มอาชีพก็ยังเป็นภาษาอังกฤษเช่นกัน รองลงมาคือภาษาของประเทศเพื่อนบ้านเนื่องจากประชากรมีการไปมาหาสู่กันเป็นประจำ

ทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ พบว่า มีการใช้ทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนอยู่ในระดับน้อย (ตารางที่ 11 12 47 48 และ 49) และพบว่ามีการใช้ทักษะการพูดและการฟังน้อยนั้นอาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารและกลุ่มอาชีพขาดความมั่นใจในการใช้ เพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนนี้ไม่ได้จบวิชาเอกภาษาต่างประเทศโดยตรง และถ้ามองระบบการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศแบบดั้งเดิมแล้วจะพบว่า การเรียนภาษาต่างประเทศของไทยไม่เน้นทักษะการสื่อสาร แต่จะเน้นไวยากรณ์มากกว่า ทำให้ผู้เรียนขาดทักษะการแสดงออก แม้ว่าการพูดและการฟังจะใช้น้อย แต่สัดส่วนของการฟังที่น้อยก็ยังมากกว่าการพูด เพราะว่าทักษะการฟังนั้นอาจจะไม่ได้มีการโต้ตอบ หรือเป็นลักษณะการสื่อสารทางเดียว ซึ่งอาจจะทำให้มั่นใจที่ฟังมากขึ้น ในส่วนของการอ่านและการเขียนนั้นยังมีสัดส่วนการใช้น้อยกว่าการพูดและฟังมาก อาจจะเป็นเพราะในสภาพความเป็นจริงของกลุ่มตัวอย่างจะแสวงหาสื่อสำหรับใช้ในการอ่านและการเขียนภาษาต่างประเทศนั้นหายากหรือแทบไม่มี จึงเป็นการยากที่จะแสวงหามาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ประกอบกับในชีวิตประจำวันและการทำงานนั้นมีการใช้ทักษะการเขียนน้อย นอกจากนั้นการอ่านเป็นการแสวงหาความรู้ที่คนบางกลุ่มอาจจะไม่ได้ใช้ หรือไม่มีความจำเป็นต้องใช้เลย ส่วนการเขียนพบว่ากลุ่มตัวอย่างใช้

ทักษะการเขียนน้อยเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการเขียนภาษาต่างประเทศต้องเป็นผู้มีความรู้ และทักษะความสามารถด้านภาษาและเนื้อหาเท่านั้นจึงจะเขียนได้ดี ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเห็นว่าทักษะการเขียนเป็นสิ่งที่คุ้นเคยน้อยกว่าการพูดและฟัง

ลักษณะงานที่ใช้ภาษาต่างประเทศคือ การติดต่อทางโทรศัพท์ การต้อนรับ การประชาสัมพันธ์ งานบริการและการตลาด (ตารางที่ 13 14 และ 15) ซึ่งเป็นงานที่สถานประกอบการหรือองค์กรทุกแห่งจำเป็นต้องใช้เพื่อการดำเนินงานและความเจริญรุ่งเรืองของสถานประกอบการ/องค์กร เพราะหากมีการติดต่อด้านการค้าหรือดำเนินธุรกิจที่ต้องใช้ภาษาต่างประเทศก็จะได้เปรียบมากกว่าการไม่รู้ภาษาต่างประเทศ ส่วนงานบริการ เช่น โรงแรมที่ต้องมีการบริการชาวต่างชาติมากกว่าสถานประกอบการอื่นหรือองค์กรรัฐ แม้ว่าจะเป็นงานที่ต้องใช้ภาษาต่างประเทศมากแต่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่ก็ยังพอใจน้อยกับการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากร (ตารางที่ 16 17 และ 18) ซึ่งหมายถึงว่าบุคลากรที่ทำหน้าที่เหล่านี้ต้องฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ส่วนงานการตลาดและงานการต้อนรับนั้นผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรพอใจมากและมากที่สุดตามลำดับ และที่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรพอใจมากอีกงานหนึ่ง คือ การท่องเที่ยว ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะในลักษณะงานนี้ต้องคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางภาษาต่างประเทศดีเข้ามาทำงาน จึงไม่มีปัญหาเรื่องการใช้ภาษาต่างประเทศมากนัก

ในด้านความคิดเห็นต่อการใช้ภาษาต่างประเทศของกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพที่เห็นว่าตนเองมีความสามารถในการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศได้ดีแล้วมีเพียงส่วนน้อย (ตารางที่ 50 51 และ 52) ซึ่งมีเฉพาะกลุ่มอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจที่ประเมินตนเองว่าใช้ได้ดีแล้ว อาจจะเป็นเพราะว่าบุคคลเหล่านี้มีการศึกษาสูงกว่ากลุ่มอาชีพอื่น และส่วนหนึ่งอาจจะเคยได้รับการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศมาแล้ว ส่วนกลุ่มอาชีพโสด/ล่าม ที่เห็นว่าตนเองใช้ได้ดีนั้นก็เพราะว่ากลุ่มอาชีพนี้สามารถใช้ภาษาต่างประเทศได้ดีอยู่แล้วจึงมาประกอบอาชีพนี้ได้

ประเด็นการพัฒนาศักยภาพทางภาษาต่างประเทศจะเห็นว่า องค์กรเอกชนและสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ไม่มีการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถทักษะภาษาต่างประเทศโดยตรง ส่วนการมีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถทักษะภาษาต่างประเทศ จะเห็นว่าองค์กรภาครัฐเองส่วนใหญ่มีนโยบายพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถทักษะภาษาต่างประเทศ ซึ่งอาจจะเป็นยุทธวิธีในการส่งเสริมความสามารถและการดำเนินการตามนโยบายของรัฐ โดยรูปแบบในการพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถทักษะภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรในหน่วยงานนั้นเป็นการอบรมในที่ทำงานมากกว่า เพราะว่าการอบรมในที่ทำงานจะประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย เพราะไม่ต้องเสียเวลาเดินทางและจ่ายค่าสถานที่ใดๆ อีกทั้งการอบรมในที่ทำงานยังสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะด้านของสถานประกอบการ/องค์กรได้มากกว่า

ในด้านของปัญหาการใช้ทักษะภาษาต่างประเทศนั้น ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร เห็นว่าการฟัง พูด อ่าน เขียน เป็นปัญหามากทุกทักษะ ซึ่งการที่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร บอกว่าได้ใช้ทักษะการพูดและการฟังมากกว่าทักษะการอ่านและเขียน จึงเห็นว่าทักษะการพูดและการฟังมีส่วนการเป็นปัญหามากกว่า ซึ่งประเด็นปัญหาก็คือไม่กล้าพูดได้ตอบ ซึ่งก็อธิบายได้ว่าเพราะ

บุคลากรเหล่านั้นเกือบทั้งหมดไม่ได้จบสาขาวิชาภาษาต่างประเทศโดยตรง การที่จะพูดจึงไม่กล้าเพราะกลัวว่าจะผิดไวยากรณ์ และขาดการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ

2) ความต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพเกือบทั้งหมดต้องการพัฒนาศักยภาพในการใช้ภาษาต่างประเทศ แม้แต่กลุ่มอาชีพที่เป็นไกด์/ล่าม ที่คนส่วนใหญ่จะมองว่ามีทักษะทางภาษาต่างประเทศดีแล้วก็ยังต้องการพัฒนา ซึ่งเป็นการย้ำว่าคนที่บุคคลไม่ได้จบวิชาภาษาต่างประเทศมาโดยตรงอาจจะขาดความมั่นใจในการใช้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นการแสดงถึงความรู้ ความเข้าใจทั้งด้านภาษา วัฒนธรรม และสังคมอย่างแท้จริง และภาษาที่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพต้องการเป็นอันดับหนึ่งก็คือภาษาอังกฤษ เนื่องจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นภาษาที่สองของหลายประเทศ การมีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษจึงมีโอกาสในการใช้งานมากกว่าภาษาอื่น ขณะที่ภาษาที่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรต้องการรองลงมาคือ ภาษาจีนและภาษาญี่ปุ่น เพราะว่อาจค์กรหรือสถานประกอบการที่เป็นเครือข่ายกับต่างประเทศต้องใช้ภาษาเหล่านี้ในการติดต่อและทำธุรกิจกับบริษัทแม่ ส่วนกลุ่มอาชีพมีความต้องการภาษาลาว (เวียงจันทน์) รองลงมา ซึ่งก็เพราะว่ากลุ่มอาชีพที่อาศัยอยู่ในจังหวัดบริเวณชายแดนส่วนใหญ่มีการติดต่อสื่อสาร และให้บริการแก่นักท่องเที่ยวและชาวต่างประเทศที่อยู่ในประเทศเพื่อนบ้านอยู่แล้ว

ทักษะภาษาต่างประเทศที่ต้องการนั้น พบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพต้องการให้มีการพัฒนาทั้งทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน โดยทักษะการพูดและการฟังเป็นทักษะที่ต้องการให้พัฒนาในสัดส่วนที่มากกว่า เนื่องจากว่า การใช้ทักษะการพูดและการฟังเป็นทักษะเบื้องต้นในการติดต่อสื่อสาร การที่จะพัฒนาทักษะการอ่านและการเขียนนั้นต้องอาศัยพื้นฐานการศึกษามาตั้งแต่เด็ก ซึ่งผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพคิดว่าเป็นการยากที่จะมาฝึกทักษะเหล่านี้เมื่อเข้ามาทำงานแล้ว

วิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศที่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพต้องการมากที่สุด คือ การศึกษาเพิ่มเติมในประเทศซึ่งถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาที่ประหยัดค่าใช้จ่ายและไม่เสียเวลาทำงาน เพราะสำหรับผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพมองว่าวิธีการพัฒนาที่จะทำให้เสียเวลาทำงานหรือรายได้ไปนั้นไม่คุ้มค่ากับการลงทุนและยังไม่มีเวลาจำเป็น แต่หากเป็นการเรียนนอกเวลาทำงานกลุ่มตัวอย่างยินดีที่จะเรียนมากกว่าและพบว่าผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพยังต้องการให้สถาบันการศึกษาเป็นผู้จัดกิจกรรมให้ เช่น การจัดหลักสูตรการเรียนนอกเวลา เพราะมั่นใจในระบบการศึกษาของสถาบันการศึกษาว่ามีมาตรฐานและคุณภาพ และสามารถช่วยให้มีความรู้ความสามารถขึ้นได้ นอกจากนั้นอาจจะมีบริการรับรองความรู้ ความสามารถด้วย ในขณะที่วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองก็เป็นที่ต้องการเช่นกัน โดยในกลุ่มผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรต้องการการเรียนรู้ด้วยตนเองจากคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมากกว่า เพราะมีโอกาสได้ใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตอยู่แล้ว แต่จะไม่มีเวลามาอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม เนื่องจากภาระงานมีมาก ขณะที่ในกลุ่มอาชีพต้องการการฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโทรทัศน์ เพราะกลุ่มอาชีพจะเห็นว่าตนเองสามารถเรียนรู้ได้จากกิจวัตรประจำวันของเขาเอง และเป็นวิธีที่สะดวกและง่ายที่จะเรียนรู้โดย

ไม่ต้องเสียเวลาในการไปเรียนในสถานศึกษา อีกทั้งปัจจุบันสื่อโทรทัศน์ก็มีความบันเทิงและสาระหลากหลายรูปแบบทั้งภาพยนตร์ ข่าวและสารคดีที่สามารถเรียนภาษาต่างประเทศได้

3) ข้อเสนอแนะของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพ
ในด้านข้อเสนอแนะของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพต่อหน่วยงานที่ดูแลด้านการพัฒนาแรงงาน พบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรเสนอว่า ควรมีการอบรมระยะสั้นและการส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตั้งแต่เด็ก และมีการให้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติมในการศึกษาด้านภาษาต่างประเทศ และกลุ่มอาชีพได้เสนอว่า ควรมีการเปิดอบรมระยะสั้นและมีงบประมาณสนับสนุนให้เรียน ลดค่าใช้จ่ายในการอบรมหรือเรียนภาษาต่างประเทศ และในขณะเดียวกันสถานประกอบการหรือองค์กรที่กลุ่มอาชีพทำงานอยู่จะต้องมารับผิดชอบการฝึกทักษะภาษาต่างประเทศให้บุคลากรโดยตรง เพราะว่าเมื่อกลุ่มอาชีพมีความสามารถเหล่านี้แล้วก็จะไปเป็นผลดีต่อสถานประกอบการหรือองค์กรตามมา

3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1) ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

1) ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรด้านความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศให้ชัดเจน เพราะพบว่ามีสถานประกอบการ/องค์กร ทั่วครึ่งหนึ่งไม่มีนโยบายด้านนี้อย่างชัดเจน ทำให้สถานประกอบการ/องค์กร ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว นอกจากนี้ยังควรให้การสนับสนุนให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ หรือกระบวนการที่จะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศของบุคลากร ได้แก่ ให้มีการเรียนรู้ในสถานประกอบการ/องค์กร ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองมากขึ้น ส่งเสริมให้มีการใช้ภาษาต่างประเทศในสถานประกอบการ/องค์กรในทุกๆ ทักษะ ทั้งการพูด ฟัง อ่านและเขียน ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศของการใช้ภาษาต่างประเทศเช่น ป้ายนิเทศต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ตลอดจนส่งเสริมสื่อบันเทิงที่เน้นการใช้ภาษาต่างประเทศที่เป็นภาษาอังกฤษ จีน หรือ ญี่ปุ่น เพราะทั้งสามภาษาเป็นที่ต้องการมากของทั้งสถานประกอบการ/องค์กรและกลุ่มอาชีพ

2) สถาบันที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาทักษะฝีมือด้านแรงงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศของแรงงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากการพัฒนาทักษะวิชาชีพ เพราะสถาบันดังกล่าวมีเครือข่ายความร่วมมืออยู่แล้วกับสถานประกอบการ

3) สถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ในการผลิตบุคลากรให้มีความสามารถด้านทักษะภาษาต่างประเทศ เพื่อป้อนกับสถานประกอบการ/องค์กร ควรมีการจัดหลักสูตรระยะสั้นเพื่อตอบสนองกับบุคลากรของสถานประกอบการ/องค์กร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มพูนทักษะภาษาให้ดีขึ้นเพื่อประโยชน์ของสถานประกอบการ/องค์กร โดยหลักสูตรการฝึกอบรมดังกล่าวควรเน้นให้สามารถนำทักษะไปใช้ได้จริงใน

ชีวิตประจำวันและในการทำงาน และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถและทักษะด้านการพูดและการฟัง เพื่อให้สามารถเข้าใจและสามารถโต้ตอบได้

นอกจากนี้ต้องพัฒนาสื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองที่ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จะสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านทางระบบอินเทอร์เน็ต เพราะผู้บริหารมีข้อจำกัดเรื่องเวลา ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาชุดการเรียนรู้ที่สามารถฝึกฝนทักษะทั้งการพูดฟัง อ่านและเขียนภาษาอังกฤษ จีนและญี่ปุ่นให้ครอบคลุม และในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระยะยาว สถาบันการศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนเน้นให้มีการพัฒนาทักษะทางภาษาเพื่อผู้เรียนสามารถนำความสามารถด้านทักษะภาษาไปใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวันได้

3.2) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เน้นความร่วมมือในลักษณะพหุภาคีที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการประเภทต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ จีน และญี่ปุ่น ที่เป็นภาษาต่างประเทศที่สถานประกอบการเห็นว่ามีความต้องการพัฒนาให้พนักงานมีความสามารถและมีทักษะ เพื่อแสวงหารูปแบบการพัฒนาทักษะความสามารถภาษาต่างประเทศของบุคลากรสำหรับสถานประกอบการ ทั้งนี้ควรจะได้วิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศที่สำคัญได้แก่ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน และ ญี่ปุ่น ของกลุ่มอาชีพ เพื่อนำมาสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศได้อย่างสอดคล้อง

เอกสารอ้างอิง

- เกื้อ วงศ์บุญสิน. (2544). “ทักษะแรงงานไทยในอนาคตที่พึงประสงค์,” การประชุมวิชาการประชากรศาสตร์แห่งชาติ 2544. สมาคมนักประชากร วันที่ 22-23 พฤศจิกายน 2544 .
- ชัยณรงค์ อินทรมีทรัพย์. (2543). “ทรัพยากรบุคคลไทยด้วยคุณภาพจริงหรือ” เอกสารประกอบการสัมมนาเรียนในการส่งเสริมการศึกษาลดชีวิตของประเทศไทย จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร.
- ธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัย. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. (2539). ความต้องการแรงงานและความพร้อมในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐในการพัฒนาฝีมือแรงงานของสถานประกอบการทั่วประเทศ. เอกสารการวิจัย สนับสนุนโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.
- บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ศูนย์. ม.ป.ป. โครงการสำรวจความต้องการแรงงานปี 2543 (รายงานผลการสำรวจฉบับสมบูรณ์) มปท.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542) สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประภา สุขเกษม ดวงพร พงษ์โสภณจิตร และเยาวพา คังชะศิลป์.(2547). เรื่องข้อมูลพื้นฐานการจัดการเรียนการสอนและการใช้ภาษาต่างประเทศในภาคเหนือ. จัดโดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วันที่ 20 ธันวาคม 2547 ณ โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่.
- ประยิณ สุนทรวิภาต .(2540). การพัฒนาความรู้และทักษะของแรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์.
- พัฒน์วดี ชูโต และคณะ. (2546). รายงานการวิจัยเรื่อง ทักษะการทำงานของแรงงานไทยมุมมองจากนายจ้าง คนงานและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ : วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แรงงานและสวัสดิการสังคม, กระทรวง. กรมการจัดหางาน. (2542). รายงานผลการสำรวจความต้องการแรงงานปี 2541 . มปท.
- ลม เปลี่ยนทิศ. (2545). “หมายเหตุประเทศไทย : จงปลดปล่อยพลังสมองออกมา,” ไทยรัฐ(25 มิถุนายน 2545): 5.
- มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.(2543). รายงานการสัมมนาการนำเสนอข้อมูลพื้นฐานการจัดการเรียนการสอนและการใช้ภาษาต่างประเทศในภาคเหนือ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2547 ณ ห้องเชียงดาว โรงแรมดวงตะวัน จังหวัดเชียงใหม่.คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : โรงพิมพ์มิ่งเมือง.

- สนใจ ไชยบุญเรือง ธวัชชัย ไชยบุญเรือง และ เยาวรัตน์ การพานิช.(2542). รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาทักษะทางภาษาอังกฤษของบุคลากรในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : ภาควิชาภาษาต่างประเทศ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุจิตราภรณ์ คำสะอาด. (2540). การส่งเสริมการพัฒนาทักษะแรงงานในสถานประกอบการขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาดบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพินทร์ หงส์พัฒนานนท์ และบุญเรือน วัฒนวงศ์. (2538). รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการใช้ภาษาต่างประเทศในตลาดแรงงาน การโรงแรมและการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
- อนงค์นุช เทียนทองและประภัสสร เดชะประเสริฐวิทยา.(2538). รายงานการวิจัยเรื่องภาระการจ้างงานของธุรกิจอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Brown, C. (1994). *Training, Productivity and Underemployment in International Perspectives on Theory, Methodology and Policy*. pp. 107-124. Aldershot, England: Avebury.
- International Labor Organization. (1998). *World Employment Report 1998-99: Employability in the Global Economy-How Training Matters*. Geneva: International Labor Office.
- Nadler, L. and Z. Nsdler. (1989). *Developing Human Resources*. 3 rd edition. San Francisco: Jossey- Bass Publishers.
- http://www.tourism.go.th/international_tourist_stat/tour_by_nationality_2004.xls) ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2548
- <http://www.office.cmru.ac.th/qa/news38.html> ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548
- http://www.qa.kmitnb.ac.th/qa_news/2547/QANEWS64_25470115.pdf ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548
- <http://kromchol.rid.go.th/ffd/pmo/pmocoop/quest%20analysis.htm> ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1. ข้อมูลทั่วไปของแหล่งงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มอาชีพ

ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร
2. แบบสัมภาษณ์สำหรับกลุ่มอาชีพ

ภาคผนวก ค รายชื่อเครือข่าย

ภาคผนวก ก

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1. ข้อมูลทั่วไปของแหล่งงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มอาชีพ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร

1) คุณลักษณะทั่วไป

ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 42.8 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.5 เป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรที่อายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 1.7 เท่านั้น ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ถึงร้อยละ 53.4 รองลงมา ได้แก่ ระดับปริญญาโทและระดับ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 19.5 และ 8.5 ตามลำดับ ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร ส่วนใหญ่เรียนจบวิชาเอกการบริหารธุรกิจ ร้อยละ 34.7 รองลงมา ได้แก่ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ และวิชาเอกสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 42.80 ปี โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ 1-5 ปีร้อยละ 22.9 เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปีมีมากถึงร้อยละ 11.1 ดังตารางที่ ก1

ตารางที่ ก1 ร้อยละผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป

คุณลักษณะทั่วไป	ร้อยละ
เพศ	
ชาย	60.7
หญิง	39.3
รวม	100.0 (117)
กลุ่มอายุ	
20-29 ปี	10.2
30-39 ปี	25.4
40-49 ปี	41.5
50-59 ปี	21.2
60 ปีขึ้นไป	1.7
รวม	100.0 (118)
$\bar{X} = 42.80$ S.D. = 9.25 MIN = 23.0 MAX = 63.0	
ระดับการศึกษาสูงสุด	
ประถมศึกษา	2.5
มัธยมศึกษาตอนต้น	1.7
มัธยมศึกษาตอนปลาย	5.9
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	8.5
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	4.2
ปริญญาตรี	53.4
ปริญญาโท	19.5
อื่น ๆ (ปวท. ปกศ. ดัณ อนุปริญญา)	4.2
รวม	100.0 (118)

ตารางที่ ก1 ร้อยละผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป(ต่อ)

คุณลักษณะทั่วไป	ร้อยละ
วิชาเอกที่จบการศึกษา	
การบริหารธุรกิจ	34.7
ภาษาต่างประเทศ	2.0
สังคมศาสตร์	12.9
วิทยาศาสตร์	22.8
มนุษยศาสตร์	2.0
วิทยาการจัดการ	11.9
ศิลปศาสตร์	1.0
การบริหารองค์กร	3.0
การเมืองการปกครอง	5.9
นิติศาสตร์	1.0
อื่น ๆ (การออกแบบตกแต่งภายใน/พลศึกษา)	3.0
รวม	100.0(101)
ระดับประสบการณ์การทำงานในอาชีพ	
ต่ำกว่า 1 ปี	11.1
1-5 ปี	22.9
6-10 ปี	15.3
11-15 ปี	12.7
16-20 ปี	17.8
21-25 ปี	10.2
26-30 ปี	6.8
31-35 ปี	1.7
36 ปีขึ้นไป	1.7
รวม	100.0 (118)
$\bar{X} = 12.61$ S.D. = 9.25 MIN = 0.33 MAX = 40	

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหาร-เจ้าขององค์กรเอกชนทั้งหมดเป็นเพศชาย แต่ในองค์กรรัฐ สถานประกอบการโรงแรม และสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.7 66.7 และ 65.1 ตามลำดับ โดยสถานประกอบการบริการเป็นเพศหญิงใกล้เคียงกับเพศชาย ผู้บริหาร-เจ้าขององค์กรเอกชนส่วนใหญ่อายุระหว่าง 50-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.0 องค์กรรัฐส่วนใหญ่อายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7

ด้านระดับการศึกษาของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการอุตสาหกรรม องค์กรเอกชน สถานประกอบการโรงแรมและสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี โดยที่ผู้บริหารองค์กรรัฐจบการศึกษาสูงสุดปริญญาตรีและโท เป็นสัดส่วนเท่ากัน เป็นที่น่าสังเกตว่าเฉพาะผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการบริการและอุตสาหกรรมเท่านั้นที่จบการศึกษาสูงสุดระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 5.9 และ 2.3 ตามลำดับ ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการโรงแรม สถานประกอบการบริการ และสถานประกอบการอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่วิชาเอกที่จบการศึกษาคือการบริหารธุรกิจ

โดยที่องค์กรรัฐส่วนใหญ่วิชาเอกคือสังคมศาสตร์ ถึงร้อยละ 23.3 ขณะที่องค์กรเอกชนนั้นวิชาเอกที่จบการศึกษาคือการบริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 33.3 เท่ากัน

สำหรับกลุ่มประสบการณ์การทำงานในอาชีพกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการพบว่าผู้บริหาร-เจ้าขององค์กรเอกชน สถานประกอบการบริการ องค์กรรัฐ และสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 23.5 23.3 และ 23.3 ตามลำดับ สถานประกอบการโรงแรมส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 เป็นที่น่าสังเกตว่าเฉพาะองค์กรเอกชนและสถานประกอบการโรงแรมที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพ 36 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ 16.7 ตามลำดับ ดังตารางที่ ก2

ตารางที่ ก2 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามลักษณะทั่วไปกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ลักษณะทั่วไป	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
เพศ					
ชาย	66.7	100.0	65.1	44.1	66.7
หญิง	33.3	-	34.9	55.9	33.3
รวม	100.0 (30)	100.0 (4)	100.0(43)	100.0(34)	100.0(6)
กลุ่มอายุ					
20-29 ปี	-	-	14.0	14.7	16.7
30-39 ปี	10.0	-	32.6	35.3	16.7
40-49 ปี	56.7	20.0	39.5	35.3	33.3
50-59 ปี	33.3	60.0	11.6	14.7	33.3
60 ปีขึ้นไป	-	20.0	2.3	-	-
รวม	100.0(30)	100.0 (5)	100.0(43)	100.0(34)	100.0(6)
ระดับการศึกษาสูงสุด					
ประถมศึกษา	-	-	2.3	5.9	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	-	-	2.3	2.9	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	40.0	2.3	11.8	-
ปวช.	-	-	4.7	20.6	16.7
ปวส.	-	-	9.3	-	16.7
ปริญญาตรี	50.0	60.0	65.1	41.2	50.0
ปริญญาโท	50.0	-	9.3	8.8	16.7
อื่น ๆ (ปวท/ปศส/อนุปริญญา)	-	-	4.7	8.8	-
รวม	100.0(30)	100.0 (5)	100.0(43)	100.0(34)	100.0(6)

ตารางที่ ก2 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามลักษณะทั่วไปกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ(ต่อ)

ลักษณะทั่วไป	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
วิชาเอกที่จบการศึกษา					
การบริหารธุรกิจ	16.7	33.3	38.9	46.2	50.0
ภาษาต่างประเทศ	-	-	-	3.8	16.7
สังคมศาสตร์	23.3	33.3	8.3	7.7	-
วิทยาศาสตร์	20.0	33.3	33.3	15.4	-
มนุษยศาสตร์	3.3	-	-	3.8	-
วิทยาการจัดการ	13.3	-	8.3	11.5	33.3
ศิลปศาสตร์	-	-	2.8	-	-
การบริหารองค์กร	6.7	-	-	3.8	-
การเมืองการปกครอง	10.0	-	5.6	3.8	-
นิติศาสตร์	3.3	-	-	-	-
อื่นๆ(การออกแบบตกแต่งภายใน/พลศึกษา)	3.3	-	2.8	3.8	-
รวม	100.0(30)	100.0 (3)	100.0(36)	100.0(26)	100.0 (6)
กลุ่มประสบการณ์การทำงานในอาชีพ					
ต่ำกว่า 1 ปี	10.0	-	11.6	11.8	16.7
1-5 ปี	23.3	40.0	23.3	23.5	-
6-10 ปี	10.0	-	18.6	17.6	16.7
11-15 ปี	6.7	-	16.3	14.7	16.7
16-20 ปี	23.3	20.0	9.3	20.6	33.3
21-25 ปี	10.0	20.0	14.0	5.9	-
26-30 ปี	13.3	-	7.0	2.9	-
31-35 ปี	3.3	-	-	2.9	-
36 ปีขึ้นไป	-	20.0	-	-	16.7
รวม	100.0(30)	100.0 (5)	100.0 (43)	100.0(34)	100.0 (6)

2) ประเภทและลักษณะขององค์กร/สถานประกอบการ

องค์กร/สถานประกอบการ ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรม ร้อยละ 32.2 รองลงมา ได้แก่ สถานประกอบการบริการ และองค์กรรัฐ ร้อยละ 28.8 และ 25.4 ตามลำดับ และยังพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นบริษัทหลักผลิตเฉพาะในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 61.3 รองลงมา ได้แก่ บริษัทเครือข่ายกับบริษัทในประเทศ และบริษัทเครือข่ายกับบริษัทต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 26.7 และ 9.3 ตามลำดับ ดังตารางที่ ก3

ตารางที่ ก3 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามประเภทและลักษณะขององค์กร/สถานประกอบการ

ประเภทและลักษณะขององค์กร/สถานประกอบการ	ร้อยละ
ประเภทขององค์กร/สถานประกอบการ	
องค์กรรัฐ	25.4
องค์กรเอกชน	4.2
สถานประกอบการเกษตรกรรม	4.2
สถานประกอบการอุตสาหกรรม	32.2
สถานประกอบการบริการ	28.8
สถานประกอบการโรงแรม	5.1
รวม	100.0 (118)
ลักษณะของสถานประกอบการ	
บริษัทหลักผลิตเฉพาะในสถานประกอบการ	61.3
บริษัทหลักผลิตในระดับชุมชน	2.7
บริษัทเครือข่ายกับบริษัทในประเทศ	26.7
บริษัทเครือข่ายกับบริษัทต่างประเทศ	9.3
รวม	100.0 (75)

3) ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการและองค์กร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการ ร้อยละ 65.9 รองลงมาคือเป็นเจ้าของ/หุ้นส่วน ผู้บริหารองค์กรส่วนใหญ่มีตำแหน่งในองค์กรเป็นหัวหน้าหน่วยระดับจังหวัด / ผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา เป็นหัวหน้าฝ่ายในหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ดังตารางที่ ก4

ตารางที่ ก4 ร้อยละของผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ จำแนกตามตำแหน่งในสถานประกอบการ/องค์กร

ตำแหน่งในสถานประกอบการ/องค์กร	ร้อยละ
ตำแหน่งในสถานประกอบการ	
เจ้าของ/หุ้นส่วน	19.5
ผู้จัดการ ผู้จัดการฝ่าย ผู้ช่วยผู้จัดการ	65.9
หัวหน้าแผนก	4.9
เจ้าหน้าที่ฝ่าย	6.1
พนักงานในสถานประกอบการ	3.7
รวม	100.0 (82)
ตำแหน่งในองค์กร	
หัวหน้าหน่วยระดับจังหวัด / ผู้ช่วย	60.0
หัวหน้าฝ่ายในหน่วยงาน	17.1
หัวหน้าองค์กรเอกชน	14.3
อื่นๆ (เจ้าหน้าที่ในองค์กร นักวิชาการในองค์กร)	8.6
รวม	100.0(35)

สถานประกอบการที่ศึกษาส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานระหว่าง 1-20 คนมากที่สุดร้อยละ 34.2 ส่วนในองค์กรพบว่า ส่วนใหญ่มีบุคลากร 1-20 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 ดังตารางที่ ก5

ตารางที่ ก5 ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงาน/บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กร

ระดับจำนวนพนักงาน/บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กร	ร้อยละ	
	สถานประกอบการ	องค์กร
1-20 คน	34.2	65.7
21-40 คน	18.8	14.3
41-60 คน	10.2	2.9
61-80 คน	2.6	-
81-100 คน	0.9	-
ตั้งแต่ 101 คนขึ้นไป	33.3	17.1
รวม	100.0 (117)	100.0(35)
	$\bar{X}$ = 307.9 S.D. = 643.9	$\bar{X}$ = 190.8 S.D. = 452.4
	MIN = 3 MAX = 4138	MIN = 1 MAX = 2071
	Mode = 40	Mode = 6

ด้านระดับการศึกษาของพนักงาน/บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กร พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ ที่มีระดับจำนวนพนักงานระหว่าง 1-10 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 52.8 ส่วนด้านระดับการศึกษาของบุคลากรในองค์กร พบว่า องค์กรส่วนใหญ่ที่มีระดับจำนวนบุคลากรระหว่าง 1-10 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 70.0 ดังตารางที่ ก6

ตารางที่ ก6 ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่มีการศึกษาระดับต่าง ๆ

ระดับจำนวนพนักงาน/บุคลากรในสถานประกอบการ/องค์กร	การศึกษาระดับต่าง ๆ				ปริญญาตรีจากม.ของรัฐ
	ม.ต้น และต่ำกว่า	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	
สถานประกอบการ					
ไม่มี	24.0	46.5	46.1	36.5	13.2
1-10 คน	30.0	31.6	28.4	33.7	52.8
11-20 คน	9.0	2.0	10.7	10.9	12.3
21-30 คน	7.0	3.0	2.0	1.0	10.4
31-40 คน	5.0	1.0	3.9	3.0	1.9
41-50 คน	3.0	2.0	2.0	4.0	2.8
ตั้งแต่ 51 คนขึ้นไป	22.0	13.9	6.9	10.9	6.6
รวม	100.0 (100)	100.0(101)	100.0(102)	100.0 (101)	100.0 (106)

ตารางที่ ก6 ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่มีการศึกษาระดับต่าง ๆ (ต่อ)

ระดับจำนวนพนักงาน/ บุคลากรในสถานประกอบการ/ องค์กร	การศึกษาระดับต่าง ๆ				
	ม.ต้น และ ต่ำกว่า	ม.ปลาย	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรีจาก ม.ของรัฐ
ค่าเฉลี่ย	167.11	56.58	14.70	37.14	17.36
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	345.99	142.62	31.95	167.87	32.32
ค่าต่ำสุด	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ค่าสูงสุด	1,598.00	836.00	218.00	1,434.00	207.00
องค์กร ไม่มี	50.0	67.9	78.6	50.0	-
1-10 คน	46.4	28.6	14.3	46.4	70.0
11-20 คน	-	-	-	-	16.7
21-30 คน	-	-	-	-	3.3
ตั้งแต่ 51 คนขึ้นไป	3.6	3.6	7.1	3.6	3.3
รวม	100.0(28)	100.0(28)	100.0(28)	100.0(28)	100.0(30)
ค่าเฉลี่ย	5.96	4.18	15.89	6.96	36.33
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	27.08	18.29	67.41	29.50	89.96
ค่าต่ำสุด	0.00	0.00	0.00	0.00	1.00
ค่าสูงสุด	144.00	97.00	348.00	157.00	337.00

นอกจากนี้ยังพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีพนักงานที่มีการศึกษาวิชาเอกภาษาต่างประเทศ ขณะที่องค์กรทั้งหมดไม่มีบุคลากรที่มีการศึกษาวิชาเอกภาษาต่างประเทศ มีเพียงส่วนน้อยที่มีบุคลากรที่มีการศึกษาวิชาโทภาษาต่างประเทศ ดังตารางที่ ก7

ตารางที่ ก7 ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่มีการศึกษาวิชาเอกและวิชาโทภาษาต่างประเทศ

ระดับจำนวนพนักงาน/บุคลากร ในสถานประกอบการ/องค์กร	วิชาเอกภาษา ต่างประเทศ	วิชาโทภาษา ต่างประเทศ
สถานประกอบการ ไม่มี	94.4	93.5
1 คน	0.9	0.9
2 คน	-	0.9
3 คน	1.9	1.9
ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป	2.8	2.8
รวม	100.0 (108)	100.0 (108)
ค่าเฉลี่ย	2.73	0.28
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	19.61	1.10
ค่าต่ำสุด	0.00	0.00
ค่าสูงสุด	172.00	7.00

ตารางที่ ก7 ร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการที่มี การศึกษาวิชาเอกและวิชาโทภาษาต่างประเทศ(ต่อ)

ระดับจำนวนพนักงาน/บุคลากร ในสถานประกอบการ/องค์กร	วิชาเอกภาษา ต่างประเทศ	วิชาโทภาษา ต่างประเทศ
องค์กร ไม่มี	100.0	96.7
2 คน	-	3.3
รวม	100.0 (35)	100.0 (35)
ค่าเฉลี่ย	0.00	-
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	0.00	0.36
ค่าต่ำสุด	0.00	0.00
ค่าสูงสุด	0.00	2.00

ผลการวิเคราะห์จำนวนพนักงานในองค์กร/สถานประกอบการกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ พบว่า องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ และสถานประกอบการบริการส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานในองค์กร/สถานประกอบการระหว่าง 1-20 คน ร้อยละ 80.0 63.3 และ 44.1 ตามลำดับ สถานประกอบการโรงแรม และสถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีจำนวนพนักงานในองค์กร/สถานประกอบการตั้งแต่ 101 คนขึ้นไป ดังตารางที่ ก8

ตารางที่ ก8 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับจำนวนพนักงานในองค์กร /สถานประกอบการกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

ระดับจำนวนพนักงานใน องค์กร/สถานประกอบการ	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
1-20 คน	63.3	80.0	4.8	44.1	-
21-40 คน	13.3	20.0	26.2	14.7	16.7
41-60 คน	3.3	-	11.9	17.6	-
61-80 คน	-	-	2.4	5.9	-
81-100 คน	-	-	2.4	-	-
101 คนขึ้นไป	20.0	-	52.4	17.6	83.3
รวม	100.0 (30)	100.0 (5)	100.0 (42)	100.0 (34)	100.0 (6)

ส่วนด้านจำนวนพนักงานที่เรียนจบระดับระดับต่าง ๆ ในแต่ละประเภทองค์กร/สถานประกอบการ พบว่า สถานประกอบการอุตสาหกรรมส่วนใหญ่มีพนักงานที่เรียนจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า 51 คนขึ้นไป ร้อยละ 51.4 สถานประกอบการบริการมีพนักงานที่เรียนจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า 1-10 คน ร้อยละ 45.5 และสถานประกอบการโรงแรมส่วนใหญ่พนักงานที่เรียนจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า 31-40 คน ร้อยละ 50.0

สถานประกอบการโรงแรมส่วนใหญ่มีพนักงานที่เรียนจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 51 คนขึ้นไป ขณะที่สถานประกอบการบริการมี 1-10 คนร้อยละ 39.4 และยังพบว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมมีพนักงานที่เรียนจบระดับ ปวช. จำนวน 1-10 คน ร้อยละ 34.2 สถานประกอบการโรงแรมมีระดับจำนวนพนักงานที่เรียนจบระดับ ปวช. จำนวน 1-10คน 11-20 คน และ 41-50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เท่ากัน ด้านจำนวนพนักงานที่เรียนจบระดับปวส. พบว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมมี

พนักงานที่เรียนจบระดับปวส. จำนวน 1-10 คน ร้อยละ 35.1 ด้านจำนวนพนักงานที่เรียนจบระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยภาครัฐ พบว่า องค์กรเอกชน องค์กรรัฐ สถานประกอบการอุตสาหกรรม และสถานประกอบการโรงแรมส่วนใหญ่มีระดับจำนวนพนักงานที่เรียนจบระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยภาครัฐ 1-10 คน ร้อยละ 80.0 70.8 51.3 และ 50.0 ตามลำดับ โดยสถานประกอบการโรงแรม มีระดับจำนวนพนักงานที่เรียนจบวิชาเอกภาษาต่างประเทศ 4 คนขึ้นไป ร้อยละ 50.0 หนึ่งองค์กรเอกชนทั้งหมดไม่มีพนักงานที่เรียนจบวิชาโทภาษาต่างประเทศ ดังตารางที่ ก9

ตารางที่ ก9 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามจำนวนพนักงานที่จบการศึกษาระดับชั้นต่าง ๆ กับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ

จำนวนพนักงานที่จบการศึกษาระดับ ชั้นต่าง ๆ	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กร เอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การ โรงแรม
จำนวนพนักงานที่เรียนจบระดับ ม.ต้นและต่ำกว่า					
ไม่มี	47.8	60.0	2.9	27.3	-
1-10 คน	47.8	40.0	5.7	45.5	-
11-20 คน	-	-	11.4	12.1	25.0
21-30 คน	-	-	17.1	3.0	-
31-40 คน	-	-	5.7	3.0	50.0
41-50 คน	-	-	5.7	3.0	-
51 คนขึ้นไป	4.3	-	51.4	6.1	25.0
รวม	100.0(23)	100.0 (5)	100.0(35)	100.0(33)	100.0 (4)
จำนวนพนักงานที่เรียนจบระดับ ม.ปลาย					
ไม่มี	65.2	80.0	38.9	42.4	-
1-10 คน	30.4	20.0	27.8	39.4	25.0
11-20 คน	-	-	2.8	3.0	-
21-30 คน	-	-	5.6	3.0	-
31-40 คน	-	-	-	3.0	-
41-50 คน	-	-	-	3.0	25.0
51 คนขึ้นไป	4.3	-	25.0	6.1	50.0
รวม	100.0 (23)	100.0(5)	100.0 (36)	100.0 (33)	100.0(4)
จำนวนพนักงานที่เรียนจบระดับ ปวช.					
ไม่มี	78.3	80.0	26.3	45.5	-
1-10 คน	13.0	20.0	34.2	33.3	33.3
11-20 คน	-	-	15.8	12.1	33.3
21-30 คน	-	-	2.6	3.0	-
31-40 คน	-	-	5.3	6.1	-
41-50 คน	-	-	2.6	-	33.3
51 คนขึ้นไป	8.7	-	13.2	-	-
รวม	100.0 (23)	100.0(5)	100.0 (38)	100.0 (33)	100.0 (3)

ตารางที่ ก9 ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามจำนวนพนักงานที่จบการศึกษาระดับชั้นต่าง ๆ กับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ(ต่อ)

จำนวนพนักงานที่จบการศึกษาระดับชั้นต่าง ๆ	ประเภทองค์กร/สถานประกอบการ				
	องค์กรรัฐ	องค์กรเอกชน	อุตสาหกรรม	การบริการ	การโรงแรม
จำนวนพนักงานที่เรียนจบระดับ ปวส.					
ไม่มี	47.8	60.0	18.9	48.5	-
1-10 คน	47.8	40.0	35.1	24.2	-
11-20 คน	-	-	16.2	12.1	33.3
21-30 คน	-	-	2.7	-	-
31-40 คน	-	-	5.4	-	33.3
41-50 คน	-	-	5.4	3.0	33.3
51 คนขึ้นไป	4.3	-	16.2	12.1	-
รวม	100.0 (23)	100.0(5)	100.0 (37)	100.0 (33)	100.0 (3)
จำนวนพนักงานที่เรียนจบ ป.ตรีจากมหาวิทยาลัยภาครัฐ					
ไม่มี	-	-	10.3	29.4	-
1-10 คน	70.8	80.0	51.3	38.2	50.0
11-20 คน	16.7	20.0	10.3	11.8	-
21-30 คน	4.2	-	7.7	14.7	50.0
31-40 คน	-	-	5.1	-	-
41-50 คน	-	-	5.1	2.9	-
51 คนขึ้นไป	8.3	-	10.3	2.9	-
รวม	100.0(24)	100.0 (5)	100.0(39)	100.0(34)	100.0(4)
ไม่มี	100.0	100.0	92.5	97.1	50.0
1 คน	-	-	-	2.9	-
3 คน	-	-	5.0	-	-
4 คนขึ้นไป	-	-	2.5	-	50.0
รวม	100.0(25)	100.0(5)	100.0(40)	100.0(34)	100.0(4)
จำนวนพนักงานที่เรียนจบวิชาเอกภาษาต่างประเทศ					
จำนวนพนักงานที่เรียนจบวิชาโทภาษาต่างประเทศ					
ไม่มี	96.0	100.0	97.5	91.2	50.0
1 คน	-	-	-	2.9	-
2 คน	4.0	-	-	-	-
3 คน	-	-	2.5	2.9	-
4 คนขึ้นไป	-	-	-	2.9	50.0
รวม	100.0(25)	100.0 (5)	100.0(40)	100.0(34)	100.0(4)

2. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มอาชีพ

1) คุณลักษณะทั่วไป

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 33.87 ปี โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.6 เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มอาชีพที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 1.0 เท่านั้น และพบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.6 เป็นที่น่าสังเกตว่ากลุ่มอาชีพที่ไม่ได้เรียนหนังสือมีเพียงร้อยละ 0.7 เท่านั้น อนึ่งกลุ่มอาชีพส่วนใหญ่จบสาขาวิชาวิทยาการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมาคือสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ซึ่งส่วนใหญ่มีวิชาเอกด้านการจัดการ สำหรับสาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท พบว่า จบสาขาวิชาศิลปศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) นิติศาสตร์ธุรกิจ และพัฒนาสังคม คิดเป็นร้อยละ 20.0 เท่ากัน และ พบว่า ส่วนใหญ่มีวิชาเอกด้านพัฒนาชุมชน/สังคม รองลงมาคือวิชาเอกด้านภาษาอังกฤษ บริหารธุรกิจ การเงิน เทคโนโลยีการศึกษา และบริหารภาครัฐ ดังตารางที่ ก10

ตารางที่ ก10 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป

คุณลักษณะทั่วไป	ร้อยละ
เพศ	
ชาย	56.4
หญิง	43.6
รวม	100.0 (289)
กลุ่มอายุ	
ต่ำกว่า 20 ปี	3.2
20-29 ปี	36.6
30-39 ปี	33.2
40-49 ปี	18.8
50-59	7.2
ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	1.0
รวม	100.0 (292)
$\bar{X}$ = 33.87 S.D. = 9.71 MIN = 15.0 MAX = 64.0	
ระดับการศึกษาสูงสุด	
ไม่ได้เรียน	0.7
ประถมศึกษา	13.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	10.5
มัธยมศึกษาตอนปลาย	13.3
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	6.8
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.)	22.1
ปริญญาตรี	29.6
ปริญญาโท	3.1
รวม	100.0 (294)

ตารางที่ ก10 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป(ต่อ)

คุณลักษณะทั่วไป	ร้อยละ
สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี	
การบริหารธุรกิจ	18.4
วิทยาการจัดการ	26.4
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	11.5
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3.4
การเมืองการปกครอง	5.7
นิติศาสตร์	4.6
วิศวกรรมศาสตร์	5.7
การศึกษา	8.0
อื่นๆ	16.1
รวม	100.0(87)
วิชาเอกที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี	
ประถมศึกษา	1.4
คอมพิวเตอร์	4.3
การจัดการ	15.9
บัญชี	8.7
พลศึกษา	4.3
นิติศาสตร์	5.8
พยาบาล	5.8
รัฐศาสตร์	2.9
อุตสาหกรรม	4.3
เคมี	2.9
ภาษาอังกฤษ	1.4
บริหารธุรกิจ	4.3
สื่อมวลชน	1.4
การคลัง	1.4
การตลาด	8.7
คหกรรมศาสตร์	1.4
การเงิน	2.9
รัฐประศาสนศาสตร์	2.9
สังคมศึกษา	1.4
การโรงแรม	1.4
ปฐพีศาสตร์	1.4
ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ	1.4
สัตวบาล	1.4
เทคโนโลยีการศึกษา	1.4
เศรษฐศาสตร์	1.4
วิทยาศาสตร์ทั่วไป	1.4
กรคโฆษณาและประชาสัมพันธ์	2.9
ภาษาไทย	1.4

ตารางที่ ก10 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไป(ต่อ)

คุณลักษณะทั่วไป	ร้อยละ
บริหารทรัพยากรมนุษย์	1.4
เครื่องกล	1.4
รวม	100.0 (69)
สาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท	
ศิลปศาสตร์	20.0
รัฐประศาสนศาสตร์	20.0
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA)	20.0
นิติศาสตร์ธุรกิจ	20.0
พัฒนาลังคม	20.0
รวม	100.0 (5)
วิชาเอกที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท	
ภาษาอังกฤษ	14.3
บริหารธุรกิจ	14.3
การเงิน	14.3
เทคโนโลยีการศึกษา	14.3
พัฒนาชุมชน/สังคม	28.6
บริหารภาครัฐ	14.3
รวม	100.0 (7)

ผลวิเคราะห์ด้านเพศในแต่ละกลุ่มอาชีพ พบว่า อาชีพผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 90.6 โดยที่อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นเพศชายและเพศหญิงใกล้เคียงกัน คิดเป็นร้อยละ 59.6 และ 40.0 ตามลำดับ และเป็นที่น่าสังเกตว่าอาชีพผู้ใช้แรงงานส่วนน้อยเป็นเพศหญิง ในขณะที่เดียวกันอาชีพค้าขาย/พนักงานขายส่วนน้อยเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 11.8 และด้านอายุ พบว่า อาชีพไกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานส่วนใหญ่อายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคืออาชีพค้าขาย/พนักงานขาย และอาชีพพนักงานบริษัท ส่วนอาชีพผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี เป็นที่น่าสังเกตว่า อาชีพค้าขาย/พนักงานขายและผู้ใช้แรงงานเท่านั้นที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.9 และ 1.9 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า อาชีพไกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคืออาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและอาชีพพนักงานบริษัท โดยที่อาชีพผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 35.5

ส่วนอาชีพค้าขาย/พนักงานขายจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)และระดับปริญญาตรีเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 29.4 เป็นที่น่าสังเกตว่ามีเฉพาะอาชีพค้าขาย/พนักงานขาย ที่ไม่ได้เรียนคิดเป็นร้อยละ 5.9 ทุกกลุ่มอาชีพ ทั้งหมดที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่จบกลุ่มสาขาวิชาศิลปศาสตร์ โดยที่อาชีพไกด์/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานทั้งหมดจบกลุ่มสาขาวิชาศิลปศาสตร์ รองลงมาคืออาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ อาชีพค้าขาย/พนักงานขาย พนักงานบริษัท และผู้ใช้แรงงาน คิดเป็นร้อยละ 79.3 75.0 73.8 และ 62.5 ตามลำดับ เป็นที่น่าสังเกตว่ามีเพียงอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทเท่านั้นที่จบกลุ่มสาขาวิชา

วิทยาศาสตร์สุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 10.3 และ 2.4 ตามลำดับ สำหรับกลุ่มวิชาเอกที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่จบกลุ่มวิชาเอกศิลปศาสตร์ โดยอาชีพโค้ด/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานทั้งหมดจบกลุ่มวิชาเอกศิลปศาสตร์ รองลงมาคืออาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐ อาชีพผู้ใช้แรงงาน อาชีพพนักงานบริษัท และอาชีพค้าขาย/พนักงานขาย คิดเป็นร้อยละ 81.5 75.0 68.8 และ 66.7 ตามลำดับ อาชีพค้าขาย/พนักงานขายและพนักงานบริษัท จบกลุ่มวิชาเอกวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ 28.1 ตามลำดับ และพบว่ามีเฉพาะอาชีพผู้ใช้แรงงาน อาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจและพนักงานบริษัทที่จบการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดจบกลุ่มสาขาวิชาศิลปศาสตร์ และพบว่ามีเฉพาะอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ และพนักงานบริษัทที่ทั้งหมดจบกลุ่มวิชาเอกศิลปศาสตร์ในระดับปริญญาโท ดังตารางที่ ก11

ตารางที่ ก11 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไปกับกลุ่มอาชีพ

คุณลักษณะทั่วไป	ผู้ใช้ แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐฯ	กลุ่มอาชีพ พนักงานบริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โค้ด/ล่าม /ลูกจ้างฯ
เพศ					
ชาย	90.6	59.6	31.6	11.8	20.0
หญิง	9.4	40.4	68.4	88.2	80.0
รวม	100.0 (106)	100.0(47)	100.0(114)	100.0(17)	100.0(5)
กลุ่มอายุ					
ต่ำกว่า 20 ปี	5.6	-	2.7	-	-
20-29 ปี	24.3	20.0	52.2	52.9	60.0
30-39 ปี	29.9	38.0	36.3	23.5	20.0
40-49 ปี	25.2	34.0	8.0	11.8	-
50-59	13.1	8.0	0.9	5.9	20.0
ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	1.9	-	-	5.9	-
รวม	100.0(107)	100.0(50)	100.0(113)	100.0(17)	100.0(5)
ระดับการศึกษาสูงสุด					
ไม่ได้เรียน	0.9	-	-	5.9	-
ประถมศึกษา	35.5	2.0	0.9	5.9	-
มัธยมศึกษาตอนต้น	21.5	3.9	5.3	-	-
มัธยมศึกษาตอนปลาย	13.1	5.9	14.9	29.4	-
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	7.5	5.9	7.0	-	20.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	14.0	15.7	32.5	29.4	-
ปริญญาตรี	5.6	58.8	36.8	29.4	80.0
ปริญญาโท	1.9	7.8	2.6	-	-
รวม	100.0(107)	100.0(51)	100.0(114)	100.0(17)	100.0(5)

ตารางที่ ก11 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามคุณลักษณะทั่วไปกับกลุ่มอาชีพ(ต่อ)

คุณลักษณะทั่วไป	ผู้ใช้ แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	กลุ่มอาชีพ พนักงานบริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	ไกด์/ล่ำม /ลูกจ้างฯ
กลุ่มสาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี					
ศิลปศาสตร์	62.5	79.3	73.8	75.0	100.0
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	10.3	2.4	-	-
วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	37.5	10.3	23.8	25.0	-
รวม	100.0 (8)	100.0(29)	100.0(42)	100.0(4)	100.0(4)
กลุ่มวิชาเอกที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี					
ศิลปศาสตร์	75.0	81.5	68.8	66.7	100.0
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	-	11.1	3.1	-	-
วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	25.0	7.4	28.1	33.3	-
รวม	100.0(4)	100.0(27)	100.0(32)	100.0 (3)	100.0(3)
กลุ่มสาขาวิชาที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท					
ศิลปศาสตร์	100.0	100.0	100.0	-	-
รวม	100.0 (1)	100.0 (3)	100.0 (1)	-	-
กลุ่มวิชาเอกที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี					
ศิลปศาสตร์	-	100.0	100.0	-	-
รวม	-	100.0(4)	100.0(3)	-	-

2) ภูมิสำเนาเดิม

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มอาชีพมีภูมิสำเนาเดิมอยู่ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.4 รองลงมา ได้แก่ ภาคกลาง และภาคใต้ ตามลำดับ ทั้งนี้ พบว่า กลุ่มอาชีพที่มีการย้ายถิ่นส่วนใหญ่มีภูมิสำเนาเดิมคือจังหวัดอุบลราชธานี และอุดรธานี ดังตารางที่ ก12

เมื่อวิเคราะห์ภูมิสำเนาเดิมรายภาคในแต่ละกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่มีภูมิสำเนาเดิมคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอาชีพข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีภูมิสำเนาเดิมคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 81.0 อาชีพค้าขาย/พนักงานขายมีภูมิสำเนาเดิมคือภาคกลาง เป็นอันดับรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 33.3 เป็นที่น่าสังเกตว่าอาชีพไกด์/ล่ำม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานไม่มีการย้ายถิ่นจากจังหวัดเดิมเลย ดังตารางที่ ก13

ตารางที่ ก12 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามภูมิสำเนาเดิม

ภูมิสำเนาเดิม	ร้อยละ
ภูมิสำเนาเดิมรายภาค	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	71.4
ภาคเหนือ	4.8
ภาคใต้	6.0
ภาคกลาง	16.7
ภาคตะวันออก	1.2
รวม	100.0 (84)

ตารางที่ ก12 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม(ต่อ)

ภูมิลำเนาเดิม	ร้อยละ
ภูมิลำเนาเดิมรายจังหวัด	
กรุงเทพมหานคร	6.0
นครปฐม	1.2
พระนครศรีอยุธยา	1.2
ชัยนาท	1.2
สมุทรปราการ	1.2
นครสวรรค์	2.4
เพชรบูรณ์	1.2
สุพรรณบุรี	1.2
สระบุรี	1.2
เชียงใหม่	1.2
น่าน	1.2
แพร่	1.2
ลำปาง	1.2
นครพนม	7.1
มหาสารคาม	6.0
อุบลราชธานี	8.3
ศรีสะเกษ	2.4
บุรีรัมย์	7.1
ขอนแก่น	6.0
อุดรธานี	8.3
ชัยภูมิ	4.8
หนองคาย	1.2
กาฬสินธุ์	2.4
ร้อยเอ็ด	3.6
นครราชสีมา	2.4
เลย	1.2
หนองบัวลำภู	2.4
สกลนคร	1.2
สุรินทร์	4.8
ยโสธร	2.4
นครศรีธรรมราช	2.4
ประจวบคีรีขันธ์	1.2
ภูเก็ต	1.2
พังงา	1.2
ชลบุรี	1.2
รวม	100.0 (84)

ตารางที่ ก13 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามภูมิสำเนาเดิมรายภาคกับกลุ่มอาชีพ

ภูมิสำเนาเดิมรายภาค	กลุ่มอาชีพ			
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐา	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	77.8	81.0	64.3	66.7
ภาคเหนือ	-	4.8	7.1	-
ภาคใต้	-	9.5	7.1	-
ภาคกลาง	16.7	4.8	21.4	33.3
ภาคตะวันออก	5.6	-	-	-
รวม	100.0(18)	100.0(21)	100.0(42)	100.0 (3)

3) ลักษณะการทำงานในอาชีพ

ผลจากการวิเคราะห์ด้านอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท รองลงมา ได้แก่ ผู้ใช้แรงงาน และข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยพบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 95.0 ส่วนที่เคยไปนั้นก็มีประเทศที่กลุ่มอาชีพระบุว่าเคยไปทำงานมากที่สุด คือ ประเทศไต้หวัน รองลงมา ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งประเภทของงานที่ทำ ณ ต่างประเทศ พบว่า กลุ่มอาชีพประกอบอาชีพต่างๆใกล้เคียงกัน ได้แก่ หัวหน้าช่างซ่อมโรงงาน ก่อสร้าง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ งานประกอบเครื่องจักร ประกอบเหล็กและช่างไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่ากัน และพบว่า กลุ่มอาชีพมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยอยู่ที่ 8.09 ปี และประสบการณ์การทำงานสูงสุดคือ 38 ปี และต่ำสุด คือ 1 เดือน โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.0 ดังตารางที่ ก14

ตารางที่ ก14 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามกลุ่มอาชีพและประสบการณ์การทำงานในอาชีพ

กลุ่มอาชีพและประสบการณ์การทำงานในอาชีพ	ร้อยละ
กลุ่มอาชีพ	
ผู้ใช้แรงงาน	36.4
ข้าราชการ / พนักงานรัฐวิสาหกิจ	17.3
พนักงานบริษัท	38.8
ค้าขาย/พนักงานขาย	5.8
อื่น ๆ (ไกด์/ล่าม ลูกจ้างประจำ เจ้าของสำนักงาน)	1.7
รวม	100.0 (294)
ประสบการณ์ไปทำงานต่างประเทศ	
ไม่เคยไป	95.0
เคยไป	5.0
รวม	100.0 (242)
ประเทศที่ไปทำงาน	
ลาว(เวียงจันทน์)	10.0
ไต้หวัน	30.0
ญี่ปุ่น	20.0
ซาอุดีอาระเบีย	10.0

ตารางที่ ก14 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามกลุ่มอาชีพและประสบการณ์การทำงานในอาชีพ(ต่อ)

กลุ่มอาชีพและประสบการณ์การทำงานในอาชีพ	ร้อยละ
จีน	10.0
ลาว(เวียงจันทน์)และเขมร	10.0
ชาวลูเชีย/เบียร์/จอร์แดน/อิรัก/ไต้หวัน/เยอรมัน	10.0
รวม	100.0 (10)
ประเภทของงานที่ทำ ณ ต่างประเทศ	
หัวหน้าช่างซ่อมโรงงาน	16.7
ก่อสร้าง	16.7
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	16.7
ประกอบเครื่องจักร	16.7
ประกอบเหล็ก	16.7
ช่างไฟฟ้า	16.7
รวม	100.0 (6)
ระดับประสบการณ์การทำงานในอาชีพ (ปี)	
ต่ำกว่า 1 ปี	14.2
1-5 ปี	37.0
6-10 ปี	22.4
11-15 ปี	12.1
16-20 ปี	5.7
21-25 ปี	4.6
26-30 ปี	3.2
31-35 ปี	0.4
36 ปีขึ้นไป	0.4
รวม	100.0 (281)
X = 8.09 S.D. = 7.49 MIN = 0.08 MAX = 38.0	

เมื่อวิเคราะห์ลักษณะการทำงานในอาชีพในแต่ละกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มอาชีพส่วนใหญ่ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศ โดยอาชีพค้าขาย/พนักงานขาย โกดัง/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงานทั้งหมดไม่เคยไปทำงานต่างประเทศ มีเพียงผู้ใช้แรงงานและพนักงานบริษัทเท่านั้นที่เคยไปทำงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 8.4 และ 2.7 ตามลำดับ โดยกลุ่มอาชีพพนักงานบริษัทที่ไปทำงานต่างประเทศไปทำงานที่ประเทศจีนและญี่ปุ่นเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 50.0 และอาชีพผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ไปทำงานที่ประเทศไต้หวัน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ซึ่งเฉพาะอาชีพผู้ใช้แรงงานเท่านั้นที่ไปทำงานเป็นหัวหน้าช่างซ่อมโรงงาน ก่อสร้าง ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ประกอบเครื่องจักร ประกอบเหล็ก และช่างไฟฟ้า เท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 16.7 เท่านั้น สำหรับประสบการณ์การทำงานในอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่อาชีพโกดัง/ล่าม/ลูกจ้าง/เจ้าของสำนักงาน มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 อาชีพพนักงานบริษัทส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคืออาชีพผู้ใช้แรงงาน คิดเป็นร้อยละ 38.1 โดยที่ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.0 เป็นที่น่าสังเกตว่ามีเฉพาะผู้ใช้แรงงานเท่านั้นที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.0 ดังตารางที่ ก15

ตารางที่ ก15 ร้อยละของกลุ่มอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพกับกลุ่มอาชีพ

ประสบการณ์การทำงานใน อาชีพ	กลุ่มอาชีพ				
	ผู้ใช้แรงงาน	ข้าราชการ/ พนักงานรัฐฯ	พนักงานบริษัท	ค้าขาย/ พนักงานขาย	โค้ด/ล่าม /ลูกจ้างฯ
ประสบการณ์การไปทำงานต่างประเทศ					
ไม่เคยไป	91.6	-	97.3	100.0	100.0
เคยไป	8.4	-	2.7	-	-
รวม	100.0 (107)	-	100.0 (113)	100.0(17)	100.0(5)
ประเทศที่ไปทำงาน					
ลาว	12.5	-	-	-	-
ไต้หวัน	37.5	-	-	-	-
ญี่ปุ่น	12.5	-	50.0	-	-
ซาอุดีอาระเบีย	12.5	-	-	-	-
จีน	-	-	50.0	-	-
ลาวและเขมร	12.5	-	-	-	-
ซาอุดีอาระเบีย/จอร์แดน/อิ รัก/ไต้หวัน/เยอรมัน	12.5	-	-	-	-
รวม	100.0 (8)	-	100.0 (2)	-	-
ประสบการณ์การทำงานในอาชีพ					
ต่ำกว่า 1 ปี	5.7	4.0	22.6	37.5	50.0
1-5 ปี	38.1	20.0	48.1	18.8	-
6-10 ปี	26.7	22.0	17.9	25.0	25.0
11-15 ปี	7.6	30.0	9.4	6.3	-
16-20 ปี	8.6	6.0	1.9	12.5	-
21-25 ปี	6.7	10.0	-	-	25.0
26-30 ปี	4.8	8.0	-	-	-
31-35 ปี	1.0	-	-	-	-
36 ปีขึ้นไป	1.0	-	-	-	-
รวม	100.0(105)	100.0 (50)	100.0(106)	100.0 (16)	100.0(4)
ค่าเฉลี่ย	9.85	12.08	4.77	6.03	8.13
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	8.53	7.79	4.17	6.25	11.52
ค่าต่ำสุด	0.17	0.50	0.25	0.08	0.50
ค่าสูงสุด	38.00	30.00	20.00	20.00	25.00

ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร
2. แบบสัมภาษณ์สำหรับกลุ่มอาชีพ

แบบสัมภาษณ์

ความต้องการความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ

ของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(ชุดที่ 1 ผู้บริหาร-เจ้าของสถานประกอบการ/องค์กร)

แบบสัมภาษณ์มีจำนวน 6 หน้า

- แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อมูลที่ท่านให้ในแบบสัมภาษณ์นี้จะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่าน แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ในระดับภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือและระดับประเทศโดยรวม
- แบบสอบถามนี้ใช้สัมภาษณ์ 1) เจ้าของ/ผู้จัดการสถานประกอบการ 2) ผู้บริหารองค์กรภาครัฐระดับจังหวัด รวมถึงสถาบันการศึกษาระดับสูงในจังหวัด ตลอดจน ผู้บริหารองค์กรพัฒนาเอกชนในจังหวัด

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง
พื้นที่วิจัยจังหวัด

- ☐ 1) ขอนแก่น ☐ 3) นครราชสีมา ☐ 5) อุบลราชธานี
☐ 2) เลย ☐ 4) บุรีรัมย์ ☐ 6) มุกดาหาร ☐ 7) กาฬสินธุ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ/ องค์กร.....ปี

4. การศึกษาสูงสุด (ระบุ).....

5. วิชาเอก () 1. การบริหารธุรกิจ () 2. ภาษาต่างประเทศ () 3. สังคมศาสตร์

() 4. วิทยาศาสตร์ () 5. อื่น ๆ.....

() สถานประกอบการ	() องค์กรระดับจังหวัด
1. ประเภทสถานประกอบการ () 1. เกษตร () 2. อุตสาหกรรม () 3. บริการ () 4. การท่องเที่ยว () 5. การโรงแรม () 6. อื่น ๆ (ระบุ).....	1. ประเภทขององค์กร () 1. ผู้บริหารองค์กรรัฐระดับจังหวัด () 2. องค์กรพัฒนาเอกชนในจังหวัด () 3. ผู้บริหารสถานศึกษา (มหาวิทยาลัย/วิทยาลัย) () 1. ของรัฐ () 2. เอกชน
2 ตำแหน่งของท่านในสถานประกอบการ.....	2. ตำแหน่งของท่านในองค์กร.....
3. จำนวนพนักงานในสถานประกอบการทั้งสิ้น.....คน	3. จำนวนบุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น.....คน

() สถานประกอบการ	() องค์กระระดับจังหวัด
4. การศึกษาของพนักงาน () 1.มัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า.....คน () 2.มัธยมศึกษาตอนปลาย.....คน () 3.ปวช.....คน () 4.ปวส.....คน () 5.ปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยภาครัฐ.....คน () 6.วิชาเอกภาษาต่างประเทศ.....คน () 7.วิชาโทภาษาต่างประเทศ.....คน 5.ลักษณะของบริษัท ณ ที่สัมภาษณ์ (ตอบได้มาก 1 ข้อ) () 1.บริษัทหลักผลิตเฉพาะในสถานประกอบการ ณ ที่สัมภาษณ์ () 2.บริษัทหลักผลิตในระดับชุมชน () 3. บริษัทเครือข่ายกับบริษัทในประเทศ () 4. บริษัทเครือข่ายกับบริษัทต่างประเทศ () 5. อื่น ๆ	4. การศึกษาของบุคลากร () 1.มัธยมศึกษาตอนต้นและต่ำกว่า.....คน () 2.มัธยมศึกษาตอนปลาย.....คน () 3.ปวช.....คน () 4.ปวส.....คน () 5.ปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยภาครัฐ.....คน () 6.วิชาเอกภาษาต่างประเทศ.....คน () 7.วิชาโทภาษาต่างประเทศ.....คน

ตอนที่ 2 การใช้ภาษาต่างประเทศในองค์กร/หน่วยงานของท่าน

1. ภาษาต่างประเทศที่ใช้มากในหน่วยงานของท่าน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) ภาษาอังกฤษ ☐ 2) ภาษาฝรั่งเศส ☐ 3) ภาษาจีน ☐ 4) ภาษาญี่ปุ่น
☐ 5) ภาษาเกาหลี ☐ 6) ภาษาอิตาเลียน ☐ 7) ภาษาเยอรมัน ☐ 8) ภาษาเวียดนาม
☐ 9) ภาษาพม่า ☐ 10) ภาษาลาว(เวียงจันทน์) ☐ 11) ภาษาเขมร
☐ 12) อื่น ๆ (ระบุ).....

2. จำนวนบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานของท่าน

- | | |
|---|---|
| ☐ 1) ภาษาอังกฤษ จำนวน.....คน | ☐ 2) ภาษาฝรั่งเศส จำนวน.....คน |
| ☐ 3) ภาษาจีน จำนวน.....คน | ☐ 4) ภาษาญี่ปุ่น จำนวน.....คน |
| ☐ 5) ภาษาเกาหลี จำนวน.....คน | ☐ 6) ภาษาอิตาเลียน จำนวน.....คน |
| ☐ 7) ภาษาเยอรมันจำนวน.....คน | ☐ 8) ภาษาเวียดนาม จำนวน.....คน |
| ☐ 9) ภาษาพม่า จำนวน.....คน | ☐ 10) ภาษาลาว(เวียงจันทน์)จำนวน.....คน |
| ☐ 11) ภาษาเขมร จำนวน.....คน | ☐ 12) อื่น ๆ (ระบุ).....จำนวน.....คน |

3. ประเภทและระดับความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานของท่าน
(ระบุตัวเลข 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด 0 = ไม่ได้ใช้)

ภาษา	ระดับความสามารถในการใช้ภาษา			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
☐ 1)ภาษาอังกฤษ				
☐ 2)ภาษาฝรั่งเศส				
☐ 3)ภาษาจีน				
☐ 4)ภาษาญี่ปุ่น				
☐ 5)ภาษาเกาหลี				
☐ 6)ภาษาอิตาลี				
☐ 7)ภาษาเยอรมัน				
☐ 8) ภาษาเวียดนาม				
☐ 9) ภาษาพม่า				
☐ 10)ภาษาลาว(เวียงจันทน์)				
☐ 11)ภาษาเขมร				
☐ 12)อื่นๆระบุ.....				

4. ลักษณะงานแบบใดที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงานของท่าน
(ระบุตัวเลข 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด 0 = ไม่ได้ใช้)

[illegible]

5. ความพึงพอใจของท่านต่อความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรใน
หน่วยงาน (ระบุตัวเลข 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด 0 = ไม่ได้ใช้)

ลักษณะงาน	ภาษาและระดับ											
	อังกฤษ	ฝรั่งเศส	จีน	ญี่ปุ่น	เกาหลี	อิตาลี	เยอรมัน	เวียดนาม	พม่า	ลาว	เขมร	ภาษาอื่น โปรดระบุ -----
☐ 1)การประชาสัมพันธ์												
☐ 2) การติดต่อทาง โทรศัพท์												
☐ 3)การต้อนรับ												
☐ 4)เลขานุการ												
☐ 5)การตลาด												
☐ 6)การผลิต												
☐ 7)การให้บริการ												
☐ 8)การท่องเที่ยว												
☐ 9)มัคคุเทศก์												
☐ 10)อื่น ๆ (ระบุ).....												

6. หน่วยงานของท่านเคยพัฒนา/ส่งเสริมความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรหรือไม่

- ☐ 1) ไม่เคย เพราะ.....
- ☐ 2) เคย

6.1) รูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศที่หน่วยงานของท่านใช้ ได้แก่
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) จัดอบรมไว้ในสถานที่ทำงาน ☐ 2) ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา
- ☐ 3) ให้การสนับสนุนในการดูงานต่างประเทศ ☐ 4) ให้การสนับสนุนในการอบรมต่างประเทศ
- ☐ 5) ให้การสนับสนุนในการประชุม สัมมนาในต่างประเทศ
- ☐ 6) เรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง ☐ 7) อื่น ๆ (ระบุ).....

7. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย ในการพัฒนาความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรหรือไม่ ☐ 1) ไม่มีนโยบาย ☐ 2) มีนโยบาย

7.1) แนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบาย มีลักษณะอย่างไร(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) จัดอบรมไว้ในสถานที่ทำงาน ☐ 2) ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา
- ☐ 3) ให้การสนับสนุนในการดูงานต่างประเทศ ☐ 4) ให้การสนับสนุนในการอบรมต่างประเทศ
- ☐ 5) ให้การสนับสนุนในการประชุม สัมมนาในต่างประเทศ
- ☐ 6) การฝึกระหว่างจากพนักงานในขณะทำงาน
- ☐ 7) อื่น ๆ(ระบุ).....

8. สภาพปัญหาของบุคลากรที่ใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร

- | | | |
|-----------------------------------|---|--|
| ☐ 1) ฟัง | ☐ 1) ฟังการสั่งงานไม่เข้าใจ | ☐ 2) ไม่สามารถโต้ตอบประเด็นได้ |
| | ☐ 3) อื่นๆ..... | |
| ☐ 2) พูด | ☐ 1) พูดสื่อสารเบื้องต้นไม่ได้ | ☐ 2) ไม่กล้าพูด |
| | ☐ 3) อื่นๆ..... | |
| ☐ 3) อ่าน | ☐ 1) ไม่สามารถอ่านจับใจความได้ | ☐ 2) ไม่เข้าใจคำศัพท์ แปลไม่ได้ |
| | ☐ 3) อื่นๆ..... | |
| ☐ 4) เขียน | ☐ 1) ไม่สามารถเขียนในเชิงวิชาการได้ถูกต้อง | ☐ 2) เขียนคำศัพท์ไม่ถูกต้อง สะกดผิด |
| | ☐ 3) อื่นๆ..... | |

ตอนที่ 3 ความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน

1. หน่วยงานของท่านต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศใดมากที่สุด 2 ลำดับแรก

(กรุณาใส่หมายเลข 1 และ 2 กำกับ)

- | | | | |
|--|---|---|--|
| ☐ 1) ภาษาอังกฤษ | ☐ 2) ภาษาฝรั่งเศส | ☐ 3) ภาษาจีน | ☐ 4) ภาษาญี่ปุ่น |
| ☐ 5) ภาษาเกาหลี | ☐ 6) ภาษาอิตาเลียน | ☐ 7) ภาษาเยอรมัน | ☐ 8) ภาษาเวียดนาม |
| ☐ 9) ภาษาพม่า | ☐ 10) ภาษาลาว(เวียงจันทน์) | ☐ 11) ภาษาเขมร | |
| ☐ 12) อื่นๆ (ระบุ)..... | | | |

2. หน่วยงานของท่านต้องการบุคลากรที่มีความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศอย่างไร (ระบุตัวเลข 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด 0 = ไม่ได้ใช้)

ภาษา	ระดับความสามารถในการใช้ภาษา			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
☐ 1) ภาษาอังกฤษ				
☐ 2) ภาษาฝรั่งเศส				
☐ 3) ภาษาจีน				
☐ 4) ภาษาญี่ปุ่น				
☐ 5) ภาษาเกาหลี				
☐ 6) ภาษาอิตาเลียน				
☐ 7) ภาษาเยอรมัน				
☐ 8) ภาษาเวียดนาม				
☐ 9) ภาษาพม่า				
☐ 10) ภาษาลาว(เวียงจันทน์)				
☐ 11) ภาษาเขมร				
☐ 12) อื่นๆ.....				

3. หน่วยงานของท่านต้องการให้มีวิธีการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรลักษณะใดบ้าง

วิธีการพัฒนา	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ต้องการ
☐ 1)การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา () ใน () ต่างประเทศ					
☐ 2) การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันภาษา () ใน () ต่างประเทศ					
☐ 3) การฝึกอบรม () ใน () ต่างประเทศ					
☐ 4)การศึกษาดูงาน () ใน () ต่างประเทศ					
☐ 5)การติดต่อกับชาวต่างชาติ (เช่นใช้ E-mail)					
☐ 6)การฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์					
☐ 7)การฝึกจากรายการวิทยุ					
☐ 8)การฝึกจากรายการโทรทัศน์					
☐ 9)การฝึกจากคอมพิวเตอร์					
☐ 10)อินเทอร์เน็ต					
☐ 11)การเขียนจดหมายติดต่อกับชาวต่างประเทศ					
☐ 12) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....					

4. ท่านมีข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานอย่างไรบ้าง

4.1 ต่อหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลการพัฒนาแรงงาน

- 1).....
- 2)
- 3).....
- 4).....

4.2 ต่อองค์กรภาคเอกชนที่ดูแลการพัฒนาแรงงาน

- 1).....
- 2).....
- 3).....
- 4).....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ
คณะผู้วิจัย
โครงการวิจัยการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

แบบสัมภาษณ์

ความต้องการความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศ
ของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(ชุดที่ 2 กลุ่มอาชีพ)
แบบสัมภาษณ์มีจำนวน 5 หน้า

- แบบสัมภาษณ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศของแหล่งงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อมูลที่ท่านให้ในแบบสัมภาษณ์นี้จะไม่มีการเก็บใดๆต่อตัวท่านแต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ ในระดับภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และระดับประเทศโดยรวม
- แบบสอบถามนี้ใช้สัมภาษณ์ ผู้ประกอบอาชีพกลุ่มต่างๆ ในจังหวัดตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. พื้นที่วิจัยจังหวัด

- | | | | |
|-------------------------------------|--|---|---------------------------------------|
| ☐ 1) ขอนแก่น | ☐ 3) นครราชสีมา | ☐ 5) อุบลราชธานี | |
| ☐ 2) เลย | ☐ 4) บุรีรัมย์ | ☐ 6) มุกดาหาร | ☐ 7) กาฬสินธุ์ |

2. เพศ ☐ 1)ชาย ☐ 2)หญิง

3. อายุ.....ปี(เต็มปี)

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- | | |
|--|---|
| ☐ 1)ประถมศึกษา | |
| ☐ 2)มัธยมศึกษาตอนต้น | ☐ 3) มัธยมศึกษาตอนปลาย |
| ☐ 4)ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) | ☐ 5)ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) |
| ☐ 6)ปริญญาตรี สาขา.....วิชาเอก..... | |
| ☐ 7)ปริญญาโท สาขา.....วิชาเอก..... | |
| ☐ 8)ปริญญาเอก สาขา.....วิชาเอก..... | |

5. *ภูมิลำเนาเดิม ก่อนมาทำงานที่จังหวัดนี้ ระบุจังหวัด.....

6. อาชีพ (ถ้าตอบข้อ 1)-ข้อ 5) ให้ถามประสบการณ์เคยทำงานต่างประเทศ)

- | | | |
|--|---|---|
| ☐ 1) ผู้ใช้แรงงาน | ☐ 2) ผู้ขับรถรับจ้าง | ☐ 3) โกดัง/ล่ำม |
| ☐ ไม่เคยไปทำงานต่างประเทศ | ☐ 4) ค้าขาย | ☐ 5) พนักงานบริษัท |
| ☐ เคยไปทำงานต่างประเทศ | | |

*ระบุประเทศ.....ประเภทงานที่ทำในต่างประเทศ.....

- | | | |
|---------------------------------------|--|--|
| ☐ 6) ข้าราชการ | ☐ 7) พนักงานรัฐวิสาหกิจ | ☐ 10) อื่นๆ (โปรดระบุ)..... |
|---------------------------------------|--|--|

7. ประสบการณ์การทำงานในอาชีพ(ข้อ6)..... ปี

ตอนที่ 2 การใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

1. ปัจจุบันท่านได้ใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานหรือไม่

☐ 1) ไม่ได้ใช้ (ข้ามไปตอบตอนที่ 3 หน้า 3)

☐ 2) ใช้

ถ้าใช้: ท่านได้ใช้ภาษาต่างประเทศใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ภาษา)

☐ 1) ภาษาอังกฤษ ☐ 2) ภาษาฝรั่งเศส ☐ 3) ภาษาจีน ☐ 4) ภาษาญี่ปุ่น

☐ 5) ภาษาเกาหลี ☐ 6) ภาษาอิตาลี ☐ 7) ภาษาเยอรมัน ☐ 8) ภาษาเวียดนาม

☐ 9) ภาษาพม่า ☐ 10) ภาษาลาว(เวียงจันทน์) ☐ 11) ภาษาเขมร

☐ 12) อื่น ๆ (ระบุ).....

2. ท่านใช้ทักษะทางภาษาต่างประเทศในการทำงานมากน้อยเพียงใด

(ระบุตัวเลข 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด 0 = ไม่ได้ใช้)

ภาษา	ทักษะและระดับที่ใช้ในการทำงาน			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
☐ 1) ภาษาอังกฤษ				
☐ 2) ภาษาฝรั่งเศส				
☐ 3) ภาษาจีน				
☐ 4) ภาษาญี่ปุ่น				
☐ 5) ภาษาเกาหลี				
☐ 6) ภาษาอิตาลี				
☐ 7) ภาษาเยอรมัน				
☐ 8) ภาษาเวียดนาม				
☐ 9) ภาษาพม่า				
☐ 10) ภาษาลาว(เวียงจันทน์)				
☐ 11) ภาษาเขมร				
☐ 12) อื่น ๆ ระบุ.....				

3. ท่านเคยพัฒนาความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศหรือไม่

☐ 1) ไม่เคย เพราะ.....

☐ 2) เคย ถ้าเคย รูปแบบการพัฒนาความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศที่ใช้ ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ 1) อบรมในสถานที่ทำงาน

☐ 2) ไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา

☐ 3) ได้รับการสนับสนุนในการไปดูงานต่างประเทศ

☐ 4) ได้รับการสนับสนุนในการไปอบรมต่างประเทศ

☐ 5) การเรียนเป็นกลุ่มกับผู้สอนภาษาโดยตรง

☐ 6) อื่น ๆ (ระบุ).....

4. หน่วยงานของท่านมีนโยบาย ในการพัฒนาความสามารถและทักษะด้านภาษาต่างประเทศให้กับบุคลากรหรือไม่

- ☐ 1) ไม่มีนโยบาย ☐ 2) มีนโยบาย

4.1 ถ้ามี แนวทางปฏิบัติเพื่อตอบสนองนโยบาย มีลักษณะอย่างไร (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ☐ 1) จัดอบรมให้ในสถานที่ทำงาน ☐ 2) ส่งไปฝึกอบรมกับสถาบันการศึกษา
☐ 3) ให้การสนับสนุนในการดูงานต่างประเทศ
☐ 4) ให้การสนับสนุนในการอบรมต่างประเทศ
☐ 5) การฝึกใช้ภาษาระหว่างพนักงานในขณะทำงาน
☐ 6) อื่น ๆ (ระบุ).....

5. ท่านคิดว่าทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานของท่านในแต่ละทักษะอยู่ในระดับใด

(ระบุตัวเลข 4 = ดีมาก 3 = ดี 2 = ค่อนข้างดี 1 = ไม่ค่อยดี 0 = ไม่ดีเลย)

ภาษา	ทักษะและระดับที่ใช้ในการทำงาน			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
☐ 1)ภาษาอังกฤษ				
☐ 2)ภาษาฝรั่งเศส				
☐ 3)ภาษาจีน				
☐ 4)ภาษาญี่ปุ่น				
☐ 5)ภาษาเกาหลี				
☐ 6)ภาษาอิตาเลียน				
☐ 7)ภาษาเยอรมัน				
☐ 8) ภาษาเวียดนาม				
☐ 9) ภาษาพม่า				
☐ 10)ภาษาลาว(เวียงจันทน์)				
☐ 11)ภาษาเขมร				
☐ 12)อื่น ๆ ระบุ.....				

ตอนที่ 3 ความต้องการความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ

1. ท่านต้องการพัฒนาความสามารถและทักษะในการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานต่อไปนี้ระดับใด
(ระบุตัวเลข 4 = มากที่สุด 3 = มาก 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด 0 = ไม่ต้องการเลย)

ภาษา	ทักษะและระดับที่ใช้ในการทำงาน			
	การพูด	การฟัง	การอ่าน	การเขียน
☐ 1)ภาษาอังกฤษ				
☐ 2)ภาษาฝรั่งเศส				
☐ 3)ภาษาจีน				
☐ 4)ภาษาญี่ปุ่น				
☐ 5)ภาษาเกาหลี				
☐ 6)ภาษาอิตาลี				
☐ 7)ภาษาเยอรมัน				
☐ 8) ภาษาเวียดนาม				
☐ 9) ภาษาพม่า				
☐ 10)ภาษาลาว(เวียงจันทน์)				
☐ 11)ภาษาเขมร				
☐ 12)อื่น ๆ ระบุ.....				

2. ท่านคิดว่าวิธีการใดบ้างที่จะช่วยให้ท่านพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงาน

วิธีการ	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่ต้องการ
☐ 1)การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา () ใน () ต่างประเทศ					
☐ 2) การศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันภาษา () ใน () ต่างประเทศ					
☐ 3) การฝึกอบรม () ใน () ต่างประเทศ					
☐ 4)การศึกษาดูงาน () ใน () ต่างประเทศ					
☐ 5)การติดต่อกับชาวต่างประเทศ ทาง E-mail					
☐ 6)การฝึกจากสื่อสิ่งพิมพ์					
☐ 7)การฝึกจากรายการวิทยุ					
☐ 8)การฝึกจากรายการโทรทัศน์					
☐ 9)การใช้โปรแกรมสอนภาษาจากคอมพิวเตอร์ช่วยสอน					
☐ 10)การใช้อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ภาษาต่างประเทศ					
☐ 11)การเขียนจดหมายติดต่อกับชาวต่างประเทศ					
☐ 12) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....					

3. ท่านมีข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานอย่างไรบ้าง

3.1 ต่อหน่วยงานภาครัฐที่ดูแลการพัฒนาแรงงาน

1).....

2)

3).....

3.2 ต่อองค์กรภาคเอกชนที่ดูแลการพัฒนาแรงงาน

1).....

2).....

3).....

3.3 ต่อเจ้าของสถานประกอบการ

1).....

2)

3).....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

คณะผู้วิจัย

โครงการวิจัยการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย

ภาคผนวก ค

รายชื่อเครือข่าย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	หมายเหตุ
1	ดร.กฤษณา ยอดมงคล	อาจารย์ประจำโปรแกรมภาษาอังกฤษคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย	เครือข่ายในพื้นที่จังหวัดเลย
2	อาจารย์กนกทิพย์ อังศ์ธราธร	อาจารย์ประจำโปรแกรมภาษาอังกฤษคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา	เครือข่ายในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา
3	อาจารย์กุลชา ศิริเฉลิมพงศ์	อาจารย์ประจำวิชาภาษาอังกฤษโรงเรียนบุรีรัมย์พิทยาคม	เครือข่ายในพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์
4	คุณนิคม ทองพิทักษ์	ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดอุบลราชธานี	เครือข่ายในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี