

ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพ
ฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย *

LABOUR SKILL DEVELOPMENT STRATEGIES OF PRIVATE
VOCATIONAL DEVELOPMENT SCHOOLS IN UPPER
NORTHEASTERN REGION

กัญญารัตน์ วัฒนสุขสิน

Kanyarat Wattanasuksin

บุษกร สุขแสน

Bussagorn Suksan

ธนกฤต ทริสุทธิ์

Thanakit Thurisut

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

Udon Thani Rajabhat University, Thailand

E-mail: skanya59@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 3) เพื่อทดลองและประเมินผลยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านแรงงานจำนวน 30 คน กลุ่มแรงงานจำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพและความต้องการการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ปัญหาและความต้องการทุกข้ออยู่ในระดับมาก

* Received 25 September 2019; Revised 20 October 2019; Accepted 22 October 2019



2. ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพแรงงานเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะที่ 1 และมาจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและความต้องการ ในระยะที่ 2 ผู้วิจัย ได้นำผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลมา รวบรวมยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 20 คน ได้ร่างยุทธศาสตร์ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างศักยภาพ ทางด้านทักษะและการสื่อสาร การพูด การสื่อสารที่จำเป็นตามมาตรฐานของประเทศ ปลายทาง ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างศักยภาพวิถีแรงงานด้านทักษะการสื่อสารการเอาตัวรอดใน ด้านการปฏิบัติในสถานที่ทำงานรวมถึงวัฒนธรรมที่ดีในการใช้ชีวิตในประเทศปลายทาง ยุทธศาสตร์ 3 ทักษะการทำงานอย่างมีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของแรงงาน ไทย

3. ผลการทดลองและการประเมินการทดลองใช้ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงาน ของโรงเรียนพัฒนาฝีมือแรงงานเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ก่อนการทดลอง โครงการกลุ่มทดลองมีความรู้และความเข้าใจในการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 3.51 และหลัง การทดลองโครงการกลุ่มทดลองมีความรู้และความเข้าใจ การนำไปใช้มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ถือว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์, ฝีมือแรงงาน, การพัฒนา, โรงเรียนพัฒนาอาชีพ, ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study problems and demand of the Labour skill development of private vocational development schools in the upper northeastern region. 2) to determine strategies for the Labour skill development of private vocational development schools in the upper northeastern region. 3) to test and evaluate those strategies. This is mixed-methods research between quantitative and qualitative research by using the model of Research and Development. There were two sample groups of people for this research consist of the professional group 30 people and worker group 200 people. The research instrument was a questionnaire, and data analysis by using Statistics Frequency Percentage Mean, and Standard deviation.

Result of the research:

1. The study results of circumstances and demand of the Labour skill development of private vocational development schools in the upper



northeastern region. There were problems and demand in every section is high level.

2. The study result of problems, and demand of the Labour skill development of private vocational development schools in the upper northeastern region in the 1 phase. After then set priorities in order of problems and demand in the 2 phase. The researcher took all results for analysis and synthesis to draft strategic plan afterwards workshop with 20 people. In the first strategy was building capacity every skill with communication skill. The second strategy was career building abilities with communication skills for the workplace including with the culture in other countries. The third strategy was ability under the working policy of Thailand.

3. The result of test and evaluation before starting it the sample group knows, and understanding to perform work by mean less than 3.51. After the test, the sample group knows, and understanding how to perform work as the mean of the result more than 3.51 that passed the evaluation.

Keywords: Strategies, Labour Skill, Development, The Vocational Development Schools, Northeastern Region

บทนำ

การพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเป็นภารกิจอันสำคัญของชาติสำหรับประเทศกำลังกับเศรษฐกิจยุคโลกาวิวัฒน์ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในหลายด้านและเกิดข้อจำกัดในการพัฒนาเศรษฐกิจทางด้านการค้า การลงทุน การบริการ และเทคโนโลยี รวมถึงการเปลี่ยนกฎระเบียบการบริหารการจัดการใหม่ การเปลี่ยนแปลงกฎเน้นด้านสิทธิมนุษยชน การบริการการเคลื่อนย้ายทุนมนุษย์ให้มีความคล่องตัวมากขึ้น (วุฒิพันธ์ ตันติวงศ์, 2554) เพราะหากประชากรวัยแรงงานได้รับการพัฒนาฝีมือ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานตามกระแสเศรษฐกิจของประเทศ เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมากในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงคุณภาพแรงงาน ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมกับการเรียนรู้ที่ จะอยู่ในสังคมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นในการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง สังคมความรู้เป็นกระบวนการเรียนรู้ เกิดทักษะความคิดและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน จนมีความเชี่ยวชาญในการทำงานและสั่งสมเป็นประสบการณ์ในสายอาชีพนั้น (พยัต วุฒิรงค์, 2559) แต่ก็จะทำให้แรงงานมีทักษะในการทำงานที่เพียงพอ เนื่องจากเศรษฐกิจในระบบโลกาวิวัฒน์



เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด แม้กระทั่งรูปแบบการทำงาน การเตรียมความพร้อม ผูกคนก่อนเข้าทำงาน จากกระบวนการเหล่านี้ต้องอาศัยองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรมใหม่ของคน ทำให้หลายประเทศสามารถลดปัญหาได้ในระดับหนึ่งแต่การแข่งขันทางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจนั้นวันมีความรุนแรงขึ้น การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่โลกต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง (พัฒนาวดี ชูโต วิไล วงศ์สืบชาติ และจีระพล เสี่ยงสังข์, 2546) ความต้องการของคน แรงงาน ทำให้สถานประกอบการต้องปรับเปลี่ยนให้ทันยุคสมัย หากต้องการแรงงานที่มีความรู้ความสามารถ นั้นหมายถึง ต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ทำให้หลายประเทศมีข้อกำหนดความสามารถของแรงงาน เพื่อให้ได้มาตรฐานตามตลาดแรงงานส่งผลต่อการจ้างงานตามมาตรฐานฝีมือแรงงานจึงกล่าวว่า มาตรฐานฝีมือแรงงานเป็นตัวกำหนดให้แรงงานมีคุณภาพทางด้านความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงาน ความรู้พื้นฐานถือเป็นสิ่งสำคัญต่อการเริ่มต้นทำงาน อีกทั้งยังต้องมีทักษะปฏิบัติงานที่ชำนาญและมีทัศนคติหรือจิตสำนึกในเรื่อง ความตั้งใจ ความมีวินัยและความรับผิดชอบในงานที่ทำและจะขาดไม่ได้เลยคือความซื่อสัตย์ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2558) แต่ปัจจุบันโลกเปิดเสรีต่อการจ้างงานแบบเสรีมากขึ้นสิ่งที่เน้นและให้ความสำคัญ คือ การมีทักษะด้านภาษา ได้แก่ การพูด การฟัง การประสาน การคิดวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับคนอื่น ดังคำกล่าวที่ว่า “ถ้าไม่ให้ความรู้ ไม่ฝึก ไม่เสริม สถานประกอบการก็จะมีปัญหารับคนใหม่เรื่อย ๆ งานไม่ต่อเนื่อง” จึงทำให้เกิดภาวะการว่างงานเพิ่มมากขึ้นในแต่ละประเทศ (พัฒนาวดี ชูโต วิไล วงศ์สืบชาติ และจีระพล เสี่ยงสังข์, 2546) ดังนั้น การที่แต่ละประเทศมีการกำหนดนโยบายมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อเป็นเกณฑ์วัดระดับความรู้ความสามารถในการทำงาน จึงส่งผลต่อการลดอัตราการว่างงาน ซึ่งการเกิดอัตราการว่างงานที่หลายประเทศกำลังเผชิญเนื่องจากความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ประกอบกับการเกิดหนี้สินของประเทศส่งผลให้อัตราการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจโลกต่ำกว่าที่จะเป็น ส่วนใหญ่จะเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาต่างหาแนวทางแก้ไขจากภัยเศรษฐกิจที่ก่อตัวหากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือหลายประเทศที่มีความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจขององค์การสหประชาชาติ องค์การอนามัยโลก องค์การการค้าโลก กลุ่มประเทศความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและล่าสุดกลุ่มประเทศประชาคมอาเซียน การรวมกลุ่มประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์หลัก คือ ต้องการการมีฐานการผลิตสินค้าเพื่อการขยายการค้า การลงทุนและการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เปิดประตูสู่สังคมเศรษฐกิจจนทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงในตลาดแรงงาน (กฤตชญาภัค อุ่นเสรี, 2554)

จากสถานการณ์การดังกล่าวทำให้หลายประเทศหันมาสนใจเรื่อง การพัฒนาฝีมือแรงงานของประเทศนั้นมากขึ้น เพราะแรงงานเป็นกลไกหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ หากประชากรวัยแรงงานในประเทศมีความรู้พื้นฐาน ทักษะการสื่อสารภาษาต่าง



ประเทศและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานมีความสอดคล้องกับภาวะการณ์การจ้างงาน สำหรับประเทศไทยจากอดีตถึงปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับแรงงานเริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 โดยมีพระราชบัญญัติ ว่าด้วยการบริหารจัดการหางานเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2545 ได้มีการปรับระเบียบการบริหารราชการใหม่ โดยได้มีการเพิ่มกระทรวงแรงงานและกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงานมีภารกิจเฉพาะด้านการพัฒนาฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2558) เนื่องจากสถานการณ์การจ้างงานของไทยยังดิ่งลงมากกว่าแต่ก่อน ยอดการผลิตนำเข้าและส่งออกต้องถูกลดจำนวนลงทำให้ภาคการผลิตลดลงบางส่วน สถานประกอบการบางแห่งประสบปัญหาการขาดทุนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อได้เพราะประสบกับภาวะขาดทุนต่อเนื่อง ส่งผลให้แรงงานในประเทศเกิดภาวะการณ์ว่างงานสูงขึ้น

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว ทำให้ประเทศไทยได้มีการส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการฝึกอบรมแรงงาน การฝึกยกมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมไปถึงจนถึงการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อช่วยให้แรงงานได้รู้ถึงระดับความรู้พื้นฐาน ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศและทัศนคติในการทำงานว่า อยู่ในระดับใด ซึ่งส่งผลต่อค่าตอบแทนรายได้ในการจ้างงาน ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มียุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงาน เพื่อรองรับการฟื้นตัวของเศรษฐกิจและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจโลกและการเข้าสู่เศรษฐกิจอาเซียน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน, 2558) แต่ในขณะเดียวกัน ก็ลดปัญหาการว่างงานที่วิกฤตในประเทศไทยได้ในระดับหนึ่ง โดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานหาทางออกโดยการส่งเสริมและสนับสนุนการไปทำงานต่างประเทศมากขึ้น โดยมีการทำอนุสัญญาระหว่างประเทศหรือรัฐบาลต่อรัฐบาล แต่ปัญหาที่ประสบทางด้านคุณภาพแรงงานยังขาดทักษะหรือความสามารถในการทำงาน คุณสมบัติไม่ตรงต่อความต้องการของสถานประกอบการ โดยส่วนใหญ่สถานประกอบการต้องการเฉพาะแรงงานที่มีฝีมือระดับสูง (Skilled) และรองลงมา คือ แรงงานระดับกึ่งฝีมือ (Semi-skilled) ส่วนแรงงานไม่มีฝีมือ (Unskilled) ไม่เป็นที่ต้องการ ดังนั้น จึงทำให้แรงงานเบนความสนใจไปทำงานต่างประเทศ เพราะเศรษฐกิจในครัวเรือนความต้องการขั้นพื้นฐานถึงแม้จะเป็นงานเสี่ยงอันตราย สกปรกและงานที่ลำบากก็ตาม โดยเฉพาะแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือถือว่าการไปทำงานต่างประเทศเป็นสิ่งโก้หรู จากสภาพภูมิประเทศ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการประกอบอาชีพประสบปัญหาภาวะภัยธรรมชาติ ธรรมชาติไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพ แหล่งทำมาหากินเกิดปัญหาทางการเกษตร เช่น ดินไม่มีความอุดมสมบูรณ์ ดินไม่อุ้มน้ำ ทำให้อพยพย้ายฐานการทำมาหากินไปยังแหล่งอื่นเพื่อความต้องการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น (พัฒนา กิติอาษา, 2546) ฉะนั้น แรงงานจึงอพยพไปทำงานต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 51.74 ระดับประถมศึกษา ร้อยละ 36.33 ทำให้เมื่อไปทำงานยังประเทศปลายทางต้องประสบปัญหา



หลายด้านจากตัวแรงงานเอง ไม่ปรับตัวต่อสภาพความเป็นอยู่ใหม่ ปัญหาจากนายจ้างไม่สามารถบอกความต้องการหรือความล้มเหลวในการสื่อสาร

จากสภาพปัญหาที่แรงงานประสบอยู่ โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือทำให้รัฐบาลหาทางป้องกันหรือมีการส่งเสริมแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพราะถือเป็นสร้างทางเลือกกับโอกาสและการมีงานทำทั้งทำคุณให้ประเทศในเรื่องรายได้ที่แรงงานส่งกลับประเทศผ่านระบบธนาคาร จากข้อมูลของสำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ในปี พ.ศ. 2558 พบว่าการไปทำงานต่างประเทศ (ยกเว้นการกลับไปทำงานใหม่ หรือ re-entry) รายได้ที่แรงงานไทยส่งกลับเข้าประเทศ มีจำนวน 82,326 ล้านบาท ซึ่งปี 2557 มีจำนวน 90,634 ล้านบาท ลดลงจากเดิมประมาณ 8,000 ล้านบาท ยังถือว่าเป็นรายได้ที่ต่ำสุดในรอบ 5 ปี หากแต่จะคำนวณการส่งรายได้กลับประเทศแบบผิดกฎหมายอีกเท่าตัว นั้นแสดงให้เห็นว่า ในแต่ละปีประเทศไทยมีรายได้เกือบปีละแสนล้านจากแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยในการลดปัญหาการว่างงานที่เกิดจากภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจในประเทศหรือภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกอีกด้วย ถึงแม้ว่ารัฐบาลไทยโดยกรมการจัดหางานและกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกระทรวงแรงงาน ได้มีความพยายามในการร่วมมือกัน เพื่อเตรียมความพร้อมแรงงานให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของสถานประกอบการโดยพัฒนาความรู้พื้นฐานการฝึกอบรมทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศและทัศนคติที่ดีต่อการไปทำงานต่างประเทศ พร้อมข้อกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวถือเป็นด้านแรกในการป้องกันปัญหาการหลอกลวงแรงงานในพื้นที่อีกทาง เพื่อป้องกันปัญหาแรงงานถูกหลอกลวงให้ลดน้อยลงที่สุด ปัจจุบันการเดินทางไปทำงานยังต่างประเทศของคนไทยยังคงเป็นไปอย่างต่อเนื่องด้วยความคาดหวังในรายได้ที่สูงกว่าการทำงานในประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตนและครอบครัวให้สูงขึ้นยังคงเป็นแรงงานประเภทที่มีฝีมือไม่มากนัก เหตุเพราะระดับการศึกษาต่ำไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ ต้องเผชิญกับเกิดการหลอกลวงที่เกิดขึ้น ทั้งก่อนการเดินทางไปทำงานต่างประเทศและหลังไปถึงประเทศปลายทางโดยคนไทยร่วมชาติด้วยตนเอง ชำรายยังมาเจอการถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง สาเหตุจากการสื่อสารที่ล้มเหลวเกิดการกระทำที่ไม่ตรงกัน อาจเกิดการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่นหรือตามสัญญาจ้าง การมีสภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ถือเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน (ศิริพร สัจจานนท์, 2555) ในปัจจุบันประเทศที่คนไทยนิยมไปทำงานยังต่างประเทศจะเป็นแถบเอเชียส่วนใหญ่ เช่น ไต้หวัน ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ สิงคโปร์ เพราะค่าใช้จ่ายในการทำงานไม่แพงมาก แต่หากเป็นแถบประเทศยุโรปจะแพงขึ้นเท่าตัว เช่น ประเทศเกาหลีใต้ จะเป็นการจัดส่งแบบรัฐบาลต่อรัฐบาล ลักษณะงานที่ทำเป็นงานสกปรก อันตรายและงานยากลำบากแต่ด้วยค่าจ้างที่สูงหากเทียบกับประเทศไทย เลยส่งผลให้แรงงานมีความต้องการไปทำงานประเทศเกาหลีใต้เพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี ปัญหาแรงงานไทยที่



ประสบ คือ อุปสรรคทางภาษาการสื่อสารต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านทักษะภาษาเพราะสถานประกอบการทั้งในและต่างประเทศต้องการแรงงานที่มีศักยภาพในการทำงานที่ทำแต่ในปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนแรงงานไร้ฝีมือเพิ่มเป็นจำนวนมากขึ้น ควรต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างต่อเนื่อง หากแต่จะพัฒนาหรือยกระดับฝีมือแรงงานกลุ่มนี้ ต้องใช้เวลาหรือต้นทุนสูง ทั้งนี้การจะพัฒนาฝีมือแรงงานไทยให้มีมาตรฐานสากลเพื่อให้เกิดความทัดเทียมกับนานาประเทศ ถือเป็นการสร้างแรงงานที่มีคุณภาพ การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส และการสร้างหลักประกันในการปฏิบัติต่อแรงงานและประสิทธิภาพของเศรษฐกิจ (พัฒนาดิ ชูโต วิไล วงศ์สืบชาติ และจิระพล เสียงสังข์, 2546) จากทั้งหมดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาฝีมือแรงงานเน้นการพัฒนาความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานไร้ฝีมือ ถือเป็นปัญหาในระดับชาติที่สมควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่อง หากรัฐบาลละเลยต่อสภาพปัญหาดังกล่าว จะส่งผลต่อเศรษฐกิจของประเทศ คนในประเทศยังยากจนต่อเนื่องก้าวไม่ทันประเทศกำลังพัฒนา ปัญหาสืบเนื่องจากศักยภาพแรงงานขีดความสามารถเพื่อยกระดับรายได้ของประเทศ

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน จึงมีแรงจูงใจ ที่จะทำงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งจะสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 และยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานตามพระราชบัญญัติการพัฒนาและส่งเสริมแรงงาน พ.ศ. 2557 ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาความทุกข์ร้อนของแรงงานในเรื่องการพัฒนาฝีมือการนำความรู้พื้นฐานไปใช้ในการทำงาน การสื่อสารภาษาต่างประเทศและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามมาตรฐานแรงงานฝีมือแห่งชาติที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพฝีมือแรงงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย
2. เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย
3. เพื่อทดลองและประเมินผลยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพโดยผู้วิจัยดำเนินการเป็น 3 ระยะดังนี้



1. ระยะที่ 1 ศึกษาปัญหาและความต้องการฝีมือแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มี 2 ขั้นตอน ดำเนินการดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยจะแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน หมายถึง ผู้บริหารแรงงานไทย จำนวน 1 คน หัวหน้างานส่งเสริมแรงงานไทยและฝ่ายการพัฒนาการจ้างงาน จำนวน 5 คน ผู้ชำนาญการจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 4 คน และจัดหางานจังหวัด จำนวน 5 คน รวมทั้งหมด 15 คน 2) กลุ่มแรงงาน ได้แก่ แรงงานไทยที่มีประสบการณ์จากการทำงานต่างประเทศ และ 3) ผู้สนับสนุนแรงงาน จำนวน 200 คน เลือกทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของการพัฒนาฝีมือแรงงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 ยืนยันปัญหาและความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงาน กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านแรงงาน จำนวน 30 คน เครื่องมือวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์และวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา สรุปสังเคราะห์ข้อมูล โดยแยกแยะจัดหมวดหมู่และสรุปภาพรวม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์

2. ระยะที่ 2 การกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยอาศัยผลการศึกษาจากระยะที่ 1 เป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ SWOT วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคของการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน เมื่อได้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ 30 คนโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการใช้เครื่องมือแบบบันทึกประเด็นการประชุมเชิงปฏิบัติ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ประชากร 20 คน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน ในแบบประเมินเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ระยะที่ 3 การทดลองและการประเมินทดลองใช้ยุทธศาสตร์ความร่วมมือในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มี 2 ขั้นตอนดำเนินการดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 แรงงานที่มีความประสงค์ที่จะไปทำงานต่างประเทศและได้ลงทะเบียนเรียนที่โรงเรียนพัฒนาอาชีพอุดรธานี ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ขั้นตอนที่ 2 ประเมินโครงการกิจกรรมทดลองประชากร ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างประเทศและมีพื้นฐานภาษาต่างประเทศ จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้แบบประเมินประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลสถิติ t-test ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการของฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน

1. ปัญหาและความต้องการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน พบว่า ปัญหาการพัฒนาฝีมือแรงงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ลำดับที่ 1 ความต้องการพัฒนาด้านการทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ตามมาตรฐานประเทศปลายทาง ลำดับที่ 2 ความต้องการพัฒนาด้านทัศนคติต่อการทำงาน และลำดับที่ 3 ความต้องการพัฒนาด้านการนำความรู้พื้นฐานไปใช้ในการทำงาน

2. ผลการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างศักยภาพทางด้านทักษะและการสื่อสาร การพูด การสื่อสารที่จำเป็นตามมาตรฐานของประเทศปลายทาง ได้แก่ ทักษะภาษา ทักษะการเอาตัวรอด ทักษะการเลียนแบบ ทักษะการสื่อสารที่จำเป็น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างศักยภาพวิธีแรงงานด้านทักษะการสื่อสาร การเอาตัวรอดในด้านการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมที่ดีในการใช้ชีวิตในประเทศปลายทาง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมทักษะการทำงานอย่างมีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของแรงงานไทย

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ และ ความเหมาะสม โดยภาพรวมยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ค่าเฉลี่ย 4.53 พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมินทั้งหมด 3 ด้าน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลผลการประเมินค่าเฉลี่ยสูงกว่า 3.51 พบว่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ผู้วิจัยนำยุทธศาสตร์ที่ 2 คือ ยุทธศาสตร์การสร้างศักยภาพวิธีแรงงานด้านทักษะการสื่อสารการเอาตัวรอดในด้านการปฏิบัติในสถานที่ทำงานรวมถึงวัฒนธรรมที่ดีในการใช้ชีวิตในประเทศปลายทางโดยจัดโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพวิธีแรงงานไทย ทดลองใช้กับแรงงานที่มีความสนใจจะไปทำงานที่ประเทศเกาหลีใต้และได้มาลงทะเบียนเรียนที่โรงเรียนพัฒนาอาชีพพุดธานี จำนวน 25 คน จากการวัดระดับทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศก่อนและหลังการทดลอง พบว่า แรงงานได้มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาและวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก โดยภาพรวมเห็นว่าด้านทักษะการสื่อสารของแรงงานก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลองอยู่ในระดับมาก ด้านทักษะการสื่อสารภาษาวัฒนธรรมที่ดีในการใช้ชีวิตในประเทศปลายทางก่อนการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง หลังการทดลองพบว่าอยู่ในระดับมาก การนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ย มากกว่า 3.51 พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมิน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพเอกชน ทั้ง 3 ด้าน ดังนี้ ด้านทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ ด้านการนำความรู้พื้นฐาน ไปใช้ในการทำงานและด้านทัศนคติที่ดีในการทำงาน พบว่า ปัญหาและความต้องการด้านทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ การนำความรู้พื้นฐานไปใช้ในการทำงานนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวัฒนธรรมหลายด้านของประเทศปลายทางที่มีความแตกต่างกันรวมถึงการใช้ภาษาถิ่นที่ต่างกันออกไปหรือตัวแรงงานเองที่มีความรู้พื้นฐานอยู่ในระดับต่ำ จึงส่งผลต่อทักษะการสื่อสารได้จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับศูนย์กฎหมายธุรกิจ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กล่าวว่า การเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการสร้างความเข้มแข็งและแข็งแกร่งในการแข่งขันนับวันยิ่งเพิ่มทวีคูณ จึงถือการพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นปัจจัยพื้นฐานของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรที่เพียบพร้อมด้วยการนำความรู้พื้นฐานไปใช้ในการทำงานสามารถสังเคราะห์ วิเคราะห์หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเองได้ด้วยตัวแรงงานเอง ส่วนทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่สามารถผลิตผลงานได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานตามที่ลูกค้าต้องการ การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นพื้นฐานของการปรับปรุงและสร้างสรรค์ กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพลด การสูญเสียที่ไม่จำเป็นสะท้อนถึงคุณภาพของแรงงานที่มีความจำเป็นต่อการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศ (ศูนย์กฎหมายธุรกิจ อินเตอร์เนชั่นแนล, 2553) และยุทธพล ทะขาลี ศึกษารูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ จากข้างบนหรือระดับนโยบายของรัฐบาลไทยยังขาดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานที่ชัดเจนส่งผลต่อ ความต้องการตลาดแรงงาน ในเรื่องคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ 1) ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานรวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ แต่ด้วยยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปเข้าสู่สังคมโลกาวิวัฒน์ ทุกคนในสังคมต้องผืนตนเองให้เข้ากับเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ยุทธพล ทะขาลี, 2548) เช่นเดียวกับพัฒนาดี ชูโต กล่าวทักษะการทำงานที่ต้องการในอนาคต คือ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ทั้งในและต่างประเทศ) ทักษะเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทักษะเกี่ยวกับการสื่อสาร ได้แก่ การพูด การฟัง การประสานงาน การคิดวิเคราะห์ปัญหาและการตัดสินใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการทำงานซึ่งจะช่วยลดปัญหาความไม่เป็นธรรมที่มีการปรับค่าจ้างขึ้นต่ำของแรงงานไร้ฝีมือ (กรรมกร) อยู่เสมอในขณะที่แรงงานฝีมือไม่มีการปรับปรุงและมาตรฐานฝีมือแรงงานจะกำหนดอัตราค่าจ้างงานตามระดับความรู้ แต่ในขณะเดียวกัน ควรนึกถึงปัญหาและอุปสรรคที่ว่า ฝีมือแรงงานที่เกิดขึ้นด้วยว่าหากแรงงานต้องไปทำงานต่างประเทศสิ่งที่จะต้องเผชิญปัญหานั้นหมายถึงว่าไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา แรงงานก็เช่นกัน



จะต้องไม่หยุดการพัฒนาตนเอง (พัฒนานวติ ชูโต วิไล วงศ์สืบชาติ และจิระพล เสียงสังข์, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับ Isphording IZA กล่าวว่า การที่ทุกคนในโลกมนุษย์ได้รับผลกระทบของตลาดแรงงานทั่วโลกสำหรับประเทศที่พัฒนาและประเทศกำลังพัฒนา ส่งผลต่อค่าจ้างเชิงบวกและความน่าจะเป็นในการจ้างงาน ที่เชื่อมโยงการเติบโตทางเศรษฐกิจกับอัตราการรู้หนังสือ นับเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ ความสำคัญเฉพาะของภาษาในตลาดแรงงานได้รับแรงผลักดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ การค้าระหว่างประเทศในสินค้าและบริการการท่องเที่ยวและการอพยพย้ายถิ่นล้วนต้องอาศัยทักษะภาษาต่างประเทศทั้งนั้น แต่ด้วยทักษะแรงงานไร้ฝีมือมีขีดจำกัดในการพัฒนาหรือการเรียนรู้จึงทำให้ยากต่อการพัฒนา (Isphording, I. E., 2014) เหมือน Müge Adalet McGowan (2015) กล่าวว่า ทักษะและความสามารถในการทำงานที่ไม่ตรงกันหรือไม่เกี่ยวข้องกันจะส่งผลกับการผลิตที่ต่ำลง (Müge Adalet McGowan, & Dan, A., 2015)

2. ผลการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาฝีมือแรงงานเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน มี 3 ยุทธศาสตร์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างศักยภาพทางด้านทักษะและการสื่อสาร การพูด การสื่อสารที่จำเป็นตามมาตรฐานของประเทศปลายทาง ได้แก่ ทักษะภาษา ทักษะการเอาตัวรอด ทักษะการเลียนแบบ ทักษะการสื่อสารที่จำเป็น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างศักยภาพวิถีแรงงานด้านทักษะการสื่อสารการเอาตัวรอดในด้านการปฏิบัติในสถานที่ทำงาน รวมถึงวัฒนธรรมที่ดีในการใช้ชีวิตในประเทศปลายทาง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมทักษะการทำงานอย่างมีระเบียบวินัย และปฏิบัติตามกฎระเบียบของแรงงานไทย เป็นยุทธศาสตร์ที่มีหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ กิจกรรมการพัฒนา วิธีการประเมินมี 3 องค์ประกอบ 3 กิจกรรมการพัฒนา เป็นยุทธศาสตร์ที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย โครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบใช้ข้อความในการอธิบาย ซึ่งผู้วิจัยพัฒนา ยุทธศาสตร์ขึ้นมาก่อน โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาจากบริบทจริงใช้วิธีการสอบถาม การสัมภาษณ์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการศึกษานำมาใช้กำหนด องค์ประกอบของยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมายหลัก ยุทธศาสตร์ กิจกรรมการพัฒนา วิธีการประเมิน สอดคล้องกับ ยุทธพล ทวะชาลี ศึกษารูปแบบ การพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาสำคัญในการพัฒนาฝีมือแรงงาน คือ จากข้างบนหรือระดับนโยบายของรัฐบาลไทยยังขาดยุทธศาสตร์ใน การพัฒนาฝีมือแรงงานที่ชัดเจนส่งผลต่อ ความต้องการตลาดแรงงาน ในเรื่องคุณลักษณะของแรงงานที่พึงประสงค์ 1) ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานรวมถึงการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ (ยุทธพล ทวะชาลี, 2548)



เช่นเดียวกับ รินา ตะติ กล่าวว่ายอุปสรรคหลายประการที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงความช่วยเหลือได้ เช่น อุปสรรคทางด้านภาษาเป็นสำคัญ จึงควรมีการอบรมภาษาประเทศปลายทางที่เข้มข้นก่อนการเดินทาง เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาที่แรงงานไทยที่กำลังประสบอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการถูกเอาเปรียบ หรือและสามารถสื่อสารภาษาบอกความต้องการของแรงงานได้ ฉะนั้นหากแรงงานไม่มีการฝึกฝนคนมีความรู้หรือทักษะในการสื่อสารก็จะส่งผลต่อการทำงาน แต่ในขณะเดียวกันตัวแรงงานเองก็มีขีดจำกัดในการเรียนรู้อันเกิดจากภาวะการเรียนรู้ด้านพื้นฐานทางการศึกษาของตัวแรงงานด้วยวัยที่แตกต่างกันไป หรือแม้กระทั่งสภาพแวดล้อมก็ส่งผลต่อการฝึกอบรมภาษา จากการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้วิจัยค้นพบว่า ถึงแม้ตัวแรงงานจะพร้อมในการฝึกอบรมทางภาษาประเทศปลายทาง สถานศึกษาที่เพียบพร้อม ครุมีประสิทธิภาพในการสอน เนื้อหาของหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการแรงงาน แต่ด้วยพื้นฐานทางการศึกษาของแรงงานที่มีระดับต่างกันไม่ว่าจะเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพต่าง ๆ หรือระดับปริญญาตรี ต้องเริ่มต้นการเรียนรู้พื้นฐานภาษาพร้อมกัน แต่ด้วยช่องว่างทางการศึกษาจึงทำให้แรงงานที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าต้องมีความพยายามในการฝึกฝนมากกว่าระดับที่สูงขึ้นไป บางคนเกิดความท้อในระหว่างเรียน (รินา ตะติ, 2559)

3. การทดลองใช้และการประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานของโรงเรียนพัฒนาอาชีพฝีมือแรงงานเอกชน การประเมินระดับการปฏิบัติงานตามโครงการของยุทธศาสตร์โดยใช้การฝึก อบรมโครงการกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพวิถีแรงงานไทย ผลการทดลองอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้วิจัยเสนอว่าด้วยระบบโครงหน้าที่ของประเทศต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนในบางครั้ง จะทำให้เกิดการกระจายการทำงานมายังภาคเอกชน แต่ในการทำงานทุกภาคส่วนควรเป็นในทิศทางเดียวกัน แต่จากผลการทดลองข้อค้นพบ คือ การเรียนรู้จากข้อจำกัดจากการศึกษาของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นด้านอายุ ระดับการศึกษา แต่หากได้รับการฝึกอบรมจากแรงขับภายในของแรงงานโดยใช้สิ่งล่อหรือแรงจูงใจ จากงานวิจัยผู้วิจัยเริ่มจากการนำเอาวัฒนธรรมที่ดี รวมถึงการปฏิบัติในระหว่างการทำงานในประเทศปลายทาง หลังจากนั้นใช้แรงงานตัวอย่างหรือผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานต่างประเทศเป็นต้นแบบ แล้วจึงดำเนินการฝึกอบรมภาษาแบบเข้มข้นส่งผลต่อการเรียนภาษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากขึ้นกว่าเดิม ด้วยวัยของแรงงานที่ความแตกต่างกันไปทำให้การเรียนรู้แตกต่างกันไปด้วย ฉะนั้นหลักสูตรการเรียนการสอน ครูผู้สอน ต้องพัฒนาหรือเน้นผู้เรียนเป็นหลัก ในการสอนภาษาต่างประเทศนั้นประกอบไปด้วย 4 ทักษะ การอ่าน การฟัง การพูดและการเขียน หากแรงงานมีรากพื้นฐานของภาษาที่จะไปทำงานก็จะทำให้แรงงานปรับตัวได้ง่ายหรือต่อยอดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้นก็จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ



สรุป

1. ผลการทดสอบทักษะการเตรียมตัวการไปทำงานต่างประเทศตามกิจกรรมที่ 1 ก่อนการทดลองและหลังการทดลองมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ทักษะการเตรียมตัวการไปทำงานต่างประเทศหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ผลการทดสอบทักษะการสื่อสารภาษาในที่ทำงานและความรู้ในวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง เช่น การทักทายในที่ทำงาน ป้ายสัญลักษณ์ความปลอดภัยในที่ทำงานตามกิจกรรมที่ 2 ก่อนการทดลองและหลังการทดลองมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่า ทักษะการสื่อสารภาษาในที่ทำงานและความรู้ในวัฒนธรรมของประเทศปลายทางหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. ผลการทดสอบทักษะการสื่อสารภาษาเกาหลีเบื้องต้นตามกิจกรรมที่ 3 ก่อนการทดลองและหลังการทดลองมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 แสดงว่าการสื่อสารภาษาเกาหลีเบื้องต้นหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรให้มีการพัฒนาศักยภาพฝีมือแรงงานที่ได้ทักษะการทำงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงทักษะระหว่างการทำงาน สำนักแรงงานไทยควรยกระดับของฝีมือแรงงานเป็นแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 เสริมทักษะการนำความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานไปปรับใช้ในการทำงานเบื้องต้น

2.2 การพัฒนาทัศนคติเชิงบวกในการทำงานของแรงงานไทย เพราะงานที่ไปนั้นต้องเผชิญกับความยากลำบาก สกปรก และอันตราย หากแรงงานไม่มีเจตคติที่ดีในการทำงานก็จะส่งผลต่อการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2558). *คู่มือโครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงาน: หลักสูตรที่มีความเหมาะสมสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุ/ฝ่ายพัฒนาศักยภาพแรงงานคนพิการและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ กรม*



- พัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงานพิมพ์ลักษณ์. กรุงเทพมหานคร: กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน.
- กฤตชญาภัค อุ๋นเสรี. (2554). *ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน AEC: ASEAN Economic Community*. กรุงเทพมหานคร: ส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้ สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย.
- พยัต วุฒิรงค์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนา กิติอาษา. (2546). *ท้องถิ่นนิยม*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พัฒนาวิ ชูโต วิไล วงศ์สืบชาติ และจีระพล เสี่ยงสังข์. (2546). *ทักษะการทำงานของแรงงานไทย มุมมองจากนายจ้าง คนงานและผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธพล ทเวชาลี. (2548). รูปแบบการพัฒนาฝีมือแรงงานสำหรับศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน *ดุชนิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รีนา ต๊ะดี. (2559). *การบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพและบริการสุขภาพที่เหมาะสม*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วุฒิพันธ์ ต้นติวงศ์. (2554). *การประมาณการแนวโน้มกำลังแรงงานในอนาคตจำแนกตามช่วงอายุ*. กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยตลาดแรงงาน.
- ศิริพร สัจจานนท์. (2555). การคุ้มครองและสวัสดิการของแรงงานไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ: มุมมองจากนโยบายและกฎหมายของประเทศต้นทาง. *วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช* , 25(1),62-75.
- ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเทอร์เน็ตออนไลน์. (2553). *หลักสูตร In-house*. เรียกใช้เมื่อ 6 สิงหาคม 2560 จาก <http://www.trainer.in.th>
- Isphording, I. E. (2014). Language and labor market success. IZA Discussion Paper No. 8572. Retrieved June 21, 2017, from <https://ssrn.com/abstract=2514765>
- Müge Adalet McGowan, & Dan, A. (2015). Labor market mismatch and labor productivity: evidence from PIAAC data. Retrieved May 27, 2016, from <https://www.oecd.org/economy/growth/Labour-Market-Mismatch-and-Labour-Productivity-Evidence-from-PIAAC-Data.pdf>