

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมเพื่อการรองรับตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 นั้น แนวคิดหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาและอ้างอิง ประกอบด้วย

1. แนวคิดพหุวัฒนธรรมและนวัตกรรมที่เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม
2. แนวคิดทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21
3. แนวคิดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การแลกเปลี่ยนนักศึกษากับเครือข่ายต่างประเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงาน
4. งานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดพหุวัฒนธรรมและนวัตกรรมที่เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2.1.1 นิยามของพหุวัฒนธรรม

Collins Dictionary (<https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/multicultural-society>) ได้นิยามว่า สังคมพหุวัฒนธรรม หมายถึง “กลุ่มคนที่อยู่ในภูมิภาคหรือประเทศเดียวกัน ในองค์กรเดียวกัน มีวิถีชีวิตรูปแบบเดียวกันที่มีความแตกต่างกันในด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม” และใน Cambridge Dictionary (<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/multicultural>) ให้ความหมายของความเป็นพหุวัฒนธรรมไว้ว่า คือ “ความเชื่อว่าจะต้องให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมที่แตกต่างกันภายในสังคมหนึ่ง”

ดังนั้น สังคมพหุวัฒนธรรมจึง หมายถึง กลุ่มคนที่มีความแตกต่างด้านวัฒนธรรมวิถีชีวิตความเป็นอยู่ ทั้งขนบธรรมเนียมประเพณี ชาติพันธุ์ ศาสนกิจ พิธีการต่างๆ ภาษาการแต่งกาย วิธีการคิด การมีปฏิสัมพันธ์รวมถึงการสื่อสารมาอยู่ร่วมกันในบริเวณร่วมดินแดนเดียวกันการรวมกันของกลุ่มหมู่เราหรือต่างชาติพันธุ์ซึ่งนำไปสู่การมีกฎกติกา มารยาทการให้เกียรติซึ่งกันและกันการเคารพบนพื้นฐานของความเข้าใจร่วมกันถือเป็นปัจจัยที่ทำให้สังคมพหุวัฒนธรรมดำเนินไปตามครรลองของสังคมได้ดี โดยธรรมชาติของพหุวัฒนธรรมจะพบว่าบุคคลแต่ละคนจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มซึ่งมีลักษณะทางวัฒนธรรมที่เป็นของตนเองและหลายๆ กลุ่มจะรวมตัวกันเป็นสังคมใหญ่ อยู่รอดของกลุ่มเกิดจากการเห็นคุณค่าของกระบวนการคิดและสัญลักษณ์ที่เกิดจากการสร้างของวัฒนธรรมปัจจัยทางศาสนาเชื้อชาติอายุเพศชนชั้นทางสังคมและการศึกษาจะเป็นตัวการสำคัญที่กำหนดเกี่ยวกับความเชื่อความรู้สึก และการกระทำของบุคคลในลักษณะของการรวมกลุ่มต่างๆ ของสังคมใหญ่มิมีการประสานของ

กลุ่มต่างๆ ในสังคมบุคคลแต่ละคนนอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหนึ่งแล้วยังเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มอื่นๆ ในขณะที่เดียวกันด้วย ซึ่งอาจมีลักษณะที่ชัดเจนในกลุ่มหนึ่ง และมีลักษณะที่น้อยหรือไม่มีเลยในอีกกลุ่มหนึ่ง

นอกจากนี้ ความเป็นพหุวัฒนธรรมที่ถดถอยที่เรียนจากประเทศสิงคโปร์นั้นพบว่ามีการที่รัฐบาลกำหนดนโยบายเกี่ยวกับภาษาซึ่งถือเป็นอัตลักษณ์ที่สำคัญและละเอียดอ่อนในการแสดงตัวตนหรือกำหนดตำแหน่งแห่งที่ของคนในแต่ละเชื้อชาติโดยรัฐบาลกำหนดให้สิงคโปร์เป็นประเทศที่เป็นรัฐหลายภาษา (Multilingual state) มีการกำหนดภาษาหลักจำนวน 4 ภาษาคือภาษาอังกฤษ ภาษามาเลย์ ภาษาจีนกลาง และภาษาทมิฬ โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลาง (Common Language) ที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่เชื่อมสัมพันธ์ของคนแต่ละเชื้อชาติเข้าหากันใช้เป็นภาษาสำหรับการทำงาน การเรียน ควบคู่ไปกับภาษาที่พูดแต่กำเนิดโดยไม่จำเป็นต้องละทิ้งภาษาแม่ (Mother Tongue language) มีหลักคิดพื้นฐานที่ทำให้เกิดคนยอมรับในความแตกต่างหลากหลายในความเป็นมาของวัฒนธรรมซึ่งแนวคิดนี้จะไม่ทำให้ประชาชนคนใดหรือกลุ่มใดรู้สึกเหมือนถูกกดขี่ข่มเหงหรือถูกทำให้เป็นคนอื่น สิ่งหนึ่งที่รัฐพยายามสร้างการดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ดำเนินมาในลักษณะของการใช้ระบบการศึกษาเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนผ่านการกำหนดหลักสูตรหรือสอดแทรกเนื้อหาในรายวิชาการเรียนการสอนต่างๆ ให้เด็กและเยาวชนที่ต่อไปจะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติมีความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรมเคารพและเข้าใจในความหลากหลายทางเชื้อชาติศาสนา และวัฒนธรรมของคนกลุ่มต่างๆ ในสังคมไทยทุกกลุ่มด้วยความเข้าใจลึกซึ้งชัดเจนในมิติต่างๆ ที่ต้องสะท้อนให้เห็นว่าความแตกต่างเหล่านี้ไม่ใช่เรื่องผิดแผกแตกต่างไปจากวิถีชีวิตของตนเองหรือให้คุณค่าแก่ความคิดของความเชื่อของเราว่าดีกว่าของคนอื่น จนนำมาสู่การแบ่งแยกกลุ่มเป็นพวกเขาพวกเราโดยควรสำนึกไว้เสมอว่า คนทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันอย่างกลมเกลียวกันได้แม้ว่าจะมีความคิดและความเชื่อแตกต่างกันจากนั้นรัฐบาลอาจส่งเสริมการเกิดบรรยากาศสังคมพหุวัฒนธรรมผ่านการดำเนินการกิจกรรมทางสังคมในรูปแบบอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง (ชัชพงศ์ รัตนภิรมย์, ม.ป.ล.)

2.1.2 อรรถประโยชน์ของพหุวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานภายใต้บริบทของพหุวัฒนธรรมก่อให้เกิดประโยชน์ในหลายมิติดังนี้ (N. Sumathi et al., 2018)

1. ประโยชน์ของความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้านกำลังคน ที่สืบเนื่องจาก มีการเคลื่อนย้ายกำลังพลไปทั่วโลกจึงต้องมีการพัฒนาทักษะการจัดการในธุรกิจโลกาภิวัตน์บริษัทข้ามชาติ พบว่าประโยชน์ที่เกิดขึ้นคือบริษัทต้องการให้เกิดความเข้าใจความซาบซึ้งอย่างถ่องแท้ในลูกค้าข้ามชาติเพื่อประสิทธิภาพในองค์กร การระบุ

ลักษณะที่เหมือนกันซึ่งเป็นกลุ่มเฉพาะของระดับความสามารถของพนักงานที่เป็นกลุ่มเฉพาะการชี้ให้เห็นลักษณะหลายลักษณะที่เหมือนกันว่ากลุ่มเฉพาะของพนักงานและในเวลาเดียวกัน การติดต่อโดยใช้ประโยชน์จากความหลากหลายกับพนักงานเหล่านี้ตามลักษณะเฉพาะของแต่ละคนด้วย จะทำให้เสถียรภาพของความสามารถหรือความสำเร็จขององค์กร

2. ประโยชน์ของการแข่งขันท่ามกลางความหลากหลายจะนำมาซึ่งความยืดหยุ่นของระบบในองค์กรการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และการขยายขอบเขตของสินค้าการพัฒนาทักษะพื้นฐานทางการตลาดให้เป็นอย่างกว้างขวาง
3. ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจริงจากความหลากหลายที่ผู้นำมักให้ความสำคัญ ประกอบด้วย
 - การที่ทีมมีความหลากหลายสามารถสร้างผลผลิตได้ดีกว่ามีความคิดที่สร้างสรรค์กว่าเพราะวิธีการพินิจกำลังระหว่างความแตกต่าง การทำให้เกิดภูมิปัญญา ขุมปัญญาที่จะสามารถรักษาความสามารถที่ดีที่สุดได้
 - กำลังคนที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม หมายถึงภูมิปัญญาซึ่งทำให้สามารถรักษาคนที่มีความสามารถในองค์กรได้ดีที่สุด
 - กำลังพลที่มีความแตกต่างกันและทักษะที่แตกต่างจะทำให้องค์กรมีผลิตภัณฑ์และบริการที่หลากหลายและปรับเปลี่ยนได้มากขึ้นสามารถมีการดัดแปลงได้ดี
 - กำลังคนที่แตกต่างจะทำให้ความสามารถในการจัดการกับลูกค้ามีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้นและทำให้ประสบความสำเร็จในการขยายตลาดให้กว้างขึ้นจะเป็นการเปิดโอกาสอย่างมหาศาลต่อการเจริญเติบโตของตนเองและอาชีพของพนักงานและองค์กร

นอกจากนี้ White (1999) ได้ชี้ให้เห็นถึงข้อดีขององค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

1. องค์กรพหุวัฒนธรรมมีความได้เปรียบในการดึงดูดและรักษาความสามารถที่ดีที่สุดที่มนุษย์มีอยู่ กล่าวคือ เมื่อองค์กรสามารถดึงดูด รักษา และส่งเสริมการใช้ประโยชน์สูงสุดของบุคลากรที่มาจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย องค์กรจะได้เปรียบในการแข่งขันและรักษาคุณภาพสูงสุดของทรัพยากรมนุษย์
2. องค์กรพหุวัฒนธรรมสามารถเข้าใจและเข้าถึงตลาดที่กว้างขึ้นและเพิ่มชิ้นการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความหลากหลายอยู่ในองค์กรจะทำให้เกิด

ความเข้าใจลูกค้าที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันและสามารถผลิตสินค้าหรือให้บริการได้ตรงตามความต้องการและและข้อจำกัดของลูกค้าที่หลากหลายเหล่านั้นด้วย

3. องค์กรพหุวัฒนธรรมเป็นองค์กรที่แสดงถึงการมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการวิจัยและเทคโนโลยีขั้นสูง เนื่องจากเป็นองค์กรที่มักจะเปิดกว้างทางความคิดและยอมรับความคิดเห็นที่มาจากหลากหลายเพศและเชื้อชาติว่าเป็นความคิดที่มีคุณค่า
4. องค์กรพหุวัฒนธรรมเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า เนื่องจากองค์กรสามารถรับรู้ความหมาย ดีความและมีมุมมองที่หลากหลาย ปรากฏจากวิธีการคิดแบบเหมารวม (groupthink)
5. องค์กรพหุวัฒนธรรมสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าและมีความยืดหยุ่นในองค์กรมากกว่า

2.1.3 นวัตกรรมที่เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม

การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication) คือ การสื่อสารในรูปแบบหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับความเป็นโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน เป็นการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างคนที่มาจากต่างวัฒนธรรม แนวคิด ความเชื่อและพฤติกรรม การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมนั้นประกอบไปด้วย การสื่อสารวจนภาษา (Verbal) และอวจนภาษา (Nonverbal) การสื่อสารทั้งแบบไม่ผ่านสื่อ (non-mediate) เน้นการสื่อสารแบบเห็นหน้าค่าตา (face to face) และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน (interaction) (เมตตา วิวัฒนานุกูล (กฤตวิทย์), 2548) การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมอาจนำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การโยกย้ายถิ่น การปรับตัวและความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมได้ (Sorrells, 2013) อย่างไรก็ตาม ในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมนั้น หากคู่อสื่อสารที่มาจากต่างวัฒนธรรมมีการรับรู้ มุมมอง การตีความและพฤติกรรมที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากวัฒนธรรมแล้ว ก็อาจเกิดอุปสรรคในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมขึ้นได้ อันได้แก่

1. การไม่เข้าใจภาษา
2. การไม่มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมนั้นๆ
3. ความแตกต่างของการรับรู้และวิถีคิด และมีวิถีคิดที่ขาดประสิทธิภาพ
4. มีอคติและขาดการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. ไม่มีการปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในวัฒนธรรมใหม่และการไม่เคารพวัฒนธรรมอื่น (Gudykunst & Kim, 2003 อ้างถึงใน เมตตา วิวัฒนานุกูล (2559)

ดังนั้น ในการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและเพื่อลดอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ผู้สื่อสารควรมีความตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมใน 3 ระดับ ซึ่งประกอบด้วย

ระดับที่ 1 ความเข้าใจในวัฒนธรรมอื่นโดยตั้งอยู่บนแบบแผน (Stereotypes) ซึ่งเป็นความเข้าใจในระดับผิวเผิน กล่าวคือ เป็นการสร้างความเข้าใจจากการศึกษาผ่านสื่อต่างๆ คู่มือท่องเที่ยว หรือความประทับใจในแรก

ระดับที่ 2 การรับรู้ถึงความสำคัญและความละเอียดอ่อนของวัฒนธรรมนั้นๆ ว่ามีความแตกต่างจากวัฒนธรรมของตน ซึ่งสามารถรับรู้ได้ผ่านสถานการณ์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรม (Culture conflict situations) และการวิเคราะห์ด้วยเหตุผลและปัญญา (Rational and intellectual analysis)

ระดับที่ 3 ความเข้าใจในวัฒนธรรมอื่นอย่างลึกซึ้งโดยอาศัยความยืดหยุ่นเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเรื่องทัศนคติ อันเป็นการทำให้เข้าใจมุมมองของคนที่อยู่ในวัฒนธรรมนั้นๆ เนื่องจากความยืดหยุ่นทำให้เกิดการเปลี่ยน “ภาพ” (Transpection) และความเข้าใจจะช่วยให้มองเห็นความคิดภายในของผู้สื่อสารและสามารถมีส่วนร่วมกับประสบการณ์ของเขาได้ (Chen, 19 & Starosta, 1998)

2.2 แนวคิดทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

2.2.1 ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าการทำงานท่ามกลางพลวัตของสังคมโลกในปัจจุบัน การติดต่อสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งและปัจจัยจำเป็นอีกประการหนึ่งคือ กำลังคนต้องมีการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม Yamazaki and Kayes (2004) พบว่าการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมเป็นการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills) ทักษะด้านข้อมูลเนื้อหา (Information skills) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical skills) ทักษะด้านการกระทำ (Action Skills) และทักษะด้านการปรับตัว (Adaptive skills) ซึ่งทักษะทั้ง 5 มิติดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยความรู้หรือทักษะของตัวผู้เรียนรู้และความสามารถในการสื่อสาร ดังนี้

1. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal skills)

- ความสามารถในการเข้าถึงและสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกของวัฒนธรรมเจ้าบ้าน
- รับรู้และจัดการกับความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความเต็มใจที่จะรักษาการติดต่อกับผู้อื่นแม้ในขณะที่การสื่อสารเป็นเรื่องยาก
- มีความเข้าอกเข้าใจถึงความแตกต่าง
- มีการตอบสนองที่รวดเร็วต่อความแตกต่าง
- ริเริ่มและมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างเปิดเผยกับเพื่อนและเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับวัฒนธรรมเจ้าบ้าน

2. ทักษะด้านข้อมูลเนื้อหา (Information skills)

- รู้ถึงประวัติความเป็นมาทางวัฒนธรรมและเหตุผลในการแสดงออกทางวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียม
- เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ต้องแสดงออกถึงการกระทำบางอย่างแล้วเกิดความสงสัยก็สามารถที่จะถามคำถามได้
- รับรู้และตีความพฤติกรรมที่แสดงออก โดยเฉพาะการสื่อสารทางด้านอวัจนภาษา
- เปลี่ยนแปลงวิธีการสื่อเพื่อเป็นการตอบสนองต่อการสื่อสารโดยปราศจากคำพูดที่บุคคลอื่นแสดงออกมา

3. ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical skills)

- ความรู้เกี่ยวกับภาษา สัญลักษณ์หรือวัจนภาษาในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการเขียนภาษาของประเทศเจ้าบ้าน
- แสดงให้เห็นถึงความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาของประเทศเจ้าบ้าน

4. ทักษะด้านการกระทำ (Action Skills)

- เข้าใจการกระทำอาจเกิดขึ้นด้วยความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ
- มีวิธีการง่ายๆ ในการเข้าถึงและมีปฏิสัมพันธ์กับคนแปลกหน้า
- ความสามารถในการจัดการรายละเอียดของงาน ซึ่งรวมไปถึงรักษาความสามัคคีภายในกลุ่ม
- สื่อสารความหมายโดยนัยของการกระทำของตนเองกับผู้อื่นในองค์กร

5. ทักษะด้านการปรับตัว (Adaptive skills)

- มองเห็นความเปลี่ยนแปลงจากหลายแง่มุม
- สามารถอธิบายมุมมองต่อการเปลี่ยนแปลงในประเด็นใดประเด็นหนึ่งได้
- เข้าใจอารมณ์และบุคลิกภาพของตัวเองและของคนอื่น
- แสดงความรู้สึกร่วมด้วยวิธีการที่เหมาะสมและไม่เป็นอันตราย

2.2.2 ทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

ทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21 นี้ คือ ทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากในศตวรรษที่ 21 นี้มีการเคลื่อนไหลของกำลังคนจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งเป็นจำนวนมากอันเป็นผลมาจากพลวัตของโลกปัจจุบัน

Okoro and Washington (2012) ระบุว่าความแตกต่างของกำลังคน (workforce) มีเพิ่มมากขึ้นอันเนื่องมาจากการเคลื่อนย้ายของกำลังคนจากประเทศหนึ่งไปสู่อีกประเทศหนึ่งซึ่งนำไปสู่ความท้าทายในเรื่องของการสื่อสารระหว่างคนที่มาจากวัฒนธรรมและมีภูมิหลังทางเชื้อชาติที่แตกต่างกัน แนวโน้มในปัจจุบันขององค์กรทั้งในประเทศและระหว่างประเทศชี้ให้เห็นถึงความต้องการสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural competence) มีงานวิจัยที่เสนอแนะให้เห็นถึงความต้องการขององค์กรต่างๆ ในการเตรียมทุนมนุษย์ (Human Capital) สำหรับเศรษฐกิจโลกโดยที่ความสำเร็จของธุรกิจจะวัดได้จากความสามารถทางการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการและนักวิจัยหลายคนได้ชี้ให้เห็นว่าการศึกษาและการสื่อสารเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรใช้ในการเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้ยอมรับความแตกต่างนอกจากนี้ กำลังคนที่มีความแตกต่างซึ่งสามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถส่งผลดีในเรื่องความเข้มแข็งความสามารถและความแตกต่างในที่ทำงานโดยการจัดอุปสรรคทางการสื่อสารและพัฒนาพนักงานขององค์กรนั้นๆ ให้มีศักยภาพสูงสุด (DeVeale & Manea, 2007) เพิ่มผลผลิตสร้างนวัตกรรมและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการให้บริการลูกค้าที่มีความหลากหลายได้ดีขึ้นและเป็นการเปิดโอกาสกระตุ้นให้เกิดการเจริญเติบโตในอนาคต และพัฒนาจุดเด่นในด้านการแข่งขัน (Roberson & Park, 2007) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรใดหรือประเทศใดที่มีสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมแล้ว องค์กรนั้นหรือประเทศนั้นจะมีแนวโน้มที่จะเกิดการพัฒนาและมีความสามารถในการสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ได้ กว้างองค์กรหรือประเทศอื่นที่ขาดการเตรียมความพร้อมเรื่องสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรมให้แก่กำลังคนของตน

นอกจากนี้ World Economic Forum (2020) ได้รายงานถึงประเภทของทักษะ และทักษะแรงงาน 10 ทักษะที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานโลกในปี 2025 ตามการเปลี่ยนแปลง ของโลกไว้ดังนี้

ประเภทของทักษะ แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภทคือ

1. การแก้ไขปัญหา (Problem-solving)
 - การคิดเชิงวิเคราะห์และการสร้างนวัตกรรม
 - การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
 - การคิดเชิงวิพากษ์และการวิเคราะห์
 - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเป็นต้นแบบและความไม่ซ้ำใคร
 - ความมีเหตุมีผล การแก้ไขปัญหาและการระดมความคิด
2. การจัดการตนเอง (Self-management)
 - การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมและมีกลยุทธ์ในการเรียน
 - ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ การจัดการ ความเครียดและมีความยืดหยุ่น
3. การทำงานร่วมกัน (Working with people)
 - ความเป็นผู้นำและการมีอิทธิพลต่อสังคม
4. การใช้และพัฒนาเทคโนโลยี (Technology use and development)
 - การใช้ ดูแล และควบคุมเทคโนโลยี
 - การออกแบบเทคโนโลยีและการเขียนโปรแกรมต่างๆ

เบญจวรรณและคณะ (2559) ได้ชี้ให้เห็นแนวคิดที่สอดคล้องกันว่าทักษะการทำงาน ต้องประกอบไปด้วย

1. ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว
2. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การจัดการเวลาและความสามารถในการทำงานได้ด้วยตนเอง อันจะนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life long learning)
3. ทักษะทางด้านสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม
4. การเพิ่มผลผลิต
5. ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ การที่นักศึกษาหรือบัณฑิตจะพัฒนาทักษะสำคัญต่างๆ ในการเข้าสู่ ตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 ได้นั้น นักศึกษาหรือบัณฑิตเหล่านี้จะต้องอาศัยการพัฒนาตนเอง มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อเป็นการสืบค้นข้อมูล อันจะเป็นการเสริมสร้างให้นักศึกษามีช่องทางในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพและทักษะทางสังคมด้วยตนเองต่อไป

2.2.3 นิยามและการประเมินสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

การนิยามสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม เป็นผลพวงจากการนิยามที่เกิดจากการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural effectiveness) ที่เริ่มจากการ สอบถามชาวอเมริกาเหนือ ที่เดินทางไปอยู่อาศัยในต่างประเทศถึงความสามารถ ในการดำรงชีวิตในต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ที่แตกต่าง สถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย ขนบธรรมเนียมที่แตกต่าง การสื่อสารที่มีความผิดพลาดที่เกิดขึ้น เหล่านี้ได้ถูกนำมาประยุกต์โดยนักวิจัยเพื่อพัฒนาหา ปัจจัยในการวิเคราะห์ ได้แก่เรื่อง ความสามารถในการจัดการแรงกดดันสภาวะทางจิตใจ ความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพ รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล Chen and Starosta (1997, 1998, 2000) ได้กล่าวถึง สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่ประกอบไปด้วย 3 มิติได้แก่ ความอ่อนไหว (Sensitivity) อันได้แก่ ความเข้าใจความ ขาบซึ่งในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ความตระหนัก (Awareness) เชื่อมกับความสามารถที่จะเข้าใจว่า วัฒนธรรมนั้น ส่งผลต่อความคิดพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์อย่างไร และการมีทักษะ (Skills) จะ สะท้อนออกมาในเรื่องผลที่เกิดจากการติดต่อสื่อสาร ยิ่งไปกว่านั้น Deardroff (2006) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมในสิ่งแวดล้อมข้ามวัฒนธรรม หรือ ระหว่างวัฒนธรรมควรตั้งอยู่บนฐานของความรู้ ทักษะและทัศนคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และยัง ต้องอยู่บนพื้นฐานของทักษะในเรื่องการคิดวิเคราะห์การเชื่อมโยง โดยเฉพาะความสามารถในการทำ ความเข้าใจในมุมมองที่แตกต่างของโลก และทัศนคติที่จำเป็นจะต้องมีคือการเปิดกว้าง ที่จะเคารพ วัฒนธรรมอื่นๆ และมากกว่านั้นยังชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะจะมีความเชื่อมโยงกับทักษะ นั้นหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกหรือปฏิบัติงานจริง โดยเราจะสามารถวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมได้จากความรู้ ทักษะและความสามารถ Lonner (in press) ได้เสนอว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมคือชุดของทัศนคติ ความรู้และทักษะที่รวมเข้าด้วยกันโดยอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีการประสิทธิ์ที่มีประสิทธิภาพและ ปฏิสัมพันธ์ของคนที่มีภาษาและวัฒนธรรมที่ต่างกันในขณะเดียวกัน Wilson, Ward and Fischer (2013) นิยามว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมคือทักษะพิเศษเฉพาะที่ต้องการความสามารถใน การปรับตัวเข้าอยู่เป็นส่วนหนึ่งของบริบทวัฒนธรรมใหม่การปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับคนที่มา จากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่ต่างกันอย่างใดก็ตามสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมจะอยู่ภายใต้บริบทของ การปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเป็นกลุ่มความรู้และทักษะที่ช่วยให้สามารถมี ปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความแตกต่างกันด้านศาสนา วัฒนธรรม เชื้อชาติและภูมิศาสตร์ ได้ ดังนั้น ในการทำงานในองค์กรต่างๆ ในปัจจุบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการยอมรับผู้ที่มี วัฒนธรรมแตกต่างจากตนเองและมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้ที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง กันโดยปราศจากอคติใดๆ (Green, 2009)

การวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมควรประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ ทักษะ ความรู้พฤติกรรม การปรับตัวและการปรับเปลี่ยน ซึ่งอาจพิจารณาในหัวข้อต่างๆ ดังนี้ 1) ความเข้มแข็งทางอารมณ์ 2) ความยืดหยุ่นความใจกว้างการเปิดกว้าง 3) ความเฉลียวฉลาดในการรับรู้ และ 4) การริเริ่มสร้างสรรค์ทางสังคมและหากเป็นการทดสอบหรือการวัดในระดับองค์กรแล้ว ส่วนใหญ่จะพิจารณาในเรื่องของความสมานฉันท์ (Cohesion) ความปรองดองบรรยากาศการทำงาน การทำงานกลุ่มที่มีประสิทธิภาพเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญกับบุคลากรที่มาจากพหุชาติพันธุ์ โดยองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นตัวขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถพัฒนามากขึ้นเป็นลำดับ

การมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาและบัณฑิตสามารถนำไปสู่การยอมรับและตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมในตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 และนำไปสู่การพัฒนาตนเอง องค์กรและวิชาชีพได้

2.2.4 Hard skills and Soft skills

การทำงานในยุคปัจจุบันซึ่งถือว่าเป็นยุคแห่งการพึ่งพาพลังของมนุษย์ (New Era of Manpower) นั้น ทักษะในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ จำเป็นจะต้องมีคือ Hard skills และ Soft skills ซึ่งทักษะดังกล่าวเป็นทักษะนอกเหนือจากทักษะความรู้ทางวิชาการในสาขาที่ได้ศึกษามา (Academic skills)

Hard skills คือ ทักษะความรู้เฉพาะด้านของแต่ละสาขาวิชาชีพที่จำเป็นต้องมี โดยที่ hard skills เป็นความรู้ที่สามารถสอนและถ่ายทอดให้แก่กันได้ และสามารถเรียนรู้ได้จากการศึกษาและจากประสบการณ์ในการทำงาน (Indeed Editorial Team, 2020) นอกจากนี้ hard skills ยังเป็นความรู้และทักษะที่สามารถวัดและประเมินผลได้ด้วย (Dixon et al, 2010) ซึ่งทักษะเหล่านี้สามารถใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการศึกษา ข้อมูลส่วนตัวเพื่อการประกอบอาชีพในอนาคต และการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคเฉพาะต่างๆ (Kennedy, 2016) ส่วน soft skills เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับทักษะทางสังคม การจัดการอารมณ์ การคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจอันประกอบไปด้วย

1. การแก้ไขปัญหา (Problem solving)
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์ (Analytical skills)
3. การทำงานและการเรียนรู้ร่วมกัน (Team work and group learning)
4. การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective communication)
5. การให้บริการลูกค้า (Customer service)
6. จริยธรรม (Ethics)
7. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

8. ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy)
9. ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)
10. ความสามารถในการเรียนรู้ (Learnability)
11. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence)
12. การต่อรองและการโน้มน้าว (Negotiation and persuasion)
13. การจัดการมนุษย์และความขัดแย้ง (Hendarman & Tjakraatmadja, 2012; TAFE Enterprise, n.d.)

ซึ่งแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Sejzi, Aris and Yuh (2013) ที่เสนอว่า Soft skills เป็นทักษะที่เราจะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานและการประสบความสำเร็จในสายงาน โดย soft skills ที่สามารถนำไปใช้กับการทำงานในทุกแขนงวิชาชีพ ได้แก่

1. ทักษะในการสื่อสาร (communication skills)
2. การคิดวิเคราะห์และการคิดแบบมีโครงสร้าง (critical and structured thinking)
3. ทักษะการแก้ไขปัญหา (problem solving skills)
4. ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)
5. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (teamwork capability)
6. ทักษะในการต่อรอง (negotiating skills)
7. การจัดการตนเอง (self-management)
8. การจัดการเวลา (time management)
9. การจัดการความขัดแย้ง (conflict management)
10. การรับรู้ทางวัฒนธรรม (cultural awareness)
11. ความรู้ทั่วไป (common knowledge)
12. ความรับผิดชอบ (responsibility)
13. การมีมารยาทที่ดี (etiquette and good manners)
14. การมีกิริยาที่ดี (courtesy)
15. ความนับถือตัวเอง (self-esteem)
16. ความเป็นกันเอง (sociability)
17. ความซื่อสัตย์ (integrity)
18. ความเข้าใจผู้อื่น (empathy)
19. จริยธรรมในการทำงาน (work ethic)

20. การจัดการโครงการ (project management) และ

21. การจัดการธุรกิจ (business management)

จากแนวคิดข้างต้น จะเห็นได้ว่าทั้ง Hard skills และ Soft skills ล้วนแล้วแต่เป็นทักษะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการทำงานในศตวรรษที่ 21 นี้ โดยที่ผู้ที่เข้าทำงานในองค์กรต่างๆ ต้องมี Hard skills หรือความรู้และทักษะเฉพาะในสายวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งความรู้และทักษะนี้จะได้มาจากการเรียนและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ส่วน Soft skills นั้น เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น การคิดวิเคราะห์แก้ไขปัญหา การแสดงออก คุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และการบริหารจัดการด้านต่างๆ ซึ่งทักษะทั้งสองประการนี้จะสามารถเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จของการศึกษาและการประกอบอาชีพต่อไป

2.3 แนวคิดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงาน

ในปัจจุบัน สถาบันการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาและระดับอุดมศึกษาต่างกำหนดให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพถือเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้นำความรู้ทางด้านวิชาการที่เรียนมาปรับใช้ในสถานการณ์และสภาพการทำงานที่แท้จริงทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมประสบการณ์ตรงในการทำงาน นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ที่สามารถต่อยอดและเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนการออกไปปฏิบัติงานจริง

จินตนา อินต๊ะสอน (2562) ได้นิยามว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานประกอบการเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาในระดับวิชาชีพกึ่งขั้นสูง (Semiprofessional) และในระดับวิชาชีพขั้นสูง (Professional) นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมกำลังคน (Manpower) เพื่อให้สอดคล้องและรองรับความต้องการของสถานประกอบการ ในขณะที่ Gupta, Mala and Jewel (2020, p. 92) ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่า “การฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งที่สถานประกอบการได้เปิดโอกาสให้นักเรียนและนักศึกษาได้มีประสบการณ์ในการทำงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยทั่วไปนั้น นักเรียนและนักศึกษาจะได้เรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพเฉพาะโดยอยู่ภายใต้การวางแผนและการได้รับคำชี้แนะ” สำหรับนักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมานั้นย่อมมีความคุ้นเคยกับตำแหน่งงานและองค์กรที่ตนเองเคยฝึกประสบการณ์วิชาชีพมาก่อน ดังนั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาสำหรับการประกอบอาชีพหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว Hart Research

Associates (2010) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ว่าผู้ประกอบการเห็นว่าบัณฑิตในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีความสามารถในการประยุกต์ความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้มา กับสถานการณ์ในโลกของการทำงานที่แท้จริง

จากนิยามข้างต้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ การนำความรู้ด้านทฤษฎีมาฝึกปฏิบัติใน สถานการณ์การทำงานจริงในช่วงระยะเวลาหนึ่งโดยอยู่ภายใต้การดูแลและการชี้แนะของสถานศึกษา และสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาทักษะด้านวิชาการ วิชาชีพและ ทักษะชีวิตในด้านต่างๆ ให้พร้อมสำหรับการประกอบวิชาชีพหลังจากสำเร็จการศึกษา

2.3.1 การเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนการฝึกประสบการณ์วิชานั้นแต่ละ สถาบันการศึกษามี

การเตรียมความพร้อมที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นการเตรียมความพร้อมด้านทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เครื่องใช้สำนักงาน ทักษะคอมพิวเตอร์และการพัฒนาบุคลิกภาพ นอกจากนี้ ระยะเวลา ในการเตรียมความพร้อมก็แตกต่างกันไป ส่วนใหญ่จะเป็นช่วงนอกตารางเรียนปกติประมาณ 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์และมีเงื่อนไขว่านักศึกษาจะต้องมีการเข้าร่วมการเตรียมความพร้อมในหัวข้อที่ สถาบันกำหนดจึงจะมีคุณสมบัติครบก่อนฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริงเพื่อเป็นการลด ภาระของสถานประกอบการ

การเตรียมความพร้อมก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาแบ่งเป็นการเตรียม ความพร้อมในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สำหรับการเตรียมความพร้อมในห้องเรียนในชั้นแรก นักศึกษาจะต้องเข้าร่วมปฐมนิเทศเพื่อเข้ารับฟังคำชี้แจงรับคู่มือการเตรียมความพร้อมฝึก ประสบการณ์ รับทราบเงื่อนไขและงานต่างๆที่ต้องเตรียมความพร้อม

กระบวนการเตรียมความพร้อมในชั้นเรียนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 สร้างประสบการณ์ ให้นักศึกษา ปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสร้างและเชื่อมโยง ประสบการณ์เดิมเข้ากับประสบการณ์ใหม่

ขั้นที่ 2 อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ขั้นที่ 3 สรุปประสบการณ์เดิมสู่ประสบการณ์ใหม่ความรู้ใหม่

ขั้นที่ 4 ประยุกต์ใช้

ในส่วนของการเตรียมความพร้อมนอกห้องเรียนประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การศึกษางาน ของสถานประกอบการ

ขั้นที่ 2 การสังเกตการณ์ในสถานประกอบการ

ขั้นที่ 3 การฝึกปฏิบัติ

นอกจากนั้น นักศึกษายังต้องพัฒนาสร้างสรรค์องค์การด้วยการพัฒนาโครงการอื่น ด้วยและทำยสุดจึงสรุปรายงานเตรียมความพร้อมในการฝึกประสบการณ์ให้แก่อาจารย์และเจ้าของสถานประกอบการ เหล่านี้มุ่งให้เกิดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไปเพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจในสาขาที่ตนเองได้ศึกษา ส่งผลให้นักศึกษาเกิดเจตคติและรักในอาชีพ เข้าใจในอาชีพตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและเป็นไปตาม กรอบมาตรฐานคุณวุฒิในระดับปริญญาตรี (รัชชก โสภพิศ, 2553)

2.3.2 ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เป็น ความร่วมมือกันระหว่างสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการหรือหน่วยงาน เพื่อให้ นักศึกษามี โอกาสฝึกปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ที่มีลักษณะงานตรงตามสาขาวิชาชีพที่เลือกเรียน นักศึกษา จะได้พัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติควบคู่กันไป ในสภาวะแวดล้อมที่เป็น จริงและได้รับประสบการณ์ตรงด้วยตนเอง กระบวนการและประสบการณ์ดังกล่าวนี้ มีความ จำเป็นและสำคัญยิ่ง เพราะจะมีส่วนช่วยฝึกฝนให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้เป็นอย่างดี มีความมั่นใจ อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริม พัฒนาพฤติกรรมของนักศึกษาทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น บุคลิกภาพ สติปัญญา รวมถึงเจตคติที่ถูกต้องเหมาะสม พร้อมทั้งจะออกไปดำเนินชีวิตและประกอบ อาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากสำเร็จการศึกษา

จุดมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ มีดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ ในลักษณะงานของสถานประกอบการหรือ หน่วยงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิชาการสาขาวิชาชีพของตน
2. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพของ ตนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
3. เพื่อให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลงานอย่างมี ประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้นักศึกษาสามารถแก้ปัญหา และพัฒนางานของตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้
5. เพื่อให้นักศึกษามีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะประกอบอาชีพหรือสร้างงาน ให้กับตนเองได้
6. เพื่อให้นักศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน
7. เพื่อให้นักศึกษามีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย
8. เพื่อให้นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่องานตามสาขาวิชาชีพของตน

โดยสรุปแล้ว การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของทุกสถาบันการศึกษานั้น ต่างมุ่งเน้นให้นักศึกษาสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาในชั้นเรียนไปประยุกต์ใช้ในสถานประกอบการและบริบทการทำงานจริง มีความอดทน มีความรับผิดชอบ มีความเข้าใจในการทำงาน ทำให้นักศึกษาได้มีโอกาสในการที่จะได้งานทำในอนาคต

นอกจากความสำคัญและจุดมุ่งหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะต้องเป็นหนึ่งในกระบวนการที่ช่วยสร้างคุณลักษณะที่สำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมสำหรับการประกอบวิชาชีพ 5 ประการคือ

1. มีคุณธรรมจริยธรรม มีจรรยาบรรณในวิชาชีพและมีวินัยในการทำงาน
2. มีความรู้และทักษะเฉพาะที่จำเป็นต่อวิชาชีพ รวมถึงทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ
3. มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ การประยุกต์ใช้ความรู้กับวิชาชีพและการตัดสินใจและการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
4. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
5. มีความเป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบในการทำงานตลอดระยะเวลาในการฝึกฝนวิชาชีพจนเกิดความชำนาญ (จารุณี อินตะสอน, 2562; กรรณิกา นาคพันธ์ แก้วสมุทร, 2562)

คุณลักษณะทั้ง 5 ประการนี้ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องของสถานประกอบการในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคที่ธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องแข่งขันกันในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น กำลังคนที่มีความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญอย่างมากต่อสถานประกอบการในโลกยุคใหม่นี้

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวนักศึกษา ผู้ประกอบการ และสถานศึกษา ดังนี้

ประโยชน์ต่อตัวนักศึกษา

1. เป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เรียนมาหรือได้ทำงานในสภาพแวดล้อมของการทำงานจริง
2. สร้างความตระหนักในอาชีพแก่นักศึกษา
3. นักศึกษาได้มีโอกาสในการประเมิน ไตร่ตรองและได้ลองทำงานในสายวิชาชีพที่ได้เรียนมา
4. นักศึกษาได้รับประสบการณ์อันมีค่าที่สามารถนำไปสู่การจ้างงานในอนาคตได้
5. นักศึกษาได้รับคำตอบแทนหรือได้รับความเชื่อถือ
6. เป็นการสร้างเครือข่ายทางวิชาชีพให้แก่นักศึกษา

7. ช่วยให้การเรียนในห้องเรียนมีความน่าสนใจมากขึ้น
8. ช่วยให้นักศึกษาพัฒนาทักษะในการทำงาน
9. ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในตนเองต่อทักษะ ความสามารถและพรสวรรค์ส่วนตัว

ประโยชน์ต่อผู้ประกอบการ

1. สามารถประเมินศักยภาพนักศึกษาในการรับเข้าทำงานได้เร็ว
2. ผู้ประกอบการสามารถสรรหาผู้ที่มาทำงานที่มีคุณภาพได้
3. ได้เห็นความสามารถและความคิดใหม่ๆ ที่นักศึกษาได้แสดงออกในที่ทำงาน

ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

1. เป็นการกระชับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่จบการศึกษาและชุมชน
2. ทำให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาง่ายขึ้น
3. หลักสูตรได้รับการพัฒนาอันเนื่องมาจากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ประกอบการ (Gupta et. all, 2020)

เช่นเดียวกับที่ Peter D. Hart Research Associates, Inc., 2008 ได้เสนอว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ถือว่ามีคุณภาพนั้นช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากความรู้ในชั้นเรียน และสำหรับผู้ประกอบการแล้ว การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาในสถานประกอบการจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถประเมินศักยภาพและทักษะด้านต่างๆ ของนักศึกษาว่าอยู่ในระดับใดได้

ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนอกจากจะส่งผลดีต่อนักศึกษาในแง่ของการมีโอกาสได้ประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนมากับการทำงานในสถานการณ์จริงแล้ว ยังเป็นการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทักษะในการปฏิบัติงานและทักษะที่จำเป็นต่องานที่จะทำในอนาคต ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น นอกจากนี้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ยังเอื้อประโยชน์ต่อผู้ประกอบการให้มีโอกาสในการพิจารณาและคัดสรรบุคคลที่จะเข้ามาทำงานให้ตรงกับความต้องการ มีศักยภาพและมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับสายงาน ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาสามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการในชุมชนด้วย

2.3.4 การแลกเปลี่ยนนักศึกษากับเครือข่ายต่างประเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงาน

เนื่องจากกระแสพลวัตและความเป็นสากลที่มีเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้ความต้องการ

บัณฑิตที่มีความสามารถในการทำงานท่ามกลางบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีมากขึ้น ด้วย มหาวิทยาลัยหลายแห่งได้หันมาให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนนักศึกษาเพื่อสร้างความเป็นสากลและเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาในการประกอบอาชีพ

Kinginger (2009) ได้จัดให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศและการแลกเปลี่ยนนักศึกษาเป็นการศึกษาในต่างประเทศ (study abroad) อีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศนั้นเกี่ยวข้องกับนโยบายของแต่ละประเทศใน 4 รูปแบบด้วยกัน คือ

รูปแบบที่ 1 ได้แก่ ความเข้าใจร่วมกัน โดยเป็นการเพิ่มความเข้าใจทางด้านวัฒนธรรมและสติปัญญา และส่งเสริมด้านการศึกษาและการวิจัย

รูปแบบที่ 2 ได้แก่ การสร้างรายได้ โดยสนับสนุนระบบการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศให้เป็นที่รู้จักในกลุ่มของนักศึกษานานาชาติเพื่อควบคุมส่วนแบ่งทางการตลาดของการศึกษา

รูปแบบที่ 3 ได้แก่ การย้ายถิ่นของแรงงานที่มีทักษะ ซึ่งเป็นการดึงดูดนักศึกษาที่มีทักษะในการทำงานสูงที่อาจจะต้องการทำงานในประเทศที่ตนไปศึกษาหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว

รูปแบบที่ 4 ได้แก่ การเสริมสร้างความสามารถ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาในประเทศได้ไปศึกษาในต่างประเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพทางด้านวิชาการของประเทศ

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Crossman & Clarke (2010) ที่ได้ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ที่นักศึกษาแลกเปลี่ยนได้รับจากต่างประเทศนั้นมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจ้างงาน (Employability) ซึ่งนั่นเป็นผลมาจากการสร้างเครือข่าย โอกาสในการได้เรียนรู้ประสบการณ์ ความสามารถในการใช้ภาษา รวมถึงการพัฒนา soft skills ที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในทางวัฒนธรรม บุคลิกลักษณะส่วนบุคคลและวิธีการคิด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Materich (2009) ที่กล่าวว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนากำลังคนของโลก (Global Workforce Development หรือ GWD) เนื่องจากผู้ประกอบการต่างต้องการกำลังคนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและประยุกต์ใช้ทักษะต่างๆ ในการทำงานระหว่างวัฒนธรรมหรือระดับโลกได้

การแลกเปลี่ยนนักศึกษาให้มีโอกาสได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศนั้น ก่อให้เกิดผลดีต่อนักศึกษาอย่างชัดเจนคือเป็นการสร้างเสริมสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมผ่านประสบการณ์จากการทำงานในต่างแดน ความสามารถในการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การฝึกปฏิบัติงานระหว่างวัฒนธรรม และความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรม (Zhang, 2012) ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่ได้ศึกษามาแล้วในตอนต้น นอกจากนี้ Stonkhorst, 2005 ได้แสดงแนวคิดว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศนั้น ก่อให้เกิดการเรียนรู้มากกว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพภายในประเทศทั้งในแง่ของการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ การตระหนักถึงศักยภาพของตนเองและการมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

2.3.5 ประโยชน์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศมีประโยชน์อย่างยิ่งในพลวัตโลกในปัจจุบัน ทั้งในแง่วิชาการ วัฒนธรรม วัฒนธรรมนานาชาติ ภาษา บัณฑิต และวิชาชีพ ดังนี้

ประโยชน์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศต่อตนเอง

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักศึกษาที่ได้รับโอกาสดังกล่าว คือ

1. มีวุฒิภาวะและความมั่นใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น
2. มีความอดทนต่อความไม่แน่นอนต่าง ๆ
3. ประสบการณ์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศส่งผลต่อมุมมองต่อโลกในระยะยาว
4. มีผลต่อการตัดสินใจต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตครอบครัว

ประโยชน์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศต่อการพัฒนาการเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรม

1. เข้าใจคุณค่าและอคติทางวัฒนธรรมของตนเองได้ดียิ่งขึ้น
2. สามารถมีแนวทางที่ซับซ้อนในการมองโลก
3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อคนต่างวัฒนธรรม
4. เกิดการค้นหาวัฒนธรรมที่แตกต่างและความหลากหลายของเพื่อนที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศต่อความสำเร็จในเชิงวิชาการและวิชาชีพ

1. กระตุ้นให้เกิดความสนใจในการศึกษาเชิงวิชาการ
2. ส่งเสริมให้เกิดความสนใจในการเรียนภาษาต่างประเทศ

3. มีอิทธิพลต่อประสบการณ์ในการศึกษาต่อ
4. ส่งผลต่อการเพิ่มและเปลี่ยนแปลงวิชาเอก
5. มีผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา
6. ได้ทำงานและเป็นอาสาสมัครในองค์กรระหว่างประเทศตั้งแต่ช่วงที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศ
7. ได้เรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพ
8. จุดประกายความสนใจต่อแนวทางอาชีพที่ต้องการ หลังจากที่ได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแล้ว (Carlson, Burn, Useem & Yachimoricz, 1990; Jackson, 2008; Jackson, 2009; Kinginger, 2009; Dwyer & Peters, 2014)

นอกจากประโยชน์ข้างต้นแล้ว การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศยังก่อให้เกิดการลดช่องว่างระหว่างเพศ (Carlson, Burn, Useem & Yachimoricz, 1990) และมีเครือข่ายระหว่างประเทศที่พวกเขาสามารถแบ่งปันความคิด วิธีการ ทรัพยากร และคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพในระยะยาว (Yate, 2002; Allen, 2010 และ Dwyer & Peters, 2014)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศนั้นส่งผลดีต่อทั้งในระดับปัจเจก สถาบัน ประเทศ และนานาชาติ โดยนักศึกษาที่ได้ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศจะสามารถพัฒนาคุณลักษณะ วุฒิภาวะ ความสามารถและสมรรถนะในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ การทำงานร่วมกับคนต่างวัฒนธรรม รวมถึงทักษะการทำงานที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต ในส่วนของสถาบันนั้น การแลกเปลี่ยนนักศึกษากับเครือข่ายต่างประเทศเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านวิชาการ กระบวนการเรียนการสอนให้ทันสมัยและทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และเป็นการเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาก่อนที่จะออกไปประกอบวิชาชีพ ในระดับประเทศ นักศึกษาที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศจะช่วยยกระดับตลาดแรงงานในประเทศให้เป็นตลาดแรงงานที่มีทักษะด้านวิชาชีพและภาษาต่างประเทศที่มีศักยภาพและคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของประเทศอื่น ๆ ยิ่งไปกว่านั้น การที่ประเทศไทยมีตลาดแรงงานที่มีทักษะด้านวิชาชีพและภาษาต่างประเทศที่เป็นที่ยอมรับนี้จะทำให้เกิดการเลื่อนไหลและแลกเปลี่ยนของตลาดแรงงานในสายวิชาชีพต่าง ๆ กับนานาประเทศ จะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตของประชากรและเศรษฐกิจของประเทศเหล่านี้

นอกจากนี้ การที่นักศึกษามีโอกาสร่วมโครงการแลกเปลี่ยนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ณ ต่างประเทศ นอกจากจะพัฒนาความสามารถในด้านภาษา การติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นแล้ว ยังเกิดการพัฒนาขึ้นทางวิชาการ การบริหารจัดการและที่สำคัญคือการได้มาซึ่งความรู้ภายใน (Tacit knowledge) ที่ซึมซับจากการสัมผัสการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ผ่านการ

ดำรงชีวิต การปรับตัวภายใต้สิ่งแวดล้อมพหุวัฒนธรรมแล้วสั่งสมเป็นทักษะความรู้ที่ฝังลึก (Embed) อยู่ในตัว อันจะเกิดเป็นประโยชน์ต่อปัจเจกและองค์กรในการประกอบวิชาชีพจริงในอนาคต แนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการแสวงหาลักษณะองค์ประกอบของทักษะการเรียนรู้และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง การวัดความสามารถหรือพิจารณาสมรรถนะในการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมของกำลังคนที่ผ่านมาการสัมผัสบรรยากาศการทำงานแบบพหุวัฒนธรรม หรือแม้แต่การปรับใช้ข้อมูลข้างต้นให้เป็นปัจจัยป้อนกลับ (Feedback) ในการส่งเสริมโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับนักศึกษาที่จะแลกเปลี่ยนฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศ ให้เกิดกระบวนการที่เป็นไปตามตัวชี้วัดและผลลัพธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่เหมาะสม โดยเฉพาะทักษะสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ที่จำเป็นอย่างยิ่งยวดสำหรับการทำงานในอนาคต

ในส่วนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ นั้น ได้ตระหนักในความสำคัญในเรื่องดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง จึงมีโครงการที่สร้างอรรถประโยชน์ในเชิงส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมได้แก่ โครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านการโรงแรม ณ Budapest Business School ประเทศฮังการี ซึ่งเป็นโครงการที่มีความต่อเนื่องนับสิบปีมีการทำสัญญาหรือ MOU อย่างเป็นทางการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะด้าน การโรงแรม พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาและเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้มีมุมมองที่กว้างขึ้น โดยกลุ่มเป้าหมายคือนักศึกษาสาขาวิชาการท่องเที่ยว สาขาวิชาภาษาอังกฤษและสาขาวิชาภาษาอังกฤษธุรกิจ โดยมีระยะเวลาในการแลกเปลี่ยน 3 เดือน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมและทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษที่ 21

ภาสกร เรืองวานิช, วันชัย ปานจันทร์และปรัชญา ชุ่มนาเหลียว (2556) ทำการศึกษาเรื่องสมรรถนะด้านการประกอบอาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรมของบัณฑิตไทยสู่ประชาคมอาเซียนพบว่า 1) บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยเห็นด้วยกับสมรรถนะในการประกอบอาชีพและ การทำงานข้ามวัฒนธรรมของบัณฑิตไทยสู่ประชาคมอาเซียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะในการประกอบอาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรมของบัณฑิตไทยบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับดังนี้คือด้านเศรษฐกิจด้านสังคมและวัฒนธรรมด้านการศึกษาและด้านการเมือง 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการประกอบอาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรมของบัณฑิตไทยที่มีเพศแตกต่างกันโดยภาพรวมและทุกรายด้านทุกด้านไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญที่สถิติ 0.5 4) บัณฑิตไทยที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่มีอายุ และอาชีพต่างกันโดยภาพรวมแยกเป็น 5 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติส่วนทักษะ ด้านองค์ความรู้ศาสตร์ต่างๆมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญ 5) บัณฑิตที่สำเร็จ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาของไทยที่มีภูมิภาคที่อาศัยต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะใน การประกอบอาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรมของบัณฑิตโดยภาพรวมและรายด้าน 4 ด้าน แตกต่างกันส่วนทักษะทางด้านภาษาและการสื่อสารและทักษะทางด้านการใช้เทคโนโลยีมีความ คิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

งานวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุเพื่อพัฒนาสมรรถนะกำลังคนรองรับโลกศตวรรษ ที่ 21 ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพล ต่อการพัฒนาสมรรถนะ คือสมรรถนะการรู้หนังสือและ ความสามารถในการอ่านได้รับอิทธิพลโดยตรงจากความผูกพันต่อการอ่านและความรู้สึกรักคิดต่อ ตนเองรวมทั้งได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจในการอ่าน สมรรถนะความสามารถในการคิด คำนวณได้รับอิทธิพลโดยตรงเชิงบวกสูงที่สุดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการคิดคำนวณรองลงมาคือเจต คติต่อการคิดคำนวณส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมพบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการเรียนรู้ทางการคิดคำนวณมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการคิดคำนวณในส่วน ของสมรรถนะด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใช้ประโยชน์จาก เทคโนโลยีได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกมากที่สุดจากการคิดเชิงระบบรองลงมาคือแรงจูงใจในการใช้ เทคโนโลยีส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัยได้แก่ปัจจัยที่สนับสนุนในองค์กรหน่วยงานมี อิทธิพลต่อ ผ่านการยอมรับการใช้เทคโนโลยีและแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยีและปัจจัยที่สนับสนุนใน ครอบครัวยุคและชุมชนมีอิทธิพลผ่านการยอมรับเทคโนโลยีและแรงจูงใจในการใช้เทคโนโลยี (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การศึกษาเรื่องการศึกษานวทางการพัฒนาทักษะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดพิษณุโลกพบว่าประเด็นที่ทักษะการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมใน ด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมควรสนับสนุนการสร้างสรรคและเผยแพร่ นวัตกรรมการสอน โดยใช้หลักการบริหารจัดการแบบ benchmarking และให้ครูสร้างสรรค์ผลงาน เป็น best practice ในส่วนทักษะ ชีวิตและอาชีพ ด้านการเป็นผู้สร้างและผู้ผลิตควรตระหนักในบทบาทครูฝึกฝนการ พัฒนาตนเองใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานของการพัฒนาและแก้ปัญหาตรวจสอบประเมินผลรูปแบบ การส่งเสริมการพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองควรสร้างเสริมประสบการณ์เพื่อพัฒนา ศักยภาพความรู้ทักษะความสามารถเพื่อพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง (วรลักษณ์ คำ หวางและนงลักษณ์ ใจฉลาด, 2560)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศ

จากงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พบว่าเกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการฝึกและควรรนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นระบบบริหารจัดการ และมีความเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างระบบที่สังเคราะห์ขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในเกณฑ์ดีมากความคิดของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อระบบที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพอยู่ในเกณฑ์ดีมากและมีความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการพัฒนา ระบบขึ้นมีความพอใจอยู่ในระดับดีมาก (เด่นชัย สมปอง, สายชล จินโน, สุขแสง คุณนก, เผด็จ พรหมสาขา ณ สกลนคร, 2557)

Gupta et.al (2020) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพต่อนักศึกษาในระดับปริญญาตรีพบว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพสามารถช่วยเพิ่มคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษาและเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถในหมู่นักศึกษา อีกทั้ง ช่วยเติมช่องว่างระหว่างการเรียนภาคทฤษฎีในห้องเรียนและประยุกต์ใช้จริงในภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ นอกจากนี้ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานให้สูงขึ้น รวมถึงความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพของตน เช่น การสื่อสาร สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การใช้คอมพิวเตอร์ และการตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้นักศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นในอนาคต

นอกจากนี้ จากการศึกษาของ Paige, Fry, Stallman, Josić & Jon (2009) พบว่าการศึกษาและการฝึกประสบการณ์ในต่างประเทศส่งผลทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อการมีส่วนร่วมหรือการมีปฏิสัมพันธ์ระดับโลก (global engagement) อันได้แก่ ความรับผิดชอบในฐานะพลเมือง (Civic commitments) ทั้งต่อประเทศของตนเองและนานาชาติ ผลผลิตทางความรู้ (Knowledge production) ในรูปแบบของสื่อสิ่งพิมพ์ งานศิลปะ สื่อออนไลน์และสื่อดิจิทัล เป็นต้น การทำบุญและการกุศลต่าง ๆ (Philanthropy) เช่น การเป็นอาสาสมัครและการบริจาคเงิน ความเป็นผู้ประกอบการสังคม (Social entrepreneurship) คือการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรที่มุ่งสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน และการดำรงชีวิตที่เรียบง่ายโดยสมัครใจ (Voluntary simplicity)

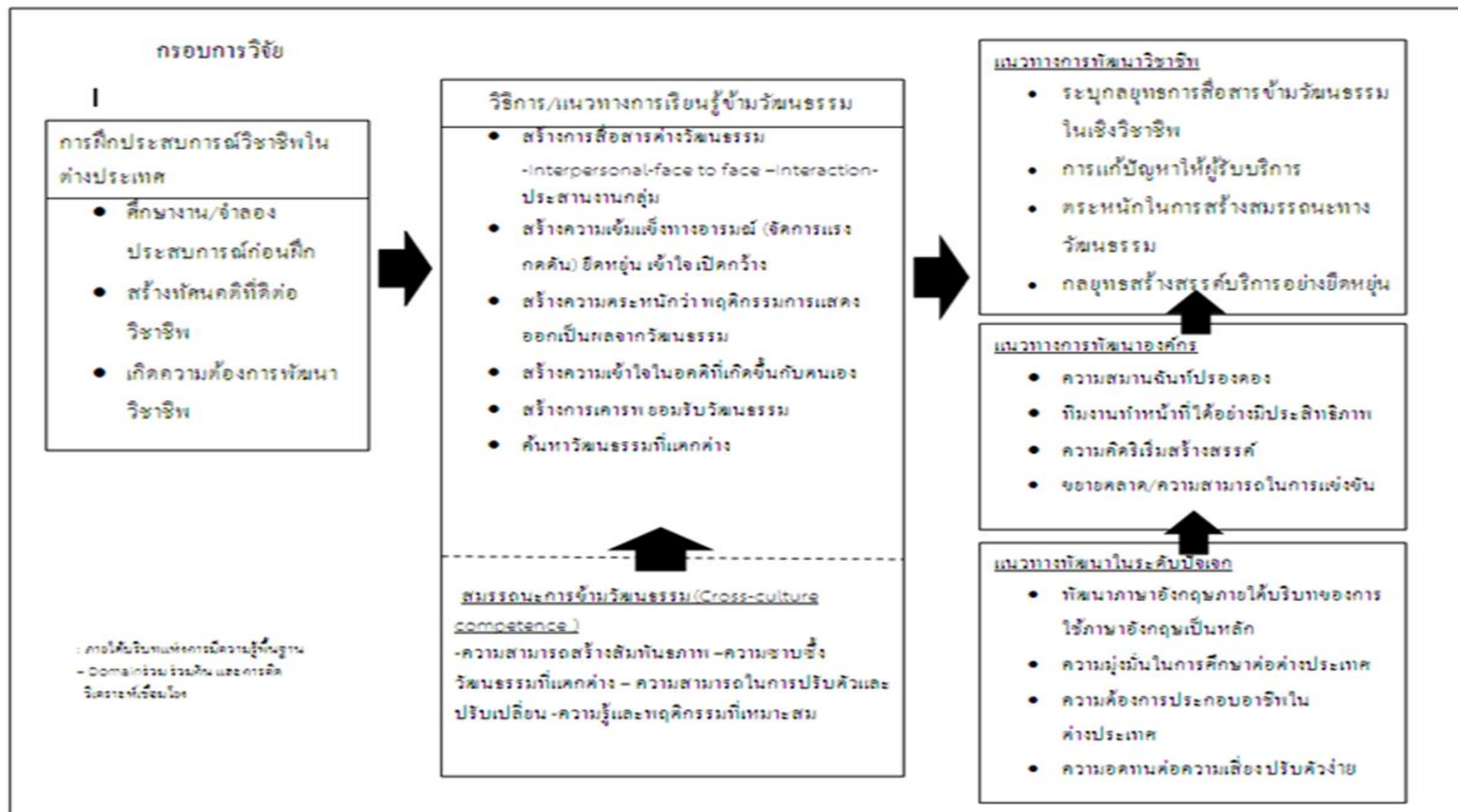
การศึกษาของ Moya, Ribes & Sanahuja Vélez (2015) ทำให้เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาและผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และก่อประโยชน์ให้ในศึกษาในมิติต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการจ้างงาน (Employability) การได้รับโอกาสในการจ้างงานที่สูงขึ้นนี้เกิดขึ้นได้จากสมรรถนะทางวัฒนธรรมและทักษะภาษาต่างประเทศที่พัฒนาขึ้นในระหว่างที่นักศึกษาได้รับระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาควรให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อดีของการฝึกประสบการณ์

วิชาชีพในต่างประเทศให้แก่นักศึกษาและสถานประกอบการได้รับทราบ และควรมีแนวทางในการดำเนินการและจัดการโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในต่างประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายด้วย

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ระยะยาวของการศึกษาในต่างประเทศนั้น DeGraaf, Slagter, Larsen & Ditta (2013) ได้ศึกษาประโยชน์ต่อตนเองและต่อวิชาชีพในระยะยาวของนักศึกษาจากวิทยาลัยศิลปศาสตร์ในภูมิภาคตะวันตกของประเทศสหรัฐอเมริกาที่เคยเดินทางไปศึกษาในต่างประเทศเป็นเวลาหนึ่งปีการศึกษาในรอบมากกว่า 20 ปีที่ผ่านมา พบว่านักศึกษาที่เคยไปศึกษาในต่างประเทศเหล่านี้มีโอกาสทางวิชาชีพ และ/หรือการศึกษาเพิ่มขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ที่ศึกษาเพิ่มขึ้น และการศึกษาในประเทศส่งผลต่อการเลือกอาชีพของนักศึกษาเหล่านี้ด้วย

2.6 โครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านการโรงแรม ณ ประเทศอังกฤษ

โครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้านการโรงแรม ณ ประเทศอังกฤษเป็นการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่กับสถาบันการศึกษาแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษในการแลกเปลี่ยนนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพและแลกเปลี่ยนการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานการโรงแรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะด้านการโรงแรมและทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษา และเป็นการเพิ่มพูนความรู้และสร้างวิสัยทัศน์ด้านการโรงแรม การท่องเที่ยวให้กว้างไกลยิ่งขึ้น นักศึกษาที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการในแต่ละปี ประกอบด้วย นักศึกษาจากหลักสูตรการท่องเที่ยวและการโรงแรม หลักสูตรภาษาอังกฤษและหลักสูตรภาษาอังกฤษธุรกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยมีระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3 เดือน



ภาพที่ 2.1 กรอบการวิจัย