

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

A Model for Developing Intercultural Competency of International Program Faculties

◆ กัลญา โอภาสเสถียร

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Kunlaya Opassatian

Ph.D. Student at Division of Higher Education Department of Educational Policy,
Management and Leadership Faculty of Education Chulalongkorn University,

E-mail: kunlaya_jeab@hotmail.com

◆ พันธุ์ศักดิ์ พลสารมัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและ
ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Pansak Polsaram

Assistant Professor, Ph.D., at Division of Higher Education Department of Educational
Policy, Management and Leadership Faculty of Education Chulalongkorn University,

E-mail: pansakp@gmail.com

◆ วรณี แกมเกตุ

รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Wanee Kaemkate

Associate Professor, Ph.D., at Division of Educational Research and Psychology,
Faculty of Education Chulalongkorn University, E-mail: Wannee.K@Chula.ac.th

Received: November 7, 2018; Revised: November 19, 2018; Accepted: November 20, 2018

Abstract

The main purpose of this study was to construct a model for developing intercultural competency of international program faculties. The research procedure followed three steps: 1) to study current status of intercultural competency of international program faculties, The sample used in this study was 300 international faculties under Governmental Thai Higher Education and autonomous University. One instrument used was an intercultural competency

of faculty in international program scale. Data analysis with Content Analysis, Descriptive Statistics were conducted by using the statistical software 2) to construct a model for developing intercultural competency of international program faculties by learning intercultural competency and guidelines for the development by analyzing and synthesizing concepts and the theories through relevant documents, research and international faculties by interviewing 20 faculties. One instrument used was an semi structure interview form “Conceptual of Intercultural Competency Development Model” 3) to evaluate the feasibility of the drafted model by 5 academic experts ; data were analyzed, using means and standard deviations. One instrument used were appropriateness and feasibility evaluation form.

The research results were:

1) Status of intercultural competency of international program faculties had a high level of intercultural competency. In order of descending, attitude of multicultural 72.67%, communication and multicultural knowledge 67.67%, participation and teaching with multicultural student 63% .

2) A Model for Developing Intercultural Competency of International faculties was divided into 5 stages as follows: Phase 1 development before acting in international faculties consists of two methods: Seminar/ Training and International Exposure for international experience. Phase 2 development during acting in International faculties consists of three methods; Senior Coaching/ Mentoring/ Consulting, Intercultural Understanding Center and focus Group

3) The results of the assessment found that a Model for Developing Intercultural Competency of International program faculties were appropriateness and feasibility.as a whole was a high level.

Keywords: Developing Model, Intercultural Competency, International Faculties

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ วิจัยดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์หลักสูตรนานาชาติในมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับ ได้มาด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอนจำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบวัดสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยายโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป 2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

ระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติด้วยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสัมภาษณ์อาจารย์หลักสูตรนานาชาติจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง “แนวความคิดพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ” 3) ประเมินความเหมาะสมและการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการนำรูปแบบการพัฒนาไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า

1) ผลการศึกษาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ พบว่า อาจารย์หลักสูตรนานาชาติในมหาวิทยาลัยรัฐบาลและมหาวิทยาลัยในกำกับจากกลุ่มตัวอย่าง 300 คน มีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ อาจารย์หลักสูตรนานาชาติกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีมิติด้านทัศนคติต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 72.67 มิติด้านความรู้ในการสื่อสารและความหลากหลายทางวัฒนธรรมระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 67.67 และ มิติด้านการปฏิสัมพันธ์และการสอนระหว่างวัฒนธรรมระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 63

2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ พบว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติแบ่งเป็น 2 ระยะ 5 วิธีการ ดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนา ก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง ประกอบด้วย 2 วิธีการ คือ การอบรมสัมมนา และการสร้างคำปรึกษาแบบรายบุคคล การจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาประสบการณ์ห้องเรียนนานาชาติ ระยะที่ 2 การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานจริง ประกอบด้วย 3 วิธี คือ การให้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม และการประชุมกลุ่มย่อย

3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ พบว่า ผลการประเมินด้านการนำไปใช้ประโยชน์และการบรรลุวัตถุประสงค์ของการใช้รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม อาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

บทนำ

ปัจจุบันในประเทศไทยมีการเปิดการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติจำนวนมากเพื่อพัฒนากำลังคนมุ่งสู่ความสามารถระดับสากล และเมื่อหลักสูตรนานาชาติมีมากขึ้น จำนวนนักศึกษาต่างชาติเพิ่มขึ้นพร้อมกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย รูปแบบการจัดการศึกษาจะไม่ถูกจำกัดให้อยู่ในกลุ่มเดิมแต่จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสังคมทั้งชนชาติเดียวกันและต่างชนชาติซึ่งเป็นรูปแบบในเชิงการศึกษาข้ามวัฒนธรรม (Cross - culture) (Paje, S., 2012) นำมาซึ่งห้องเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายของทั้งนักศึกษาและอาจารย์ แสดงนัยสำคัญว่าอาจารย์ต้องมีการเตรียมการสอนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เหมาะสมกับนักศึกษาที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน เช่น วัฒนธรรม ภาษาหรือเชื้อชาติ (Keengwe, 2010) ตีรณ พงศ์มขพัฒน์ (2547)

พบว่าหลักสูตรนานาชาติโดยรวมในประเทศไทยยังอยู่ในระยะอ่อนแอและละเอียดเป้าหมายด้านคุณภาพการศึกษา อีกทั้ง ธนศ จิตสุทธินาคร(2547) พบว่า คุณภาพอาจารย์เป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดการโปรแกรมนานาชาติ

สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมคือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมในสถานการณ์ระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกันบนพื้นฐานของ ความรู้ ทักษะ และ เจตคติระหว่างวัฒนธรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อให้ได้รับการยอมรับและการแลกเปลี่ยนกันอย่างมีประสิทธิภาพ Byram (1997, p.34) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมสำหรับการสอนระดับอุดมศึกษาที่พัฒนาขึ้นโดย Stone (2006) และนำเสนอประสิทธิภาพระหว่างวัฒนธรรม (ICE : Intercultural Effectiveness) ว่าเป็นความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมมีความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน และกล่าวว่า ICE เป็นแนวทางการส่งเสริมการสอนและการเรียนรู้ในอุดมศึกษาที่มีความหลากหลายของวัฒนธรรมให้มีรากฐานที่ดีขึ้นนอกจากนี้ยังมีการวิจัยเกี่ยวกับความสำคัญของสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมต่อการศึกษานในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมหรือบริบทนานาชาติพบว่าสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมเป็นสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์ในการสอนในห้องเรียนที่มีบริบทนานาชาติมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Multicultural - classroom) ช่วยให้อาจารย์สามารถสอนได้อย่างเป็นนานาชาติ (Gopal, 2011) ส่วน Chonh Pui Yee (2013) ได้เสนอว่ามหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมนี้ให้อาจารย์ โดยต้องเพิ่มชุด ความรู้ ทักษะ ทักษะและความเข้าใจเกี่ยวกับมิตินานาชาติ มิติระหว่างวัฒนธรรม และ มิติสากล ซึ่งจะสามารถลดช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมภายในมหาวิทยาลัยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานสอนนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างกันของนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์จึงเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติผู้ซึ่งเป็นกลไกสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติให้มีความสามารถถึงพร้อมต่อการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติในประเทศไทย ด้วยเหตุนี้เองผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติในปัจจุบันรวมทั้งสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติในประเทศไทยเพื่อพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติในประเทศไทยให้เกิด ความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมอันจะส่งผลให้อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนานาชาติสามารถดำเนินงานสอนในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ
- 2) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ
- 3) เพื่อประเมินความเหมาะสมและการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) มีขอบเขต ดังนี้

1. ประชากร (Population) และ กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการสำรวจสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ ได้แก่ อาจารย์หลักสูตรนานาชาติ จำนวน 300 คน จาก 100 หลักสูตรนานาชาติจาก 29 สถาบันการศึกษา ภาครัฐและในกำกับ ด้วยการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ “แนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ” ได้แก่ อาจารย์หลักสูตรนานาชาติจำนวน 20 คน จาก สถาบันการศึกษาทั้งภาครัฐ ในกำกับและเอกชน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

1.3 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการ พัฒนาบุคลากรจำนวน 5 คน

2. การศึกษาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติในปัจจุบันด้วยแบบวัด สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากโมเดลการพัฒนาตัวบ่งชี้ สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติซึ่งผ่านการวิเคราะห์ตรวจสอบโมเดลการวัด สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติแล้วว่า โมเดลนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์

แบบวัดสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ (ICCIF : Intercultural Competency of international Faculties) มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ระดับการ ปฏิบัติมากที่สุด ถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ครอบคลุม 3 มิติ 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ มิติที่ 1 มิติด้านความรู้ใน การสื่อสารและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้ความเข้าใจในการสื่อสาร ระหว่างวัฒนธรรม และ ความรู้ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา มิติที่ 2 มิติด้าน ทักษะติดต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความตระหนักในความหลากหลาย ทางวัฒนธรรมของนักศึกษา การเปิดใจยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา และการใฝ่รู้ใน ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา และ มิติที่ 3 มิติด้านการปฏิสัมพันธ์และการสอนระหว่าง วัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาที่มีความหลากหลาย ทางวัฒนธรรม และการสอนนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จำนวนรวม 43 ข้อคำถาม

3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ จะพัฒนาจาก กรอบโมเดลการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ 3 มิติองค์ประกอบ 7 ตัวบ่งชี้ (ข้างต้น) การศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ จากอาจารย์หลักสูตรนานาชาติจำนวน 20 คน

4. ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์หลักสูตรนานาชาติชาวไทย ในมหาวิทยาลัยภาครัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับ และ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติพัฒนาขึ้นเพื่ออาจารย์หลักสูตรนานาชาติชาวไทย

5. งานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการศึกษาในระหว่างเดือนตุลาคม 2560 – เดือนกรกฎาคม 2561

บททบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เครื่องมือและวิธีการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมรวบรวมโดย Tudorache, L. (2012) และ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม เช่น รูปแบบการพัฒนาความไวระหว่างวัฒนธรรมของ Bennett (Bennett's Developmental Model of Intercultural Sensitivity), รูปแบบความสามารถในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของ Byram (Byram's Model of Intercultural Communicative Competence), รูปแบบพิธีมิตการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของ (Deardorff, 2006;2008; 2009; 2011) รูปแบบการพัฒนางค์ประกอบสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของ Fantini (2001) และ แนวคิดสมรรถนะการสอนระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Teaching Competence) รวมทั้ง งานวิจัย เช่น งานวิจัยของ Marchis, L., Ciascai, L.,& Saial, J. (2008) ศึกษา เรื่อง Developing Intercultural Competences Using Activities with Different Media, Botha, A., Vosloo, S., Kurer, J., & Berg, M., (2009) ศึกษา เรื่อง Improving Cross-Cultural Awareness and Communication through Mobile Technologies Salisbury, M. H. (2011) , ศึกษาเรื่อง The effect of study abroad on intercultural competence among undergraduate college students, Kovalainen, N., Keisala, K. (2012) ศึกษาเรื่อง The Role of Shared Foreign Language in Intercultural Communication: A Case of Working Environments, POLYÁK, I., KÉRY, D. and TARDOS, K. (2012) ได้ศึกษาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติจำนวน 34 คน ในคณะบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ ของ บูดาเปสต์ ในประเทศฮังการี, King, P. M., Perez, R. J., & Shim, W. J. (2013) ศึกษาเรื่อง How College Students Experience Intercultural Learning: Key Features and Approaches, Heinzmann, S., Künzle, K., Schallhart, N., & Müller, M. (2015) ศึกษาเรื่อง The effect of study aboard on intercultural competence : Results from a longitudinal quasi-experimental study, Qi Cui (2016) ศึกษาเรื่อง A Study of Factors Influencing Students' Intercultural Competence ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยใช้มาตรวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence Scale : CQS ของ Ang et al.(2007) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นสรุปได้ว่า มีการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ขององค์ประกอบสมรรถนะระหว่าง

วัฒนธรรม คือ ทักษะ ความรู้ และทักษะ การพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมโครงการแลกเปลี่ยน 4 - 6 สัปดาห์ การฝังตัวอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างเป็นเวลา 4 - 8 เดือน การร่วมปฏิบัติงานกับบริษัทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม หรือ การอบรมสัมมนา การศึกษาต่อในต่างประเทศ นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องดำเนินงานในบริบทแวดล้อมที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรียนรู้ผ่านประสบการณ์โดยการได้ปฏิบัติจริง มีการเปรียบเทียบ การวิเคราะห์ การสะท้อนความคิดเห็น และการเข้าร่วมกิจกรรมต้องดำเนินการด้วยรูปแบบที่มีความคิดสร้างสรรค์และสนุก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาและนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ ผ่านเครื่องมือ แบบสำรวจ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมความเหมาะสมและความเป็นไปได้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

1.1 สำรวจสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติด้วยแบบวัดสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ (ICCIF)

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

2.1 ผู้วิจัยจัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเรื่อง แนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

2.2 สัมภาษณ์ “แนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ” อาจารย์สอนหลักสูตรนานาชาติจำนวน 20 คน แบบเผชิญหน้า และทางโทรศัพท์

2.3 สรุปผล แนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

2.4 จัดทำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม จากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ผลจากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมและการนำรูปแบบไปใช้พัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

3.1 ผู้วิจัยจัดทำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

3.2 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการขอเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบุคลากรจำนวน 5 คนเพื่อยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ

3.3 สรุปผลการยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน จากหลักสูตรนานาชาติ ในสถาบันการศึกษาภาครัฐและในกำกับรัฐ พบว่า อาจารย์มีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมระดับมากในมิติด้านทัศนคติต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมจำนวนมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 72.67 รองลงมาคือ มิติด้านความรู้ในการสื่อสารและความหลากหลายทางวัฒนธรรมระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 67.67 และ มิติด้านการปฏิสัมพันธ์และการสอนระหว่างวัฒนธรรมระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 63 รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

จำแนกตามระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติกลุ่มเป้าหมาย

ระดับสมรรถนะ ระหว่างวัฒนธรรมของ อาจารย์หลักสูตร นานาชาติ	มิติ					
	มิติด้านความรู้ในการสื่อสารและ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม		มิติด้านทัศนคติต่อความ หลากหลายทางวัฒนธรรม		มิติด้านการปฏิสัมพันธ์และ การสอนระหว่างวัฒนธรรม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากที่สุด	30	10.00	28	9.33	28	9.33
มาก	203	67.67	218	72.67	188	63.00
ปานกลาง	66	22.00	54	18.00	84	28.00
น้อย	1	0.33	-	-	-	-
น้อยที่สุด	-	-	-	-	-	-

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ พบว่า

2.1 แนวทางในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ จากการสัมภาษณ์อาจารย์หลักสูตรนานาชาติจำนวน 20 คน พบว่า มีแนวทางในการพัฒนา 20 แนวทาง โดยอาจารย์หลักสูตรนานาชาติให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การอบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการแนะนำรายบุคคล คิดเป็น ร้อยละ 100 การแจกคู่มือแนวปฏิบัติต่อนักศึกษาชาติต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 95 เรียนรู้จากกรณีศึกษา ร้อยละ 25 และ การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองและให้แกสถานการณ์ ร้อยละ 20

2.2 รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติแบ่งเป็น 2 ระยะ 5 วิธีการ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนาก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของอาจารย์ก่อนเริ่มปฏิบัติงานเป็นอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ ประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่

วิธีการที่ 1 การอบรมสัมมนา (Seminar/ Training) รุ่นละ 30 คน เนื่องจากมีการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้วยการให้ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และมีการถกประเด็นความคิดเห็นต่าง ๆ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1. อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบวัด ICCIF * (Pre-Test) ผ่านระบบ online เพื่อประเมินระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม

* ICCIF (Intercultural Competency of International faculties) เป็นแบบวัดสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 มหาวิทยาลัยจัดอบรมพัฒนาทัศนคติเชิงบวกต่อความเป็นนานาชาติ เพื่อให้อาจารย์สอนนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีเมตตา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรกับนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทั้งในและนอกห้องเรียน ตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เปิดใจยอมรับและใฝ่รู้ในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยมีเนื้อหาสอดคล้องกับแบบวัดสมรรถนะ ICCIF)

ขั้นตอนที่ 3 แจกคู่มือ DO, DON'T (แนวควรปฏิบัติและห้ามปฏิบัติ) เกี่ยวกับวัฒนธรรม ค่านิยม ไทยและวัฒนธรรมนานาชาติ โดยขอความร่วมมือจาก กระทรวงวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว และสถานทูตประเทศต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 4. มหาวิทยาลัยจัดอบรมสัมมนา โดยมีการแบ่งกลุ่มย่อยเป็น 4 กลุ่ม* คือ

- 1) กลุ่มวัฒนธรรมไทยพุทธ-อาเซียน
- 2) กลุ่มวัฒนธรรมมุสลิม-อาเซียน-ชาติตะวันออก
- 3) กลุ่มวัฒนธรรมจีน ญี่ปุ่น เกาหลี
- 4) กลุ่มวัฒนธรรมชาติตะวันตก

การอบรมสัมมนา มีกิจกรรมดังนี้

4.1 เชิญวิทยากรบรรยายเป็นทีมผู้เชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม จาก กระทรวงวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว

4.2 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์การสอนนักศึกษานานาชาติ ในเรื่อง การปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษาต่างชาติทั้งในและนอกห้องเรียน การวางแผนการสอน การออกแบบกิจกรรม และ การวัดผลสัมฤทธิ์ รูปแบบสัมมนากลุ่มย่อย 5 - 7 คน

4.3 จัดกิจกรรม สถานการณ์จำลองและให้แก้ไขสถานการณ์เพื่อให้สถานการณ์ดีขึ้น หรือนำเสนอกรณีศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดกันระหว่าง

วัฒนธรรม และให้ผู้เข้าอบรมสัมมนานำเสนอแนวทางแก้ไข รูปแบบสัมมนากลุ่มย่อย 5 - 7 คน (เนื้อหาสอดคล้องกับแบบวัดสมรรถนะ ICCIF)

ขั้นตอนที่ 5 เชิญอาจารย์หลักสูตรนานาชาติที่เป็นชาวต่างชาติจำนวน 2 - 3 คน มาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างวัฒนธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 6 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบวัด ICCIF (Post - Test) ผ่านระบบ online เพื่อประเมินระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้น หลังจากการอบรมไปแล้ว (ประเมินจากความรู้สึก)

วิธีการที่ 2 ประสบการณ์ห้องเรียนนานาชาติ (International Exposure) ด้วยการ Brush -up ในต่างประเทศ เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้วยการให้อาจารย์ไปเข้าร่วมศึกษาโดยไม่รับหน่วยกิต ในมหาวิทยาลัยในต่างประเทศอย่างน้อย 1 เดือน โดยอาศัยกับ Host Family ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการยื่นผลคะแนนความสามารถการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ และ ทำแบบวัด ICCIF (Pre - Test) ผ่านระบบ online เพื่อประเมินระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (ประเมินจากความรู้สึก)

ขั้นตอนที่ 2 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการเข้าอบรมสัมมนาจากวิธีที่ 1 ในระยะที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการเขียนบทความเพื่อแสดงความต้องการที่จะเข้าร่วมการ sit in ในห้องเรียนนานาชาติ ไปยังมหาวิทยาลัยในต่างประเทศที่ต้องการ (ควรเลือกประเทศที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมายนักศึกษานานาชาติของสถาบัน) และ รอการตอบกลับ

ขั้นตอนที่ 4 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการประสานงานไปยังกระทรวงการต่างประเทศของประเทศที่ต้องการไปเพื่อขอความอนุเคราะห์ติดต่อ host family ที่ไว้วางใจและเชื่อถือได้

ขั้นตอนที่ 5 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการ ไปร่วมการ sit in ในห้องเรียนนานาชาติในต่างประเทศที่ได้รับการตอบกลับเป็น ระยะเวลาอย่างน้อย 1 เดือน

ขั้นตอนที่ 6 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการสรุปบันทึกประสบการณ์เทคนิคการเรียนการสอนที่ได้จากการเรียนรู้ในห้องเรียนนานาชาติเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นต่อไป และทำแบบวัด ICCIF (Post-Test) ผ่านระบบ online เพื่อประเมินระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้น หลังจากการผ่านประสบการณ์ห้องเรียนนานาชาติไปแล้ว

หมายเหตุ : กรณีที่มหาวิทยาลัยไม่สามารถสนับสนุนวิธีการนี้ได้ วิทยาลัยนานาชาติอาจหาแหล่งทุนสนับสนุนจากสถาบันในต่างประเทศที่ได้ทำความร่วมมือกัน (MOU)/ ภาครัฐ ให้การสนับสนุนเป็นเงินทุนบางส่วน

ระยะที่ 2 การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานจริง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติในระหว่างการทำงานเป็นอาจารย์หลักสูตรนานาชาติแล้ว ประกอบด้วย 3 วิธีการ ได้แก่

วิธีการที่ 3 การให้คำปรึกษาแบบรายบุคคล (Senior Coaching/ Mentoring/ Consulting) เป็นการพัฒนาอาจารย์หลักสูตรนานาชาติที่เข้ามาเป็นอาจารย์ผู้สอนแล้วพบประเด็นปัญหาในระหว่างการสอนโดยการให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญ เป็นรายบุคคล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 วิทยาลัยนานาชาติของสถาบันการศึกษาคัดเลือกกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนในหลักสูตรนานาชาติอย่างน้อย 10 ปี และ/ หรือ ผ่านการอบรมสัมมนาจากวิธีการที่ 1 ในระยะที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 มอบหมายโดยการจับคู่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ที่ผ่านจากขั้นตอนที่ 1 กับอาจารย์ใหม่ เพื่อให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการสอนนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ใน 3 แบบ คือ

- Senior Coaching อาจารย์ที่มีประสบการณ์จะช่วยวิเคราะห์ปัญหา ประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และกระตุ้นเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหา นั้น ๆ
- Senior Mentoring อาจารย์ที่มีประสบการณ์จะช่วยชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหา ด้วยประสบการณ์ของตนเองหรือของผู้อื่นที่ประสบความสำเร็จแล้ว
- Senior Consulting อาจารย์ที่มีประสบการณ์เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จะช่วยวิเคราะห์ปัญหารายประเด็นที่เฉพาะเจาะจงที่ตนเชี่ยวชาญ โดยให้คำแนะนำและแนวทางการแก้ปัญหา

ขั้นตอนที่ 3 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบวัด ICCIF (Pre - Test) ผ่านระบบ online เพื่อประเมินระดับ สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (ประเมินจากความรู้สึก) ก่อนการเริ่มรับคำปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบวัด ICCIF (Post - Test) ผ่านระบบ online เพื่อทราบระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้น หลังจากการรับคำปรึกษาแล้ว เป็นเวลา 1 ปีการศึกษา

วิธีการที่ 4 การจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Understanding Center) เป็นการพัฒนาอาจารย์หลักสูตรนานาชาติที่เข้ามาเป็นอาจารย์ผู้สอนแล้วพบประเด็นปัญหาในระหว่างการสอน โดยการจัดตั้งกลุ่มงานหรือหน่วยงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นอุปสรรคในการสอนนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 วิทยาลัยนานาชาติของสถาบันการศึกษาคัดเลือกกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนในหลักสูตรนานาชาติ อย่างน้อย 10 ปี และ/ หรือ ผ่านการอบรมสัมมนาจากวิธีการที่ 1 ในระยะที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยอาจารย์ชาวไทยและอาจารย์ชาวต่างชาติที่ต้องการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้แลกเปลี่ยนระหว่างวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 2 วิทยาลัยนานาชาติของสถาบันการศึกษาจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมกับการให้คำปรึกษาและแจ้งวัตถุประสงค์ของกลุ่มงานหรือหน่วยงาน กับ กลุ่มอาจารย์ฯ เพื่อทราบอย่างชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดตารางเวลาที่พร้อมให้คำปรึกษา พร้อมระบุรายชื่ออาจารย์ผู้ประจำการ ผู้ขอรับคำปรึกษาสามารถประเมินความพึงพอใจต่อผู้ให้คำปรึกษา

ขั้นตอนที่ 3 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบวัด ICCIF Pre - Test) ผ่านระบบ online เพื่อประเมินระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (ประเมินจากความรู้สึก) ก่อนการเริ่มรับคำปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบวัด ICCIF (Post - Test) ผ่านระบบ online เพื่อทราบระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้น หลังจากการรับคำปรึกษาแล้ว เป็นเวลา 1 ปีการศึกษา

วิธีการที่ 5 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) 7 - 8 คน เป็นการพัฒนาอาจารย์หลักสูตรนานาชาติที่เข้ามาเป็นอาจารย์ผู้สอนแล้วพบประเด็นปัญหาในระหว่างการสอนด้วยการจัดกิจกรรมประชุมกลุ่มย่อยอย่างต่อเนื่องกับอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรนานาชาติที่มีประสบการณ์ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จริงของการสอนนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 วิทยาลัยนานาชาติของสถาบันการศึกษาคัดเลือกกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนในหลักสูตรนานาชาติอย่างน้อย 10 ปี หรือ เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจากภายนอกมาร่วมและ/ หรือผ่านการอบรมสัมมนาจากวิธีการที่ 1 ในระยะที่ 1 มาพูดคุยในประเด็นที่อาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการสนใจ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ 5 ข้อ ดังนี้

1. การระบุมิติสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่ต้องการเรียนรู้ (Intercultural Competency Identification) เป็นกระบวนการที่ผู้ดำเนินรายการหรือวิทยากรสำรวจประเด็นที่อาจารย์หลักสูตรนานาชาติต้องการที่จะเรียนรู้ ใน 3 มิติองค์ประกอบ 7 ตัวบ่งชี้

1) มิติด้านความรู้ในการสื่อสารและความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ ความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์ในนักศึกษา และ ความรู้ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาจารย์ในนักศึกษา

2) มิติด้านทัศนคติต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาจารย์ในนักศึกษา การเปิดใจยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาจารย์ในนักศึกษา และการใฝ่รู้ในความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาจารย์ในนักศึกษา

3) มิติด้านการปฏิสัมพันธ์และการสอนระหว่างวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และ การสอนนักศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. การแสวงหาและรวบรวมความรู้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Competency Knowledge Acquisition & Storing & Filing) เป็นกระบวนการระดมสมอง การสืบค้นออนไลน์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ นำเสนอเพื่อการตกผลึกขององค์ความรู้ เป็นการสร้างความรู้ใหม่ เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูล สรุปประเด็นและจัดเก็บอย่างเป็นระบบ

3. การกลั่นกรองความรู้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Competency Knowledge Refinement) เป็นกระบวนการปรับปรุงข้อมูลที่สรุปประเด็นต่าง ๆ ให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ตรงกับประเด็นที่ต้องการจากการดำเนินการในข้อ 1

4. การปันความรู้ด้วยการเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย (Intercultural Competency Knowledge Sharing by Friendly Access) เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ใช้ความรู้ นั้น ๆ เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น การทำฐานข้อมูลแบบออนไลน์ เรื่อง “สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ” โดยแบ่งเป็น โมดูล 3 มิติองค์ประกอบข้างต้น ด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT), Web board และ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

5. การนำความรู้สมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมไปปฏิบัติ (Intercultural Competency Knowledge Complying) เป็นกระบวนการที่อาจารย์ในกลุ่มนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 2 จัดกิจกรรมทุกภาคการศึกษาและเชิญชวนอาจารย์หลักสูตรนานาชาติเข้าร่วมกิจกรรม

ขั้นตอนที่ 3 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบวัด ICCIF (Pre - Test) ผ่านระบบ online เพื่อประเมินระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (ประเมินจากความรู้สึกลึก) ก่อนการเริ่มรับคำปรึกษา

ขั้นตอนที่ 4 อาจารย์ผู้เข้าร่วมโครงการทำแบบวัด ICCIF (Post - Test) ผ่านระบบ online เพื่อทราบระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้น หลังจากการรับคำปรึกษาแล้ว เป็นเวลา 1 ปี การศึกษา

3) ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติไปใช้พบว่าผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาจำนวน 5 คนได้ประเมินผลอย่างสอดคล้องกันว่ารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติและการนำแบบวัดสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมาก การบรรลุวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติใน 3 มิติองค์ประกอบคือการพัฒนาความรู้ในการสื่อสารและความหลากหลายทางวัฒนธรรมวิธีการที่เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด คือ วิธีการที่ 1 การอบรมสัมมนา (Seminar/ Training) และวิธีการที่ 5 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) สำหรับการพัฒนาด้านทัศนคติต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมวิธีที่เหมาะสมมากที่สุด คือ วิธีการที่ 2 ประสบการณ์ห้องเรียนนานาชาติ (International Exposure) และวิธีการที่ 3 การให้คำปรึกษารายบุคคล (Senior Coaching/ Mentoring/ Counselling) และเป็นไปได้มากที่สุดคือวิธีการที่ 1 การอบรมสัมมนา (Seminar/ Training) และวิธีการที่ 5 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ส่วนการพัฒนาด้านการปฏิสัมพันธ์และการสอนระหว่างวัฒนธรรมวิธีที่เหมาะสมมากที่สุดคือ วิธีการที่ 2 ประสบการณ์ห้องเรียนนานาชาติ (International Exposure) และเป็นไปได้มากที่สุดคือวิธีที่ 5 การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group)

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีข้อค้นพบที่สามารถอภิปราย ดังนี้

1. ผลการสำรวจพบว่าอาจารย์หลักสูตรนานาชาติกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนมีระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติระดับมากทั้ง 3 มิติ โดยมีระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ มิติด้านทัศนคติต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมระดับมาก จำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 72.67 อย่างไรก็ตามผลการสำรวจแสดงให้เห็นว่ายังมีอาจารย์หลักสูตรนานาชาติกลุ่มตัวอย่างจำนวนหนึ่งคิดเป็นร้อยละ 27.33 ที่มีระดับสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติในมิติด้านทัศนคติต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมระดับปานกลาง ถึงน้อยที่สุดซึ่งจะต้องนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติต่อไป

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติมี 2 ระยะ 5 วิธีการดังนี้ ระยะที่ 1 การพัฒนา ก่อนเข้าปฏิบัติงานจริงมี 2 วิธีการ คือ 1) การอบรมสัมมนา (Seminar/ Training) 2) ประสพการณ์ห้องเรียนนานาชาติ (International Exposure) ระยะที่ 2 การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานจริง มี 3 วิธีการ คือ 1) ให้คำปรึกษาแบบรายบุคคล (Senior Coaching/ Mentoring/ Consulting) 2) ศูนย์ให้คำปรึกษาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Understanding Center) และ 3) ประชุมกลุ่มย่อยด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Focus Group) สอดคล้องกับแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาความสามารถระหว่างวัฒนธรรมของ Fantini (2001) ที่กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถระหว่างวัฒนธรรมจะต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาให้ความคิดเห็นตรงกันว่าวิธีการประชุมกลุ่มย่อยกับอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรนานาชาติที่มีประสบการณ์ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Focus Group) เป็นวิธีการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติทั้ง 3 มิติ คือ มิติด้านความรู้ในการสื่อสารและความหลากหลายทางวัฒนธรรม มิติด้านทัศนคติต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม และมิติด้านการปฏิสัมพันธ์และการสอนระหว่างวัฒนธรรมซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb ที่กล่าวว่ากระบวนการสร้างความรู้ ทักษะและเจตคติเกิดขึ้นจากการนำเอาประสบการณ์เดิมของผู้เรียนมาบูรณาการเพื่อสร้างการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่ง Kolb and Fry (1975) ระบุในผลการวิจัยว่าผู้ใหญ่จะเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตามรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนถนัดแต่จะใช้รูปแบบการเรียนรู้หลาย ๆ วิธี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 กลุ่มอาจารย์ใหม่ที่จะปฏิบัติงานเป็นอาจารย์หลักสูตรนานาชาติสถาบันสามารถนำรูปแบบการพัฒนา ไปใช้ได้โดยเริ่มจาก ระยะที่ 1 และ ต่อด้วยระยะที่ 2

1.2 กลุ่มอาจารย์ที่ปฏิบัติงานเป็นอาจารย์หลักสูตรนานาชาติมาระยะหนึ่งแล้ว : สถาบันสามารถนำรูปแบบการพัฒนาฯ ไปใช้ได้ โดยเริ่มจากระยะที่ 2 และอาจเพิ่มวิธีการ ห้องเรียนนานาชาติเพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติ 2 ระยะ 5 วิธีการนี้โดยการทำวิจัยแบบทดลองเพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมของอาจารย์หลักสูตรนานาชาติก่อนและหลังการพัฒนา

References

- Bennett, M. J. (1993) Hammer et al., 2003; Paige, Jacobs-Cassuto, Yershova,&DeJaeghere, 2003
DMIS :Developmental Model of Intercultural Sensitivity.
- Botha, A., Vosloo, S., Kurer, J., & Berg, M., (2009) Improving Cross-Cultural Awareness and Communication through Mobile Technologies. *International Journal of Mobile and Blended Learning*, 1(2), April-June 2009, pp.39 - 53.
- Byram, M.C. (1997) Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence. UK : Clevedon, Multilingual Matters.
- Chantarasenanon C. (2010) DEVELOPMENT OF A CULTURAL COMPETENCE SCALE FOR SECONDARY SCHOOL STUDENTS. Degree of Doctor Philosophy Program in Educational Measurement and Evaluation, Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education Chulalongkorn University.
- Chunpen N. (2012) Development Of Indicators And A Scale For Measuring Teachers'cross-Cultural Competence : Testing Measurement Invariance By Teachers'background. Degree of Master of Education Program in Educational Research Methodology, Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education Chulalongkorn University.
- Chonh Pui Yee.(2013). Internationalization of Higher Education : A Literature Review on competency approach. College of Foundation & General Studies, Universiti Tenaga Nasional, Jalan IKRAM-UNITEN, Kajang, Malaysia.
- Deardorff, D. K. (2006) "The Identificaton and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States." *Journal of Studies in International Education*. Fall 2006. 10 p. 241-266 and The SAGE Handbook o Intercultural Competence. 2009 .

- Fantini, A. E.,(ed.) (2001) “Designing Quality Intercultural Programs : A Model and a Process,” in *interspectives : A Journal on Transcultural Education*, 18 : 100 - 5.
- Fantini, A, & Tirmizi, A (2006) *Exploring and Assessing Intercultural Competence*. SIT Graduate Institute/SIT Study Abroad DigitalCollections@SIT.
- Gopal, A. (2011) “Internationalization of Higher Education : Preparing Faculty to Teach Cross- culturally” .*International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*. Vol.13 Queens University.
- Healey, M. & Jenkins, A.(2000) Kolb’s Experiential Learning Theory and Its Application in geography in higher education , *Journal of Geography*,99,pp.185 - 195.
- Heinzmann, S., Künzle, K, Schallhart, N., & Müller, M. (2015) The effect of study aboard on intercultural competence :Results from a longitudinal quasi-experimental study. *The Interdisciplinary Journal of Study Aboard* Vol.26 pp. 187 - 207
- Kolb D.A. (1984) *Experiential Learning : Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, New Jersey,
- Kolb, D. A., & Fry, R. (1975). Toward an applied theory of experiential learning. In C. Cooper (Ed.), *Studies of group process* (pp. 33 - 57). New York: Wiley.
- Kovalainen, N., Keisala, K. (2012) The Role of Shared Foreign Language in Intercultural Communication: A Case of Working Environments. *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 2 No. 20 Special Issue - October 2012, pp.52-72.
- Heinzmann, S., Künzle, K, Schallhart, N., & Müller, M.(2015) The effect of study aboard on intercultural competence : Results from a longitudinal quasi-experimental study, *The Interdisciplinary Journal of Study Aboard*. Vol.26.
- Marchis, L., Ciascai, L.,& Saial, J. (2008). Developing Intercultural Competencies Using Activities withdifferent Media. *ACTA DIDACTICA NAPOCENSIA* Volume 1, pp. 39 - 47.
- Polyak, L., Kery, D. and Tardos, K. (2012). *Measuring and Developing Intercultural Competence of University Faculty*
- King, P. M., Perez, R. J., & Shim, W. J. (2013). How college students experience intercultural learning: Key features and approaches. *Journal of Diversity in Higher Education*, 6(2), 69 - 83.
- Salisbury, M. H. (2011) *The effect of study abroad on intercultural competence among undergraduate college students*, Doctor of Philosophy thesis, University of Iowa, 2011.

- Qi Cui (2016) A Study of Factors Influencing Students' Intercultural Competence. Journal of Language Teaching and Research. 7(3), pp. 433 - 439..
- Stone, N. (2006) Conceptualizing International Effectiveness for University Teaching. Journal of Studies in International Education.
- Thepphornbanchakit J. (2013) Effectiveness of Management Model in Teaching and Learning International Curriculum of Thai Private University. Degree of Doctor Philosophy Program in Research and Development Education, Faculty of Education Chiang Mai University.
- Tudorache, L. (2012) Set of Methods and tools for development of intercultural competence PROJECT.



Kunlaya Opasatian, Ph.D. student at Division of Higher Education Department of Educational Policy, Management and Leadership Faculty of Education Chulalongkorn University.



Assistant Professor, Pansak Polsaram, Ph.D., at Division of Higher Education Department of Educational Policy, Management and Leadership, Faculty of Education Chulalongkorn University.



Associate Professor, Wanee Kaemkate, Ph.D., at Division of Educational Research and Psychology, Faculty of Education Chulalongkorn University.