



การสำรวจความคิดเห็นบุคลากรด้านความเป็นสากลของสถาบันการศึกษา

ผ่องศรี ก้อนทอง¹

วิสรดา ไชยพันธุ์^{2*}

ปณิธิ มาเอี่ยม¹

จิราวรรณ พึ่งสาย²

ภรภัทร์ ทองพราย³

บทคัดย่อ

ความเป็นนานาชาติของสถาบันการศึกษามีความสำคัญในยุคโลกาภิวัตน์ และการจัดลำดับมหาวิทยาลัยโลก ความสำเร็จของพันธกิจขององค์กรต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติการทุกระดับ งานวิจัยนี้สำรวจความเห็นจากฐานรากครั้งแรกด้านความเป็นสากลของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบสอบถามแบบตัดขวาง ในปี พ.ศ. 2561-2562 มีผู้ตอบแบบสอบถาม 267 คน (ร้อยละ 33 จากบุคลากรทั้งหมด) ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ (n=68) สายสนับสนุนวิชาการและอื่นๆ (n=106) และสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (n=93) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทัศนคติเชิงบวกต่อวิสัยทัศน์นานาชาติ มีความเชื่อมั่นความเป็นนานาชาติขององค์กร และประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษของสายวิชาการ เห็นด้วยกับความจำเป็นการใช้ภาษาอังกฤษและการพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติ โดยคะแนนรวมของแบบสอบถามอยู่ระดับปานกลางถึงมาก คะแนนเฉลี่ย (mean±SD) เบี่ยงเบนจากมากที่สุด (3.83±0.42) เรื่องความเป็นนานาชาติของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน และน้อยสุด (2.95±0.91) เรื่องความมั่นใจทักษะภาษาอังกฤษของตนเอง บุคลากรส่วนใหญ่ยินดีที่จะสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษ (76%) และสมัครใจพัฒนาภาษาอังกฤษ โดยเลือกการร่วมการฝึกอบรมร้อยละ 46.4, สันทนาการเป็นภาษาอังกฤษร้อยละ 23.6 และ ทักษะ/ดูงาน ร้อยละ 30 การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกระดับเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ และการอ้างความเป็นนานาชาติขององค์กร และพร้อมใจที่จะพัฒนาภาษาอังกฤษ การศึกษานี้เป็นกรณีตัวอย่างการหาข้อมูลจากฐานรากเพื่อสนับสนุนรูปแบบการพัฒนายุทธศาสตร์หลักขององค์กร

คำสำคัญ : ความเป็นนานาชาติของสถาบันการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลจากฐานราก การพัฒนาความเป็นนานาชาติ

¹ งานทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณบดี คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

² งานบริหารธุรการ สำนักงานคณบดี คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

³ สำนักงานบริการการวิจัย คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

* Corresponding Author งานบริหารธุรการ สำนักงานคณบดี คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล, Administrative Unit, Office of the Dean, Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University



A survey on Personal Opinion on the Internationalization of an Academic Institution

Phongsri Konthong¹

Warissara Chaiyaphan² *

Panithee Maaiem¹

Jirawan Phuangsai²

Porrapat Thongprai³

Abstract

The internationalization of academic institutions is important in the age of globalization and the world university ranking. The success of any organization mission requires engagement from personnel at all levels. This research explored the personnel opinions on the international strategy of the Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University. The study was a cross-sectional survey during 2018-2019. There were 267 respondents (33% of all personnel), consisting of academic personnel (n = 68), general supporting staff (n = 106) and professional supporting staff (n = 93). The majority of respondents have a positive attitude towards the internationalization of the faculty and high confidence towards the international vision and the effectiveness of the English proficiency of academic personnel. Agreement to the necessity of English communication and further international development. The overall score of the questionnaire was moderate to high, the mean score (mean±SD) deviated from the highest (3.83±0.42) on the internationalization of the faculty and the least (2.95±0.91) on the confidence of their own English skills. Most people (76%) were willing to join the future English Proficiency Test and all agreed to participate in one of 3 proposed English programs i.e. English classes (46.4%), English communication forum (23.6%), and scholarships/study trips (30%). This study shows that personnel at all levels agree with the vision and sustainment of the internationalization of the faculty and are willing to continue improving their English proficiency. This is a case study of finding data from foundations to support the organization's strategic development model.

Keywords: Internationalization, Analysis of data from foundations, International personnel development

¹ Human Resource Unit, Office of the Dean, Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University.

² Administrative Unit, Office of the Dean, Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University.

³ Office of Research Services, Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University.

* Corresponding Author Administrative Unit, Office of the Dean, Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University



บทนำ

ความเป็นสากลมีความสำคัญและมีความจำเป็นในยุคโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การพึ่งพากันในเชิงเศรษฐกิจ การเปิดเสรีทางการค้าการลงทุนและการบริการ ตลอดจนการเคลื่อนย้ายและ แลกเปลี่ยนบุคลากรในวงวิชาการและวิชาชีพ ปัจจุบันสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะระดับมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญกับหลักองค์กรนานาชาติ (Office of Higher Education, 2018; Brandenburg, Ermel, Federkeil, Fuchs, Groos, & Menn, 2009, p. 65-76) มหาวิทยาลัยมหิดลมีวิสัยทัศน์สู่มหาวิทยาลัย ระดับโลก (to be a World Class University) และได้ให้ความสำคัญกับความเป็นสากล (Mahidol, 2019) สำหรับคณะเวชศาสตร์เขตร้อนเป็นคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล มีพันธกิจด้านการศึกษาระดับ หลังปริญญา การวิจัย และให้บริการด้านการแพทย์ มีวิสัยทัศน์ด้านความเป็นนานาชาติ ตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง เมื่อ ปี พ.ศ. 2503 และได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบันกว่าครึ่งศตวรรษ บุคลากรของคณะ เวชศาสตร์เขตร้อนมีความคุ้นเคยกับวิสัยทัศน์สากลของคณะและมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการวางยุทธศาสตร์แบบ แนวตั้งจากผู้บริหารสู่ปฏิบัติ (แบบ Top-Down) การวางยุทธศาสตร์ในอุดมคติควรใช้หลักการยืดหยุ่นและ ผสมผสานแบบสองทาง จากผู้บริหารสู่ปฏิบัติและจากปฏิบัติหรือฐานรากสู่ผู้บริหาร (แบบ Bottom-Up) (Fraser, Dougill, Mabee, Reed, & McAlpine, 2006, p.114-127; Chutima Sacchanand, 2015) ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดแนวทางใหม่ที่ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม และเป็นการสร้างจิตสำนึกความร่วมมือและ การยอมรับของบุคลากรผู้ปฏิบัติตามพันธกิจหลักขององค์กร

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นและความพึงพอใจด้านความเป็นสากลของคณะ เวชศาสตร์เขตร้อน เป็นการฟังเสียงสะท้อนจากผู้ปฏิบัติโดยตรง ครอบคลุมทั้งบุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุน ผลงานวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับด้านทักษะ ภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศระดับสากล เป็นการเก็บ ข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติโดยตรงเป็นครั้งแรก เพื่อสนับสนุนการวางยุทธศาสตร์แบบสองทางจากผู้บริหาร สู่ปฏิบัติ และจากฐานรากสู่ผู้บริหาร เพื่อเป็นกรณีตัวอย่างการศึกษาวิจัยด้านความเป็นนานาชาติของ สถาบันอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. สสำรวจและประเมินความคิดเห็นด้านความเป็นนานาชาติจากฐานราก ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ คณะและมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ความเห็นด้านวิสัยทัศน์นานาชาติ ความเชื่อมั่นความเป็น นานาชาติ ประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษของส่วนตนและจากต่างสายงาน ความจำเป็นการใช้ภาษาอังกฤษในงานประจำ ความเห็นเรื่องการต้องการพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติ
2. วิเคราะห์ความเห็นเพื่อการวางแผนในการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศระดับสากลอย่างยั่งยืน



วิธีดำเนินการวิจัย

โครงการสำรวจความคิดเห็นความเป็นนานาชาติของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ระหว่างปี พ.ศ. 2561-2562 ดำเนินการโดยงานทรัพยากรบุคคล เป็นการวิจัยที่ใช้แบบสอบถาม ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่งแบบตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Studies) งานวิจัยนี้ได้ผ่านการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน (หมายเลขโครงการ TMEC 17-050) ผู้เข้าร่วมโครงการคือ บุคลากรทุกสายงานของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนที่ยินดีเข้าร่วมโครงการ โดยการตอบแบบสอบถามทาง online หรือโดยตรง งานวิจัยนี้ยึดหลักสิทธิส่วนบุคคลไม่มีการระบุตัวบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งบุคลากรเป็น 3 กลุ่มคือ (1) สายวิชาการหมายถึงอาจารย์หรือนักวิจัย (2) สายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ หมายถึงสายสนับสนุนสังกัดภาควิชา/ศูนย์และสำนักงาน และ (3) สายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ ประกอบด้วยกลุ่มบุคลากรด้านบริการทางการแพทย์ที่ไม่ใช่สายวิชาการ

โครงสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมโครงการ (2) ข้อมูลเพื่อวัดคะแนนความพึงพอใจ/ความเห็นด้านนานาชาติ จำนวน 12 ข้อคำถาม ดังแสดงในตารางที่ 1 (3) ข้อมูลและข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมิน/ทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษในอดีตและอนาคต และตัวเลือกรูปแบบโครงการเพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษในอนาคต ดังแสดงในตารางที่ 2 และ (4) ความเห็นปลายเปิดเพิ่มเติมตามความสนใจ

ตารางที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามเพื่อวัดคะแนนความพึงพอใจ/ความเห็นด้านนานาชาติ

(แสดงข้อมูลที่จัดเก็บจากผู้ตอบแบบสอบถาม และเบื้องหลังจุดประสงค์ของคำถามเพื่อการวิเคราะห์)

ข้อมูลแบบสอบถามที่จัดเก็บ	จุดประสงค์ของคำถาม
1. ท่านเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์นานาชาติของมหาวิทยาลัย	ความเห็นเรื่องวิสัยทัศน์นานาชาติ
2. คณะฯ มีวิสัยทัศน์นานาชาติสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	
3. ท่านมีความเชื่อมั่นความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัย	ความเห็นเรื่องความเชื่อมั่นความเป็นนานาชาติ
4. ท่านมีความเชื่อมั่นกับความเป็นนานาชาติของคณะฯ	
5. ท่านมีความมั่นใจทักษะภาษาอังกฤษของตัวเอง	
6. ประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากรสายวิชาการ	ประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษ
7. ประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษของบุคลากรสายสนับสนุน	
8. คณะฯ ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน	ความจำเป็นการใช้ภาษาอังกฤษ
9. คณะฯ ต้องใช้ภาษาอังกฤษในพันธกิจอื่นๆ	
10. ท่านต้องใช้ภาษาอังกฤษปฏิบัติงานตามหน้าที่ประจำ	
11. ท่านเคยต้องใช้ภาษาอังกฤษนอกเหนือหน้าที่ประจำ	
12. คณะฯ ยังต้องการการพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติ	



ระดับคะแนนข้อคิดเห็นต่อข้อมูลที่จัดเก็บ คือ 1 – 4, โดย 1 = ไม่เคย/ไม่เห็นด้วย, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก

ตารางที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามเรื่องการประเมิน/ทดสอบ/พัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษ

(แสดงข้อมูลที่จัดเก็บจากผู้ตอบแบบสอบถาม และเบื้องหลังจุดประสงค์ของคำถามเพื่อการวิเคราะห์)

ข้อมูลแบบสอบถามที่จัดเก็บ	จุดประสงค์ของคำถาม
<ul style="list-style-type: none"> ท่านสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษตามระบบสากลหรือไม่ (TOEFL, TOEIC, IELTS หรืออื่น ๆ) หากเคยสอบ สอบครั้งสุดท้ายเมื่อใด 	การทดสอบทักษะด้านภาษาอังกฤษในอดีต
<ul style="list-style-type: none"> ประสงค์จะสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษในอนาคตหรือไม่ 	ความประสงค์ในการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษในอนาคต
<ul style="list-style-type: none"> โครงการที่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมการพัฒนาภาษา <ul style="list-style-type: none"> - ฝึกอบรม - สันทนาการเป็นภาษาอังกฤษ - ทุนศึกษา/ดูงานต่างประเทศ 	รูปแบบโครงการยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร

การคำนวณขนาดตัวอย่าง (Sample size calculation)

จำนวนแบบสอบถามที่ต้องการคำนวณโดยสูตร Yamane 1973,
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ, N = จำนวนบุคลากรของคณะฯ รวมสายวิชาการและสายสนับสนุน 811 คน, e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 0.05, จำนวน sample size อิงสูตรได้ 268 ปรับตัวเลขได้ 250 สมมติฐาน respond rate 35% จึงต้องแจกแบบสอบถามแก่บุคลากรไม่น้อยกว่า 700 ราย

การแจกแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ได้ผ่านการทดสอบจากบุคลากรจำนวน 10 คน เพื่อประเมินความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินแล้วนี้ แจกทาง on-line โดยทาง e mail แก่บุคลากรทุกสายงาน จำนวน 700 ราย ทีมวิจัยสำรวจอัตราการตอบรับอีก 3 เดือนต่อมา หากมีผู้ตอบแบบสอบถามน้อยกว่าเป้าหมายคือต่ำกว่าร้อยละ 35 หรือน้อยกว่า 250 ราย ทีมวิจัยจะประสานขอความร่วมมือเพิ่มเติมและแจกโดยตรงแก่บุคลากรที่ยังไม่ได้ตอบทาง online จนกว่าจะได้รับการตอบรับตามเป้าหมาย



การวิเคราะห์ทางสถิติ

บันทึกข้อมูลโดยโปรแกรม excel และวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS 6.0 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาตามลักษณะของข้อมูล ประกอบด้วย (1) ค่ามัธยฐาน ส่วน, ค่าเฉลี่ย mean (SD) หรือ median (range) (2) เปรียบเทียบความแตกต่างของชุดข้อมูลระหว่างบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มใช้ Two-Way ANOVA และใช้ Chi-Square test, สำหรับข้อมูลเชิงความถี่เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างชุดข้อมูล โดย Paired หรือ Unpaired t-test สำหรับ parametric data หรือ Wilcoxon Rank sum test หรือ Mann-Whitney U test สำหรับ non parametric data และ (3) หาความสัมพันธ์ correlation coefficient ระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในแต่ละหัวข้อของแบบสอบถามกับข้อมูลส่วนอื่น โดย Spearman's correlation สำหรับ non parametric data การแปลผลและประเมินผลเฉลี่ยรวมในการวิเคราะห์ คือ น้อยถึงปานกลาง เมื่อคะแนนเฉลี่ย (mean±SD) อยู่ระหว่าง 2 ถึง 2.99 และปานกลางถึงมากเมื่อคะแนนเฉลี่ย 3-4

ผลการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานผู้ตอบแบบสอบถาม

มีผู้ตอบคำถามทั้งหมด 267 ราย หรือร้อยละ 32.9 จากบุคลากรทั้งหมดของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน 811 ราย ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ (n=68) สายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ (n=106) และสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (n=93) และอัตราส่วนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดได้จากสายวิชาการร้อยละ 25.5, สายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ ร้อยละ 39.7 และสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะร้อยละ 34.8 โดยแยกอัตราส่วนตามสายงานคือร้อยละ 61.2 ของสายวิชาการ (68/111), ร้อยละ 18.9 ของสายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ (106/558) และร้อยละ 65.4 ของสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (93/142) รายละเอียดข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 3 อัตราส่วนชายต่อหญิง 1: 2.1 บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุ 30-50 ปี (ร้อยละ 68.9) พบว่าร้อยละ 82 จบปริญญาตรีหรือสูงกว่า โดยร้อยละ 25 จบปริญญาเอก อายุงานของบุคลากรรวมส่วนใหญ่ยาวนานกว่า 5 ปี (ร้อยละ 88.8) และมีบุคลากรร้อยละ 29.6 ที่ทำงานนานกว่า 20 ปี

ตารางที่ 3 ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร แสดงจำนวน (%) ตามลักษณะเฉพาะของแต่ละสายงาน

ข้อมูลพื้นฐาน	สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ และอื่น ๆ	สายสนับสนุน วิชาชีพเฉพาะ	รวม
จำนวน	68 (25.5)	106 (39.7)	93 (34.8)	267 (100)
เพศ				
ชาย	25 (36.8)	32 (30.2)	29 (31.2)	86 (32.2)
หญิง	43 (63.2)	74 (69.8)	64 (68.8)	181 (67.8)
อายุ (ปี)#				
<30	0	11 (10.4)	15 (16.1)	26 (9.7)
30-40	25 (36.8)	35 (33.0)	31 (33.3)	91 (34.1)
41-50	29 (42.6)	39 (36.8)	25 (26.9)	93 (34.8)
>50	14 (20.6)	21 (19.8)	22 (23.7)	57 (21.3)



ข้อมูลพื้นฐาน		สายวิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ และอื่น ๆ	สายสนับสนุน วิชาชีพเฉพาะ	รวม
วุฒิสูงสุด#	เอก	64 (94.1)	0	3 (3.2)	67 (25.1)
	โท	1 (1.5)	17 (16.0)	37 (39.8)	55 (20.6)
	ตรี	3 (4.4)	53 (50.0)	41 (44.1)	97 (36.3)
	<ตรี	0	36 (34.0)	12 (12.9)	48 (18.0)
อายุงาน (ปี)	<5	5 (7.4)	12 (11.3)	13 (14.0)	30 (11.2)
	5-10	24 (35.3)	28 (26.4)	25 (26.9)	77 (28.8)
	11-20	22 (32.4)	34 (32.1)	25 (26.9)	81 (30.3)
	>20	17 (25.0)	32 (30.2)	30 (32.3)	79 (29.6)

ร้อยละแสดงในวงเล็บของข้อมูลพื้นฐาน คือร้อยละของแต่ละข้อมูลตามสายงาน ร้อยละของข้อมูลรวมคือร้อยละจากผู้ตอบคำถามทั้ง 267 ราย, # = ข้อมูลพื้นฐานที่มีความแตกต่างระหว่างสายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) การเปรียบเทียบอัตราส่วนของข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรทั้ง 3 สายงาน พบว่าอัตราส่วนชายและหญิง และอายุงาน ไม่แตกต่างกัน ($p \geq 0.641$) แต่อายุแตกต่างกัน ($p=0.028$) เนื่องจากกลุ่มวิชาการล้วนมีอายุเท่ากับหรือมากกว่า 30 ปี ในขณะที่กลุ่มงานสนับสนุนอีกสองฝ่ายมีช่วงอายุครอบคลุมตั้งแต่น้อยกว่า 30 ปี ถึงมากกว่า 50 ปี สำหรับวุฒิการศึกษาพบมีความแตกต่างกันมาก ($p \leq 0.001$) เนื่องจากสายวิชาการเกือบทั้งหมดคือ 64 คนจาก 68 คน (ร้อยละ 94) จบปริญญาเอก ในขณะที่อีก 2 สายงานส่วนใหญ่ จบปริญญาตรีหรือปริญญาโท

ผลสำรวจความคิดเห็นการให้คะแนนความเป็นนานาชาติตามแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ประเมินให้คะแนนครบทั้ง 12 ข้อคำถามในส่วนความเห็นความเป็นนานาชาติตามข้อมูลที่จัดเก็บแสดงในตารางที่ 1 โดยคะแนนรวมของทุกข้ออยู่ระดับปานกลางถึงมาก ดังแสดงในตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย (mean±SD) เบี่ยงเบนจากน้อยสุดตั้งแต่ 2.95 ± 0.91 ประเด็นความมั่นใจทักษะภาษาอังกฤษของตัวเอง และเห็นด้วยมากที่สุด 3.83 ± 0.42 ประเด็นคณะฯ ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการเรียนการสอน คะแนนเฉลี่ยของทุกข้อคำถามที่เหลือล้วนมากกว่า 3 คือระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะเรื่องวิสัยทัศน์และความเชื่อมั่นในความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัยและของคณะ ล้วนได้คะแนนเฉลี่ยเกือบเต็มเกิน 3.7 ตารางที่ 4 คะแนนเฉลี่ย mean (SD) ตามหัวข้อแบบสอบถามของบุคลากรสามกลุ่ม ($n=267$)

ข้อมูลแบบสอบถาม	วิชาการ (n = 68)	สนับสนุน 1 (n=106)	สนับสนุน 2 (n=93)	รวม (n=267)	P
1. ท่านเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์นานาชาติ ของมหาวิทยาลัย	3.79(0.48)	3.77(0.50)	3.82(0.42)	3.79(0.47)	.806



ข้อมูลแบบสอบถาม	วิชาการ (n = 68)	สนับสนุน 1 (n=106)	สนับสนุน 2 (n=93)	รวม (n=267)	P
2. คณะฯ มีวิสัยทัศน์นานาชาติ สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	3.82(0.42)	3.67(0.47)	3.82(0.42)	3.76(0.45)	.026
3. ท่านมีความเชื่อมั่นความเป็น นานาชาติของมหาวิทยาลัย	3.56(0.58)	3.75(0.45)	3.77(0.47)	3.71(0.50)	.013
4. ท่านมีความเชื่อมั่นกับความเป็น นานาชาติของคณะฯ	3.85(0.40)	3.66(0.51)	3.73(0.49)	3.73(0.48)	.037
5. ท่านมีความมั่นใจทักษะภาษาอังกฤษ ของตัวเอง	3.54(0.56)	2.55(0.92)	2.97(0.88)	2.95(0.91)	.000
6. ประสิทธิภาพการสื่อสาร ภาษาอังกฤษของสายวิชาการ	3.63(0.52)	3.62(0.56)	3.70(0.51)	3.65(0.53)	.565
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร ภาษาอังกฤษของสายสนับสนุน	3.07(0.78)	3.12(0.71)	3.32(0.71)	3.18(0.73)	.061
8. คณะฯ ต้องใช้ภาษาอังกฤษในการ เรียนการสอน	3.96(0.21)	3.74(0.48)	3.84(0.43)	3.83(0.42)	.003
9. คณะฯ ต้องใช้ภาษาอังกฤษในพันธ กิจอื่น ๆ	3.87(0.34)	3.67(0.53)	3.77(0.45)	3.76(0.46)	.020
10. ท่านต้องใช้ภาษาอังกฤษปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ประจำ	3.79(0.41)	3.05(0.81)	3.33(0.71)	3.34(0.75)	.000
11. ท่านเคยต้องใช้ภาษาอังกฤษ นอกเหนือหน้าที่ประจำ	3.60(0.55)	2.76(0.91)	3.14(0.82)	3.11(0.86)	.000
12. คณะฯ ยังต้องการการพัฒนาสู่ ความเป็นนานาชาติ	3.69(0.50)	3.72(0.53)	3.73(0.47)	3.72(0.50)	.882

สนับสนุน 1 = สายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ, สนับสนุน 2 = สายสนับสนุนวิชาชีพระยะ; ระดับคะแนน 1 = ไม่เคย/ไม่เห็นด้วย, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก; ค่า P คือการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนจากทั้งสามกลุ่มงาน

การเปรียบเทียบการให้คะแนนของทั้งสามกลุ่มไม่พบความแตกต่างกันใน 4 ประเด็นคือ วิสัยทัศน์นานาชาติของมหาวิทยาลัย, ประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษของสายวิชาการและของสายสนับสนุน และเห็นด้วยกับการพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติของคณะต่อไป สำหรับความเห็นเรื่องความมั่นใจทักษะภาษาอังกฤษของตัวเองซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยน้อยสุด (2.95+0.91) พบมีความแตกต่างกันระหว่างสายงาน ($p < 0.001$) เนื่องจากความมั่นใจของสายวิชาการ (3.54+0.56) สูงกว่าอีกสองสายงาน สำหรับประเด็นคำถามที่



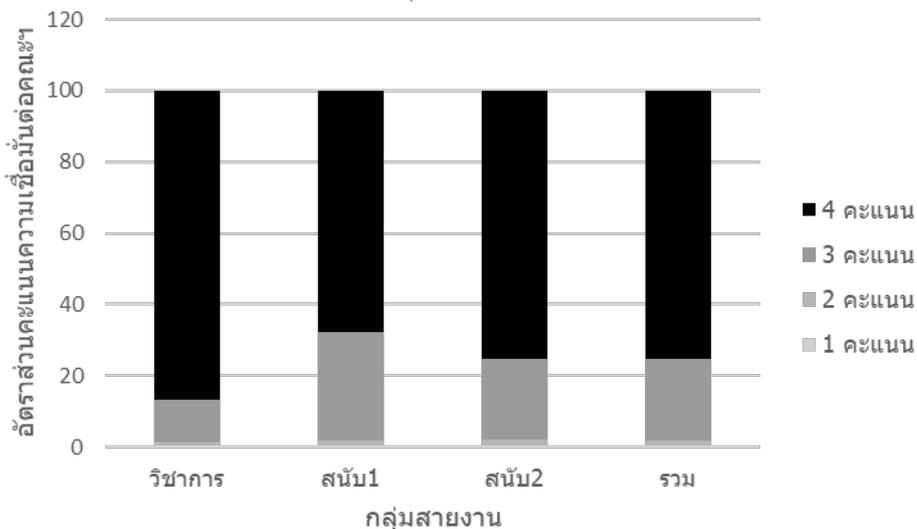
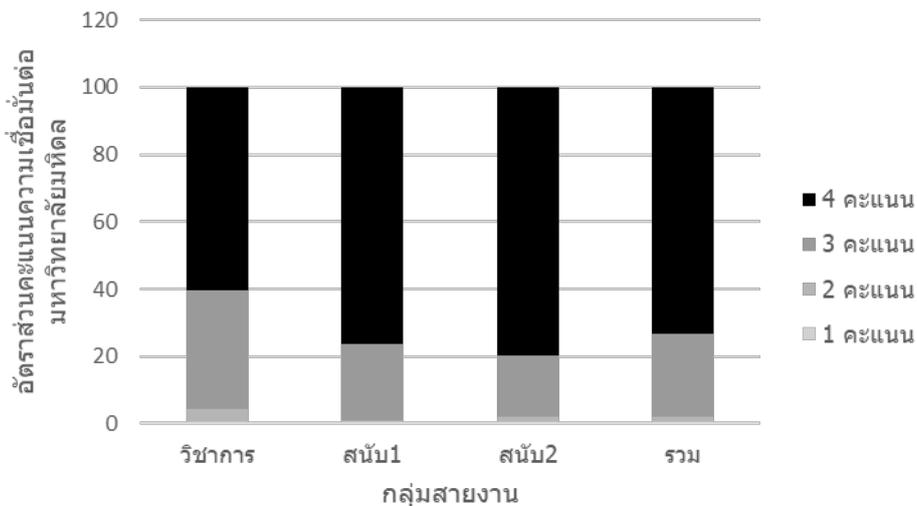
เหลือได้คะแนนเฉลี่ยในระดับดีปานกลางถึงมากด้วยคะแนนเฉลี่ยเกิน 3 แต่พบว่ามีความแตกต่างระหว่างสายงาน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนระหว่างกลุ่มสายงานเพื่ออธิบายสาเหตุแยกตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในตารางที่ 1 มีรายละเอียดดังนี้

1. ความเห็นเรื่องวิสัยทัศน์นานาชาติ (จากข้อคำถาม 1-2)

ความเห็นเรื่องวิสัยทัศน์นานาชาติของมหาวิทยาลัย ได้รับความเห็นชอบในระดับดีมากจากบุคลากรทุกกลุ่มด้วยคะแนนเฉลี่ย 3.79 (0.47) และคณะมีวิสัยทัศน์นานาชาติสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย ด้วยคะแนน 3.76 (0.45) ทุกสายงานเห็นพ้องกันไม่แตกต่างกันต่อวิสัยทัศน์ความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัย ($P=0.81$) แต่กลุ่มวิชาการเห็นว่าวิสัยทัศน์ของคณะสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมากกว่าสายสนับสนุนอีกสองสายงานทำให้พบความแตกต่างเล็กน้อย ($P=0.03$)

2. ความเห็นเรื่องความเชื่อมั่นความเป็นนานาชาติ (จากข้อคำถาม 3-5)

บุคลากรทุกกลุ่มมีความเชื่อมั่นความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัยและของคณะฯ ในระดับดีมากมีคะแนนเฉลี่ยรวม 3.71 ± 0.50 และ 3.73 ± 0.48 โดยกลุ่มสายวิชาการมีความเชื่อมั่นของคณะฯ มากกว่าของมหาวิทยาลัยเล็กน้อย (3.85 ± 0.40 vs. 3.56 ± 0.58) ในขณะที่อีกสองสายงานให้ความเชื่อมั่นต่อคณะฯ และมหาวิทยาลัยใกล้เคียงกัน อัตราส่วนของบุคลากรที่ให้คะแนนเต็มระดับ 4 คือร้อยละ 73.4 เชื่อมั่นความเป็น

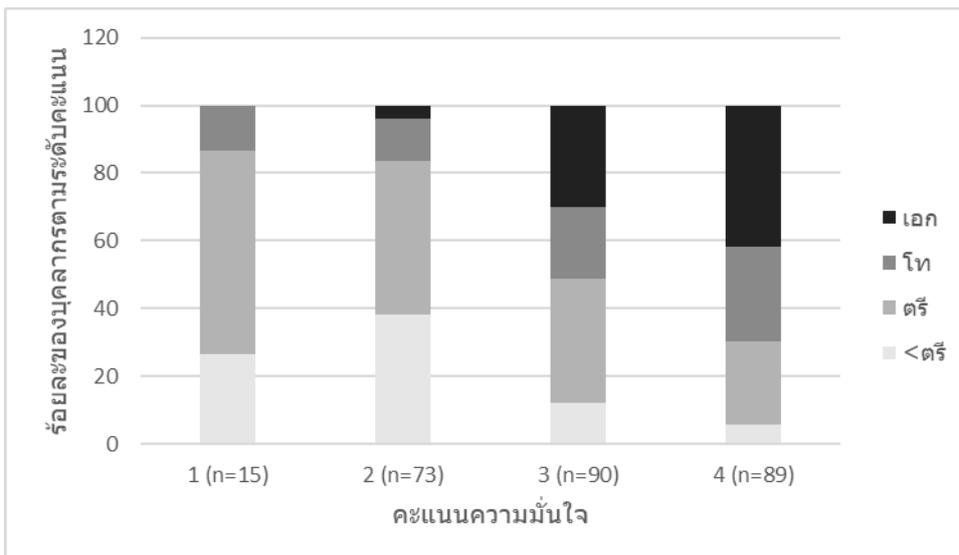


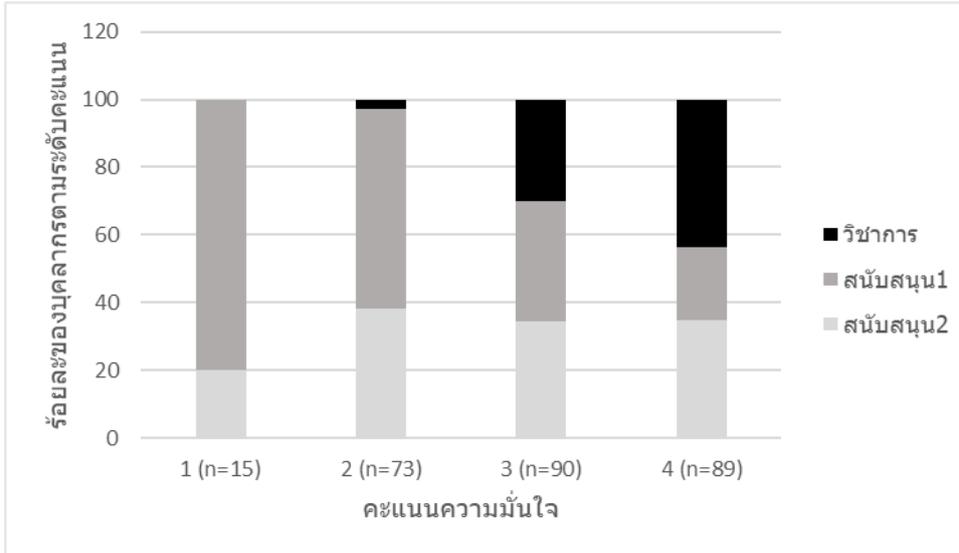


นานาชาติของมหาวิทยาลัยมหิดล และร้อยละ 75.2 เชื่อมั่นความเป็นนานาชาติของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน (รูปที่ 1)

รูปที่ 1 อัตราร้อยละของคะแนนความเชื่อมั่นความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัย (ภาพบน) และของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน (ภาพล่าง) จากทั้ง 3 กลุ่มงานคือ สายวิชาการ, สายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ (สนับสนุน 1), และสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (สนับสนุน 2) ผลคะแนนระดับ 1-4 แสดงจากสีอ่อนสู่สีเข้ม

ประเด็นความเชื่อมั่นในภาษาอังกฤษตนเองของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้คะแนนรวมต่ำสุดของแบบสอบถามคือ น้อยถึงปานกลาง (2.95 ± 0.91) โดยเฉพาะกลุ่มสนับสนุนทั้งสองกลุ่มอยู่ระดับน้อย (2.55 ± 0.92 และ 2.97 ± 0.88) และต่ำกว่าของกลุ่มสายวิชาการ (3.54 ± 0.56) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ความเชื่อมั่นในภาษาอังกฤษของตัวเองพบว่ามีความสัมพันธ์กับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบคำถาม คือ ความเชื่อมั่นเพิ่มมากตามวุฒิการศึกษา ($r = 0.170, p = 0.005$) และ สายงาน ($r = 0.466, p < 0.001$) ดังแสดงในรูปที่ 2 แสดงอัตราส่วนของบุคลากรที่ให้คะแนนความมั่นใจภาษาอังกฤษของตนเองแบ่งตามหมวดระดับคะแนนที่ 1 ถึง 4 เมื่อวิเคราะห์แยกตามวุฒิการศึกษาและสายงาน อัตราส่วนรวมของผู้ให้คะแนนเต็มระดับ 4 มากสุดจากผู้จบปริญญาเอก (ร้อยละ 43.8) หรือกลุ่มฝ่ายนักวิชาการ (ร้อยละ 41.6)





รูปที่ 2 อัตราร้อยละของบุคลากรแบ่งตามระดับความเชื่อมั่น (คะแนน 1-4) เมื่อวิเคราะห์ตามวุฒิการศึกษา (ภาพบน) และสายงาน (ภาพล่าง) ของทั้ง 3 กลุ่มงานคือ สายวิชาการ, สายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ (สนับสนุน1), และสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (สนับสนุน2)

3. ความเห็นเรื่องประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษ (จากข้อคำถาม 6-7)

การประเมินคะแนนประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษของสายงานตนเองและข้ามสายงานอื่น พบว่าสายวิชาการและสายสนับสนุนทั้งสองกลุ่มให้ผลระดับปานกลางถึงมากคือ 3.65 ± 0.53 และ 3.18 ± 0.73 ตามลำดับ โดยสายวิชาการได้คะแนนมากกว่าสายสนับสนุน แต่ไม่มีความแตกต่างกันของคะแนนที่ประเมินกันเองและประเมินข้ามสายงาน ($p \geq 0.061$)

4. ความเห็นเรื่องความจำเป็นการใช้ภาษาอังกฤษ (จากข้อคำถาม 8-11)

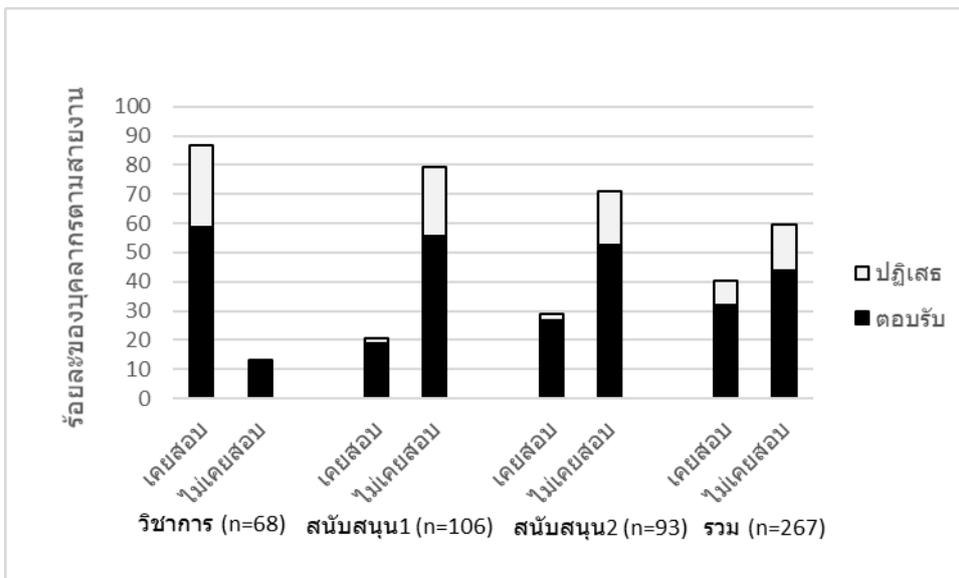
ประเด็นข้อคำถามเรื่องความจำเป็นการใช้ภาษาอังกฤษ ได้คะแนนระดับปานกลางถึงมาก แต่พบมีความแตกต่างกันระหว่าง 3 กลุ่มงาน ($p \leq 0.003$) ทั้งระดับคณะฯ (3.83 ± 0.42) และระดับส่วนตัว (3.34 ± 0.75) และทั้งการใช้ภาษาอังกฤษในภารกิจหลักและภารกิจนอกเหนือจากงานประจำ โดยสายวิชาการให้ความเห็นความจำเป็นมากกว่าสายสนับสนุนอีกสองสายงาน สำหรับประเด็นการใช้ภาษาอังกฤษในระดับงานนอกเหนือหน้าที่ประจำของสายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ ให้คะแนนความจำเป็นต้องใช้ภาษาอังกฤษต่ำสุด คือ น้อยถึงปานกลาง (2.76 ± 0.91)

5. ความเห็นเรื่องความต้องการการพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติ (จากข้อคำถาม 12)

บุคลากรทุกกลุ่มให้ความเห็นชอบว่า คณะเวชศาสตร์เขตร้อนยังคงควรพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติในระดับระดับปานกลางถึงมากด้วยคะแนนเฉลี่ยรวม 3.72 ± 0.50 และเป็นความเห็นที่สอดคล้องกัน ($p=0.882$) เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่คือร้อยละ 73.4 ให้คะแนนสนับสนุนระดับ 4 เต็ม

การประเมิน/ความสมัครใจการทดสอบความรู้ภาษาอังกฤษ

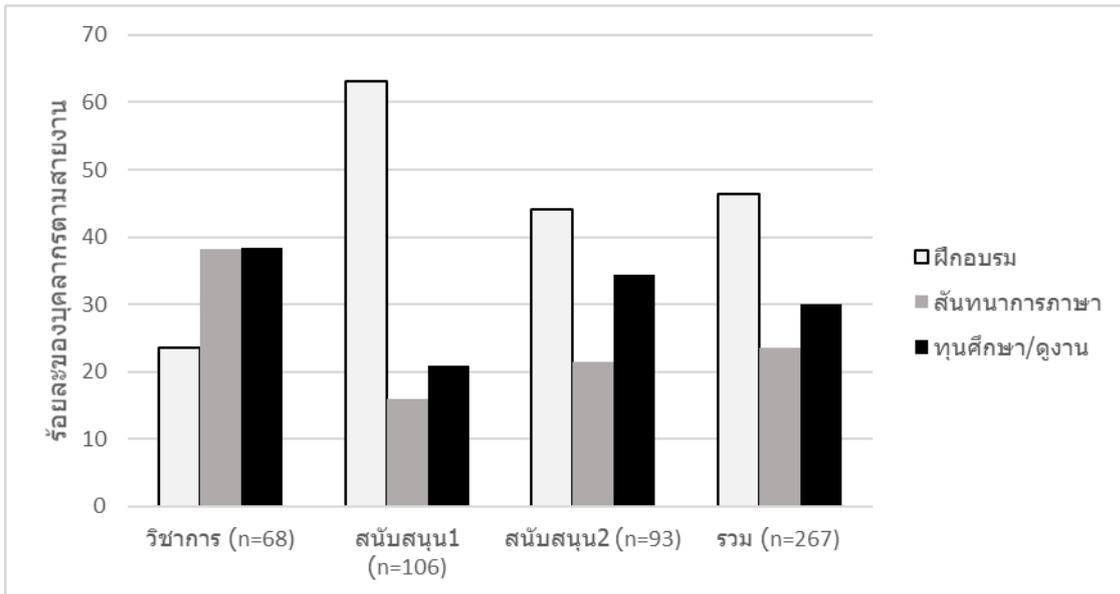
ผู้ตอบแบบสอบถามเคยผ่านการสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษมาแล้วร้อยละ 40 (n=108) ตามมาตรฐาน TOEFL, TOEIC, IELTS หรืออื่นๆ ที่เทียบเท่า โดยสายวิชาการมีอัตราการสอบมาก่อนสูงสุดถึงร้อยละ 86.8 (n=59/68) และบุคลากรส่วนใหญ่ร้อยละ 75.7 (n=202) ยินดีที่จะเข้าสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษในอนาคต อัตราส่วนของผู้ประสงค์จะสอบวัดความรู้ภาษาอังกฤษในอนาคตมีสูง คือร้อยละ 72.1 ของกลุ่มสายวิชาการ (n=49), ร้อยละ 74.5 ของกลุ่มสายสนับสนุนวิชาการและอื่นๆ (n=79), และร้อยละ 79.7 ของกลุ่มสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (n=74) ความสมัครใจที่จะสอบวัดความรู้ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 สายงาน และเมื่อแยกวิเคราะห์ระหว่างผู้เคยสอบและไม่เคยสอบ ($p > 0.05$) ดังแสดงในรูปที่ 3



รูปที่ 3 จำนวนบุคลากรตามสายงานที่เคยสอบและไม่เคยสอบวัดผลภาษาอังกฤษ และได้แจ้งเจตจำนงที่จะเข้าสอบในอนาคต (แท่งสีดำ) หรือปฏิเสธที่จะเข้าร่วมสอบในอนาคต (แท่งสีขาว) ของทั้ง 3 กลุ่มงานคือ สายวิชาการ, สายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ (สนับสนุน 1), และสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (สนับสนุน 2)

รูปแบบโครงการยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษ

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนตอบรับเลือกรูปแบบโครงการยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษ จาก 1 ใน 3 ตัวเลือกของแบบสอบถามคือ (1) การฝึกอบรม (2) การสนทนาการเป็นภาษาอังกฤษ และ (3) ทักษะ/ความรู้ต่างประเทศ ซึ่งทั้ง 3 โครงการได้รับเลือกจากบุคลากรทั้ง 3 กลุ่มในอัตราส่วนต่างๆ โดยอัตราส่วนรวมเลือกแบบการจัดฝึกอบรมร้อยละ 46.4 (n=124) สนทนาการเป็นภาษาอังกฤษร้อยละ 23.6 (n=63) และ ทักษะ/ความรู้ต่างประเทศร้อยละ 30 (n=80) บุคลากรทั้ง 3 กลุ่มเลือกโครงการพัฒนาภาษาอังกฤษแตกต่างกัน ดังแสดงในรูปที่ 4 สายวิชาการส่วนใหญ่เลือกการสนทนาการและทุนการศึกษา/ความรู้ (รวมร้อยละ 76.5) สายสนับสนุนวิชาการและอื่นๆ และสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะส่วนใหญ่เลือกการจัดฝึกอบรม ร้อยละ 63.2 และ 44.1 ตามลำดับ



รูปที่ 4 รูปแบบโครงการยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาภาษาอังกฤษแสดงร้อยละของบุคลากรแยกตามกลุ่มสายงาน คือ การฝึกอบรม (สีขาว), การสนทนาภาษาอังกฤษ (สีเทา), และการศึกษา/ดูงาน (สีดำ) ของทั้ง 3 กลุ่มงานคือ สายวิชาการ สายสนับสนุนวิชาการและอื่น ๆ (สนับสนุน 1) และสายสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ (สนับสนุน 2)

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

ความเป็นนานาชาติของสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญและต้องปรับเปลี่ยนตามพลวัตรของยุคสมัย เพื่อรองรับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ ยุคดิจิทัลที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีการปรับเปลี่ยนและซับซ้อนขึ้นตลอดเวลา การจัดทำดัชนีมหาวิทยาลัยโลกในปัจจุบันนี้ได้เน้นเฉพาะการใช้ภาษาอังกฤษ แต่ใช้ดัชนีชี้วัดผลความเป็นนานาชาติที่ชัดเจน ได้แก่ อัตราส่วนระหว่างนักศึกษาไทยและต่างชาติ อัตราส่วนอาจารย์ไทยและต่างชาติ ตลอดจนจำนวนผลงานตีพิมพ์ที่เกิดจากความร่วมมือนานาชาติ (QS university ranking, 2020; Times Higher Education, 2020) รวมถึงสภาพแวดล้อม ลักษณะกายภาพของสถาบันและระบบการทำงาน (UI GreenMetric, 2019) ดังนั้นภาษาอังกฤษจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญของดัชนีชี้วัดความเป็นนานาชาติขององค์กรในยุคปัจจุบัน และหมายรวมถึงผลปฏิบัติการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุผลตามความเปลี่ยนแปลงของมาตรฐานสากล และต้องยืดหยุ่นตามอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังที่เห็นในปัจจุบันจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ที่ต้องมีการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) และใช้ชีวิตวิถีใหม่ (New normal) การเรียนการสอนและการประชุมนานาชาติ ได้ปรับเป็นการสื่อสารทางไกลหรือออนไลน์มากขึ้น เรียกว่า รูปแบบเสมือน (Virtual format) สภาวะเสมือนจริงที่จำลองโดยเทคนิคทางคอมพิวเตอร์ (American marketing association, 2020) ทักษะทางภาษาต้องเป็นแบบพหุศาสตร์มากขึ้น คือสามารถวิเคราะห์วิจารณ์และใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับยุคออนไลน์และทางด้านภาษาอังกฤษ (Namthip Anantsupamongkol & Savika Varaporn, 2018) ดังนั้น ข้อมูลด้านความเป็นนานาชาติเพื่อกำหนดทิศทางของยุทธศาสตร์ต้องมีความเป็นปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วยการกำหนดทิศทาง ของยุทธศาสตร์ (Strategy)



ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) และการกำหนดภารกิจ (Mission) และเป้าหมายหลักที่สำคัญทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีกรอบการดำเนินงานและดัชนีชี้วัดที่ชัดเจน ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกลยุทธ์และเป้าหมาย ซึ่งหมายรวมถึงการบริหารบุคคล (Monthon Sorakraikitikul, & Chayapon Soontornwivattana, 2020) เนื่องจากภารกิจใดๆ จะก้าวสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน ต้องได้รับความเห็นพ้องและความร่วมมือร่วมใจจากทั้งฝ่ายผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ การวางยุทธศาสตร์ควรใช้หลักการที่ยืดหยุ่นและผสมผสาน ทั้งในส่วนของการบริหารจากหน่วยเหนือสู่ระดับล่าง (Top-Down) ร่วมกับแนวคิดจากระดับล่างสู่หน่วยเหนือ (Bottom-Up) หรือจากฐานราก (Fraser, Dougill, Mabee, Reed, & McAlpine, 2006, p.114-127; Chutima Sacchanand, 2015) ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดแนวทางใหม่ที่ไม่ยึดติดกับกรอบแนวคิดเดิม เพื่อการสร้างและธำรงความเป็นนานาชาติให้เข้มแข็งและยั่งยืน สำหรับยุทธศาสตร์ความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันควรล้อตามมาตรฐานค่านิยมและดัชนีชี้วัดของความเป็นนานาชาติซึ่งซับซ้อนขึ้น ผู้บริหารต้องประสานภาพรวม และการรวมพลังของบุคลากรในทุกระดับ มิใช่เพียงกลุ่มผู้ดำเนินพันธกิจด้านการศึกษาและวิจัยโดยตรงหรือบุคลากรสายวิชาการ แต่ต้องรวมทุกพื้นที่จากบุคลากรสายสนับสนุนด้วย คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นกรณีตัวอย่างของการฟังข้อคิดเห็นความเป็นนานาชาติ จากบุคลากรผู้ปฏิบัติและผู้สนับสนุนพันธกิจหลัก ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์จำลอง หาริณสุต ผู้ก่อตั้งคณะเวชศาสตร์เขตร้อน ได้วางรากฐานวิสัยทัศน์และพันธกิจความเป็นนานาชาติของสถาบันในปี พ.ศ. 2508 และเป็นคณะแรกของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสอนทางคลินิกและวิทยาศาสตร์สุขภาพด้านโรคเขตร้อน จึงเป็นนโยบายจากผู้นำสู่ผู้ปฏิบัติ (Top-Down) และเป็นยุทธศาสตร์นานาชาติที่ได้รับการสานต่อจากคนบัตินในสมัยต่อๆ มาจวบจนปัจจุบัน ทำให้เกิดหลักสูตรหลักสูตรนานาชาติระดับหลังปริญญา 6 หลักสูตรที่สามารถรับนักศึกษาไทยและต่างประเทศ และเกิดความร่วมมือกับนานาชาติทั้งการเรียนการสอนและการวิจัย จนเป็นเอกลักษณ์และจุดแข็งขององค์กร สำหรับก้าวต่อไปในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงต้องใช้ยุทธศาสตร์ความเป็นนานาชาติที่มีการวางแผนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ต้องสร้างองค์ประกอบต่างๆ สัมพันธ์สอดคล้องกัน มีเป้าประสงค์อันแสดงถึงเจตจำนงร่วมของทุกฝ่าย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดจิตสำนึกและการร่วมมือ (Chutima Sacchanand. 2015; Porntip Kanjananiyot 2019) การสำรวจของงานวิจัยนี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการหาข้อมูลและความคิดเห็นจากบุคลากรผู้ปฏิบัติฐานราก เพื่อการมีส่วนร่วมของทุกบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมการก้าวต่อไปของยุทธศาสตร์ความเป็นนานาชาติขององค์กรและมหาวิทยาลัย

ผลการศึกษานี้ได้รับความร่วมมือและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามครบตามเป้าหมายประมาณ 1 ใน 3 ของบุคลากรทั้งหมด และได้เสียงครบจากทั้งสามกลุ่มสายงาน ดังรายละเอียดในข้อมูลพื้นฐาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณสมบัติตามสายงานและมีอายุงานที่เหมาะสม ซึ่งส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 ทำงานในคณะเวชศาสตร์เขตร้อนมาแล้วมากกว่า 5 ปี โดยภาพรวมข้อมูลการสำรวจครั้งนี้จึงมีน้ำหนักและน่าเชื่อถือ เป็นเสียงจากบุคลากรผู้ปฏิบัติโดยตรง บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จากทุกสายงานเห็นพ้องกับวิสัยทัศน์ และมีความเชื่อมั่นความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัยมหิดล และของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนในระดับสูง และประมาณหนึ่งในสามของผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนสูงสุดระดับ 4 และมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3 ของข้อ



คำถามในหมวดนี้ ทศนคติเชิงบวกนี้เป็นผลจากการดำเนินพันธกิจด้านนานาชาติมานานจนเป็นเอกลักษณ์และวัฒนธรรมขององค์กร และบ่งชี้ว่าการดำเนินยุทธศาสตร์นานาชาติของคณะ อาจลดหรือข้ามขั้นตอนการสร้าง ความเข้าใจหรือการยอมรับได้ แต่ควรมุ่งเน้นประเด็นที่เป็นจุดด้อยและประเด็นพลวัตของความเป็นนานาชาติ ของสถานการศึกษาในยุคปัจจุบันและอนาคต สำหรับข้อคิดเห็นของประสิทธิภาพการสื่อสารภาษาอังกฤษใน กลุ่มสายวิชาการผู้ดำเนินพันธกิจด้านการศึกษาและวิจัยโดยตรง ได้รับคะแนนในระดับสูงและเห็นสอดคล้องกัน โดยบุคลากรทุกสายงานบ่งถึงความมีคุณภาพของสายวิชาการ ปัจจุบันมาตรฐานการรับอาจารย์และนักวิจัยใหม่ เข้มงวดมากขึ้น คือต้องจบปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และต้องผ่านการสอบภาษาอังกฤษตามหลักเกณฑ์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล (Mahidol, 1997) ดังเห็นได้จากข้อมูลบุคลากรร้อยละ 94 ของบุคลากรสายวิชาการของ คณะจบการศึกษาปริญญาเอก และสายวิชาการรุ่นใหม่มีผลงานได้ตามเป้าหมายของวิชาชีพในโครงการ “การ บริหารคนเก่ง (Talent Management)” (ผ่องศรี ก้อนทอง, สุภาพร โชติวาทีน, ไพริน บุญประเสริฐ, 2018) ผู้ตอบแบบสอบถามทุกสายงานเห็นด้วยกับความจำเป็นการใช้ภาษาอังกฤษในพันธกิจหลักของคณะ และเห็น พ้องกันเรื่องความต้องการการพัฒนาสู่ความเป็นนานาชาติให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นอีกข้อมูลหนึ่งที่ยืนยันการมี ทศนคติเชิงบวกต่อความเป็นนานาชาติของสถาบัน เป็นที่น่าสังเกตว่าข้อคำถามเรื่องความเชื่อมั่นใน ภาษาอังกฤษส่วนบุคคลของผู้ตอบคำถามแตกต่างกันระหว่างสายงาน สายวิชาการมีความเชื่อมั่นในระดับดีซึ่ง เป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ฝ่ายสนับสนุนและโรงพยาบาลให้คะแนนความเชื่อมั่นในระดับน้อยถึงปานกลาง ทำ ให้คะแนนรวมเฉลี่ยของข้อคำถามนี้ได้ต่ำสุดของข้อคำถามทั้งหมด จึงอาจสรุปได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุนขาด ความมั่นใจในทักษะภาษาอังกฤษ แม้บุคลากรเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับพันธกิจนานาชาติ แต่ก็ ควรได้รับการแก้ไขเพื่อความเป็นสากลที่เข้มแข็งขององค์กร การวิเคราะห์พบว่าความเชื่อมั่นของผู้ตอบ แบบสอบถามมีความสัมพันธ์โดยตรงกับวุฒิการศึกษาและสายงาน ข้อมูลนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหาร บุคคลและการคัดเลือกกลุ่มบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรฝ่าย สนับสนุนที่ให้คะแนนความเชื่อมั่นน้อย อาจเริ่มจากการอบรมภาษาอังกฤษให้กับกลุ่มงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ ในงานประจำ และนอกเหนืองานประจำ ได้แก่ สำนักงานบริหารการศึกษา สำนักงานบริการการวิจัย สำนักงานความร่วมมือระหว่างประเทศและเครือข่าย หน่วยประชาสัมพันธ์ นอกจากนี้การรับบุคลากรใหม่ของ สายสนับสนุน ควรใช้มาตรฐานความรู้ทักษะด้านภาษามาประกอบการพิจารณาด้วย สำหรับการพัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษในระยะยาวควรเน้นบุคลากรทุกสายงาน เพราะทุกคนล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ความเป็นนานาชาติให้ทันกับพลวัตสากล แผนการพัฒนาภาษาอังกฤษมีความสำคัญในการธำรง ความเป็นนานาชาติให้ยั่งยืนตามมาตรฐานภาษาประกอบด้วย 4 ทักษะที่สำคัญ คือ การอ่าน การเขียน การ พูด และการฟัง (Lewis, 2020) ซึ่งทักษะพื้นฐานทั้ง 4 จะส่งเสริมกันและกัน ปัจจุบันทักษะด้านภาษาต้องเป็น แบบพหุศาสตร์ คือสามารถวิเคราะห์วิจารณ์และใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องด้านภาษา (Namthip Anantsupamongkol & Savika Varaporn, 2018) รูปแบบการพัฒนาด้านภาษาควรคำนึงถึงความถนัดของ บุคลากรแต่ละกลุ่ม แบบสอบถามนี้เสนอรูปแบบของการพัฒนาภาษาอังกฤษ 3 รูปแบบ คือ การจัดฝึกอบรม การสนทนาการเป็นภาษาอังกฤษ และการให้ทุนศึกษา/ดูงาน การวิเคราะห์พบว่าการจัดฝึกอบรมได้รับเลือก มากที่สุด (ร้อยละ 46.4), ทุนศึกษา/ดูงานร้อยละ 30 และการสนทนาการเป็นภาษาอังกฤษเน้นทักษะการฟัง



และการพูด ร้อยละ 23.6 บุคลากรทั้ง 3 สายงาน เลือกแผนการพัฒนาทั้งสามในอัตราส่วนที่แตกต่างกัน บุคลากรสายสนับสนุนทั้งสองสายงานส่วนใหญ่เลือกการจัดฝึกอบรม (ร้อยละ 63.2 และ 44.1) แต่บุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่เลือกการส่งหนทางการและทุนการศึกษาดูงาน (รวมร้อยละ 76.5) รูปแบบการพัฒนาภาษามีหลายแบบและมีจุดด้อยและจุดเด่นที่แตกต่างกัน แต่รูปแบบที่เหมาะสมควรยึดหยุ่นตามพื้นฐานความรู้ความชำนาญส่วนบุคคล ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และความสมัครใจ ความเห็นจากบุคลากรจากการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อประมวลและการจัดการรูปแบบการพัฒนาภาษาอังกฤษในอนาคตที่เหมาะสม และได้ประโยชน์สูงสุดสำหรับบุคลากรและพันธกิจขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษานี้เป็นกรณีตัวอย่างการศึกษาเรื่องความเป็นนานาชาติในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ งานวิจัยนี้เป็นการสำรวจครั้งแรกในระดับปฏิบัติหรือฐานรากของคณะเวชศาสตร์เขตร้อนซึ่งดำรงเป็นสถาบันนานาชาติมานานกว่าครึ่งศตวรรษ รูปแบบวิจัยใช้แบบสอบถาม ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง แบบตัดขวาง (Cross-sectional Studies) เพื่อประเมินความคิดเห็นต่อวิสัยทัศน์ความเป็นนานาชาติและความพร้อมของบุคลากรทุกระดับจำนวน 267 คน (ร้อยละ 33 ของบุคลากรทั้งหมด) และผลการศึกษาให้ข้อเสนอแนะดังนี้ (1) ความเป็นนานาชาติของสถาบันการศึกษาต้องมีพลวัตการพัฒนาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล (2) องค์กรควรมีการพัฒนาภาษาอังกฤษแก่บุคลากรทุกสายงาน ไม่เน้นเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ (3) ควรมีโครงการเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจด้านภาษาแก่บุคลากรทุกสายงานที่เกี่ยวข้อง (4) รูปแบบของการพัฒนาการใช้ภาษาควรปรับตามพันธกิจหลักขององค์กรและความเชี่ยวชาญของบุคลากร (5) การรับบุคลากรใหม่ควรเพิ่มคุณสมบัติด้านภาษาอังกฤษ (6) การฟังเสียงจากบุคลากรทุกระดับจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสนับสนุนแผนการพัฒนายุทธศาสตร์หลักขององค์กร

บรรณานุกรม

ชุตินา สัจจานนท์. (2558). ความเป็นสากลของการศึกษาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์

ในประเทศไทย. วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทยฯ, 8(2) น.1-19.

ผ่องศรี ก้อนทอง และคณะ. (2561). การบริหารคนเก่ง: การประเมินความสำเร็จและความพึงพอใจ

โดยคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสหศาสตร์, 18(2) น.38-64.

มณฑล สรไกรกิติกุล. (2563). มุมมองและสถานการณ์การวิเคราะห์ข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

ในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ, 43(165), น.1-16.

สืบค้นที่ <http://www.jba.tbs.tu.ac.th/files/Jba165/Article/JBA165MonCha.pdf>

American marketing association. (2020, March). Retrieved from

<https://www.ama.org/events/virtual-conference/2020-experience-design-virtual-conference/>



- Brandenburg, U., Ermel, H., Federkeil, G., Fuchs, S., Groos, M., & Menn A. (2009). How to measure the internationality and internationalization of higher education institutions: indicators and key figures. In Hans de Wit (Ed.), *Measuring success in the internationalisation of higher education* (pp. 65-76). Amsterdam: European Association for International Education (EAIE).
- Fraser, E.D.G., Dougill, A.J., Mabee, W.E., Reed, M. & McAlpine, P. (2006). Bottom up and top down: analysis of participatory processes for sustainability indicator identification as a pathway to community empowerment and sustainable environmental management. *Journal of Environmental Management (J. Environ. Manage)*. 78, 114–127.
- Lewis, B. (2020, March). *Fluent in 3 Months*. Retrieved from <https://www.fluentin3months.com/reading-writing-speaking-and-listening/>
- Mahidol (2019 April). Mahidol University Strategic Plan 2020-2023. Retrieved from <https://med.mahidol.ac.th/policy/sites/default/files/public/pdf/PLANMU4.pdf>
- Namthip Anantsupamongkol & Savika Varaporn. (2018). From Literacy to Multiliteracies in English as a Foreign Language: The Use of Graphic Organizer. *The international journal of Royal Society of Thailand*. X, 92-104
- Office of Higher Education. (2018, April). *20-Year Higher Education Plan, 2018 – 2037*, Office of Higher Education Policy and Planning. Bangkok: Prik Wan Graphic Company Limited. Retrieved from <http://www.mua.go.th/users/bpp/main/download/plan/plan20yrs.pdf>
- Porntip Kanjananiyot. (2019). Fulbright Knowledge Sharing. INTERNATIONALIZATION AT HOME. Retrieved from <http://www.fulbrightthai.org/knowledge>
- QS university ranking. (2019, April). Retrieved from <https://www.topuniversities.com/qs-world-university-rankings>
- Times Higher Education. (2020, March). Retrieved from <https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings>
- UI GreenMetric. (2020, March). Retrieved from <http://greenmetric.ui.ac.id/overall-rankings-2019/>
- University of Education on Life for All Project: 120.
- Mahidol. (1997). Announcement of Mahidol University Subject: Determination of passing English proficiency tests of university staff (Version 2). Retrieved from <https://ka.mahidol.ac.th/th/index-file>