

แนวทางการเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอาชีวะตามแนวชายแดน
ไปสู่การเป็นหัวหน้างานแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย

ชมพูนุช พูลทรัพย์ฐาน ธีทัต ตริศิริโชติ และ บรรพต วิรุณราช
สาขาการจัดการสาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

GUIDELINES FOR PREPARATION OF POTENTIAL DEVELOPMENT OF
VOCATIONAL STUDENTS ALONG THE BORDER TO BECOME THE SUPERVISORS
OF FOREIGN WORKERS IN THE INDUSTRIAL SECTOR OF THAILAND

Chompoonuch Poonthasthan, Theethat Tresirichod and Banpot Viroonratch
Graduate School of Commerce Burapha University
E-mail address: p.chompoonuch@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 9 เมษายน 2563

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 2 มิถุนายน 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 27 มกราคม 2562

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความต้องการของหน่วยงานภาคอุตสาหกรรมไทย ที่ใช้ภาษาเพื่อนบ้าน กับทักษะความสามารถของนักศึกษาอาชีวะในแถบชายแดนของประเทศไทยในปัจจุบัน และเพื่อหาแนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานและสร้างช่องทางอาชีพให้กับนักศึกษาที่พูดได้ 2 ภาษา ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้ ซึ่งผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเก็บข้อมูลตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยเทคนิคและสถาบันอาชีวะตามแนวชายแดน จำนวน 10 คน เจ้าของธุรกิจหรือผู้บริหารระดับสูงในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นลูกจ้าง จำนวน 10 คน และหัวหน้าผู้คุมแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมของไทย จำนวน 10 คน ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นหัวหน้าหรือผู้คุมแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 400 ชุด และ นักศึกษาอาชีวะระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ชั้นปีที่ 2 จำนวน 400 ชุด

ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างระหว่างความต้องการของหน่วยงานภาคอุตสาหกรรมไทยที่ใช้ภาษาเพื่อนบ้าน กับทักษะความสามารถของนักศึกษาอาชีวะในแถบชายแดนของประเทศไทย มีดังนี้ 1) การแก้ปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย 2) ระดับของภาวะผู้นำ 3) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 4) แนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงาน 5) การแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างหัวหน้างานและแรงงานต่างด้าว 6) คุณลักษณะของหัวหน้างาน 7) นโยบายสาธารณะกับช่องทางอาชีพ

แนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานและสร้างช่องทางอาชีพให้กับนักศึกษาอาชีวะที่พูดได้ 2 ภาษา สามารถทำได้ดังนี้ 1) ด้านกายภาพ โดยการส่งเสริมนโยบายและจัดกิจกรรมด้านการประกันสุขภาพ

ประจำปี และการสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์อย่างเพียงพอ 2) ด้านสติปัญญา โดยการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบและปรับปรุงหลักสูตรการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำ ทักษะเฉพาะด้านและความรู้ด้านภาษาเพื่อนบ้าน 3) ด้านสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และชี้ช่องทางอาชีพ 4) ด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ โดยการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ด้านการควบคุมอารมณ์และการสร้างบุคลิกภาพที่ดี 5) ด้านการสื่อสาร โดยการจัดให้มีการอบรม ฝึกฝนให้ความรู้พื้นฐานด้านภาษาเพื่อนบ้านที่จำเป็นสำหรับงาน รวมไปถึงการพัฒนาหลักสูตรภาษาเพื่อนบ้านในสถาบันอาชีวศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ นักศึกษาอาชีวะ หัวหน้างาน แรงงานต่างด้าว แนวชายแดน

Abstract

This research aims to study the gap between the needs of Thai industrial organizations that use neighboring languages and the skills of vocational students in the border region of Thailand and to find guidelines for preparing work readiness and create career opportunities for bilingual students to be able to work as a supervisor in the industrial sector in Thailand. The researcher uses a qualitative research methodology by conducting in-depth interviews from 10 Ministry of education representatives in technical colleges and vocational institutions along the border, 10 business owners or senior executives in industrial factories that employed foreign workers and 10 supervisors of Thai industrial. In the quantitative research methodology, the researcher collected 400 supervisors in industrial factories by using questionnaires and 400 vocational students in vocational certificate level 2.

The results showed the gap between the needs of Thai industrial organizations that use neighboring languages and skills of vocational students in the border region of Thailand are as follows 1) Solving problems caused by foreign workers in Thailand. 2) Leadership level. 3) Leadership characteristics. 4) Work readiness guidelines. 5) Resolving conflicts between supervisors and foreign workers. 6) Characteristics of supervisors. 7) Public policy and career channels.

Guidelines for preparing work readiness and creating a career opportunities for vocational students who speak bilinguage are as follows 1) Physical aspects by promoting policies and organizing annual health insurance activities and sufficient medical personnel support. 2) Intellectual, promoting systematic thinking processes and improving curriculum to promote leadership, specific skills and knowledge of neighboring languages. 3) Environmental, creating an atmosphere of learning and career guidance. 4) Emotional, motivation and

personality, supporting experts in providing knowledge about emotional control and creating good personality and 5) Communication, providing training to provide basic knowledge of neighboring languages that are necessary for the job including the development of neighboring language courses in vocational education institutions.

Keywords: Potential development, Vocational students, Supervisor, Alienate worker, Border

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยจำเป็นต้องนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเป็นแรงงานทดแทนแรงงานไทยในสัดส่วนที่สูงขึ้นจากอดีต ซึ่งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มาจากประเทศสหภาพพม่า สปป.ลาวและกัมพูชา โดยเฉพาะแรงงานพม่าที่มีส่วนสำคัญกับธุรกิจรับเหมาก่อสร้างและกิจการประมง โดยจากสถิติจากกรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ณ เดือนมีนาคม 2563 พบว่า มีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ถูกต้องตามกฎหมายกว่า 2,814,481 คน ซึ่งในจำนวนนี้มีแรงงานพม่าประมาณ 2.3 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 82 ของแรงงานต่างด้าวทั้งหมด (กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2563) ซึ่งอุดม วงศ์วิวัฒน์ไชย (2558) ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กล่าวว่า ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ประมาณ 7 ล้านคน โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝ่ายผลิตที่ประกอบด้วยแรงงานต่างด้าวจำนวนมาก จึงก่อให้เกิดปัญหาในด้านภาษาและการสื่อสารกับหัวหน้างานหรือผู้คุมงาน (Supervisor) ที่ส่วนใหญ่เป็นคนไทย ส่งผลกระทบต่อการทำงานและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ โดยจากการศึกษาของ เสาวณี จันทะพงษ์ (2554) พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นในขณะทำงานของแรงงานต่างด้าวเกี่ยวข้องกับการสื่อสาร การสื่อสารเป็นปัญหาสำคัญที่พบบ่อยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ การสื่อสารที่ไม่เข้าใจกันนั้นเป็นสาเหตุทำให้เกิดการทำงานผิดพลาดและความขัดแย้งที่ตามมาได้ ในขณะที่ Azita et al. (2012) พบว่า การสื่อสารเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้คนงานก่อสร้างชาวต่างด้าว มีการทำงานที่ผิดพลาดจนได้รับบาดเจ็บ และปัญหานี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อัตราการเกิดอุบัติเหตุเพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับ Loosemore and Andonakis (2007) ที่พบว่า ปัญหาการสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานของลูกจ้างชาวต่างด้าวที่ไม่สามารถสื่อสารในภาษาที่สามารถเข้าใจได้

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเป็นผู้ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และมุ่งเน้นที่จะพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอาชีวศึกษาตามแนวชายแดนให้มีความสามารถในการทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการโรงงานอุตสาหกรรมที่มีแรงงานชาวต่างด้าวเป็นจำนวนมาก มีความต้องการบุคลากรที่สามารถพูดภาษาของเพื่อนบ้านได้เข้าไปเป็นผู้ควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวเหล่านั้น โดยจากข้อมูลของ กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2563) พบว่า กรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ พื้นที่ที่มีแรงงานต่างด้าวมากที่สุดกว่า 1.7 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 60 จึงทำให้ความต้องการหัวหน้างานที่มีทักษะด้านภาษาเพื่อนบ้านในพื้นที่กรุงเทพและ

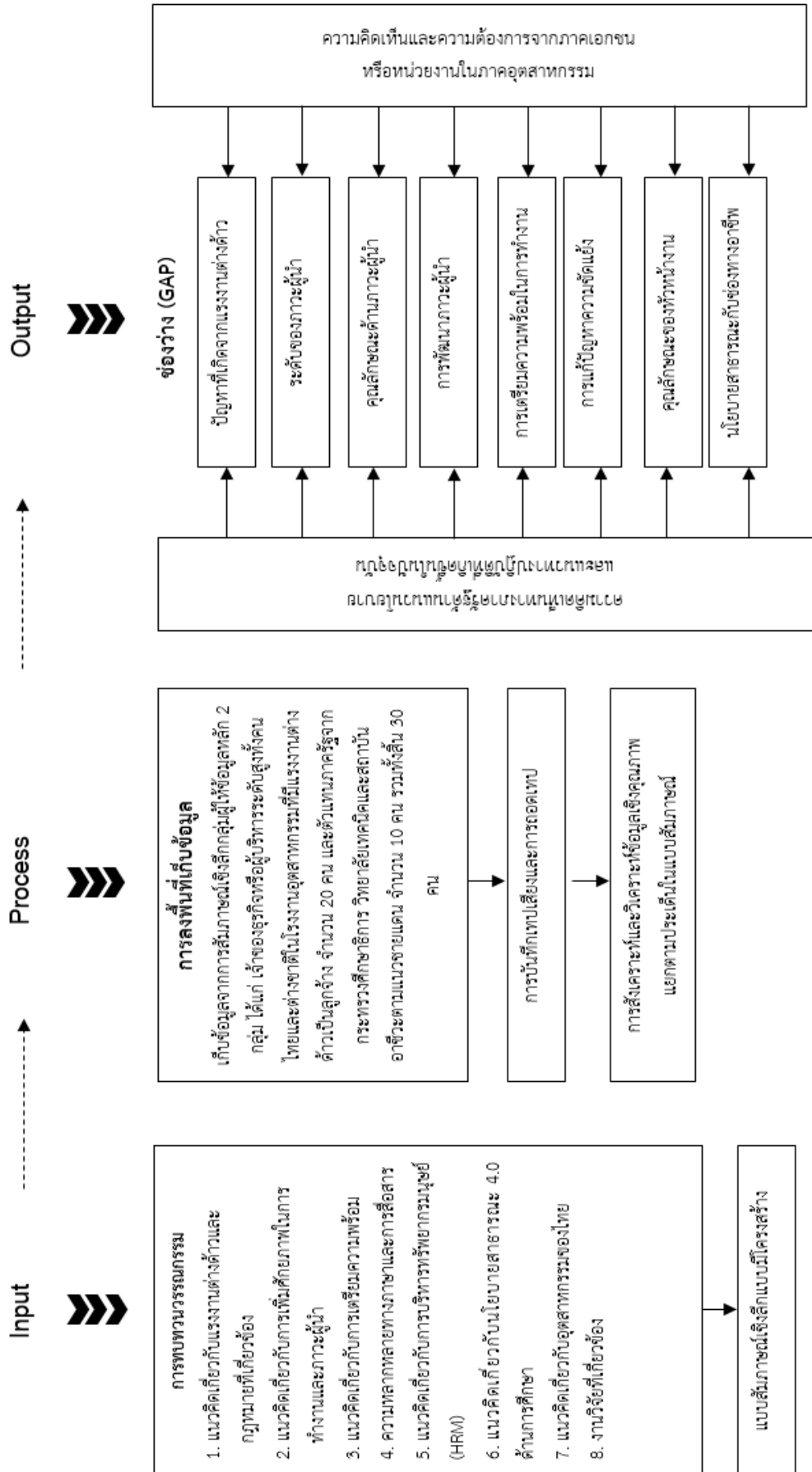
ปริมาณอยู่ในระดับสูง ซึ่งหัวหน้างานที่จะดูแลควบคุมแรงงานต่างด้าว นอกจากจะต้องมีทักษะที่ดีด้านภาวะผู้นำและมีการตัดสินใจที่ดีแล้ว จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ด้านภาษาในระดับที่สามารถสื่อสารระหว่างการทำงานได้ในระดับดี ซึ่งจะช่วยให้หัวหน้างานกับคนงานสื่อสารกันได้อย่างเข้าใจและครบถ้วนทั้งสองฝ่าย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานลดลงได้

จากข้อมูลกรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2563) ตลอดหลายปีที่ผ่านมา ได้ชี้ให้เห็นแนวโน้มความต้องการแรงงานต่างด้าวของโรงงานอุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นในทุกปี ทำให้ความต้องการหัวหน้างานที่มีความสามารถด้านภาษาเพื่อนบ้านมากขึ้นไปด้วย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะหาแนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานสำหรับหัวหน้างานหรือผู้คุมงานชาวไทย ให้สามารถที่จะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านความหลากหลายทางภาษาและการสื่อสาร (multi-language skill) รวมถึงการส่งเสริมภาวะความเป็นผู้นำให้กับนักศึกษาสายอาชีพที่จะก้าวไปเป็นหัวหน้าหรือผู้คุมงานลูกจ้างชาวต่างด้าวในอนาคต เพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางอาชีพให้กับนักศึกษาที่สามารถสื่อสารภาษาเพื่อนบ้านได้ โดยที่ผู้วิจัยมองว่า นักศึกษาสายอาชีพในสถาบันอาชีววะตามแนวชายแดนไทย พม่า สปป.ลาว และกัมพูชา มีศักยภาพในด้านภาษาและการสื่อสารอยู่แล้ว ในส่วนของทักษะด้านภาวะผู้นำนั้น ผู้วิจัยคิดว่าการให้ความรู้จากผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการทำงาน รวมไปถึงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในด้านการสร้างภาวะผู้นำ การฝึกอบรมด้วยหลักสูตรที่เกี่ยวข้องและการทดลองทำกิจกรรมจริง จะสามารถช่วยพัฒนาศักยภาพในด้านนี้ได้ ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษา “แนวทางการพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอาชีววะตามแนวชายแดน ไปสู่การเป็นหัวหน้างานแรงงานต่างด้าวในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทย” เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาสายอาชีพตามแนวชายแดนให้สามารถเป็นหัวหน้างานที่ดีได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

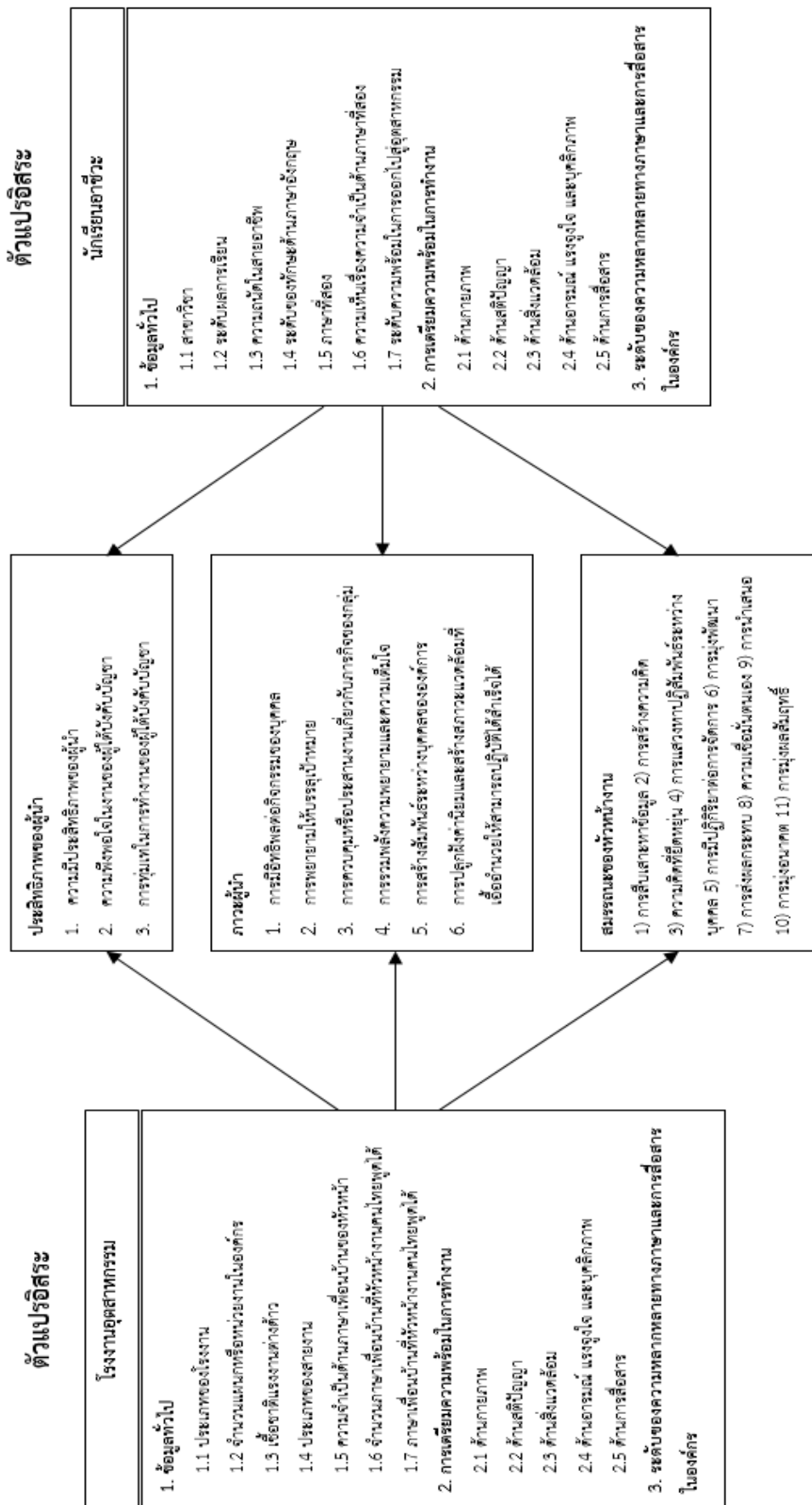
1. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างความต้องการของหน่วยงานภาคอุตสาหกรรมไทยที่ใช้ภาษาเพื่อนบ้าน กับทักษะความสามารถของนักศึกษาอาชีววะในแถบชายแดนของประเทศไทยในปัจจุบัน
2. เพื่อหาแนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานและสร้างช่องทางอาชีพให้กับนักศึกษาที่สามารถพูดภาษาเพื่อนบ้านได้ ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทยได้

กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ



ภาพที่ 1 กรอบคิดการวิจัยเชิงคุณภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงประจักษ์วิธี (Mixed Method Research) ซึ่งประกอบไปด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยที่การวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Documentary Analysis) รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ เจ้าของธุรกิจหรือผู้บริหารระดับสูงในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นลูกจ้าง จำนวน 20 คน และตัวแทนภาครัฐจากกระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัยเทคนิคและสถาบันอาชีวศึกษาตามแนวชายแดน จำนวน 10 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้โดยการเก็บแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในการทำงาน ระดับความหลากหลายทางภาษาการสื่อสารในองค์กร ประสิทธิภาพของผู้นำ ภาวะผู้นำ และสมรรถนะของหัวหน้างาน จากนักศึกษาอาชีวศึกษาตามแนวชายแดน จำนวน 400 คนและหัวหน้างานหรือผู้คุมแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมของไทย จำนวน 400 คน ผู้วิจัยใช้การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กรณีที่ทราบจำนวนประชากรใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1967) จาก 28,902 โรงงาน จาก 27 จังหวัดตามแนวชายแดนและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนตามจำนวนคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมในแต่ละจังหวัด และ คัดเลือกนักเรียนอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จากสถาบันอาชีวศึกษา 137 สถาบัน ใน 27 จังหวัดตามแนวชายแดน และ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนนักเรียนของแต่ละโรงเรียน แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณ (Multivariate Analysis of Variance : MANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ มาสรุปเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานและสร้างช่องทางอาชีพให้กับนักศึกษาที่พูดได้ 2 ภาษา ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างานทั้งในประเทศไทยและในประเทศเจ้าของภาษานั้น ๆ ในขั้นตอนสุดท้าย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความแตกต่างความต้องการของหน่วยงานภาคอุตสาหกรรมไทยที่ใช้ภาษาเพื่อนบ้าน กับทักษะความสามารถของนักศึกษาอาชีวศึกษาในแถบชายแดนของประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยที่ภาครัฐมองว่า ปัญหาการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการดำเนินชีวิต เป็นปัญหาที่สำคัญอันดับแรก ในขณะที่ภาคเอกชนมองว่า ปัญหาด้านการสื่อสารในการทำงาน เป็นปัญหาที่ใหญ่กว่า
2. ระดับของภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันอาชีวศึกษาในปัจจุบัน โดยที่ภาครัฐและภาคเอกชนเห็นตรงกันในเรื่องระดับของภาวะผู้นำของหัวหน้างานในปัจจุบัน เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในความสามารถและอายุการทำงานก็มีส่วน แต่เอกชนมองว่า ความสามารถในการถ่ายทอด

ข้อมูลข่าวสารและสร้างความสัมพันธ์กับแรงงานต่างด้าว คือ ระดับของภาวะผู้นำของหัวหน้างานในปัจจุบัน ที่จำเป็นจะต้องอยู่ในระดับที่สูงกว่าด้านอื่น ๆ

3. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันอาชีวศึกษาในปัจจุบัน โดยที่ภาครัฐและภาคเอกชนเห็นตรงกันในเรื่องการให้ความสำคัญกับการควบคุมประสานงานเกี่ยวกับการกิจของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย และการรวมพลังความพยายาม ความเต็มใจ แต่ภาครัฐก็ให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคล และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กรด้วยเช่นกัน

4. แนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานของหัวหน้างานที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ภาครัฐและภาคเอกชนมองว่า ปัจจุบันหัวหน้างานมีความพร้อมด้านกายภาพ ด้านการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ ด้านสติปัญญา รวมถึงด้านบุคลิกภาพ ในขณะที่ความพร้อมด้านสิ่งแวดล้อมสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว รวมถึงครอบครัว และเพื่อนฝูง ที่จะช่วยส่งเสริมให้การทำงานสามารถสำเร็จ ยังต้องมีการปรับปรุง

5. การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากความหลากหลายทางภาษาและการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและแรงงานต่างด้าว ภาคเอกชนมองว่า การแก้ปัญหา จะต้องเริ่มต้นที่พัฒนาศักยภาพนักศึกษาอาชีวศึกษาที่พูดได้ 2 ภาษา ก่อนเป็นอันดับแรก แล้วจึงเพิ่มหลักสูตรอบรมด้านภาษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว และจัดอบรมภาษาเพื่อนบ้านให้กับโรงงาน ต่างจากที่ภาครัฐมองว่า การแก้ปัญหาจะต้องเริ่มต้นที่การเพิ่มหลักสูตรอบรมด้านภาษาก่อนเป็นอันดับแรก แล้วจึงค่อยพัฒนาศักยภาพนักศึกษาอาชีวศึกษาที่พูดได้ 2 ภาษา

6. คุณลักษณะของหัวหน้างานที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันอาชีวศึกษา ภาคเอกชนมองว่า คุณลักษณะของหัวหน้างานที่สำคัญนั้น จะต้องเป็นผู้ที่เน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยการแสวงหาการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เพื่อการสร้างความคิดและการมุ่งพัฒนาทั้งตนเองและองค์กร ในขณะที่ภาครัฐมองว่า คุณลักษณะของหัวหน้างานที่สำคัญนั้น จะต้องมีการแสวงหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

7. นโยบายสาธารณะกับการส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางอาชีพให้กับนักศึกษาอาชีวศึกษาที่สามารถพูดได้สองภาษา โดยที่เอกชนมองว่า ควรเริ่มจากการสร้างศูนย์กลางข้อมูลของนักศึกษาให้เอกชนมาจ้างงาน แล้วจึงให้การฝึกอบรมทักษะจากผู้เชี่ยวชาญให้กับนักศึกษา และทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างภาคเอกชนและภาคการศึกษาอย่างชัดเจน ในขณะที่ภาครัฐมองว่า ควรทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างภาคเอกชนและภาคการศึกษาอย่างชัดเจนเสียก่อน แล้วจึงให้การฝึกอบรมทักษะจากผู้เชี่ยวชาญให้กับนักศึกษา และสร้างศูนย์กลางข้อมูลของนักศึกษาให้เอกชนมาจ้างงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานและสร้างช่องทางอาชีพให้กับนักศึกษาที่พูดได้ 2 ภาษา ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านกายภาพ โดยการส่งเสริมนโยบายและแผนการ จัดกิจกรรมด้านการประกันคุณภาพ ประจำปี รวมถึงภาครัฐควรให้การสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์อย่างเพียงพอ รวมไปถึงปรับปรุงรูปแบบ การตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงานของนักศึกษาอาชีวศึกษาที่มีทักษะด้านภาษาเพื่อนบ้านให้มีความทันสมัยและ เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายด้านสุขภาพ

2. ด้านสติปัญญา โดยการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบและเชิงบวก รวมถึงการปรับปรุง หลักสูตรการเรียนเพื่อส่งเสริมไหวพริบ สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำทักษะเฉพาะด้านและความรู้ ด้านภาษาเพื่อนบ้าน

3. ด้านสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และชี้อช่องทางอาชีพ การเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่และสิ่งต่าง ๆ รวมไปถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นและเอื้อ ต่อการเรียนการสอนและการทำงานในด้านต่าง ๆ

4. ด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ โดยการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ด้านการ ควบคุมอารมณ์และการสร้างบุคลิกภาพที่ดี เน้นการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงเทคนิคการสร้างภาวะผู้นำและแรง จูงในการทำงาน

5. ด้านการสื่อสาร โดยการให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางภาษา และจัดให้มีการอบรม ฝึกฝนให้ความรู้พื้นฐานด้านภาษาเพื่อนบ้านที่จำเป็นสำหรับงาน รวมไปถึงการพัฒนาหลักสูตรการเรียน การสอนภาษาเพื่อนบ้านในสถาบันอาชีวศึกษา

6. ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานและความหลากหลายทางภาษา ที่ส่งเสริม ประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ และสมรรถนะของหัวหน้างาน มีดังต่อไปนี้

6.1 ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของหัวหน้างาน

6.1.1 โรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 2) ปัจจัยด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ และ 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร

6.1.2 นักศึกษาอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านกายภาพ 2) ปัจจัยด้านด้านสติปัญญา 3) ปัจจัย ด้านสิ่งแวดล้อม 4) ปัจจัยด้านอารมณ์ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ และ 5) ปัจจัยด้านการสื่อสาร

6.2 ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานที่ส่งเสริมภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

6.2.1 โรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม 2) ปัจจัยด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ และ 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร

6.2.2 นักศึกษาอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสติปัญญา 2) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และ 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร

6.3 ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสมรรถนะของหัวหน้างาน

6.3.1 โรงงานอุตสาหกรรม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และ 2) ปัจจัยด้านการสื่อสาร

6.3.2 นักศึกษาอาชีวศึกษา ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านกายภาพ 2) ปัจจัยด้านสติปัญญา และ 3) ปัจจัยด้านการสื่อสาร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาความแตกต่างความต้องการของหน่วยงานภาคอุตสาหกรรมไทยที่ใช้ภาษาเพื่อนบ้าน กับทักษะความสามารถของนักศึกษาอาชีวศึกษาในแถบชายแดนของประเทศไทยในปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย เกิดจากการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการสื่อสารในการทำงาน สอดคล้องกับ โกสุมภ์ สายจันทร์ (2554) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทยไม่ค่อยได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากกฎระเบียบที่ขาดความยืดหยุ่นมีลักษณะของการควบคุมโดยให้ความสำคัญกับความมั่นคงของชาติเป็นหลักมากกว่ามิติด้านเศรษฐกิจและมิติด้านความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ มากมายตามมา

2. ระดับของภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันอาชีวศึกษาในปัจจุบันจำเป็นต้องอยู่ในระดับที่สูงกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับ Trait Theories ของ Gardner (1989) ที่กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย

3. คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันอาชีวศึกษาในปัจจุบัน โดยจะต้องให้ความสำคัญกับการมีอิทธิพลต่อกิจกรรม และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับ Trewatha and Newport (1982) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การได้มากทั้งในด้านบวกและด้านลบ

4. แนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานของหัวหน้างานที่จบการศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคและสถาบันอาชีวศึกษาในปัจจุบัน มีความพร้อมด้านกายภาพ ประสิทธิภาพ ด้านสติปัญญา รวมถึงด้านบุคลิกภาพ ในขณะที่ความพร้อมด้านสิ่งแวดล้อมยังต้องมีการปรับปรุง สอดคล้องกับ Downing and Thackray (1971) ที่ได้แบ่งองค์ประกอบของความพร้อมไว้ 4 ด้าน คือ องค์ประกอบทางกายภาพ องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม และองค์ประกอบด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ

5. การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากความหลากหลายทางภาษาและการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและแรงงานต่างด้าว จะต้องเริ่มต้นที่พัฒนาศักยภาพนักศึกษาอาชีวศึกษาที่พูดได้ 2 ภาษา แล้วจึงเพิ่มหลักสูตรอบรมด้านภาษาทั้งระยะสั้นและระยะยาว สอดคล้องกับ สุวิไล เปรมศรีรัตน์ (2550) ที่กล่าวว่าปัญหาวิกฤตด้านอัตลักษณ์และจิตวิญญาณ อันเนื่องมาจากมีความแตกต่างด้านอัตลักษณ์ทางภาษาวัฒนธรรม ความเชื่อ และการสื่อความหมายเป็นอย่างมาก ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐด้านต่าง ๆ ซึ่งสื่อสารผ่านภาษาราชการได้อย่างเต็มที่นำไปสู่การขาดความเท่าเทียมในการดำรงชีวิต ไม่มีความมั่นคงในอัตลักษณ์ความเป็นตัวตนของตนและกลุ่ม ก่อให้เกิดการต่อต้านอย่างรุนแรงจนบางครั้งควบคุมไม่ได้

6. คุณลักษณะของหัวหน้างานที่สำคัญนั้น จะต้องเป็นผู้ที่เน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการแสวงหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร สอดคล้องกับ Gardner (1989) ที่กล่าวว่า ลักษณะของหัวหน้างานต้องมีพลังวิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้อื่นตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

7. นโยบายสาธารณะกับการส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางอาชีพให้กับนักศึกษาอาชีวศึกษาที่สามารถพูดได้สองภาษา ควรเริ่มจากการสร้างศูนย์กลางข้อมูลของนักศึกษาให้เอกชนมาจ้างงาน แล้วจึงให้การฝึกอบรมทักษะจากผู้เชี่ยวชาญให้กับนักศึกษา และทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างภาคเอกชนและภาคการศึกษาอย่างชัดเจน สอดคล้องกับ อนุสรณ์ ธรรมใจ (2559) ที่กล่าวว่า การผลิตผู้เรียนอาชีวศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนให้มีปริมาณเพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ (Quantity) การผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ จึงต้องร่วมมือกับภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้ใช้กำลังคนดังกล่าว ว่าต้องการจำนวนเท่าไร เพื่อผลิตตามความเร่งด่วน ใน 10 กลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ (Clusters) ที่มีความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางการเตรียมความพร้อมในการทำงานและสร้างช่องทางอาชีพให้กับนักศึกษาที่พูดได้ 2 ภาษา ให้สามารถปฏิบัติงานในระดับหัวหน้างานในภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านกายภาพ โดยการส่งเสริมนโยบายและแผนรณรงค์การจัดกิจกรรมด้านการประกันสุขภาพประจำปี รวมถึงภาครัฐควรให้การสนับสนุนบุคลากรทางการแพทย์อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับ Downing and Thackray (1971) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความพร้อมที่สำคัญ คือ องค์ประกอบทางกายภาพ (Physical Factors) ซึ่งได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายทั่วไป ที่จะต้องมีการเตรียมเป็นอย่างดีก่อนการทำงานใด ๆ

2. ด้านสติปัญญา โดยการส่งเสริมกระบวนการคิดเชิงระบบและเชิงบวก รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนเพื่อส่งเสริมไหวพริบ สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำทักษะเฉพาะด้านและความรู้ด้านภาษาเพื่อนบ้าน สอดคล้องกับ Downing and Thackray (1971) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของความพร้อมที่สำคัญ คือ องค์ประกอบทางด้านสติปัญญา (Intellectual Factors) ได้แก่ ความพร้อมทางสติปัญญา โดยทั่วไป ความสามารถในการรับรู้ (Perception) และความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล

3. ด้านสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และช่องทางอาชีพ การเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่และสิ่งต่าง ๆ รวมไปถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นและเอื้อต่อการเรียนการสอนและการทำงานในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับ Allen (2010) ที่มองว่า การเตรียมความพร้อมเป็นการเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กรภายใต้สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

4. ด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ โดยการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ด้านการควบคุมอารมณ์และการสร้างบุคลิกภาพที่ดี เน้นการบรรลุเป้าหมาย รวมถึงเทคนิคการสร้างภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับ Lindgren (1962) ที่กล่าวว่า ไม่เพียงแต่ความพร้อมเป็นเรื่องของประสบการณ์ที่มีอยู่ในเฉพาะโรงเรียนนั้น แต่ความพร้อมยังรวมถึงเรื่องของการมีเจตคติ มีศีลธรรมมีความชอบธรรม และความรับผิดชอบ ตลอดจนถึงสติปัญญาความสามารถ อารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ และมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย ซึ่งองค์ประกอบของความพร้อมดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญของผู้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ

5. ด้านการสื่อสาร โดยให้ความสำคัญกับความหลากหลายทางภาษา และจัดให้มีการอบรมฝึกฝนให้ความรู้พื้นฐานด้านภาษาเพื่อนบ้านที่จำเป็นสำหรับงาน รวมไปถึงการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาเพื่อนบ้านในสถาบันอาชีวศึกษา สอดคล้องกับ Inoue (2007) ที่กล่าวว่า การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมจึงมีผลต่อการสื่อสาร โดยมนุษย์ต้องทำความเข้าใจกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันซึ่งมีบทบาทในการช่วยลดความเข้าใจผิดในการสื่อสาร และเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์เข้าใจถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่เราสื่อสารด้วย (Baric-Miric, 2008)

6. ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานและความหลากหลายทางภาษา ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ และสมรรถนะของหัวหน้างาน มีดังต่อไปนี้

6.1 โรงงานอุตสาหกรรม

6.1.1 ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารภาษาเพื่อนบ้านได้ ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ และด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1997) ที่กล่าวว่า ความมีประสิทธิภาพของผู้นำ ผู้นำต้องสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารได้เป็นอย่างดี จากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บริหารระดับสูง สามารถปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์กร เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้นำของ Hoy and Miskel (1991) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมิชิแกนไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ให้การสนับสนุนเพิ่มความภูมิใจ และให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ชอบให้คำแนะนำการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยกลุ่มมากกว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามลำพัง ตรงกันข้ามกับผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะตั้งเป้าหมายการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย

6.1.2 ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานที่ส่งเสริมด้านภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารภาษาเพื่อนบ้านได้ ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ และด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับ Gardner (1989) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรมี 9 อย่างนี้ ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างแรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ มีความสามารถในการอธิบายขยายผล สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่ม สามารถแสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่นเดียวกับ Hersey and Blanchard (1982) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลที่พยายามให้บรรลุเป้าหมายใน

สถานการณ์ ในขณะที่ Jacobs and Jaques (1990) มีความเห็นที่คล้ายกันว่า มันเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้เกิดการรวมพลังความพยายาม และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

6.1.3 ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานที่ส่งเสริมด้านสมรรถนะของหัวหน้างานที่สามารถสื่อสารภาษาเพื่อนบ้านได้ ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับความเห็นของ Jiang (2006) ที่กล่าวว่า สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์ที่สังคมโลกแคบลงจนเป็นสังคมที่อยู่ท่ามกลางการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การเกิดขึ้นของระบบเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่มีความทันสมัย ทำให้มนุษย์มีโอกาสที่จะต้องติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกันกับความเห็นของ Dahl (2005) ที่กล่าวว่า ระบบการสื่อสารรวมถึงวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับชีวิตของผู้คนในยุคปัจจุบันจนหลอมรวมกลายเป็นหนึ่งเดียวกัน การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมจึงเป็นเหมือนกิจกรรมที่มีบทบาทสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งในการสื่อสารของมนุษย์ยุคปัจจุบันอย่างไม่อาจปฏิเสธได้ บุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน ย่อมจะต้องมีพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ แตกต่างกัน ซึ่ง Inoue (2007) ก็เห็นตรงกันว่า การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมมีผลต่อการสื่อสาร โดยมนุษย์ต้องทำความเข้าใจกับพื้นฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันซึ่งมีบทบาทในการช่วยลดความเข้าใจผิดในการสื่อสาร และเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้มนุษย์เข้าใจถึงความแตกต่างที่เกิดขึ้นจากการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลที่เราสื่อสารด้วย (Bakic-Miric, 2008)

6.2 นักศึกษาอาชีวะ

6.2.1 ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพของนักศึกษาอาชีวะที่สามารถสื่อสารภาษาเพื่อนบ้านได้ ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านสติปัญญา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านอารมณ์ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพ และด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1990) ก็ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงออกโดยการสื่อสารให้ผู้ตามรับรู้ถึงความคาดหวังอย่างสูงของผู้นำ สร้างแรงบันดาลใจ โดยจูงใจให้ยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์ขององค์กร ในทางปฏิบัติผู้นำจะใช้การกระตุ้น ปลุกเร้าอารมณ์กลุ่มให้ทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายแทนการทำเพื่อประโยชน์เฉพาะตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือได้ว่าเป็นผู้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้นำจะพยายามจูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสร้างจิตสำนึกของผู้ตามให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ โดยที่ Bass (1990) ระบุคุณลักษณะของผู้นำที่ดีว่าขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ 6 ประการ โดยหนึ่งในนั้น คือ คุณลักษณะทางร่างกายหรือกายภาพ ประกอบด้วย ความแข็งแรง รูปร่าง ความสูง น้ำหนัก ซึ่งกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลกับคุณลักษณะทางร่างกายให้ผลลัพธ์ที่ขัดแย้งกัน แต่ก็มีองค์การจำนวนมากที่เชื่อว่าบุคคลรูปร่างใหญ่ จะมีผลต่อการเชื่อฟังของผู้ตาม อธิบายได้ว่ารูปร่างเป็นพื้นฐานของอำนาจ การบังคับหรือความกลัว

6.2.2 ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานที่ส่งเสริมด้านภาวะผู้นำของนักศึกษา อาชีวศึกษาที่สามารถสื่อสารภาษาเพื่อนบ้านได้ ประกอบด้วย ด้านสติปัญญา ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Sergiovanni and Moore (1989) ที่มองว่า เป็นกระบวนการเกลี้ยกล่อมจิตใจของ ผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม เช่นเดียวกันกับ Daft (1994) ที่กล่าวว่า มันเกี่ยวกับความสามารถของคนที่เป็ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือนำ น้าวบุคคลอื่นเพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น เมื่อกล่าวถึงภาวะผู้นำก็แสดงว่าต้อง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ต้องมีทั้งคนซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตามการโน้มน้าวหรืออิทธิพล และ เป้าหมายขององค์การ สอดคล้องกับ Bovee (1993) ที่มองว่า เป็นความสามารถในการที่จะกระตุ้น และใช้ อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และวัฒนธรรมองค์การ

6.2.3 ปัจจัยด้านการเตรียมความพร้อมในการทำงานที่ส่งเสริมด้านสมรรถนะของนักศึกษา อาชีวศึกษาที่สามารถสื่อสารภาษาเพื่อนบ้านได้ ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านสติปัญญา และด้านการสื่อสาร สอดคล้องกับ Schroder (1995) ที่มองว่า สมรรถนะสำหรับหัวหน้างานที่มีความเป็นเลิศในอนาคต จะ ประกอบด้วย 1) การสืบเสาะหาข้อมูล 2) การสร้างความคิด 3) ความคิดที่ยืดหยุ่น 4) การแสวงหาปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) การมีปฏิริยาต่อการจัดการ 6) การมุ่งพัฒนา 7) การกระทบ 8) ความเชื่อมั่นตนเอง 9) การนำเสนอ 10) การมุ่งอนาคต และ 11) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Rosabeth (1995) ที่กล่าวว่า มีทักษะ 7 ประการ ที่หัวหน้างานจะต้องมีการฝึกฝน เพื่อเป็นผู้นำที่เก่งอย่างแท้จริง คือ 1) เรียนรู้การปฏิบัติที่ปราศจากการครอบงำหรือปกครองตามลำดับชั้น 2) แข่งขันกันในวิถีทางแสวงหาความร่วมมือที่เพิ่มขึ้น 3) ดำเนินการด้วยการคำนึงถึง การมุ่งสู่มาตรฐานจริยธรรมขั้นสูง 4) แสดงออกถึงการอ่อนน้อมถ่อมตน 5) สร้างจุดเน้นกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 6) เป็นผู้แสดงบทบาทได้หลากหลาย และ 7) บรรลุถึงความพึงพอใจจากผลลัพธ์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐและโรงงานอุตสาหกรรมที่มีคนงานที่เป็นต่างด้าว จำเป็นที่จะต้องร่วมมือกันในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนภาษาเพื่อนบ้านที่สำคัญ ได้แก่ ภาษาเมียนมา ภาษากัมพูชา และภาษาลาว เพื่อใช้เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนในสถาบันอาชีวศึกษาของไทย และเพื่อผลิตนักศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความสามารถและทักษะด้านภาษาเพื่อนบ้าน ออกไปสู่ตลาดอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลัก
2. ภาครัฐและโรงงานอุตสาหกรรมควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญด้านช่องทางอาชีพสำหรับนักศึกษาสายอาชีพ เพื่อแนะแนวและสร้างการรับรู้ด้านการประกอบอาชีพและช่องทางอาชีพภายหลังจบการศึกษาให้กับนักศึกษาอาชีวศึกษาที่มีความสามารถและทักษะในสาขาต่าง ๆ รวมถึงทักษะด้าน

ภาษาเพื่อนบ้านด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางให้นักศึกษาอาชีวศึกษาที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา สามารถวางแผนชีวิตของตนและเตรียมตัวเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตนเองมากที่สุด

3. ภาครัฐและโรงงานอุตสาหกรรมควรให้การสนับสนุนนโยบายด้านการพัฒนาทักษะและความชำนาญเฉพาะด้าน โดยการสนับสนุนนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านการอาชีพตามสาขาวิชา เพื่อฝึกอบรมให้ความรู้กับนักศึกษาอาชีวศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษาทั่วประเทศ ก่อนสำเร็จการศึกษาไปทำงานในภาคอุตสาหกรรม

4. โรงเรียนอาชีวศึกษาและผู้บริหารด้านการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับทักษะด้านภาษาเมียนมาของนักศึกษาอาชีวศึกษาให้มากขึ้น และพยายามส่งเสริมให้นักศึกษาอาชีวศึกษาได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะด้านภาษาเมียนมาอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ภาครัฐควรเป็นหัวเรือใหญ่ในการจัดโครงการทำข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและสถาบันอาชีวศึกษา ส่งเสริมความร่วมมือด้านการศึกษาทวิภาคีและคณะทำงานสานพลังประชารัฐ E2 โดยร่วมมือในการจัดการศึกษาทวิภาคีกับภาคเอกชน ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรกับสถาบันอาชีวศึกษา ตามความต้องการกลุ่มวิชาชีพ ตลอดจนให้คำแนะนำนักเรียน/บริษัท ติดตามการดำเนินงาน ทบทวนมาตรฐานการเรียนการสอน ประเมิน และการรับรองวุฒิ เพื่อพัฒนากำลังคนตอบโจทย์ความต้องการของสถานประกอบการและเป้าหมายอุตสาหกรรมใหม่ตามนโยบายรัฐบาล

1.1 ภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนแหล่งฝึกงานให้กับนักศึกษาอาชีวศึกษาในการเข้าฝึกการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานอยู่ เพื่อใช้ทักษะและเพิ่มประสบการณ์ รวมไปถึงการพัฒนาตนเอง ภายในระยะเวลาทางสถาบันการศึกษากำหนด เป็นการฝึกการทำงานในสภาพการทำงานจริงก่อนจบการศึกษาออกไป ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจให้กับนักศึกษาอาชีวศึกษาก่อนออกไปทำงานจริงในโรงงานต่าง ๆ

1.2 สถาบันอาชีวศึกษาควรให้การสนับสนุนให้ความรู้ด้านภาษาเพื่อนบ้านกับนักศึกษาอาชีวศึกษาก่อนจบการศึกษาออกไป โดยเฉพาะภาษาเมียนมาที่โรงงานอุตสาหกรรมให้ความสำคัญกับหัวหน้างานที่สามารถพูดภาษาเมียนมาได้สูงที่สุด เพื่อที่โรงงานต่าง ๆ เหล่านั้นจะได้วางแผนหรือเตรียมบุคคลากรที่มีทักษะด้านภาษาที่ผ่านการฝึกงานในโรงงานจริงได้ก่อนล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพด้านการสรรหาบุคคลากรในสายการผลิต มีประสิทธิภาพมากขึ้นและได้บุคคลากรที่ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. ภาครัฐและโรงงานอุตสาหกรรมควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนทักษะด้านการสื่อสารและด้านภาษาเพื่อนบ้านที่จำเป็นสำหรับหัวหน้างานให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการสื่อสารและลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดจากการเข้าใจไม่ตรงกัน อันเป็นสาเหตุสำคัญที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างหัวหน้างานและลูกจ้างที่เป็นชาวต่างด้าวได้

3. ภาครัฐและสถาบันอาชีวศึกษาควรให้ความสำคัญและมีข้อกำหนดด้านการใช้สื่อโซเชียลในสถาบันอย่างเข้มงวดและปิดช่องทางการเข้าถึงสื่อที่ไม่ดีทุกประเภท เพื่อป้องกันการลอกเลียนแบบและกระทำผิดในรูปแบบต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็ต้องร่วมมือกันในการรณรงค์การใช้สื่อโซเชียลอย่างชาญฉลาดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับนักศึกษาอาชีวศึกษาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการด้านการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อนบ้าน โดยการผสมผสานการวิจัยเชิงคุณภาพจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม เพื่อออกแบบหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อนบ้านนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านภาษาเพื่อนบ้านกับนักศึกษาอาชีวศึกษาในห้องเรียนปีสุดท้าย ก่อนจบออกไปทำงานจริง ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมด้านทักษะการสื่อสารและการใช้ภาษาเพื่อนบ้านให้กับนักศึกษาอาชีวศึกษาที่จะเข้าไปทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานต่างด้าวเป็นหลัก ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพด้านการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานที่ผ่านการฝึกอบรมด้านภาษาเพื่อนบ้านกับลูกจ้างที่เป็นชาวต่างด้าวทำได้ดีขึ้น เกิดข้อผิดพลาดน้อยลงและช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่เข้าใจกันในการทำงานลงได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ความสำเร็จของการวิจัยในครั้งต่อไปจะสำเร็จลุล่วงไปได้ จะต้องเกิดจากการทำงานบูรณาการร่วมกันทั้งสามฝ่าย อันได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐผู้ดูแลนโยบาย ผู้สนับสนุนเงินทุนและเครื่องมือต่าง ๆ จากภาคเอกชน และที่สำคัญก็คือความร่วมมือจากสถาบันอาชีวศึกษา ที่จะต้องเล็งเห็นและให้ความสำคัญกับการผลิตนักศึกษาอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพและมีทักษะด้านอาชีพและด้านภาษาที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และเพียงพอกับความต้องการของตลาดอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน. (2563). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 – 2565**. กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ของกระทรวงศึกษาธิการ (เพื่อประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2560)**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
- โกสุมภ์ สายจันทร์. (2554). **บทสังเคราะห์ชุดโครงการวิจัยเรื่อง สถานะและปัญหาของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิไล เปรมศรีรัตน์. (2550). **แนวทางการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมทางภาษา : การสร้างระบบเขียนสำหรับภาษาชาติพันธุ์ในประเทศไทย**. นครปฐม: สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสาวณี จันทะพงษ์. (2554). **สภาวะการณ์การขาดแคลนแรงงานและพฤติกรรมการเคลื่อนย้ายแรงงานของไทย: ผลจากการสำรวจการจ้างงานปี 2554**. กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัยเศรษฐกิจ สายนโยบายการเงิน ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- อุดม วงศ์วิวัฒน์ไชย. (2558). **เจาะลึกแรงงานอุตสาหกรรมไทยและความต้องการ 5 ปีข้างหน้า**. สืบค้นเมื่อ 10 กุมภาพันธ์ 2562 จาก <http://www.industry.go.th>
- Allen, L. M. (2010). A Critique of Four Grounded Theory Texts. **The Qualitative Report**, 15(6), 1606-1620.
- Azita et al. (2012). The Effectiveness of Problem - Based Learning Methods in Improving High-Order Thinking Skills. **Journal of Physics: Conference Series**, 1150, 1-11.
- Bakic-Miric, N. (2008). Successful Doctor-Patient Communication and Rapport building as key skills of Medical Practice. **Medicine and Biology**, 15(2), 74-79.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. **Organizational Dynamics**, 18(3), 19-31.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). **Full range leadership development-Manual for the multifactor leadership questionnaire**. Redwood City, CA: Mind Garden.
- Bovee, L. C. (1993). **Management**. New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (1994). **Management, 3rd ed**. Fort Worth: The Dryden Press.
- Dahl, R. A. (2005). What Political Institutions Does Large-Scale Democracy Require?. **Political Science Quarterly**, 120(2), 187-197.
- Downing, J., & Thackray, D. (1971). **Reading readiness**. London: University of London Press.

- Gardner, J. W. (1989). **On leadership**. New York: Free Press.
- Hoy, W.K. and, Miskel, C.G. (1991). **Educational Administration: Theory - Research – Practice**. Singapore: McGraw – Hill, Inc.
- Inoue, K. (2007). Flood disaster in Japan. **J. Disaster Res.**, 2, 3-10.
- Jacobs, T.O. & Elliott, Jaques. (1990). **Military Executive Leadership. Measures of Leadership**. Greenboro: Center for Creative Leadership.
- Jiang, H. (2006). Trends in anthropogenic mercury emissions in China from 1995 to 2003. **Environmental Science and Technology**, 40(17): 5312–5318.
- Lindgren, E. (1962). Editorial. **SAGE Journals**, 57(1), 1-2.
- Loosemore, M., and Andonakis, N. (2007). Barriers to implementing OHS reforms – the experiences of small subcontractors in the Australian construction industry. **International Journal of Project Management**, 25, 579-588.
- Rosabeth, M. K. (1995). **World Class**. New York: Simon & Schuster.
- Schroder, H.M. (1995). **Managerial Competence: The Key to Excellence - A new strategy for Management development in the information age**. Iowa. Im: Kendall/Hunt Publishing Company.
- Sergiovanni, T. J., and Moore, J. H. (1989). **Schooling for tomorrow**. Boston: Allyn and Bacon.
- Trewatha, R. L., and Newport, G. M. (1982). **Management**. (3rd ed.). Plano, TX: Business.