

**ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของ
บุคลากรในคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย
Knowledge, Attitude and Practice of Personnel of One Faculty
of Medicine in Thailand towards Internationalization**

ชโลธร โอหารประเสริฐ¹ ผศ.ดร.จิตรลดา อมรวัฒนา²
ศ.ดร.พญ.จิรายุ เอื้อวรากุล³ และรศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรรหิรัญ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์ เพื่อศึกษาความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติในการพัฒนาสู่ความเป็นสากลของบุคลากร และปัจจัยส่วนบุคคลที่อาจมีผลต่อความรู้ ทัศนคติและการปฏิบัติของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยกำหนดจำนวนประชากรเป็นบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 16,253 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้ผลลัพธ์ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 391 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) ผลการวิจัยพบว่า (1) ความรู้ในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความเป็นสากลอยู่ในระดับดี ด้านความเป็นสากลของ

¹นักศึกษาลัทธิสุทธวิธีรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

^{2, 3, 4}อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับดี ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง (2) ทศนคติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทางทศนคติต่อด้านความเป็นสากลและทศนคติต่อคณะฯ ด้านความเป็นสากลในระดับมากที่สุด และทศนคติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง (3) การปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยโดยรวมในการปฏิบัติของคณะฯ ด้านความเป็นสากลในระดับมาก และการปฏิบัติของบุคลากรและการปฏิบัติของหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย (4) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความรู้ ทศนคติ และการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลไม่แตกต่างกัน (5) ระดับการศึกษา มีความรู้ ทศนคติ และการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลแตกต่างกัน และสายอาชีพ (แพทย์และบุคลากรสายสนับสนุน) มีทศนคติ และการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลแตกต่างกัน โดยสรุปบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์แห่งนี้ มีความรู้ระดับปานกลาง มีทศนคติที่ระดับมากที่สุดและมีการปฏิบัติระดับน้อย ดังนั้น การจะพัฒนาสู่ความเป็นสากล จำเป็นต้องสื่อสารให้ความรู้ด้านความเป็นสากลทุกระดับและสนับสนุนให้มีการปฏิบัติจริงที่มีความเป็นสากลมากยิ่งขึ้น ในระดับหน่วยงาน เพื่อให้คณะฯ และมหาวิทยาลัยก้าวสู่ความเป็นสากลอย่างแท้จริง

คำสำคัญ : ความรู้ ทศนคติ การปฏิบัติ ความเป็นสากล คณะแพทยศาสตร์

Abstract

This research aims 1) to learn about the knowledge, attitude, and practices of the personnel of one faculty of medicine in Thailand regarding internationalization 2) to compare the fundamental factors regarding knowledge, attitude, and practices involving internationalization, and 3) to suggest development

methods towards internationalization for the Faculty of Medicine. The research tool is a questionnaire, and the sample size for this study is 391 personnel of one faculty of medicine. The statistical analysis is performed in terms of frequency distribution, percentage, mean, and ANOVA. The results are as follows :

(1) The knowledge of internationalization of personnel and knowledge of internationalization of Mahidol University is at a good level while internationalization of the Faculty of Medicine is at a moderate level. (2) The personnel's attitude towards internationalization and the internationalization of the Faculty of Medicine is at the highest level and the attitude of internationalization at the unit level is low. (3) The overall practice of internationalization at the faculty level is good but the practice of internationalization of personnel and units is low. (4) Differences in the personnel's fundamental factors, i.e., gender, age, marital status, and work experience do not affect differences in their knowledge, attitude, and practice. (5) Differences in the personnel's fundamental factors, i.e., education affected differences in their knowledge, attitude, and practice, but occupation affected differences in their attitude and practice. In conclusion, the personnel's knowledge at this faculty of medicine is at a moderate level. The attitude of personnel is at the highest level whereas the practice of internationalization of personnel was low. It can be suggested that the communication and implementation of the knowledge and practice of

internationalization should be promoted to improve all personnel at all levels. The Faculty of Medicine should have more English activities in routine practice to help achieve internationalization of the Faculty of Medicine and the university.

Keywords : knowledge, attitude, practice, internationalization, Faculty of Medicine

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีการสื่อสารไร้พรมแดน มีความรวดเร็วและการแข่งขันที่มากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ทุกประเทศมีความตื่นตัวและมีแนวโน้มที่จะมีการเปิดเสรีในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นการสร้างเครือข่ายของกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีลักษณะข้ามทวีป ในประเทศไทยก็เช่นเดียวกัน ได้เริ่มมีการเปิดเสรีทางการค้ากับประเทศต่าง ๆ ตามข้อตกลงเขตการค้าเสรี (FTA : Free Trade Area) และอีกทั้งตามข้อตกลงของผู้นำอาเซียน ได้ตกลงร่วมกันที่จะรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 โดยมีข้อตกลงร่วมกันถึงคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพเพื่อให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานใน 7 สาขา ได้แก่ วิศวกรรม พยาบาล สถาปัตยกรรม วิชาชีพสำรวจ แพทย์ ทันตแพทย์และนักบัญชี (มติชน, 2555) เพื่อให้อาเซียนสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ ในอนาคต จากกระแสการเปลี่ยนแปลง ทำให้ประเทศไทยต้องมีความตื่นตัว ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงและเร่งพัฒนาประเทศให้ก้าวขึ้นสู่ความเป็นสากลเทียบเท่ากับประเทศอื่น ๆ ได้ โดยในประเทศไทยได้มีการจัดทำแผนพัฒนาประเทศไทย ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของมิติต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย

ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้มีการกำหนดการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ในปี พ.ศ. 2558 เพื่อให้มีการพัฒนาความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชนที่มีศักยภาพในการพัฒนาบุคลากรในทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ยกกระดับทักษะฝีมือแรงงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554) การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนในประเทศ จะนำไปสู่การพัฒนาให้ประเทศมีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นเป้าหมายหลักอันหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นสากลทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ โดยในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาไทย ได้เริ่มมีการปฏิรูประบบการศึกษาไทย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ และพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานสากล อีกทั้งมีองค์การภายนอกที่ทำการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ประเทศไทยต้องมีความตื่นตัว และทำให้มหาวิทยาลัยในประเทศไทยต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่นานาชาติ

มหาวิทยาลัยมหิดลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การวิจัย และส่งเสริมการสร้างร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การสร้างเครือข่ายทางวิชาการเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและร่วมพัฒนาการศึกษาให้มีความเข้มแข็ง แบ่งปันองค์ความรู้ ทรัพยากรทั้งด้านบุคคลและวัสดุอุปกรณ์อย่างมีคุณค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาอุดมศึกษาไทย ให้ประเทศได้มีการพัฒนาศักยภาพในการแข่งขันกับต่างประเทศได้มากขึ้น นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังเน้นการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลศักยภาพของมหาวิทยาลัยไปสู่ต่างประเทศ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นสากลและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เสริมสร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยให้มีแนวปฏิบัติและนโยบายด้าน

วิเทศสัมพันธ์และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยในอันที่จะมุ่งสู่ความเป็นสากล เน้นการร่วมมือพัฒนาศักยภาพโดยรวมของมหาวิทยาลัย ดังวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ที่ว่า “มหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งมั่นที่จะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (Mahidol University is determined to be a world class university.)” ซึ่งจากคำแถลงนโยบายรัฐบาลของนายจาตุรนต์ ฉายแสง อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (ข่าวสำนักนายกรัฐมนตรี, 2556) พยายามส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาเร่งพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน มากกว่าการขยายเชิงปริมาณ ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยให้มีการจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาของไทย เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน และจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University) ให้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นด้านการศึกษาเกี่ยวกับการแพทย์มาตั้งแต่เริ่มต้น โดยมีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลที่ก่อตั้งตามหลังการเกิดของโรงพยาบาลศิริราช ในปี 2431 และคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่ได้รับการก่อตั้งในปี 2508 ซึ่งคณะแพทยศาสตร์มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานระดับสากล สามารถทำคุณประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาพการณ์ของสังคมสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบต่อสังคม ถิ่นประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นที่ตั้ง และปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์โดยยึดหลัก อดทน อดปม อดเกร (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล 2556 - 2559)

คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งภายใต้มหาวิทยาลัยแห่งนี้ได้มีการดำเนินการตามนโยบายของมหาวิทยาลัยเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นสากล โดยในแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ในปี 2555 - 2558 ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้าน

การสร้างความเป็นสากล โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อที่จะสร้างจิตสำนึกว่า มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกสร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในระดับนานาชาติสื่อสารและเผยแพร่ความเป็นมหิดลสู่นานาชาติ ส่งเสริมศักยภาพนักศึกษาและบุคลากรให้มีความสามารถสู่ระดับสากลและสนับสนุนความเป็นนานาชาติในองค์กร และมีตัวชี้วัดด้านความเป็นสากล คือ จำนวนนักศึกษาที่มีประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพ ในต่างประเทศมากกว่าหรือเท่ากับ 4 สัปดาห์ จำนวนนักศึกษาต่างชาติเต็มเวลา จำนวนนักศึกษาต่างชาติแลกเปลี่ยน มากกว่าหรือเท่ากับ 4 สัปดาห์ ร้อยละของจำนวนอาจารย์ต่างชาติเต็มเวลา (Visiting Professor) มากกว่า 1 เดือน (แผนยุทธศาสตร์ 2555-2558, 2555) โดยในการกำหนดตัวชี้วัดดังกล่าว คณะฯ ได้มีการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ได้มีนักศึกษาแพทย์หรืออาจารย์ชาวต่างชาติสนใจเข้ามาปฏิบัติงานในคณะฯ เป็นจำนวนมาก โดยคณะแพทย์แห่งนี้ มีหน่วยงานวิเทศสัมพันธ์ ในการดำเนินงานด้านต่างประเทศและสนับสนุนคณะฯ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากล ในปี 2553 – 2554 งานวิเทศสัมพันธ์ ได้มีพันธกิจในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรศิริราชทุกระดับ ในการใช้ภาษาอังกฤษ โดยมีการจัดอบรมภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรในคณะฯ

จากการที่คณะแพทยศาสตร์ ได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในการสร้างความเป็นสากล และเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่จะช่วยให้มหาวิทยาลัยบรรลุวิสัยทัศน์ที่จะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก แต่ในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก มหาวิทยาลัยมหิดลในปี 2557 ยังอยู่ในอันดับที่ 101-150 ยังไม่สามารถก้าวขึ้นสู่อันดับต้น ๆ ของมหาวิทยาลัยโลกได้ และเมื่อเทียบกับประเทศอื่นในเอเชีย เช่น มหาวิทยาลัยในประเทศจีน ประเทศญี่ปุ่น ประเทศเกาหลี ซึ่งได้รับการจัดอันดับที่ดีกว่ามหาวิทยาลัยในประเทศไทย (QS Ranking, 2014) โดยคณะแพทยศาสตร์แห่งนี้ได้เป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วมในการส่งข้อมูลตามเกณฑ์การจัดอันดับทางด้าน Life Sciences &

Medicine แต่การพัฒนาความเป็นสากลจำเป็นต้องใช้บุคคลเป็นตัวขับเคลื่อน แต่หากบุคลากรยังขาดความพร้อม ความรู้และความเข้าใจในการก้าวไปสู่ความเป็นสากล จะทำให้การขับเคลื่อนไปถึงเป้าหมายได้ช้า ทั้งนี้ ในปัจจุบันยังไม่มีข้อมูลด้านประเมินบุคลากรในด้านความสากล จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาในด้านความรู้ ทักษะและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์ โดยใช้คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งเป็นแหล่งข้อมูลในการวิจัย เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ ทักษะและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาความเป็นสากลของคณะต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่ง ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ปฏิบัติงานอยู่ จำนวน 391 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติในการเข้าสู่สากลของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ มีปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสายอาชีพ (กลุ่มแพทย์หรือบุคลากรสายสนับสนุน)

ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลา 3 เดือน ระหว่างเดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2558

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และ การปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากรในคณะ แพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา ความเป็นสากลของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีประชากรของคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งภายใต้มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 16,253 คนและคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 391 คน และคิดเผื่อ 50% ในกรณีที่มีข้อมูล ไม่ครบถ้วนหรือสูญหาย ดังนั้น จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 782 ราย และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สำหรับในการเก็บ จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามจะเป็นในประเด็นดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม (19 ข้อ)

ส่วนที่ 2 ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ (40 ข้อ)

ส่วนที่ 3 ทักษะ (Attitude) เกี่ยวกับความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ (35 ข้อ)

ส่วนที่ 4 การปฏิบัติ (Practice) เกี่ยวกับความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ (32 ข้อ)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ (4 ข้อ)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบ สอบถามทั้งหมด จำนวน 391 ชุดมาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วย

โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS For Windows) โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติบรรยาย (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำค่าที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติวิเคราะห์ (Analytical Statistic) ใช้การวิเคราะห์ทางสถิติ คือ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลและความรู้ ทักษะคิด และการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากล

ผลของการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.4 อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 58.1 คน ภูมิลำเนาจากกรุงเทพฯ ร้อยละ 38.9 มีตำแหน่งการทำงานเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 88.2 โดยสายวิชาชีพคือพยาบาล ร้อยละ 21.0 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.0 จากสถาบันการศึกษาภายในประเทศ มีอายุการทำงานไม่ถึง 10 ปี ร้อยละ 63.2 ส่วนใหญ่ไม่เคยไปอยู่หรือไปต่างประเทศ และไม่เคยเดินทางไปประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียน อีกทั้งส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศหรือไปดูงาน/เสนอผลงานในต่างประเทศ และภาษาที่สามารถสื่อสารได้นอกจากภาษาไทย คือภาษาอังกฤษ ร้อยละ 56.3 แต่ส่วนใหญ่ไม่เคยเข้าทดสอบภาษาอังกฤษ และส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการทดสอบภาษาอังกฤษก่อนเข้าปฏิบัติงาน และไม่เคยมีประสบการณ์การใช้ภาษาอังกฤษ หรือหากมีประสบการณ์ บุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยด้านความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ตัวแปร/ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ
ความหมายของความเป็นสากล (15 ข้อ)		
ระดับ ดี (12-15 คะแนน)	258	66
ระดับปานกลาง (8-11 คะแนน)	91	23.3
ระดับน้อย (0-7 คะแนน)	42	10.7
รวม	391	100
ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล (7 ข้อ)		
ระดับ ดี (6-7 คะแนน)	266	68
ระดับปานกลาง (4-5 คะแนน)	80	20.5
ระดับน้อย (0-3 คะแนน)	45	11.5
รวม	391	100
ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์ (18 ข้อ)		
ระดับ ดี (15-18 คะแนน)	5	1.3
ระดับปานกลาง (9-14 คะแนน)	344	88
ระดับน้อย (0-8 คะแนน)	42	10.7
รวม	391	100

กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในการเข้าสู่ความเป็นสากลโดยด้านความหมายของความเป็นสากล อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 66 ด้านความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับดี คิดเป็นร้อยละ 68 ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 88

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยด้านทัศนคติ (Attitude) เกี่ยวกับความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของทัศนคติ (Attitude) เกี่ยวกับความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ทัศนคติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ทัศนคติต่อตนเองในด้านความเป็นสากล	4.26	1.221	มากที่สุด
ทัศนคติต่อหน่วยงานของท่าน	2.95	0.835	ปานกลาง
ทัศนคติต่อคณะฯ	4.22	0.773	มากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติในการเข้าสู่ความเป็นสากล โดยด้านความหมายของความเป็นสากล ทัศนคติต่อคณะฯ ด้านความเป็นสากล อยู่ในระดับมากที่สุด ทัศนคติต่อหน่วยงานของท่าน ในด้านความเป็นสากล อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ผลการวิจัยด้านการปฏิบัติ (Practice) เกี่ยวกับความเป็นสากลของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของการปฏิบัติ (Practice) เกี่ยวกับความเป็นสากลของบุคลากรในคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

การปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
การปฏิบัติของบุคลากรด้านความเป็นสากล	2.23	0.990	น้อย
การปฏิบัติของหน่วยงานด้านความเป็นสากล	2.52	1.141	น้อย
การปฏิบัติของคณะฯ ด้านความเป็นสากล	3.45	0.96	มาก

กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลโดยการปฏิบัติของบุคลากร ด้านความเป็นสากล และการปฏิบัติของคณะฯ ด้านความเป็นสากล อยู่ในระดับน้อย การปฏิบัติของคณะฯ ด้านความเป็นสากล อยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล กับความรู้ ทักษะและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย

ตารางที่ 3 ความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะและการปฏิบัติ เกี่ยวกับความเป็นสากลของบุคลากรกับเพศ

	ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)	t	df	Sig
ความรู้	1. ความหมายความเป็นสากล	.727	321	.227
	2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	2.444	297	.027*
	3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	1.557	309	.061
	รวม			.057
ทักษะ	1. ความหมายความเป็นสากล	-1.039	389	.979
	2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	-.634	389	.676
	3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	-.566	389	.103
	รวม			.313
การปฏิบัติ	1. ความหมายความเป็นสากล	3.402	389	.000*
	2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	.608	389	.026*
	3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	-.361	389	.888
	รวม			.093

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 แสดงผลการวิจัยการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากล ของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำแนกตามเพศ จากการทดสอบทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test พบว่าบุคลากร ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติ ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เพศชาย เพศหญิง มีความรู้เกี่ยวกับความเป็นสากล ของมหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับความหมายความเป็น สากลและความหมายความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดลที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ ความเป็นสากล กับอายุ

ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)	df	F	Sig.
ความรู้			
1. ความหมายความเป็นสากล	4	.589	.670
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	4	.965	.427
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	4	.134	.970
รวม			.994
ทักษะคิด			
1. ความหมายความเป็นสากล	7	2.045	.049*
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	8	.374	.934
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	8	.952	.473
รวม			.293
การปฏิบัติ			
1. ความหมายความเป็นสากล	8	.250	.981
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	8	1.010	.428
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	8	.770	.630
รวม			.176

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำแนกตามอายุ จากการทดสอบทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นสากลไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับความหมายความเป็นสากลแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติ ในการเข้าสู่ความเป็นสากลกับสถานภาพสมรส

ปัจจัยส่วนบุคคล (สถานภาพสมรส)	df	F	Sig.
ความรู้			
1. ความหมายความเป็นสากล	2	.234	.792
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	2	.169	.845
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	5	.835	.526
รวม			.323
ทัศนคติ			
1. ความหมายความเป็นสากล	7	.835	.526
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	8	.391	.925
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	8	1.104	.359
รวม			.591
การปฏิบัติ			
1. ความหมายความเป็นสากล	8	.806	.598
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	8	1.352	.216
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	8	1.193	.302
รวม			.801

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 5 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้อัตนคติและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพสมรส จากการทดสอบทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นสากลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ความแตกต่างระหว่างความรู้อัตนคติและการปฏิบัติ ในการเข้าสู่ความเป็นสากลกับระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	df	F	Sig.
ความรู้			
1. ความหมายความเป็นสากล	2	6.868	.001*
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	2	5.941	.003*
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	5	2.376	.038*
รวม			.042
ทัศนคติ			
1. ความหมายความเป็นสากล	7	.867	.532
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	8	1.714	.093
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	8	2.245	.024*
รวม			.031
การปฏิบัติ			
1. ความหมายความเป็นสากล	8	2.677	.007*
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	8	1.537	.143
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	8	2.507	.012*
รวม			.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 6 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา จากการทดสอบทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความรู้ ทักษะคิด และการปฏิบัติความเป็นสากลแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับการศึกษากับทักษะคิดเกี่ยวกับความหมายความเป็นสากล ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล และการปฏิบัติเกี่ยวกับความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติ ในการเข้าสู่ความเป็นสากลกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาการปฏิบัติงาน)	df	F	Sig.
ความรู้			
1. ความหมายความเป็นสากล	2	.099	.906
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	2	.008	.992
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	5	.550	.738
รวม			.643
ทักษะคิด			
1. ความหมายความเป็นสากล	7	1.428	.192
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	8	.751	.647
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	8	1.073	.381
รวม			.477
การปฏิบัติ			
1. ความหมายความเป็นสากล	8	.706	.687
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	8	1.348	.218
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	8	.760	.638
รวม			.724

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 7 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความรูู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน จากการทดสอบทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความเป็นสากลไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างความรูู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลกับสายอาชีพกลุ่มแพทย์หรือบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยส่วนบุคคล (สายอาชีพ)	t	df	Sig
ความรู้			
1. ความหมายความเป็นสากล	.199	389	.986
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	-.871	389	.089
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	-.851	389	.110
รวม			.600
ทักษะคิด			
1. ความหมายความเป็นสากล	2.532	389	.010*
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	2.113	389	.352
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	2.378	389	.100
รวม			.025
การปฏิบัติ			
1. ความหมายความเป็นสากล	7.436	389	.005*
2. ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล	5.582	389	.018*
3. ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์	3.674	389	.236
รวม			.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 8 แสดงผลการวิจัยการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่งในประเทศไทย จำแนกตามสายอาชีพคือแพทย์หรือบุคลากรสายสนับสนุน จากการทดสอบทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์ Independent t-test พบว่าบุคลากรที่มีสายอาชีพแพทย์หรือบุคลากรสายสนับสนุน ที่แตกต่างกัน มีทักษะคิดและการปฏิบัติที่ต่างกัน และสายอาชีพแพทย์หรือบุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้เกี่ยวกับความหมายความเป็นสากล ความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์ ไม่แตกต่างกัน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความรู้ ทักษะคิด และการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร ในคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่ง สรุปได้ว่า

(1) ความรู้ในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมด้านความเป็นสากลอยู่ในระดับดี ด้านความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับดี แต่ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์อยู่ในระดับปานกลาง โดยคณะฯ ได้มีการแถลงนโยบายคณะฯ และมีแผ่นพับในเรื่องนโยบายต่าง ๆ ของคณะฯ แต่ความรู้ของคณะฯ ในด้านนี้ ยังอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเข้าถึงข้อมูล หรือข้อมูลไม่สามารถเข้าถึงบุคลากรได้ทุกระดับ โดยความรู้สามารถรวบรวมถ่ายทอดได้โดยผ่านวิธีต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรทฤษฎี คู่มือต่าง ๆ

(2) ทักษะคิดในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทางทักษะคิดต่อด้านความเป็นสากลและทักษะคิดต่อคณะฯ ด้านความเป็นสากลในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากร ได้รับข้อมูลข่าวสารในด้านความเป็นสากลจากสื่อต่าง ๆ ภายนอก ซึ่งจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทักษะคิด และ

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งทำให้บุคลากรจะต้องมีการตื่นตัวและ
เร่งพัฒนาตนเอง เมื่อบุคลากรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมและได้รับรู้ข่าวสารของ
คณะฯ ในการเข้าสู่ความเป็นสากล เช่น การรับนักศึกษาแพทย์ต่างชาติ/แพทย์
มาอบรม หรือมีอาจารย์ชาวต่างชาติมาสอนในคณะฯ จะทำให้มีทัศนคติที่ดี
อีกทั้งคณะฯ มีผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นที่จะนำคณะฯ ไปสู่ความเป็นเลิศในระดับ
สากล และเห็นถึงความจำเป็นต้องก้าวไปสู่ความเป็นสากลเพื่อให้ทัดเทียม
นานาชาติ จึงทำให้บุคลากร มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและคณะฯ พร้อมทั้งจะพัฒนา
ตนเองในการเข้าสู่ความเป็นสากล แต่ผลจากการวิจัยในรายชื่อดัง้านทัศนคติต่อ
หน่วยงานในด้านความเป็นสากล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งที่หัวหน้าหน่วยงาน
สนับสนุนในเรื่องความเป็นสากลระดับมาก และเห็นด้วยให้มีการจัดกิจกรรม
ด้านภาษาอังกฤษและเห็นความจำเป็นในการพัฒนาหน่วยงานในเรื่องความเป็น
สากล แต่อาจเนื่องจากความสามารถทางภาษาที่ไม่อาจสื่อสารภาษาต่าง
ประเทศ หรือไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินกิจกรรมด้านภาษาอังกฤษ จึงทำให้ทัศนคติ
ในความเป็นสากลอยู่ในระดับปานกลาง

(3) การปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยโดย
รวมในการปฏิบัติของคณะฯ ด้านความเป็นสากล ในระดับมาก และการปฏิบัติ
ของบุคลากรและการปฏิบัติของหน่วยงาน อยู่ในระดับน้อย บุคลากรในคณะฯ
มีความพร้อมและมีทัศนคติที่ดีในการเข้าสู่ความเป็นสากล แต่ในการปฏิบัติ
บุคลากรยังไม่มีโอกาสได้ใช้ภาษาอังกฤษ และไม่ค่อยได้เข้าร่วมกิจกรรมที่
ส่งเสริมความเป็นสากลของคณะฯ เช่น กิจกรรมวิชาการที่ใช้ภาษาอังกฤษ หรือ
ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษ อีกทั้งงบประมาณในการจัดกิจกรรมที่
ส่งเสริมความเป็นสากลสู่ภาคิวิชายังมีน้อย จึงทำให้การปฏิบัติของหน่วยงาน
ด้านความเป็นสากลยังคงมีน้อย ในขณะที่การปฏิบัติของคณะฯ ในความเป็น
สากลมีระดับมาก มีการส่งอาจารย์หรือนักศึกษาแพทย์ไปศึกษาหรือปฏิบัติงาน
ต่อต่างประเทศทุกปี มีนักศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจากต่าง

ประเทศในหลายภาควิชา และมีทุนให้นักศึกษาและแพทย์ต่างชาติมาเรียน/ฝึก
อบรมที่คณะฯ มีอาจารย์ชาวต่างประเทศมาแลกเปลี่ยนที่คณะฯ และยังเข้าร่วม
เป็นสมาชิกและมีความร่วมมือกับองค์กรระดับสากล เช่น องค์กรอนามัยโลก
แต่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคณะฯ นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีการจัดทำตัวบ่งชี้ความ
เป็นสากล ในระดับปานกลาง สำหรับตัวบ่งชี้ความเป็นสากล คณะฯ ได้มีตัวบ่งชี้
ความเป็นสากล ได้แก่ จำนวนบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) จำนวน
นักศึกษาแลกเปลี่ยน จำนวนอาจารย์ต่างชาติ แต่ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
นี้อาจจะยังขาดการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้บุคลากรในคณะฯ รับ
ทราบจึงทำให้บุคลากรไม่ทราบถึงตัวบ่งชี้ความเป็นสากลของคณะฯ เท่าใดนัก

โดยในการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล
กับความรู้ ทักษะและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลของบุคลากร
คณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ
สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สายอาชีพ (แพทย์
และบุคลากรสนับสนุน) โดยรายละเอียดดังนี้

1. บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่มีเพศต่างกัน
มีความรู้ ทักษะและการปฏิบัติเกี่ยวกับความหมายความเป็นสากลและ
ความเป็นสากลของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้
อาจเนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีระบบสารสนเทศและข้อมูล
ข่าวสารทันสมัย ทำให้เพศชายและเพศหญิงสามารถเปิดรับข้อมูลข่าวสาร
มีโอกาสหาความรู้เช่นเดียวกัน ดังนั้น เพศต่างกัน จึงไม่มีผลต่อความรู้ ทักษะ
และการปฏิบัติ ในการเข้าสู่ความเป็นสากล แต่เพศกับความรู้ด้านความเป็น
สากลของมหาวิทยาลัยมหิดล และการปฏิบัติเกี่ยวกับความหมายความเป็น
สากลและความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้
อาจเนื่องมาจากการรับรู้หรือความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลใน
การทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ หรือความแตกต่างในการมีโอกาสได้เข้าร่วม

กิจกรรมด้านความเป็นสากล จึงทำให้เพศชายหรือหญิง มีความแตกต่างในเรื่องความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพร อัจฉริยโกศล (2550) ศึกษาเรื่องความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการใช้ระบบเครือข่าย Outlook Web Access เป็นเครื่องมือสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารกรุงเทพที่มีเพศต่างกัน มีความรู้และทักษะคิดไม่แตกต่างกัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันกับความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลไม่ต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในคณะฯ ได้มีการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้ดี ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะคิดเหมือนกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านอายุที่ต่างกัน ทักษะคิดของความหมายความเป็นสากลต่างกันด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเข้าถึงระบบสารสนเทศที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย สุกใส (2545) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา ระดับความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์ในโครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค ของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร อายุที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความรู้ ทักษะคิด และการปฏิบัติ ในการเปิดรับสื่อสิ่งพิมพ์ในโครงการ 30 บาท รักษาทุกโรค

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันกับความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลไม่แตกต่างกัน แสดงได้ว่าบุคลากรไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพสมรสใด ก็สามารถเรียนรู้หรือศึกษาในการเข้าสู่ความเป็นสากลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชัยยัณต์ โชติพันธ์ (2552) พนักงานบริษัท ฮาร์ดฟอर्डเพนท์ จำกัด ที่มีปัจจัยพื้นฐานในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และประสบการณ์แตกต่างกัน มีความรู้เกี่ยวกับระบบบริหารคุณภาพมาตรฐาน (ISO 9001 : 2000) ไม่แตกต่างกัน

4. กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลแตกต่างกัน บุคลากรในคณะฯ มีระดับการศึกษาหลายระดับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับปริญญา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษาคือสิ่งจำเป็นในการรับรู้ในด้านความเป็นสากล มีทัศนคติที่ดีเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกรินทร์ กลิ่นหอม (2553) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมการจัดการขยะมูลฝอยของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลจันทวี อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พบว่าผู้ที่มีการศึกษาที่แตกต่างกันมีความรู้ ทักษะคิดและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

5. กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันความรู้ ทักษะคิดและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลไม่แตกต่างกัน เพราะหากมีการสื่อสารที่ดีก็จะทำให้รับรู้ในความเป็นสากลได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวศิน-สินี ฤกษ์อำนวยโชค (2549) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ ทักษะคิดกับพฤติกรรมการมีส่วนร่วมต่องานด้านประกันคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีอายุการทำงานต่างกัน ไม่พบว่ามีผลแตกต่างกัน

6. กลุ่มตัวอย่างที่มีสายอาชีพ (แพทย์หรือบุคลากรสายสนับสนุน) ที่ต่างกันมีความรู้ในการเข้าสู่ความเป็นสากลไม่แตกต่างกัน เพราะคณะฯ ได้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในด้านความเป็นสากลภายในคณะฯ ให้กับบุคลากรทั้งคณะฯ จึงทำให้บุคลากรมีความรู้ไม่แตกต่างกัน แต่สายอาชีพ (แพทย์หรือบุคลากรสายสนับสนุน) ที่ต่างกันมีทัศนคติและการปฏิบัติในการเข้าสู่ความเป็นสากลต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากความพร้อมส่วนบุคคลในการรับความรู้ที่ต่างกัน เช่น ความสามารถทางภาษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือระดับการศึกษาต่างกัน โดยกลุ่มแพทย์จะมีผู้บริหาร อาจารย์แพทย์ และแพทย์ประจำบ้าน ซึ่งจะมีโอกาสทางการศึกษา ได้เรียนรู้และเดินทางไปต่างประเทศ

บ่อยครั้ง อีกทั้งมีทุนในการพัฒนาอาจารย์แพทย์ จึงทำให้บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน คณะฯ ควรมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สร้างเครือข่ายและความสัมพันธ์กับประเทศในอาเซียน ยกย่องและส่งเสริมขีดความสามารถของคณะฯ โดยผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และแถลงนโยบายให้กับบุคลากรทุกระดับในคณะฯ รับทราบ

2. กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่ความเป็นสากล

3. การกำหนดตัวชี้วัดด้านการอบรม พัฒนาบุคลากรและถ่ายทอดตัวชี้วัดไปยังหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่ความเป็นสากล

4. การเตรียมความพร้อมสำหรับงบประมาณ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นสากล ดังนี้

1) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้มีความสามารถทางด้านภาษา เช่น ด้านการสื่อสารทางอีเมล ด้านการสื่อสารกับชาวต่างชาติ

2) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาทางด้านภาษา

3) สนับสนุน ส่งเสริมให้คณะฯ มีอาจารย์ชาวต่างชาติ หรือนักศึกษาแพทย์ต่างชาติเข้ามาปฏิบัติงานในคณะฯ มากยิ่งขึ้น

5. การสื่อสารนโยบายคณะฯ ด้านความเป็นสากลให้กับบุคลากรทุกระดับทราบให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

การให้ความรู้ทางด้านความเป็นสากลกับบุคลากร เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้

6. การรวบรวมการจัดระบบการจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลเพื่อสร้างความรู้ โดยมีเทคโนโลยีมาเป็นสื่อในการให้ข้อมูลต่าง ๆ

7. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาอบรมภาษาต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง

8. สร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการใช้ภาษาต่างประเทศในการทำงานประจำวัน เช่น การจัดอบรมนานาชาติมากขึ้นในทุกภาควิชา เพื่อให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่ได้พบแพทย์ต่างประเทศ มีโอกาสใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร การอบรมการเขียนอีเมลติดต่อกับชาวต่างชาติ ฯลฯ

9. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นสากลของคณะฯ เช่น ส่งเสริมให้ภาควิชามีการจัดกิจกรรมที่เป็นภาษาอังกฤษ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ภาษาอังกฤษมากขึ้น และทำให้มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นสากลและเปิดกว้างให้ชาวต่างชาติในการเรียนรู้ที่คณะฯ

เอกสารอ้างอิง

กฤษณพงษ์ กীরติกร. (2557). มหาวิทยาลัยไทยสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก, 22-23 มีนาคม 2557. ณ ปานานิมาน สปาร์ตอร์ท แมร์มิม จังหวัดเชียงใหม่.

กองวิเทศสัมพันธ์ ทบวงมหาวิทยาลัย. (2534). รายงานการสัมมนาระดับชาติ เรื่อง ความเป็นสากลของการอุดมศึกษาไทย, 28-30 มกราคม 2530. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2541). การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- การจัดการความรู้. (n.d.). 27 พฤศจิกายน 2557. th.wikipedia.org/wiki/การจัดการความรู้
- การจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษา, 14 ตุลาคม 2557. <http://th.wikipedia.org/wiki/การจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษา>
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (ม.ป.ป.). แผนยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2555 – 2558.
- คำกล่าวเปิดการประชุมชี้แจงกระบวนการดำเนินโครงการแนวปฏิบัติที่ดีในการแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่างสถาบันอุดมศึกษาไทยกับสถาบันอุดมศึกษาต่างประเทศ (2556), 14 ตุลาคม 2557,. www.inter.mua.go.th/main2/files/file/speech.doc
- คำเพชร ภูริปริญญา. (2550). การนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยโลก. นโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินดา เตชะวณิช. (2547). การพัฒนาความเป็นสากลของอุดมศึกษาไทย : สู่ความเป็นศูนย์กลางการศึกษานานาชาติในภูมิภาคอาเซียน, 14 ตุลาคม 2557. http://www.library.msu.ac.th/asean//dublin.php?ID=612#.VHcacj_oTId.
- ทัศนคติ. (n.d.). 27 พฤศจิกายน 2557. www.dnp.go.th/fca16/file/kd3v1xur10qj9tm.doc
- ทิพย์กาย เปรมาวิน. (2547). แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นสากล. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 27(2), 68-69.
- แนวทางการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2556-2558, 27 พฤศจิกายน 2557. <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/files/CSTI/D%20menu/stategic/strategy%2002.pdf>

แนวโน้มการเคลื่อนย้ายแรงงานและอาชีพของประเทศใน AEC, (2555),
14 ตุลาคม 2557. [http : //www.thai-aec.com/231](http://www.thai-aec.com/231)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุคี ศิริวงศ์พากร. การศึกษาความสัมพันธ์เกี่ยวกับการ
รับรู้ทัศนคติ กับการเข้าร่วมกิจกรรมตามนโยบายสถานศึกษา (3D)
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2556 – 2559, 27 พฤศจิกายน
2557. [http : //www.si.mahidol.ac.th/th/academics/down-
load/1_121.pdf](http://www.si.mahidol.ac.th/th/academics/download/1_121.pdf)

พรทิพย์ กาญจนนิต. (2548). ความเป็นสากลของอุดมศึกษา. **ข่าวประกัน
คุณภาพการศึกษา พระจอมเกล้าพระนครเหนือ**, (189).

พรทิพย์ กาญจนนิต. (ม.ป.ป.). ความเป็นสากลของอุดมศึกษา : **ต้องตีค่าที่
ฐานราก**, 14 ตุลาคม 2557. [www.fulbrightthai.org/data/articles/
inter.doc](http://www.fulbrightthai.org/data/articles/inter.doc)

พรทิวา ศรีวัฒนนา. (2556). **ปัจจัยที่กำหนดความเป็นสากลของวิสาหกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย.**
ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. (2552). **เส้นทางการนำมหาวิทยาลัย
สู่สากล. ข่าวประกันคุณภาพการศึกษา พระจอมเกล้าพระนครเหนือ**,
(194).

วรพรรณ อภิชัย. (2535). **ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบัน
อุดมศึกษา เกี่ยวกับการจัดหลักสูตรนานาชาติ.** กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. **การจัดการความรู้ คือ อะไร : ไม่ทำไม่รู้.** (n.d.) 27 พฤศจิกายน
2557. www.thaiall.com/km/indexo.html.

- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (n.d.). การประเมินศักยภาพและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 27 พฤศจิกายน 2557. <http://nidamppm14.files.wordpress.com/2009/01/pp6003-asstprofdrweerawat.pdf>
- ศิริพร อัจฉริยโกศล. (2550). ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการใช้ระบบเครือข่าย Outlook Web Access เป็นเครื่องมือสื่อสารภายในองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน). วารสารศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคะเน คำจุน. (2552). การศึกษาความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559)**, 14 ตุลาคม 2557. <http://www.mua.go.th/~bpp/developplan/>
- สำนักคณะกรรมการอุดมศึกษา (2556). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559)**, 14 ตุลาคม 2557. <http://www.mua.go.th/~bpp/developplan/>.
- สำนักงานรัฐมนตรี (2556). **ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี 212/2556 8 นโยบายการศึกษา "จาตุรนต์ ฉายแสง"**, 14 ตุลาคม 2557. <http://www.moe.go.th/websm/2013/jul/212.html>
- สำนักงานอุดมศึกษาต่างประเทศ. (2550). **ความเป็นสากลของอุดมศึกษาไทย**. กรุงเทพฯ
- สุรียนต์ หลาบหนองแสง. (2555). การพัฒนาสังคมไทยเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, ปีที่ 8 (1), 6-18.

- อันดับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย, 14 ตุลาคม 2557. [http : //th.wikipedia.org/wiki/อันดับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย](http://th.wikipedia.org/wiki/อันดับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย).
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2012). **แนวคิดการประเมินศักยภาพของพนักงาน (Potential)**, 27 พฤศจิกายน 2557. [http ://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID =1028](http://www.hrcenter.co.th/index.php?module=columns_detail&ColumnID =1028)
- AEC คืออะไร, (2555)**, 14 ตุลาคม 2557. [http ://www.thai-aec.com/41](http://www.thai-aec.com/41)
- Jane Knight. (2012). Five Truths about Internationalization. **International Higher Education**, 2012 (69), 4-5.
- Pad lavankura. (2014). Internationalizing Higher Education in Thailand : Government and University Responses. **Journal of Studies in International Education**, 2014
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. Third edition. New York : Harper and Row Publication, p.886.