



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 ขอบคมกุล 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 จำแนกตามประเภทของสถานประกอบการในจังหวัดที่เป็นพื้นที่การวิจัย	19
ตารางที่ 3	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของกลุ่มอาชีพในแต่ละจังหวัดที่เป็นพื้นที่การวิจัย	19
ตารางที่ 4	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการใช้ภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน	29
ตารางที่ 5	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	29
ตารางที่ 6	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศกับภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงาน	31
ตารางที่ 7	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามจำนวนพนักงาน/บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	32
ตารางที่ 8	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับทักษะความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	33
ตารางที่ 9	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามภาษาต่างประเทศที่ใช้ในหน่วยงานกับระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ	36
ตารางที่ 10	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	37
ตารางที่ 11	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	38
ตารางที่ 12	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/สถานประกอบการ	39
ตารางที่ 13	ร้อยละของสถานประกอบการ/องค์กร จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับลักษณะงานที่ใช้บุคลากรที่มีความสามารถและทักษะภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	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 จำแนกตามระดับความพึงพอใจต่อความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน 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 อหรับ 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)

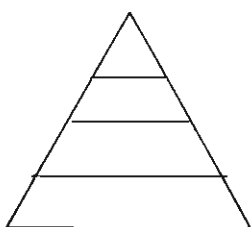
3. ทศนคติ (Attitude) หมายถึงการมีความคิดเห็น จิตสำนึก หรือลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดี และมีความเหมาะสม และความตระหนักถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น การเรียนรู้เพื่อให้ได้มา

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 ส่วนการฝึกอบรมจะเน้นชิ้นงานจำเพาะที่ทำในปัจจุบันเพื่อให้บุคคลนำสิ่งที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ประโยชน์ในงานนั้นได้ทันที ในขณะที่การมุ่งให้บุคคลปรารถนาจะเรียนรู้ตลอดชีวิตและเติบโตสมบูรณ์ในฐานะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ในการดำเนินโครงการและการสร้างกิจกรรมทั้งการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเภทของสมรรถนะที่ต้องการ ธรรมชาติของสิ่งที่ต้องการให้บุคคลได้เรียนรู้ ภูมิหลังของบุคคล ความสามารถภายใน หรือแม้แต่เขาว่าปัญญา ซึ่งเป็นลักษณะทางชีวภาพ และลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคล รวมไปถึงภูมิหลังและการสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น (Brown, 1994)

การบูรณาการของสิ่งที่บุคคลเรียนรู้จากกิจกรรมด้านการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาจะก่อรูปเป็นทักษะขั้นในตัวบุคคล เรียกว่า ปริมาตรของทักษะ ซึ่งประกอบไปด้วยระดับหรือชั้นของสมรรถภาพ 4 ชั้น (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 ส่วนทักษะจำเพาะเป็นทักษะที่เจาะจงกับนายจ้างเป็นรายๆไป
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) มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานและการประสานงานที่ดี 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 การสนับสนุนให้ลูกจ้างไปศึกษาต่อนอกเวลา 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

พัฒนาวิทย์ 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 เชียงใหม่ ด้านบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในด้านการสำรวจความพึงพอใจของนายจ้าง ผู้ประกอบการ ผู้ใช้บัณฑิตของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่พบว่าบัณฑิตมีจุดเด่นทางด้านคุณธรรมและความสามารถในการใช้ ภาษาไทยในการสื่อสาร แต่ความพึงพอใจด้านความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงเหตุผล ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การใช้ภาษาต่างประเทศ และการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศยังอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ประเมินเห็นว่าสถาบันควรวางแผนกลยุทธ์และประเมินติดตามผลอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อยกระดับความสามารถดังกล่าวของบัณฑิตให้สูงขึ้น โดยเฉพาะความสามารถในการใช้และการ สื่อสารด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษา และการรณรงค์ของสถาบันหลายเรื่อง อาทิ เรื่องการแต่งกายของนัก ศึกษา แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจของสถาบันที่จะให้นักศึกษาของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ สังคม (<http://www.office.cmrui.ac.th/qa/news38.html>) ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548)

สำนักบริหารโครงการ ส่วนความร่วมมือระหว่างประเทศ กรมชลประทาน กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ ได้จัดทำรายงานสรุปแบบสอบถามความร่วมมือกับต่างประเทศพบว่า ปัญหาของบุคลากรใน หน่วยงานที่ทำให้ความร่วมมือกับต่างประเทศเกิดความล่าช้าหรือบกพร่องประการหนึ่ง คือความสามารถใน การใช้ภาษาต่างประเทศของบุคลากรเนื่องจากไม่ได้ใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเวลานาน ซึ่งหน่วยงานได้เสนอ แนวทางการในการแก้ปัญหา คือ เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพิ่มความรู้ทักษะภาษาต่างประเทศ ฝึกอบรม การทำงานความร่วมมือกับต่างประเทศ ฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้เจ้าหน้าที่ตามสำนักชลประทาน สนับสนุนการฝึกอบรมภาษาต่างประเทศให้เจ้าหน้าที่โครงการ (<http://kromchol.rid.go.th/ffd/pmo/pmocoop/quest%20analysis.htm>) ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2548)

อรพินท์ หงส์วัฒนานนท์ และบุญเรือน วัฒนวงศ์ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการใน การใช้ภาษาต่างประเทศในตลาดแรงงานการโรงแรม และการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า ในตลาดแรงงานการโรงแรมและการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่ มีความต้องการใช้ภาษาอังกฤษเป็นอันดับ 1 ภาษาฝรั่งเศสเป็นอันดับ 2 ภาษาเยอรมันและภาษาญี่ปุ่นเป็นอันดับ 3 และ 4 เพื่อสื่อสารกับผู้ใช้บริการ ชาวต่างประเทศ ดังนั้นในตลาดแรงงานการโรงแรมและการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่ จึงมีความต้องการ พนักงานที่มีความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศเพิ่มเติมในระดับมากคือผู้มีความรู้ความสามารถในภาษา อังกฤษ รองลงมาคือ ภาษาฝรั่งเศส ภาษาญี่ปุ่น และภาษาเยอรมัน สำหรับหัวข้อทางภาษาทั่วไปที่พนักงาน ส่วนใหญ่ในตลาดแรงงานการโรงแรมและการท่องเที่ยวในจังหวัดเชียงใหม่ต้องใช้ในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใช้ บริการชาวต่างประเทศในระดับมาก คือ กล่าวทักทาย กล่าวขอบคุณ กล่าวต้อนรับ บอกราคา ให้คำแนะนำ พุดชักชวนและถาม-ตอบเกี่ยวกับสถานที่ท่องเที่ยว กล่าวเชื้อเชิญ 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

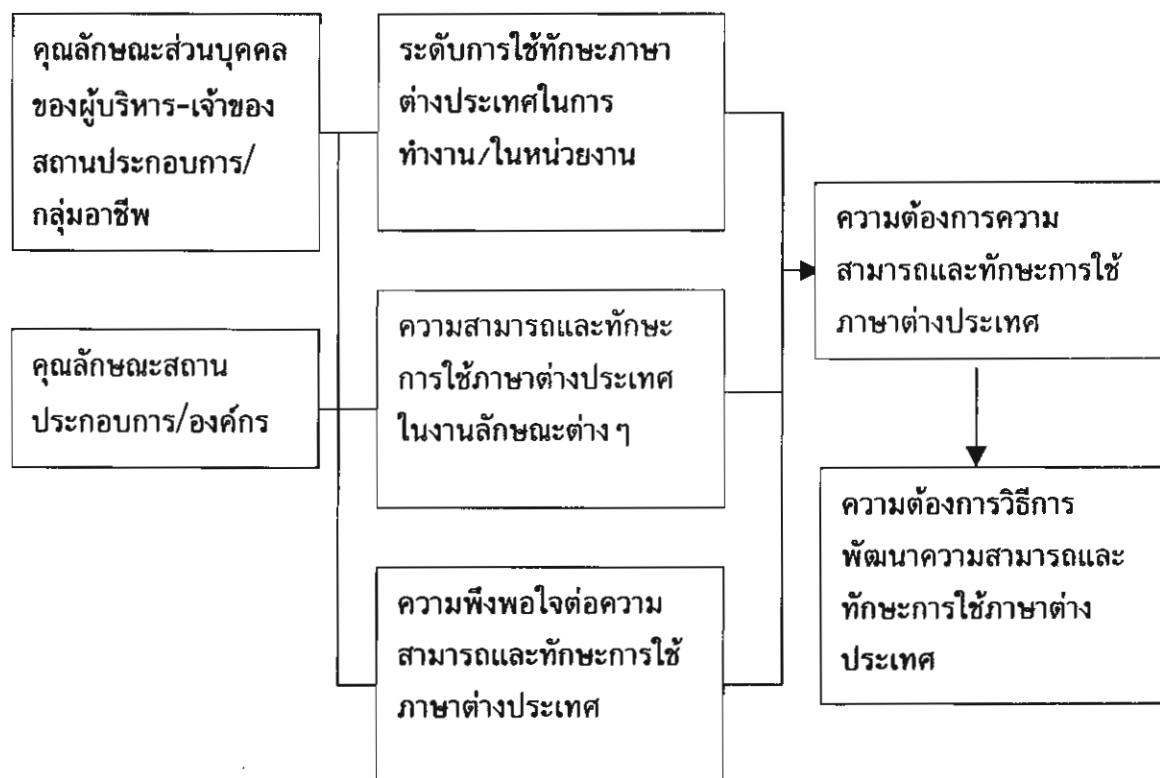
ประกา สุขเกษม ดวงพร พงษ์โสภณจิตร และเยาวภา ศังขะศิลป์ (2547) วิจัยเรื่อง การใช้ภาษาต่างประเทศในภาคเหนือ จากนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ประกอบอาชีพอิสระและลูกจ้าง พบว่า ภาษาต่างประเทศที่มีการใช้ในกลุ่ม ข้าราชการ นายจ้าง และผู้ประกอบอาชีพอิสระ มากเป็นอันดับแรกคือภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น และจีน ตามลำดับ ส่วนในกลุ่มนายจ้างและกิจการประเภทร้านค้า 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)
ภาษาสวຍ	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 สถานประกอบการโรงแรมส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 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)

ระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน	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 จำแนกตามระดับความสามารถและทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในหน่วยงานกับประเภทองค์กร/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 (28)	100.0 (5)	100.0 (38)	100.0 (32)	100.0 (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 (29)	100.0 (5)	100.0 (38)	100.0 (32)	100.0 (6)
ภาษาส่วย					
ไม่ได้ใช้ (0 คะแนน)	100.0	100.0	97.4	100.0	100.0
ใช้น้อย (1-3 คะแนน)	-	-	2.6	-	-
รวม	100.0 (29)	100.0 (5)	100.0 (38)	100.0 (32)	100.0 (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