การเพิ่มศักยภาพผู้แปลภาษาในสถานประกอบการในเขตพื้นที่อีอีซี: หลักสูตรพัฒนานักแปลและล่ามในสถานประกอบการ
Enhancing Translators in the Eastern Economic Corridor: a Training Program for Workplace-Specific Translation and Interpretation

ทศพร อิฐงาม[1*] ปิยพร พรสุริยา[2], พรรณผกา รุ่งเรือง ฮาเวิร์ธ[3], กรภัทร พฤกษ์ชัยกุล[4], ศุภรักษ์ เตชะเจริญรุ่งเรือง[5] และ ปานเสก อาทรธุระสุข[6]
Todsaporn It-ngam[1], Piyaporn Pornsuriya[2], Phanphaka Rungruang Haworth[3], Korapat Pruekchaikul[4], Suparak Techacharoenrungrueang[5], and Pansek Arthornturasook[6]

Received: April 11, 2024
Revised: April 28, 2024
Accepted: April 30, 2024

[123]สถาบันภาษา มหาวิทยาลัยบูรพา
[123]Language Institute, Burapha University
[*1](E-mail: todsaporn@go.buu.ac.th) *Corresponding Author
[2](E-mail: piyaporn.po@go.buu.ac.th
[3](E-mail: phanphaka.ru@go.buu.ac.th)
[4]ภาควิชาภาษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
[4]Department of Linguistics, Faculty of Humanities, Kasetsart University
[4](E-mail: korapat.pr@ku.th)
[5]ภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
[5]Department of English, Faculty of Humanities, Chiangmai University
[5](E-mail: suparak.t@cmu.ac.th)
[6]ภาควิชาภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
[6]Department of Oriental Languages, Faculty of Humanities and Social Sciences, Burapha University
[6](E-mail: pansek@go.buu.ac.th)

บทคัดย่อ

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC เป็นพื้นที่ที่มีการลงทุนจากต่างชาติและมีแหล่งท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับโลก จึงมีความต้องการใช้งานผู้แปลภาษาในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่ามสำหรับผู้ปฏิบัติการด้านการแปลภาษาในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ EEC และเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการแปลภาษารุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญในบริบทพื้นที่ EEC วิธีการดำเนินการวิจัยประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพผู้แปลภาษา ซึ่งมีเนื้อหาการอบรม 8 หัวข้อและการลงพื้นที่เรียนรู้ในชุมชน 3 ครั้ง ครอบคลุมการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิกลักษณะ และแรงจูงในการเป็นผู้แปลภาษา ผู้เข้าร่วมการวิจัยได้แก่นักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาภาษาเกาหลี ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น และภาษาอังกฤษจำนวน 16 คน ผู้เข้าร่วมวิจัยผ่านการอบรมในหลักสูตรที่กำหนดและทำงานแปลภาษาเป็นเวลา 10 เดือน และมีการประเมินการพัฒนาศักยภาพ 7 ด้านโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและด้วยตนเองในช่วงต้นและท้ายโครงการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความพึงพอใจต่อหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพผู้แปลภาษา และมีผลการพัฒนาศักยภาพดีขึ้นทั้ง 7 ด้าน ผู้เข้าร่วมวิจัยจึงมีความพร้อมทั้งสมรรถนทักษะ (Hard Skills) และจรณทักษะ (Soft Skills) เพื่อการเป็นนักแปลภาษาในสถานประกอบการในพื้นที่ EEC ได้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าศักยภาพด้านการสื่อสารและทำงานร่วมกันของนักแปลภาษายังเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับนักแปลเพื่อการทำงานในอนาคต
คำสำคัญ: เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, การแปล, การล่าม, การพัฒนาศักยภาพ

Abstract

The Eastern Economic Corridor (EEC) is an area with foreign investment and world-famous tourist attractions, so there is an

increasing demand for translators in the area. This research aims to develop a training program to enhance translation and interpretation capabilities for language translation practitioners in workplaces in the EEC area and to develop a new generation of language translation practitioners who specialize in the context of the EEC area. The research methodology included developing a training program to enhance the competencies of translators, which consisted of training content in 8 topics and 3 field study trips to local communities. This training program covers the development of knowledge, skills, attitudes, personality traits, and motivation to become a translator. The research participants included 16 undergraduates and graduates in Korean, Chinese, Japanese, and English. The participants underwent the training program and worked on translation tasks for 10 months. They were assessed for their development in 7 areas of competency by their advisor and themselves at the beginning and end of the project. The research results found that the participants were satisfied with the training program and had better development results in all 7 areas of competency. The participants are, therefore, equipped with both hard skills and soft skills to become translators in workplaces in the EEC area. However, the results reflect that the communication and collaboration competency is still a major challenge for translators for future work.

Keywords: Eastern Economic Corridor, Translation, Interpretation, Competency Development

บทนำ

เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor หรือ EEC) ครอบคลุม 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง เป็นนโยบายของรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 เพื่อขับเคลื่อนประเทศให้หลุดพ้นจากกับดักการพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก, 2561) พื้นที่นี้จะได้รับการพัฒนาให้เกิดอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงจากต่างประเทศพร้อมกับการยกระดับการท่องเที่ยวในพื้นที่สู่การท่องเที่ยวระดับโลกอย่างยั่งยืน การลงทุนจากต่างชาติมีนัยสำคัญในพื้นที่ EEC จากสถิติพบว่าปริมาณการลงทุนในพื้นที่นี้มาจากชาวต่างชาติมากกว่าร้อยละ 55 ซึ่งส่วนใหญ่มาจากญี่ปุ่น จีน สิงคโปร์ ฮ่องกง ไต้หวัน และเกาหลีใต้ (กองบรรณาธิการ, 2565; ส่วนประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ กองข้อมูลธุรกิจ, 2566; สำนักข่าวเอ็มรีพอร์ต, 2562) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความสำคัญของการสื่อสารระหว่างภาษาเพื่อการดำเนินธุรกิจ และอาจกล่าวได้ว่า ภาษาต่างประเทศสำคัญที่ใช้ในการทำธุรกิจ (Business Language) ของพื้นที่ EEC ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาจีน และภาษาเกาหลี นอกเหนือจากภาษาอังกฤษซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าภาษาต่างประเทศทั้ง 4 ภาษานี้มีความสำคัญในการดำเนินธุรกิจและอาจส่งผลด้านลบได้หากไม่มีการสื่อสารระหว่างภาษาที่ดีพอ ดังที่ Jung (2015) เสนอว่าไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับชาวไทยที่เรียนภาษาเกาหลีจะเข้าใจวัฒนธรรมเกาหลีได้ เพราะต้องรู้วิธีการใช้ภาษาของชาวเกาหลีในสังคมเกาหลี Kongrasri and Yan Feng (2016) และ Chongchaidejwong (2018) ศึกษาการสื่อสารของบริษัทสัญชาติจีนที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยพบว่า เมื่อพนักงานขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมจีนและมีความสามารถภาษาจีนไม่เพียงพอ จะทำให้การสื่อสารไม่ราบรื่น ส่งผลให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทได้ เช่นเดียวกับบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย Siengthai (2015) พบว่าปัจจัยด้านภาษาเป็น

อุปสรรคเบื้องต้นของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย เพราะชาวญี่ปุ่นส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารกับชาวไทยได้ ทำให้การสื่อสารแนวคิดภายในองค์กรเกิดขึ้นอย่างไม่มีประสิทธิภาพ และ Thongsookularn (2020) ซึ่งศึกษาความสามารถทางภาษาอังกฤษของพนักงานบริษัทชาวไทยได้ให้ข้อเสนอว่า ปัญหาด้านการสื่อสารอาจเกิดจากความสามารถทางภาษาต่างประเทศของพนักงานที่ไม่พอและอาจมีผลต่อผลิตภาพ (Productivity) ขององค์กร

ด้วยเหตุนี้องค์กรหลายแห่งมีการจ้างล่ามหรือนักแปลให้ทำหน้าที่เสมือนตัวกลางที่ใช้ภาษาในการสื่อสาร ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการระหว่างชาวต่างชาติและชาวไทยในองค์กร จากการศึกษาพบว่าความต้องการจ้างล่ามหรือนักแปลในลักษณะนี้มีเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ EEC ซึ่งนับเป็นพื้นที่ที่มีความต้องการล่ามและนักแปลในสถานประกอบการสูงเป็นอันดับต้นของประเทศ (Burapasiriwat, 2020; Poonlarp, 2016)

ในภาคการท่องเที่ยว ล่ามและนักแปลภาษามีความสำคัญเช่นกัน เพราะพื้นที่ EEC มีแหล่งท่องเที่ยวระดับโลก มีนักท่องเที่ยวจากต่างชาติเป็นจำนวนมาก และมีศักยภาพอย่างมากสำหรับการท่องเที่ยวเชิงชุมชนและเชิงวัฒนธรรม (Somnuk & Sawatwong, 2023; ประไพพิศ สวัสดิ์รมย์ และ มุขสุดา พูลสวัสดิ์, 2554) รวมทั้งมีการนำเสนอรูปแบบกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (ปุณยพล เย็นสุขเอิบ และคณะ, 2564) ล่ามและนักแปลภาษามีบทบาทในการแปลข้อมูลทางการท่องเที่ยวและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การแปลแผ่นพับ เอกสารประชาสัมพันธ์ ป้ายต่าง ๆ และเว็บไซต์ด้านการท่องเที่ยว (Chueasuai, 2022; Limsiriruengrai, 2015; Ngampramuan, 2022; Phromyaem, 2022) ในธุรกิจการท่องเที่ยวขนาดใหญ่ เช่น ธุรกิจการประชุมและนิทรรศการระดับนานาชาติ (Meetings, Incentives, Conventions, Exhibitions หรือ MICE) ล่ามและนักแปลภาษานับว่าเป็นฟันเฟืองสำคัญที่ช่วยสนับสนุนธุรกิจนี้ (Phongnga et al., 2016; ปรียาวดี ผลอเนก, 2565)

การศึกษาประกาศรับสมัครงาน (Burapasiriwat, 2020; Poonlarp, 2016) และการทำงานของล่าม (Piyathamrongchai, 2018; บุษบา บรรจงมณี, 2547) พบว่าผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งนี้ต้องทำหน้าที่ทั้งการแปลและการล่ามผสมผสานกัน อย่างไรก็ตาม แม้การแปล (Translation) และการล่าม (Interpretation) เป็นคำที่อาจใช้แทนกันได้ในหลายบริบท แต่แท้จริงแล้วทั้งสองสิ่งนี้มีความแตกต่างกันอย่างมาก Newmark (1988) ให้คำนิยามการแปลว่า หมายถึงการแปลงข้อความเป็นลายลักษณ์อักษรจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่ง ในขณะที่ Millán and Bartrina (2018) อธิบายว่าการล่ามเกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดคำพูดระหว่างภาษาเพื่ออำนวยความสะดวกในการสื่อสารระหว่างผู้ใช้ภาษาที่ต่างกัน ซึ่งอาจเกิดขึ้นต่อกัน (Consecutively) หรือเกิดขึ้นพร้อมกัน (Simultaneously) ยิ่งไปกว่านั้น Pöchhacker (2016) เน้นว่าความรวดเร็ว (Immediacy) เป็นความแตกต่างอย่างชัดเจนที่สุดระหว่างการล่ามและการแปล

กระบวนการแปลเริ่มต้นจากการเลือกข้อความที่จะแปล วิเคราะห์และเข้าใจความหมายของข้อความต้นทาง แล้วจึงแปลข้อความเป็นภาษาปลายทางซึ่งต้องมีการปรับโครงสร้างภาษาใหม่เพื่อให้ได้คำแปลที่เหมาะสม ตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดในการแปล และการประเมินคุณภาพของการแปล (House, 2016; สุพรรณี ปิ่นมณี, 2562) ความท้าทายที่มักจะเกิดกับนักแปลคือการแปลคำต้นฉบับที่ไม่มีในภาษาปลายทางโดยเฉพาะคำที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม (Cultural-specific items) Baker (2018) ได้อธิบายกลวิธีที่นักแปลใช้เมื่อพบปัญหาดังกล่าว เช่น การใช้คำที่มีความหมายกว้างขึ้น การแทนที่ด้วยคำในวัฒนธรรมของภาษาปลายทาง การใช้คำยืมพร้อมแทรกคำอธิบาย การละทิ้งหรือไม่แปลคำนั้น และการเพิ่มภาพประกอบเป็นตัวอย่าง เป็นต้น

การแปลแบบล่ามหรือการล่าม (Interpretation) เป็นการแปลรูปแบบหนึ่งที่ผู้แปลหรือล่ามจะใช้ทักษะการฟังการพูดในการทำงาน กล่าวคือ ล่ามจะต้องฟังต้นฉบับในภาษาต้นทางและแปลเป็นคำพูดโดยใช้ภาษาปลายทางเพื่อให้

ผู้ฟังคำแปลสามารถเข้าใจต้นฉบับและสามารถสื่อสารในสถานการณ์นั้นได้ (ธารทิพย์ แก้วทิพย์, 2545; ศศี จันทร์ประพันธ์, 2561) สิ่งที่ทำให้การล่ามต่างจากการแปลคือความรวดเร็ว (Immediacy) (Pöchhacker, 2016) เนื่องจากล่ามทำงานกับภาษาพูดที่เกิดขึ้นในเวลานั้นและไม่มีโอกาสในการปรับปรุงหรือแก้ไขสิ่งที่แปลไปแล้ว

การล่ามเกี่ยวข้องการทำงานภายในสมองซึ่งต้องใช้ความพยายามในการคิดพิจารณาอย่างรวดเร็ว (Valdeón, 2021) ธารทิพย์ แก้วทิพย์ (2545) แบ่งกระบวนการแปลแบบล่ามเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ รับรู้และทำความเข้าใจ แปลโดยผละออกจากภาษาเพื่อ “จับความหมาย” และถ่ายทอดใหม่เป็นภาษาปลายทาง ดังนั้น ล่ามต้องมีความรู้ภาษาดีอย่างน้อย 2 ภาษา หากแบ่งความสามารถทางภาษาเป็น 3 ระดับ คือ ภาษาที่เชี่ยวชาญที่สุด ภาษาที่เชี่ยวชาญรองลงมา และภาษาที่เชี่ยวชาญน้อยที่สุด ล่ามจะทำงานได้ดีเมื่อแปลจากภาษาที่มีความเชี่ยวชาญรองหรือน้อย ไปสู่ภาษาที่เชียวชาญมากที่สุด สอดคล้องกับการรายงานของ Piyathamrongchai (2018) ซึ่งพบว่างานของล่ามชาวไทยในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศ (ภาษาญี่ปุ่น) เป็นภาษาไทยเช่นกัน เมื่อพิจารณาถึงบริบทและความต้องการในพื้นที่ EEC การพัฒนานักแปลและล่ามควรคำนึงถึงการพัฒนาทักษะภาษาที่จำเป็น ความรอบรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการ รวมทั้งข้อมูลทางวัฒนธรรมด้วย นอกจากสมรรถนทักษะ (Hard Skills) เหล่านั้นแล้ว นักแปลและล่ามควรได้รับการพัฒนาจรณทักษะ (Soft Skills) เช่นกัน เนื่องจากบุคลากรคนเดียวอาจทำหน้าที่หลายอย่าง เช่น การแปล การทำงานล่าม และหน้าที่อื่น ๆ ควบคู่ไปพร้อมกัน ทักษะอย่างหลังนี้จะส่งเสริมให้นักแปลและล่ามมีทัศนคติที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การสอนวิชาการแปลและการล่ามส่วนใหญ่เป็นเพียงรายวิชาในหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ ซึ่งยังมีส่วนที่ไม่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม

(Poonlarp, 2016; Poonlarp & Leenakitti, 2016) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งตอบสนองประเด็นปัญหาดังกล่าว โดยการสร้างหลักสูตรที่พัฒนานักแปลและล่ามสำหรับทำงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และเพื่อให้เป็นนักแปลภาษารุ่นใหม่ที่เชี่ยวชาญบริบท EEC สามารถทำงานได้ดีทั้งในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและบริการท่องเที่ยวได้อย่างดี

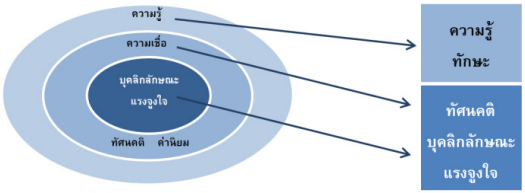
วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่ามสำหรับผู้ปฏิบัติการด้านการแปลภาษาในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ EEC
2. เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการแปลภาษารุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญในบริบทพื้นที่ EEC

วิธีการศึกษา

การพัฒนาหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่าม

การพัฒนาศักยภาพ (Competence) ของการวิจัยนี้ ใช้กรอบแนวคิดของ McClelland (1973) ซึ่งกล่าวว่าศักยภาพหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่น ศักยภาพของบุคคลประกอบด้วยทักษะทางปัญญา เช่น การอ่าน การเขียน การคำนวณ ตลอดจนทักษะทางการสื่อสารทั้งทางวัจนภาษาและอวัจนภาษา และบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของศักยภาพ (Competence) ตามแนวคิด McClelland

อัฏฐวัณณ์ จันทสุทโธ และคณะ (2566) สรุปองค์ประกอบของศักยภาพโดยแบ่งการพัฒนาตามระดับความยากง่าย ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) เป็นองค์ประกอบที่พัฒนาได้ไม่ยากเพราะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกและสามารถใช้การศึกษาและการฝึกฝนปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาได้ ส่วนองค์ประกอบที่เปลี่ยนแปลงได้ยากกว่า ได้แก่ มโนทัศน์ส่วนบุคคล (Self-concept) บุคลิกลักษณะ (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) องค์ประกอบเหล่านี้ซ่อนอยู่ภายในบุคคลและการพัฒนาอาจต้องใช้เวลานานกว่าจะแสดงออกให้เห็น การออกแบบหลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้แปลและล่ามในงานวิจัยนี้จึงใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพของ McClelland (1973) และเนื้อหาในหลักสูตรมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพให้ครบทั้ง 5 ด้าน

กระบวนการวิธีที่ใช้ในการพัฒนาผู้แปลและล่ามในการวิจัยนี้อ้างอิงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler and Nadler (1989) ซึ่งทศพร พีสะระ (2566) ได้สรุปไว้ว่า “วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มี 3 วิธี คือ (1) การฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้งานในปัจจุบันของผู้เรียน (2) การศึกษาเป็นการเรียนรู้งานในอนาคตของผู้เรียน และ (3) การพัฒนาเป็นการเรียนรู้ที่เน้นไปยังตัวองค์กร เพื่อทำให้องค์กรปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์” ดังนั้น หลักสูตรนี้จึงประกอบด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การลงพื้นที่เพื่อศึกษาในสถานประกอบการ และการลงมือปฏิบัติแปลภาษาจริง โดยตั้งวัตถุประสงค์ว่าเมื่อผู้เรียนได้ผ่านหลักสูตรนี้แล้วจะทำให้ผู้เรียนเกิดทั้งสมรรถนทักษะ (Hard skill) ได้แก่ ความรู้และทักษะใหม่ด้านการแปลและการล่าม และจรณทักษะ (Soft skill) ได้แก่ ทัศนคติ บุคลิกภาพ และแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานด้านการแปลและการล่าม จนทำให้เป็นผู้แปลภาษาที่มีความเชี่ยวชาญและมีความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ EEC ได้

เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วยการอบรมเชิงปฏิบัติการจำนวน 8 หัวข้อ รวม 35 ชั่วโมง และการลงพื้นที่เพื่อเรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นจำนวน 3 แห่ง (ดังตารางที่ 1) เนื้อหาหลักสูตรและวิทยากรได้รับการพัฒนา คัดเลือก และตรวจสอบโดย

ตัวแทนคณะนักวิจัยที่เชี่ยวชาญด้านการแปลและการล่าม และมีการให้ผู้เข้าอบรมประเมินความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรหลังเสร็จสิ้นการอบรมแต่ละหัวข้อ โดยมีหัวข้อการอบรมดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงหัวข้อการฝึกอบรมและลงพื้นที่เรียนรู้

ลำดับ	หัวข้อ
1	**เปิดโลกนักแปล :** แนวคิดและหลักการพื้นฐานในการทำการแปลภาษา
2	**การใช้เทคโนโลยีการแปลภาษา :** เทคโนโลยีและนวัตกรรมสำหรับช่วยในการทำงานของนักแปล
3	**แปลซีรีส์ไม่ซีเรียส :** เทคนิคในการแปลบทละครและบทภาพยนตร์ การแปลคำเกี่ยวกับวัฒนธรรม
4	**เส้นทางจากล่ามมือใหม่สู่มืออาชีพ :** แนวคิดการหลักการพื้นฐานการเป็นล่ามแบบต่าง ๆ
5	**จากล่ามโรงงานสู่ล่ามคู่ใจ Soft Skills เพื่อมืออาชีพ :** ทัศนคติและบุคลิกสำหรับการเป็นล่ามประจำตัว
6	**ล่ามประจำสถานประกอบการ...ถึงโรงงานก็พร้อมลุย! :** การทำงานของล่ามในโรงงานอุตสาหกรรม
7	**ท่องโลกกับล่ามท่องเที่ยว :** บทบาทและวิธีการทำงานของล่ามเพื่อการท่องเที่ยว
8	**ชุมชนท่องเที่ยวภาคตะวันออก :** ประวัติความเป็นมา รูปแบบการท่องเที่ยวเฉพาะทาง และข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมท้องถิ่น
	ลงพื้นที่เรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่น 3 แห่ง - ชุมชนจีนบ้านชากแง้ว, ชุมชนตลาดนาเกลือ, ชุมชนหนองปลาไหล

ผู้เข้าร่วมการวิจัย

ผู้เข้าร่วมการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่ต้องการทำงานด้านการแปลและล่ามในพื้นที่ EEC ซึ่งครอบคลุม 3 จังหวัด ได้แก่ ชลบุรี ระยอง และฉะเชิงเทรา และทำการแปลคู่ภาษาใดภาษาหนึ่งจาก 4 คู่ภาษา ได้แก่ ไทย-เกาหลี ไทย-จีน ไทย-ญี่ปุ่น และไทย-อังกฤษ เนื่องจากทั้ง 4 ภาษานี้เป็นภาษาธุรกิจสำคัญในพื้นที่นี้ โดยรับสมัครผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมวิจัยจำนวนไม่น้อยกว่า 12 คน ผู้เข้าร่วมวิจัยเข้ารับการอบรมทั้ง 8 หัวข้อ ลงพื้นที่เรียนรู้ชุมชน 3 ครั้ง และปฏิบัติการแปลภาษา

หรือล่ามทุกเดือน นอกจากนี้ นักแปลแต่ละคู่ภาษาจะมีอาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่มย่อย ตรวจทานงานแปล และประชุมกลุ่มทุกเดือน มีระยะเวลาร่วมโครงการวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 - กรกฎาคม พ.ศ. 2566 (รวม 10 เดือน) และได้รับค่าตอบแทนคนละไม่น้อยกว่า 3,700 บาทต่อเดือน

คุณสมบัติของผู้สมัครเข้าร่วมการวิจัย ได้แก่ มีสัญชาติไทย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาภาษาเกาหลี จีน ญี่ปุ่น หรืออังกฤษ หรือกำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3-4 มีเกรดเฉลี่ยสะสม 3.00 ขึ้นไป และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมตลอดระยะเวลาโครงการ ซึ่งมีผู้สมัครและมีคุณสมบัติผ่านเกณฑ์ทั้งสิ้น 16 คน แบ่งเป็นนักแปลภาษาจีน 2 คน นักแปลภาษาเกาหลี 3 คน นักแปลภาษาญี่ปุ่น 3 คน และนักแปลภาษาอังกฤษ 8 คน โดยที่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว 2 คน และกำลังศึกษาอยู่ 14 คน ผู้เข้าร่วมวิจัยถูกจัดเป็นกลุ่มย่อยจำนวน 6 กลุ่ม กลุ่มละ 2-3 คน และมีอาจารย์ประจำกลุ่ม 6 คน ให้คำแนะนำและประเมินงานแปลของผู้เข้าร่วมวิจัยทุกเดือน อย่างไรก็ตาม ก่อนสิ้นสุดการวิจัย มีนักแปลภาษาอังกฤษขอลาออก 1 คน เนื่องจากย้ายพื้นที่การทำงาน ดังนั้น จึงเหลือผู้เข้าร่วมการวิจัยจำนวน 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่าม แบบประเมินการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา และแบบประเมินการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาสำหรับประเมินตนเอง เครื่องมือวิจัยได้รับการประเมินคุณภาพตามกระบวนการ Item-Objective Congruence หรือ IOC จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ซึ่งผลการประเมินทุกข้ออยู่ในระดับที่ดี มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำแล้วแบบประเมินใหม่มีลักษณะดังนี้

(1) แบบประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่าม: ผู้เข้าร่วมวิจัยประเมินเนื้อหาการอบรมและวิทยากร ประกอบด้วย

ในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านเนื้อหาความรู้ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านการถ่ายทอดเนื้อหา ด้านการมีส่วนร่วมในการเรียน ด้านสื่อประกอบการอบรม และด้านความเหมาะสมของระยะเวลา ลักษณะแบบสอบถามเป็นไปตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	ไม่เห็นด้วย	2
เห็นด้วย	4	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่แน่ใจ	3		

คะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 1.00-5.00 การแปลผลคะแนนของความพึงพอใจต่อหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่าม พิจารณาจากคะแนนเต็มต่ำสุด (1.00 คะแนน) และคะแนนเต็มสูงสุด (5.00 คะแนน) กำหนดแบ่งเป็น 5 ระดับ (Bloom et al., 1971) ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด 1.50 - 2.49 หมายถึงระดับน้อย
3.50 - 4.49 หมายถึงระดับมาก 1.00 - 1.69 หมายถึงระดับน้อยที่สุด
2.50 - 3.49 หมายถึงระดับปานกลาง

(2) แบบประเมินการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาสำหรับอาจารย์ที่ปรึกษา: ให้อาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่มย่อยเป็นผู้ประเมินระดับการพัฒนาของนักแปลในช่วงต้นและช่วงท้ายโครงการ แบบประเมินประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ความแม่นยำในการแปล การปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมและบริบท ความสามารถทางภาษา ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การจัดการเวลาและประสิทธิภาพ กระบวนการประกันคุณภาพ และการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นไปตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	ไม่เห็นด้วย	2
เห็นด้วย	4	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ไม่แน่ใจ 3

คะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 1.00-5.00 การแปลผลคะแนนการประเมินการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาจากอัตราความแตกต่างระหว่างผลการประเมินช่วงต้นและช่วงท้ายโครงการ กำหนดแบ่งระดับพัฒนาการเป็น 4 ระดับ คือ ดังนี้

1.34 ขึ้นไป หมายถึง ระดับมาก 1.01 – 1.17 หมายถึง ระดับน้อย

1.18 - 1.33 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.00 ลงมา หมายถึง ไม่มี

(3) แบบประเมินการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาสำหรับประเมินตนเอง: ให้ผู้เข้าร่วมวิจัยประเมินตนเองในช่วงต้นและช่วงท้ายโครงการ แบบประเมินนี้มี 7 ด้าน ได้แก่ ความแม่นยำในการแปล การปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมและบริบท ความสามารถทางภาษา ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การจัดการเวลาและประสิทธิภาพ กระบวนการประกันคุณภาพ และการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นไปตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามมาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5 ไม่เห็นด้วย 2

เห็นด้วย 4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1

ไม่แน่ใน 3

คะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 1.00-5.00 การแปลผลคะแนนการประเมินการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาจากอัตราความแตกต่างระหว่างผลการประเมินช่วงต้นและช่วงท้ายโครงการ กำหนดแบ่งระดับพัฒนาการเป็น 4 ระดับ คือ ดังนี้

1.34 ขึ้นไป หมายถึง ระดับมาก 1.01 – 1.17 หมายถึง ระดับน้อย

1.18 - 1.33 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.00 ลงมา หมายถึง ไม่มี

ผลการศึกษา

(1) การพัฒนาหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่ามสำหรับผู้ปฏิบัติการด้านการแปลภาษาในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ EEC หลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่ามมีผลประเมินความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 6 หัวข้อ และระดับมาก 2 หัวข้อ ดังตารางที่ 2 และมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากที่สุด (4.54 คะแนน)

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจต่อหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่าม

ลำดับ	หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1	เปิดโลกนักแปล	4.58	0.52	มากที่สุด
2	การใช้เทคโนโลยีการแปลภาษา	4.70	0.39	มากที่สุด
3	แปลซีรีส์ไม่ซีเรียส	4.55	0.52	มากที่สุด
4	เส้นทางจากล่ามมือใหม่สู่มืออาชีพ	4.63	0.54	มากที่สุด
5	จากล่ามโรงงานสู่ล่ามคู่ใจ Soft Skills เพื่อมืออาชีพ	4.50	0.48	มากที่สุด
6	ล่ามประจำสถานประกอบการ...ถึงโรงงานก็พร้อมลุย!	4.26	0.48	มาก
7	ท่องโลกกับล่ามท่องเที่ยว	4.66	0.47	มากที่สุด
8	ชุมชนท่องเที่ยวภาคตะวันออก	4.40	0.65	มาก
	รวม	**4.54**	-	**มากที่สุด**

(2) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการแปลภาษารุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญในบริบทพื้นที่ EEC

การประเมินการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา มีผลการประเมินช่วงต้นโครงการ ช่วงท้ายโครงการ และระดับการพัฒนา พบว่ามีการพัฒนาที่ดีขึ้นระดับปานกลาง 4 ด้าน และดีขึ้นเล็กน้อย 3 ด้าน โดยมีระดับการพัฒนารวมในระดับปานกลาง (1.20 คะแนน) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินระดับการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา

ข้อที่	หัวข้อการประเมิน	ช่วงต้น (A)	ช่วงท้าย (B)	อัตราความแตกต่าง (B) / (A)	ระดับการพัฒนา
1	ความแม่นยำในการแปล	3.20	3.97	1.24	ปานกลาง
2	การปรับให้เข้ากับบริบททางวัฒนธรรมและบริบท	3.09	3.92	1.27	ปานกลาง
3	ความสามารถทางภาษา	3.16	3.74	1.19	ปานกลาง
4	ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง	3.27	3.77	1.15	น้อย
5	การจัดการเวลาและประสิทธิภาพ	4.27	4.46	1.04	น้อย
6	กระบวนการประกันคุณภาพ	3.17	3.97	1.25	ปานกลาง
7	การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	3.47	3.97	1.14	น้อย
	รวม	**3.28**	**3.92**	**1.20**	**ปานกลาง**

การประเมินการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาด้วยตนเอง มีผลการประเมินช่วงต้นโครงการ ช่วงท้ายโครงการ และระดับการพัฒนา พบว่าผู้เข้าร่วมการวิจัยประเมินการพัฒนาของตนเองดีขึ้นระดับมาก 2 ด้าน ดีขึ้นระดับปานกลาง 2 ด้าน และดีขึ้นเล็กน้อย 3 ด้าน โดยมีระดับการพัฒนารวมในระดับปานกลาง (1.22 คะแนน) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการประเมินระดับการพัฒนาศักยภาพนักแปลภาษาด้วยตนเอง

ข้อที่	หัวข้อการประเมิน	ช่วงต้น (A)	ช่วงท้าย (B)	อัตราความแตกต่าง (B) / (A)	ระดับการพัฒนา
1	ความแม่นยำในการแปล	2.90	3.94	1.36	มาก
2	การปรับให้เข้ากับบริบททางวัฒนธรรมและบริบท	2.87	3.92	1.36	มาก
3	ความสามารถทางภาษา	3.08	3.86	1.25	ปานกลาง
4	ความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง	3.44	4.13	1.20	ปานกลาง
5	การจัดการเวลาและประสิทธิภาพ	3.81	4.00	1.05	น้อย
6	กระบวนการประกันคุณภาพ	3.47	3.88	1.12	น้อย
7	การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน	3.82	3.97	1.04	น้อย
	รวม	**3.24**	**3.94**	**1.22**	**ปานกลาง**

สรุปผล

หลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่ามสำหรับผู้ปฏิบัติการด้านการแปลภาษาในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ EEC

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่ามสำหรับผู้ปฏิบัติการด้านการแปลภาษาในสถานประกอบการในเขตพื้นที่ EEC โดยอ้างอิงกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของ McClelland (1973) เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วยการแปลและการล่ามของภาษาธุรกิจที่สำคัญ 4 ภาษาในพื้นที่ EEC ได้แก่ ภาษาเกาหลี ภาษาจีน ภาษาญี่ปุ่น และภาษาอังกฤษ พร้อมบูรณาการเรื่องวัฒนธรรมการทำงานในสถานประกอบการ ความรู้เกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรรมท้องถิ่นภาคตะวันออก และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงานแปลและงานล่าม ครอบคลุมทั้งสมรรถนทักษะ (Hard skills) และจรณทักษะ (Soft skills) ที่จำเป็นในการทำงานแปลและงานล่ามในพื้นที่ EEC ผลการประเมินความพึงพอใจโดยรวมพบว่าหลักสูตรประสบความสำเร็จระดับมากที่สุด (4.54 คะแนน)

ผลจากการประเมินยังแสดงให้เห็นประเด็นสำคัญที่อาจจะเชื่อมโยงกับการเรียนสาขาภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรปริญญาตรีในปัจจุบันได้ หัวข้อที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยให้ความสนใจมากที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีการแปลภาษาท่องโลกกับล่ามท่องเที่ยว และเส้นทางจากล่ามมือใหม่สู่มืออาชีพ เป็นที่สังเกตว่าเนื้อหาทั้ง 3 หัวข้อนี้เป็นเนื้อหาเชิงเทคนิค มีการใช้อุปกรณ์หรือซอฟท์แวร์เฉพาะทาง และเป็นสิ่งที่อยู่นอกเหนือจากหลักสูตรปริญญาตรีสาขาภาษาต่างประเทศทั่วไป จำเป็นต้องใช้ประสบการณ์ของวิทยากรเฉพาะทางในการถ่ายทอดองค์ความรู้

อย่างไรก็ตาม หัวข้อที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ล่ามประจำสถานประกอบการ...ถึงโรงงานก็พร้อมลุย! การที่ผู้เข้าร่วมวิจัยให้คะแนนความพึงพอใจหัวข้อนี้น้อยอาจเกิดจากข้อจำกัดเชิงเทคนิคในวันจัดอบรมซึ่งทำให้วิทยากรไม่สามารถใช้สื่อที่เตรียมมาได้

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการแปลภาษารุ่นใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญในบริบทพื้นที่ EEC

การวิจัยนี้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานด้านการแปลภาษารุ่นใหม่จำนวน 16 คน ซึ่งได้มาจากการประกาศรับสมัครและคัดเลือกผู้สนใจเข้าร่วมโครงการ โดยกำหนดให้เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือกำลังศึกษาในชั้นปีที่ 3 หรือ 4 ในสาขาภาษาเกาหลี จีน ญี่ปุ่น และอังกฤษ มีระยะเวลาเข้าร่วมโครงการ 10 เดือน ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ทำงานแปลเอกสารและทำงานล่ามตามที่ได้ประชาสัมพันธ์ไปยังสถานประกอบการ SME กลุ่มวิสาหกิจชุมชน และหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนตามที่กำหนดไว้ มีการแบ่งผู้เข้าร่วมวิจัยเป็น 6 กลุ่มตามคู่ภาษา มีจำนวนกลุ่มละ 2-3 คน และมีการแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่ม ทำหน้าที่พี่เลี้ยง ตรวจงาน และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการแปลภาษานั้น นอกจากนี้ อาจารย์ที่ปรึกษาจะเป็นผู้ประเมินพัฒนาการของผู้ปฏิบัติงานใน 2 ช่วง คือ ช่วงต้นและช่วงท้ายโครงการ พร้อมกับการ

ประเมินพัฒนาการของผู้เข้าร่วมการวิจัยด้วยตนเอง ซึ่งโดยรวมแล้ว ทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาและตัวผู้เข้าร่วมการวิจัยรายงานว่านักแปลมีพัฒนาการที่ดีขึ้น

ผลจากการประเมินพัฒนาการโดยอาจารย์ที่ปรึกษาพบว่านักแปลที่เข้าร่วมการวิจัยมีระดับพัฒนาการสูงสุด 3 ด้านตามลำดับ ได้แก่ ความสามารถในการปรับข้อความทางวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทในภาษาปลายทาง ความสามารถในการควบคุมคุณภาพของการแปล และความแม่นยำในการแปลได้ตรงตามความหมายต้นฉบับ ผลการประเมินใกล้เคียงกับการประเมินโดยตัวนักแปลเองที่สะท้อนว่าตนเองมีพัฒนาการที่ดีขึ้นสูงสุด 3 ด้านตามลำดับ ได้แก่ ความแม่นยำในการแปลได้ตรงตามความหมายต้นฉบับ ความสามารถในการปรับข้อความทางวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทในภาษาปลายทาง และความเชี่ยวชาญในภาษาต้นทางและภาษาปลายทาง อาจสรุปได้ว่า จากการเข้าร่วมกิจกรรมการวิจัยนี้ นักแปลรุ่นใหม่มีทักษะการแปลที่ดีขึ้น มีความเชี่ยวชาญทางภาษามากขึ้น สามารถใช้คำทางวัฒนธรรมได้เหมาะสมกับบริบท รวมทั้งสามารถควบคุมคุณภาพงานแปลได้ดีขึ้น

ด้านที่มีผลประเมินระดับการพัฒนาน้อยที่สุด 2 ด้านซึ่งคล้ายกันทั้งการประเมินโดยอาจารย์ที่ปรึกษาและการประเมินโดยนักแปลที่เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ ด้านทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน และด้านทักษะการจัดการเวลา เป็นที่น่าสังเกตว่า แม้มีระดับพัฒนาการด้านการจัดการเวลาในระดับน้อย แต่เกิดจากอาจารย์ที่ปรึกษาให้คะแนนทั้งช่วงต้น (4.27 คะแนน) และท้ายโครงการ (4.46 คะแนน) ในระดับเห็นด้วยเท่ากัน หมายความว่า นักแปลสามารถส่งงานถึงผู้ตรวจได้ตามกำหนดเวลา อย่างไรก็ตาม นักแปลเองกลับประเมินตนเองในระดับที่ต่ำกว่า (3.81 คะแนน และ 4.00 คะแนน) สะท้อนว่าแม้จะส่งงานตรงเวลา แต่ผู้แปลยังมีปัญหาในการจัดการเวลาตนเองอยู่

ในด้านทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน ทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาและตัวนักแปลเองประเมินว่ามีพัฒนาการด้านนี้ในระดับน้อย สะท้อนให้เห็นว่าการแปลงานในลักษณะที่ใช้นักแปลหลายคนช่วยกันในโครงการเดียวยังเป็น

ความท้าทายสำหรับนักแปลที่เข้าร่วมการวิจัยนี้ และอาจกลายเป็นความท้าทายในการทำงานด้านการแปลภาษาในสถานประกอบการในอนาคตได้

อภิปรายผล

การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพในการวิจัยนี้ออกแบบหลักสูตรโดยอ้างอิงกรอบการพัฒนาศักยภาพของ McClelland (1973) เนื้อหาได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นนักแปลและล่าม หรือสมรรถนทักษะ (Hard skills) พร้อมกับการพัฒนาทัศนคติ บุคลิกลักษณะ และแรงจูงใจในการเป็นนักแปลและล่ามที่ดี ทำงานอย่างมีคุณภาพ และร่วมงานกับผู้อื่นได้ หรือจรณทักษะ (Soft skills) ผลจากการประเมินนักแปลในโครงการวิจัยนี้พบว่ามีความพึงพอใจต่อหลักสูตร และมีระดับศักยภาพที่เพิ่มขึ้น การวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับงานศึกษาอื่นที่ออกแบบหลักสูตรโดยอ้างอิงจากกรอบนี้ เช่น อัฏฐวัณณ์ จันทสุทโธ และคณะ (2566) นภาวรรณ โตสติ และคณะ (2563) และ Phungphola and Jadesadalugb (2020) และการศึกษานี้ช่วยยืนยันว่าแนวคิดเรื่องการพัฒนาศักยภาพของ McClelland (1973) ยังคงมีประสิทธิภาพ

ผลของการเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการแปลและการล่ามในบริบทเฉพาะตามการวิจัยนี้สะท้อนให้เห็นว่าการที่นักแปลรุ่นใหม่ได้เข้าร่วมการอบรมตามหัวข้อที่กำหนด ได้เรียนรู้จากการลงพื้นที่จริง พร้อมกับลงมือทำงานแปลภาษาและมีการตรวจและให้คำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ทำให้ผู้แปลมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ทำงานแปลได้มีคุณภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการปรับใช้คำทางวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทในภาษาปลายทางได้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่ผู้แปลได้ลงพื้นที่เรียนรู้วัฒนธรรมในแหล่งท่องเที่ยวโดยชุมชน (Community-based tourism) และได้แปลภาษาให้ชุมชนเหล่านั้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุพรรณี ปิ่นมณี (2562) และงานศึกษาเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานแปลภาษาในสถานประกอบการ

(เช่น Piyathamrongchai (2018) Yuenyong (2019) และ สรรเสริญ สัตถาวร (2563) เป็นต้น) ซึ่งกล่าวว่า นอกเหนือจากทักษะภาษาแล้ว ผู้แปลจำเป็นต้องมีความรู้ในเรื่องที่ต้องแปลและวัฒนธรรมของภาษาปลายทางด้วย

ผลของการเพิ่มพูนศักยภาพของนักแปลภาษาในการวิจัยนี้ยังพบว่าศักยภาพด้านที่พัฒนาน้อยคือด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน อาจสรุปได้ว่าศักยภาพด้านนี้เป็นความท้าทายอย่างมากของนักแปลภาษา เนื่องจากทั้งการแปลและการล่ามล้วนเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในสมองของผู้แปลภาษาที่ต้องวิเคราะห์ภาษาต้นทางและแปลเป็นภาษาปลายทางอย่างรวดเร็ว ตามที่เสนอโดย House (2016) ธารทิพย์ แก้วทิพย์ (2545) ศศี จันทร์ประพันธ์ (2561) และ สุพรรณี ปิ่นมณี (2562) ดังนั้น การให้ฝึกฝนหรือสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้นักแปลภาษาสื่อสารและทำงานร่วมกันจึงเป็นเรื่องที่ท้าทาย แต่ก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในโครงการแปลที่มีปริมาณมากหรือจำเป็นต้องทำงานแปลร่วมกับนักแปลภาษาอื่น ๆ ในอนาคต

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยนี้นำไปสู่ข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาผู้แปลภาษาเพื่อการทำงานในบริบทเฉพาะ การวิจัยนี้พบว่าในการฝึกฝนเพื่อเป็นผู้แปลภาษาในสถานประกอบการในพื้นที่ EEC นั้นจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะ (Hard Skill) ที่มากกว่าที่เนื้อหาหลักสูตรระดับปริญญาตรีในสาขาภาษาต่างประเทศตามปกติ การที่สถาบันการศึกษาจะเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาที่สนใจทำงานเป็นผู้แปลภาษาที่มีประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องมีการฝึกฝนเป็นพิเศษและอาจต้องดำเนินการร่วมกับผู้มีประสบการณ์ตรง โดยที่อาจไม่จำเป็นต้องฝึกฝนแยกตามคู่ภาษาก็ได้ ดังเช่นในการวิจัยนี้ได้ออกแบบหลักสูตรให้นักแปลทั้ง 4 ภาษาได้เรียนรู้ร่วมกัน แต่ยังจำเป็นต้องมีอาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำแยกตามคู่ภาษาอยู่ รวมทั้งควรให้นักศึกษาได้มีโอกาสลงมือฝึกปฏิบัติงานจริงด้วย อย่างไรก็ตาม สิ่ง

ที่เป็นความท้าทายมากสำหรับนักแปลจากการศึกษานี้คือการสื่อสารและทำงานร่วมกัน แม้การวิจัยนี้จะมีการใช้เครื่องมือสนับสนุนการแปลที่ช่วยให้ผู้แปลทำงานเป็นกลุ่มได้แล้ว ผู้แปลยังไม่สามารถทำงานแปลที่มีคุณภาพสูงร่วมกันได้ จึงเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพื่อการทำงานในอนาคต

กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยบูรพา งบประมาณเงินอุดหนุนจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประเภท Fundamental Fund ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (รหัสโครงการ HU 231/2566)

บรรณานุกรม

กองบรรณาธิการ. (2565). *ทูตเกาหลีใต้ชูนโยบายแบ่งปันความสำเร็จเศรษฐกิจยกระดับ “หุ้นส่วนยุทธศาสตร์”*. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565, จาก https://www.thairath.co.th/money/economics/analysis/2333970.

ทศพร พีสะระ. (2566). สมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิจัยวิชาการ,* 6(3), 341-358.

ธารทิพย์ แก้วทิพย์. (2545). การแปลแบบล่าม: แนวคิดเชิงทฤษฎีและวิธีปฏิบัติ. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,* 2(1), 26-42.

นภาวรรณ โตสติ จินดา ขลิบทอง เฉลิมศักดิ์ ตุ้มหิรัญ และสุรพล เศรษฐบุตร. (2563). ศักยภาพของนักส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ภาคตะวันออก ในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตร. *วารสารเกษตรพระจอมเกล้า,* 38(1), 112-120.

บุษบา บรรจงมณี. (2547). รายงานการศึกษาความต้องการใช้งานล่ามภาษาญี่ปุ่น-ไทยและแนวทางพัฒนาการสอนวิชาการแปลแบบล่าม. *วารสารมนุษยศาสตร์,* 12, 12-26.

ประไพพิศ สวัสดิ์รมย์, และ มุขสุดา พูลสวัสดิ์. (2554). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการขยายตัวของการท่องเที่ยว โครงสร้างรายได้ และการกระจายรายได้ของชุมชนท่องเที่ยวในภาคตะวันออก. *Modern Management Journal,* 9(1), 27-41.

ปรียาวดี ผลอเนก. (2565). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการโลจิสติกส์อุตสาหกรรมผู้รับจัดงานแสดงคอนเสิร์ตในบริบทแฟนมีตซีรีส์วายจากการเลื่อนของวัฒนธรรม. *วารสารสหศาสตร์ศรีปทุม ชลบุรี,* 8(1), 85-98.

ปุณยพล เย็นสุขเอิบ สุทธิดา ศุภโสภณ พิมพ์เนตร มากทรัพย์ และศรัฐ สิมศิริ. (2564). เทศกาล “ไทยแลนด์ ฟิชชิ่ง เฟสติวัล” เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารเพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยวสู่ความยั่งยืน,* 3(1), 1-9.

ศศี จันทร์ประพันธ์. (2561). การแปลตัวเลขในการล่ามการประชุมไทย-อังกฤษ. *Language and Linguistics,* 35(1), 61-77.

สรรเสริญ สัตถาวร. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของล่ามภาษาญี่ปุ่น. *NIDA Business Journal,* 28, 153-171.

ส่วนประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ กองข้อมูลธุรกิจ. (2566). *ข้อมูลธุรกิจในพื้นที่การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก.* สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565, จาก https://www2.dbd.go.th/common-article/category/data-storage/attachment/984cec6d106de83e1c6eac44e.pdf.

สำนักข่าวเอ็มรีพอร์ต. (2562). *ไทยยกเกาหลีใต้ 'หุ้นส่วนเศรษฐกิจ' ที่แนบแน่น ชวนปักหลักลงทุนในไทย พร้อมเชื่อมสู่อาเซียน.* สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565, จาก https://www.mreport.co.th/news/industry-movement/038-ธุรกิจ-อุตสาหกรรม-ไทย-เกาหลีใต้.

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. (2561). *รายงานสรุปผู้บริหาร แผนภาพรวมเพื่อการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก พ.ศ. 2560-2565.* สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2565, จาก https://www.eeco.or.th/th/filedownload/1478/cf4092afd2456bb1f03995574db27a75.pdf.

สุพรรณี ปิ่นมณี. (2562). *ภาษา วัฒนธรรมกับการแปล:ไทย-อังกฤษ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัฏฐวัณณ์ จันทสุทโธ, พงศ์เสวก เอนกจำนงค์พร, และ ทิพย์รัตน์ เลาหวิเชียร. (2566). องค์ประกอบของสมรรถนะทางการบัญชีของนักบัญชีไทย. *วารสารสภาวิชาชีพบัญชี*, 5(13), 64-81.

Baker, M. (2018). *In Other Words: A Coursebook on Translation.* New York: Routledge.

Burapasiriwat, N. (2020). Needs Assessment for Labor Market of Korean Interpreter in Thailand; A Case Study in Online Job Advertisement. *Korean Language and Cultural Studies Journal,* 2(1), 153-173.

Chongchaidejwong, M. (2018). Chinese Business Communication of Logistics Companies in Thailand: A Case Study of Siam 928 International Trade. *Chinese Journal of Social Science and Management,* 2(1), 28-36.

Chueasuai, P. (2022). *Analysing the Thai to English Translations of Tourism Discursive Elements in the Tourism Authority of Thailand's English Webpages.* rEFLections, 29(2), 402-420.

House, J. (2016). *Translation as Communication across Languages and Cultures.* London: Taylor & Francis.

Jung, H.-S. (2015). A Comparative Study on Linguistic Culture of Korean and Thai. Journal of Srinakharinwirot Research and Development *(Journal of Humanities and Social Sciences)*, 6(11), 297-309.

Kongrasri, S., & Yan Feng, L. I. (2016). A Study of Business Chinese Usage in MOL Logistics (Thailand) Co., Ltd. *Chinese Language and Culture Journal,* 3(2), 83-98.

Limsiriruengrai, P. (2015). *A study and development of English signs and brochures for tourism at Phnom Rung Sanctuary and Prasat Muang Tam in Buriram province. Research report.* Buriram: Buriram Rajabhat University.

McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence Rather Than for "Intelligence". *American Psychologist,* 28(1), 1-14.

Millán, C., & Bartrina, F. (2018). *The Routledge Handbook of Translation Studies.* New York: Routledge.

Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing human resources.* 3 Ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Newmark, P. (1988). *A Textbook of Translation.* London: Prentice-Hall International.

Ngampramuan, W. (2022). Intelligibility of English on Signs in Tourist Attractions in Thailand. *Political Science Critique,* 6(12), 95-121.

Phongnga, A., Limpanitgul, T., Sujarinphong, P., & Hongnaphadol, W. (2016). *The study of convention capability of Thailand: The study of Thailand MICE capability.* Retrieved 25 September 2023, from https://elibrary.tceb.or.th/getattachment/1c054b03-cd2c-42d8-b425-21c3b6d55206/5764.aspx.

Phromyaem, K. (2022). The Study of Linguistic Landscape of Chinese Language and the Translation Methods of Business Names in Tourism Areas of Chiang Mai. *Journal of Human Sciences*, 23(1), 209–230.

Phungphola, W., & Jadesadalugb, V. (2020). Synthesis of Researches on Building Business Cognitive Ability of New Generation Entrepreneurs for the Success of Business Performance in Thailand 4.0 Context. Ph.D. *in Social Sciences Journal,* 10(1), 1-14.

Piyathamrongchai, R. (2018). Thai Interpreters' Roles and Problems in Cultural Differences in the Context of Japanization: A Case Study of Japanese Enterprises in the Industrial Estate of Thailand. *Journal of Language, Religion and Culture,* 7(2), 51-90.

Pöchhacker, F. (2016). *Introducing Interpreting Studies.* London: Taylor & Francis.

Poonlarp, T. (2016). Investigating the Needs for Interpreters in the Thai Labor Market through Online Job Advertisements. *Journal of Letters,* 45(2), 263-303.

Poonlarp, T., & Leenakitti, N. (2016). "What do employers want?" A study of online job advertisements for translators in Thailand. *Journal of Language and Culture,* 35(2), 7-33.

Siengthai, S. (2015). Japanese-Style Human Resource Management in Thailand. *Japanese Studies Journal,* 32(2), 1-17.

Somnuk, S., & Sawatwong, U. (2023). The database and potential analysis of cultural tourism in the Eastern Economic Corridor (EEC). *Chiang Mai University Journal of Economics,* 27(1), 1-30.

Thongsookularn, S. (2020). English Communication for a Staff Car Dealer Company in Pathumtani Province, Thailand. *Journal of MCU Humanities Review,* 6(1), 199-209.

Valdeón, R. A. (2021). *Perspectives on interpreting.* Perspectives, 29(4), 441-453. [https://doi.org/10.1080/090767 6X.2021.1922130].

Yuenyong, W. (2019). *Problems regarding Japanese interpretation conducted by Thai interpreters in industrial factories of Thailand: a case study of differences between novice and professional interpreters.* (Master's thesis, Thammasat University).