

การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยผสานวิธี

ปริญญานิพนธ์

ของ

สราวุธ ตรีศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

กรกฎาคม 2561

การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพล
ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยผสานวิธี

ปริญญานิพนธ์
ของ
สราวุธ ตรีศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
กรกฎาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยผสานวิธี

บทคัดย่อ
ของ
สราวุธ ตรีศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
กรกฎาคม 2561

สารวุฒิ ตรีศรี. (2561). การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม
ของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยผสานวิธี. ปรินซ์ตัน: ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปรินซ์ตัน:
รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา, Assist Professor Dr. Kanu Priya Mohan.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อทำความเข้าใจถึงความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมใน
นิสิต 2) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ เพื่ออธิบายลักษณะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของความฉลาด
ทางวัฒนธรรมของนิสิต โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี แบบสำรวจตามลำดับ แบ่งการวิจัยเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (Hermeneutic Phenomenology) ตาม
แนวคิดมาร์ติน ไฮเดกเกอร์ (Martin Heidegger) ซึ่งดำเนินการศึกษาวิจัยตามกระบวนการวิจัยแบบแวน แมน
เนน (Van Manen) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ จำนวน 6 คน ผลการวิจัยพบว่า นิสิตได้ให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมใน 6 ลักษณะ ได้แก่ ชอบ
เจอความท้าทาย การจัดการความคิด การปรับเมื่อเจอความแตกต่าง ยอมรับฟังความคิดเห็น การถนอมน้ำใจ
การอ่อนน้อมถ่อมตน

ระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความฉลาดทาง
วัฒนธรรม สรุปผลได้ดังต่อไปนี้ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
ประสบการณ์ระหว่างฝึกสอน และความฉลาดทางวัฒนธรรมของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่แตกต่างกัน
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลตรงทางลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรม
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน
มีอิทธิพลตรงกับความฉลาดทางวัฒนธรรม บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลตรงทางลบกับความสัมพันธ์ระหว่าง
นิสิตกับนักเรียน บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีอิทธิพลตรงทางลบกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน และ
บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
มีอิทธิพลทางตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ (2) เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิง
สาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลอง
โครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุระหว่างประสบการณ์สอนครั้งแรกและครั้งที่สอง พบว่า มีค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบที่แตกต่างกัน 1 ตัวแปรสังเกต รวมทั้งพบว่า มีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงที่ต่างกัน 6 ตัวแปรแฝง ซึ่งกลุ่ม
ประสบการณ์สอนครั้งแรก สูงกว่ากลุ่มประสบการณ์สอนครั้งที่สอง ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวน้าว และกลุ่ม
ประสบการณ์สอนครั้งแรกต่ำกว่าประสบการณ์สอนครั้งที่สอง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (3) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต ผลการวิเคราะห์
ข้อมูลชี้ว่า การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 ไม่มีความแตกต่างกัน

STUDENT OF CULTURAL INTELLIGENCE AND OTHER FACTORS AFFECTING THE CULTURAL
INTELLIGENCE OF UNDERGRADUATE STUDENTS:
MIXED METHODS RESEARCH

AN ABSTRACT
BY
SARAWUT TRISRI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Doctor of Philosophy in Applied Behavioral Science Research
at Srinakharinwirot University

July 2018

Sarawut Trisri. (2018). *Study of Cultural Intelligence and Other Factors Affecting the Cultural Intelligence of Undergraduate Students: Mixed Methods Research*. Dissertation Ph.D. (Applied Behavioral Science Research). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Associate Professor Dr. Dusadee Yoelao, Assist Professor Dr. Kanu Priya Mohan.

This research had two phases: phase one was qualitative research and the objective of the study was to understand the meaning of cultural intelligence among undergraduate students. The data was collected by in-depth interviews with six key informants. The data were analyzed through the use of hermeneutic phenomenology, based on the philosophy of Martin Heidegger, and the steps in the research process were developed by van Manen (1990). The results were showed six themes of cultural intelligence, which included the following: to provide 1) a challenges; 2) idea management; 3) adjustment in terms of difference; 4) acceptance of other opinion; 5) to maintain public goodwill and 6) humility.

Phase two involved quantitative research. The statistical tools used for data analysis in the research included mean, standard deviation and Path Analysis though the LISREL Version 8.72 program. The objectives of this phase had three purposes. The results, showed that agreeableness had a directly negative effect on cultural intelligence. In addition, relationships between undergraduate students and other students, relationships between undergraduate students and their friends and relationships between undergraduate students and teachers had a directly positive effect on cultural intelligence. In addition, extroversion had a directly negative effect on relationships between undergraduate students and students, and undergraduate students and friends. In addition, the aspect of agreeableness had a directly positive effect on relationships between undergraduate students and friends, and undergraduate students and teachers. The second objective of phase two researched the invariance of the causal model of cultural intelligence models one and two, showed different factor loading on one of the observed variables. Whereas, there were four different coefficient effects of causal variables on outcome variables between group one and group two. The testing of invariant latent mean structures revealed six differences in terms of latent variable means across the two groups. Group one had higher means of one of the latent variables; which was neuroticism. In contrast, group one had a lower mean of five latent variables: relationships between undergraduate students and students, students and friends, openness, agreeableness, and conscientiousness.

The third objective of phase two was to change the cultural intelligence of the undergraduate students. The forty four undergraduate student were the samples in this study. The results showed that there were no differences between periods one, two and three.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยผลานวรี

ของ

สราวุฒิ ตรีศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2561

อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร)

..... ที่ปรึกษาร่วม
(Assist. Prof. Dr. Kanu Priya Mohan)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร. เจนนีเฟอร์ ชวโนวานิช)

.....กรรมการ
(Assist. Prof. Dr. Kanu Priya Mohan)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา และ Assist. Prof. Dr. Kanu Priya Mohan กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ทั้งสองท่าน ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาครั้งนี้ทุกขั้นตอนด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด รวมถึงช่วยให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ และได้ทราบถึงคุณค่าในการทำงานวิจัย ซึ่งจะเป็นผลต่อเนื่องในการพัฒนาวิธีคิดและพัฒนาการทำงาน ให้เกิดคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมมากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิ่นนก วงศ์ปันเพ็ชร ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล และอาจารย์ ดร. เจนนิเฟอร์ ชวโนวานิช รวมถึงคณะกรรมการสอบปากเปล่าทุกคน ที่ได้ให้คำแนะนำเพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาในสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแห่งนี้ นอกจากจะได้ใช้ความรู้ต่างๆ ที่ได้รับมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ยังช่วยจุดประกายการเรียนรู้แก่ผู้วิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีแก่ผู้วิจัยในการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดระยะเวลาที่ศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณพี่ๆ บุคลากรฝ่ายวิชาการของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ ที่เป็นกำลังใจโดยเฉพาะคุณวาสนา วงษ์เพชร คุณกรวิกา กัปตพลและคุณพิจิตรา ธรรมสฤติย์ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ติดต่อเกี่ยวกับเอกสาร

ขอขอบพระคุณพี่ๆ เพื่อนๆ น้องๆ ร่วมสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์และเพื่อนร่วมรุ่นโทควบเอกรุ่นที่ 1 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ที่เสียสละทั้งกำลังกายและเป็นกำลังใจอย่างดีเยี่ยมให้แก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกันมาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาในสถาบันแห่งนี้ โดยเฉพาะคุณชาลิน สุวรรณวงศ์ คุณมติ ทาเจริญศักดิ์ ที่ช่วยเหลือประสานงานในทุกขั้นตอนของการวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณของบิดา มารดาที่เป็นผู้ให้ทุกสิ่งทุกอย่างแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยจะไม่สามารถก้าวมาถึงความสำเร็จนี้ได้เลยหากไม่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูเป็นอย่างดีจากท่านทั้งสอง รวมถึงคอยเป็นกำลังใจอันดีเยี่ยมแก่ผู้วิจัยเสมอมา

นายสราวุฒิ ตรีศรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
นิยามปฏิบัติการ.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	11
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	 12
โมเดลการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย	12
กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2	17
ทักษะแห่งอนาคต ศตวรรษที่21	17
วัฒนธรรม.....	20
ความหมายของวัฒนธรรม.....	20
มิติของวัฒนธรรม.....	20
องค์ประกอบของวัฒนธรรม	21
ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence).....	23
ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม	23
องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	24
ความแตกต่างของ Cultural Intelligence , Emotional intelligence และIntelligent Quotient.....	27
ความสำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรม	27
แนวทางพัฒนาไปสู่ความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	28
การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	32
ประสบการณ์ฝึกสอนที่เกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	33

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ประสบการณ์การฝึกสอน.....	33
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	35
ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	36
ด้านสัมพันธระหว่างนิสิตกับเพื่อน.....	38
ความหมายของสัมพันธระหว่างนิสิตกับเพื่อน	38
ความสำคัญของสัมพันธระหว่างนิสิตกับเพื่อน.....	38
การวัดของประสบการณ์ด้านสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ด้านสัมพันธระหว่างนิสิตกับเพื่อน.....	39
ด้านสัมพันธระหว่างนิสิตกับอาจารย์.....	41
ความสำคัญของสัมพันธระหว่างนิสิตกับอาจารย์.....	41
วิธีการปฏิสัมพันธระหว่างนิสิตกับอาจารย์.....	41
การวัดประสบการณ์สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับอาจารย์.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับอาจารย์.....	43
ด้านสัมพันธระหว่างนิสิตกับนักเรียน.....	43
การวัดด้านสัมพันธระหว่างนิสิตกับนักเรียน.....	44
ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษา.....	45
บุคลิกภาพ.....	45
ความหมายของบุคลิกภาพ.....	45
ความสำคัญของบุคลิกภาพ.....	46
องค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ.....	46
พัฒนาการของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ.....	50
การวัดบุคลิกภาพบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	51
สมมติฐานในระยที่ 2 ข้อที่ 1.....	52
การวิจัยสถานวิธี.....	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
การวิจัยระยะที่ 1.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 (ต่อ)	
การเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	57
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	58
กลุ่มผู้ให้ข้อมูลรอง.....	58
เครื่องมือที่ใช้.....	59
วิธีการเข้าถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล.....	60
การตรวจสอบความถูกต้อง/เชื่อถือได้ของข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	60
การวิจัยระยะที่ 2.....	61
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	61
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล.....	84
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	88
ความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะ	101
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	103
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	136
สรุปและอภิปรายผลระยะที่ 1.....	136
สรุปและอภิปรายผลระยะที่ 2.....	142
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	150
บรรณานุกรม.....	152
ภาคผนวก	165
ประวัติย่อผู้วิจัย	172

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของนิสิตนักศึกษาจำแนกเป็นคณะ.....	62
2 เกณฑ์ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล.....	64
3 ค่าสถิติความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของข้อคำถามและตัวแปรแฝงในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง ยืนยันอันดับที่ 1.....	68
4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Factor analysis) ของแบบวัดตัวแปร.....	82
5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล.....	88
6 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมกับผลการวิจัยในระยะที่ 1.....	102
7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มรวม.....	103
8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตอบวัตถุประสงค์ระยะที่ 2 ข้อที่ 2.....	104
9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตอบวัตถุประสงค์ระยะที่ 2 ข้อที่ 3.....	105
10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จสิ้นในโรงเรียน ที่ 1	106
11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตของกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนที่ 2 ได้ 1 เดือน.....	107
12 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จสิ้นในโรงเรียนที่ 2.....	108
13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ กลุ่ม รวม.....	109
14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เสร็จสิ้นในโรงเรียนที่ 1	110
15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จสิ้น ในโรงเรียนที่ 2.....	111
16 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตกลุ่มรวม.....	114
17 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพเสร็จในโรงเรียนครั้งแรก	115
18 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพเสร็จในโรงเรียนครั้งที่สอง.....	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มรวม.....	118
20 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม.....	123
21 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม.....	125
22 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง.....	127
23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรม ระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่ 2.....	130
24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และช่วงคะแนน ของความฉลาดทางวัฒนธรรมการวัด 3 ครั้ง.....	131
25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และช่วงคะแนน ของดัชนีบ่งชี้ความฉลาดทางวัฒนธรรมการวัด 3 ครั้ง.....	132
26 ผลการวิเคราะห์คะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA with Repeated Measures) ในระยะการวัด 3 ครั้ง.....	133
27 ผลการทดสอบการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละครั้งของการวัด.....	133
28 ผลการวิเคราะห์คะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA with Repeated Measures) ในระยะการวัด 3 ครั้ง.....	134
29 ผลการทดสอบการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมในแต่ละครั้งของการวัด.....	135

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
2 แสดงกรอบแนวคิดเพื่อการประเมินผลการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยThe I-E-O Model (Astin, 1993).....	14
3 สารวิชาหลักและทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21	18
4 แสดงการเกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เป็นวงจร.....	26
5 การแสดงแบบจำลองสมมติฐานของโครงสร้างจากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ.....	53
6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 ของความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	68
7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	69
8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน.....	73
9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบหัวน้าว.....	75
10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว.....	77
11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์.....	78
12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม.....	78
13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก.....	81
14 ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	90
15 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความฉลาดทางวัฒนธรรมของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนที่ปรับแก้ในกลุ่มรวม	119
16 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง โดยแสดงเส้นที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม.....	128

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในยุคของศตวรรษที่ 21 ความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้องค์ความรู้ต่างๆ ได้ถูกสร้างขึ้นและแผ่ขยายไปสู่ทุกสังคมทั่วโลกอย่างรวดเร็วและไร้พรมแดน ซึ่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นมีผลต่อสภาพการดำเนินชีวิตของคนทุกระดับชั้น โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนที่กำลังเติบโตและกำลังสำคัญของประเทศ ซึ่งหากไม่ได้รับการดูแล จัดการให้อยู่ในความเหมาะสม อาจก่อให้เกิดการสูญเสียกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งต้องอาศัยทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวสูง (วิจารณ์ พานิช. 2554: 18) จากที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ให้ความสำคัญการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย พร้อมทั้งปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น สร้างจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม เคารพกฎหมายซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นให้ความสำคัญในด้านทักษะการคิดและการเพิ่มองค์ความรู้ อีกทั้งความสามารถในการทำงานและการดำรงชีวิต เน้นการยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and adaptability) เพื่อให้มีความสามารถในการทำงานและดำรงชีวิตอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี อีกทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญคือ การยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและภารกิจของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะได้โดยไม่รู้สึกเครียดหรือแปลกแยก (Partnership for 21st Century Skill. ออนไลน์) ทักษะเหล่านี้จะช่วยให้อุบัติการณ์สามารถคิด ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือกันทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปตลอดชีวิต

การปรับตัวให้ทันกับเหตุการณ์ในสังคมและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้นถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญเช่นกัน เมื่อนิสิตนักศึกษาเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา ซึ่งเป็นภาวะการเปลี่ยนผ่านสู่สภาพแวดล้อมใหม่ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาสู่ระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะนิสิตชั้นปีที่ 1 ซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่บริบทวัฒนธรรมใหม่มากที่สุดเมื่อเทียบกับนิสิตชั้นปีอื่นๆ ช่วงนี้นิสิตจะได้เผชิญกับประสบการณ์และสิ่งต่างๆ มากมาย (ธีรเดช ฉายอรุณ. 2542) ที่อาจเป็นไปได้ทั้งในทางบวกทางลบ ทั้งนี้ นิสิตยอมรับว่าในปีแรกของการศึกษาในมหาวิทยาลัยเป็นการเปลี่ยนแปลงและมีการปรับตัวที่ค่อนข้างสับสน จำเป็นต้องพัฒนาให้มีอุปนิสัยที่ดี รู้จักความสมดุลระหว่างการเรียนและการทำกิจกรรม และมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้น (ทรรศนียา กัลยาณมิตร. 2530) ทักษะต่างๆ เหล่านี้ จะช่วยให้นิสิตมีการปรับตัวที่ดีและพร้อมที่จะดำรงอยู่ในมหาวิทยาลัยจนสำเร็จการศึกษา

การลดปัญหาความแตกต่างของวัฒนธรรม (Cultural diversity) นั้น นิสิตควรจะเปิดใจและมีการสื่อสารกับเพื่อนที่มาจากต่างวัฒนธรรม โดยการสื่อสารนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ การตอบสนองและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่างๆ (Earley; Ang; & Tan. 2006) ซึ่งการปรับตัวของนิสิตนั้นสามารถเห็นได้จากขีดความสามารถ (Capability) ของประสิทธิภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ (Earley; & Ang. 2003) ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าและรับผิดชอบด้วยตนเอง ส่งเสริมให้นิสิตรู้จักการแบ่งเวลา การสร้างสัมพันธ์ภาพกับอาจารย์ การคบเพื่อน การเข้าร่วมกิจกรรมในมหาวิทยาลัย ถ้านิสิตขาดคุณลักษณะดังกล่าวข้างต้น อาจทำให้เกิดความรู้สึกเหงาและเศร้าซึม รวมทั้งมีความขัดแย้งภายในใจเกี่ยวกับค่านิยมในมหาวิทยาลัย ซึ่งแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวนั้น จำเป็นต้องอาศัยทักษะส่วนบุคคลและความพยายามในการปรับตัว ทั้งยังต้องอาศัยบุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่าคอยให้คำแนะนำ (สุกัญญา ตันตระกูล. 2548) ในทางกลับกันถ้านิสิตไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ เนื่องจากเกิดความวิตกกังวล จะทำให้ไม่สามารถดำเนินชีวิตในมหาวิทยาลัยได้อย่างราบรื่น และอาจก่อให้เกิดพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการเรียน จนอาจลุกลามไปถึงการลาพักการเรียนหรือลาออกในที่สุด สิ่งเหล่านี้นับเป็นการสูญเสียโอกาสทางการศึกษา (ปวิณา ไชยชมภู. 2549) การปรับตัวจึงมีความสำคัญเพราะหากบุคคลสามารถปรับตัวได้ดี ก็จะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่นได้ดี ดังนั้น นิสิตควรจะพัฒนาตนเองและให้เกิดความเชื่อมั่นและมีความสามารถในการเผชิญปัญหา รวมทั้งมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างได้เป็นอย่างดี

การที่นิสิตมีความสามารถในการทำความเข้าใจในวัฒนธรรมรวมทั้งสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่นั้น เรียกว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural intelligence: CQ) ประกอบด้วย 4 มิติ (Earley; & Ang. 2003; Ang; et al. 2007) ได้แก่ 1) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational) คือ ความสามารถของบุคคลในการควบคุมความสนใจและแรงขับที่มีต่อการเรียนรู้และการทำงานในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive) คือ ความรู้ทางวัฒนธรรมของบุคคลเรื่องแบบแผน การประพจน์ และจารีตประเพณี 3) ความฉลาดทางอภิปัญญา (Meta-Cognitive) คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือการรู้ตัว และตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมของบุคคล และ 4) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavior) คือ ความสามารถของบุคคลในการแสดงออกด้านพฤติกรรมทั้งทางวาจาและท่าทางได้อย่างเหมาะสม บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ (Earley; & Ang. 2003; Earley; & Mosakowski. 2004)

จากการทบทวนงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม พบว่าตัวแปรดังกล่าวได้มีทั้งภายในและต่างประเทศ สำหรับงานวิจัยในต่างประเทศ นักวิจัยได้ให้ความสนใจในตัวแปรดังกล่าวโดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยต่างๆ ที่มีส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม และความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ส่วนงานวิจัยในประเทศไทย นักวิจัยยังให้ความสนใจในความฉลาดทางวัฒนธรรมน้อย ซึ่งงานวิจัยในแวดวงการศึกษาที่พบเป็นลักษณะของการพัฒนาแบบวัดในนักเรียน และนอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาในบริบทอื่น เช่น การศึกษาผลการปฏิบัติงานของ

แรงงานต่างด้าวรวมทั้งภาวะผู้นำในวงการธุรกิจ จากการทบทวนวรรณกรรม ยังไม่พบว่ามีการวิจัยที่ศึกษาตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรมในกลุ่มนิสิต และยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความหมายที่แท้จริงของความฉลาดทางวัฒนธรรมในกลุ่มดังกล่าวอีกด้วย

จากประเด็นข้างต้น เป็นที่มาของรูปแบบและวัตถุประสงค์ในงานวิจัยชิ้นนี้ โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพนำตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการศึกษาในระยะที่ 1 ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความหมายของการที่นิสิตนักศึกษาที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของนิสิตให้มีความสามารถในการเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับสังคมภายใต้บริบทของวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายได้ ผสมกับการใช้ฐานความคิดของ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” (21st Century skills) ที่มุ่งเน้นให้บุคคลเห็นความสำคัญของความสามารถในการทำงานกับผู้อื่นทั้งต่างวัยและต่างวัฒนธรรม

ในทางพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมใดๆ นั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยประกอบกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา กระบวนการที่ทำให้เกิดนิสิตเกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมและรูปแบบเชิงสาเหตุของการมีความฉลาดทางวัฒนธรรมในการศึกษาระยะที่ 2 โดยศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ เพื่อรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต โดยระเบียบวิธีวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายโมเดลเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในกลุ่มนิสิต และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทที่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีความพร้อมและขีดความสามารถในแข่งขัน สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ สามารถปรับตัวเองให้เข้าสังคมแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นภายใต้บริบทแวดล้อมที่ศึกษาและการวิจัยเชิงปริมาณตามรูปแบบ (Exploratory sequential design) ดังนั้น จึงแบ่งวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1: เพื่อทำความเข้าใจถึงความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในนิสิต

ระยะที่ 2: เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทที่เปลี่ยนแปลงของนิสิตฝึกสอน

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสบการณ์ระหว่างฝึกสอน และความฉลาดทางวัฒนธรรมของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่แตกต่างกัน

2. เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต

ความสำคัญของการวิจัย/ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าผลการวิจัยจะก่อให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมใน 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทฤษฎี ข้อค้นพบนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อช่วยยืนยันการนำกรอบแนวคิดทางทฤษฎีโมเดลการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยของแอสติน (Astin. 1993) มาอธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทการศึกษาของไทย และ 2) ค้นพบความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมภายใต้บริบทสังคมไทย ซึ่งอาจจะนำไปใช้เป็นพื้นฐานต่อยอดสู่การวิจัยและพัฒนาต่อไป ให้มีความเข้าใจในตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรมมากขึ้น

2. ด้านการปฏิบัติ ข้อค้นพบนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ เป็นแนวทางในการปรับปรุงกิจกรรมและนโยบายการจัดการศึกษา เพื่อเอื้อให้นิสิตรวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องในมหาวิทยาลัยจะทราบปัจจัยที่เป็นเหตุและผลของการเกิดความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยผ่านประสบการณ์ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาพฤติกรรมที่เหมาะสมโดย อันจะนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อพัฒนานิสิตให้มีความสามารถเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายได้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods research) แบบสำรวจตามลำดับ (Exploratory sequential design) (Creswell; & Plano Clark. 2011) ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ดำเนินการวิจัยโดยวิธีเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการสืบค้นหาความรู้ความจริงอย่างละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural intelligence) โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งทำความเข้าใจการให้ความหมายของนิสิตของความฉลาดทางวัฒนธรรมว่าเป็นอย่างไร ซึ่งในกรณีศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเลือกกรณีศึกษาแบบยัดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful sampling) ของชาย โพธิ์ลิตา (2552) คือนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกำลังฝึกสอนประสบการณ์วิชาชีพครู ผลการวิจัยที่ได้จากระยะที่ 1 นำมาเป็นพื้นฐานในการนิยามตัวแปร และมีการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวแปรสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งเมื่อรวมกับการทบทวนวรรณกรรมที่มีอยู่ในบริบทต่างประเทศ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเดียวกันในระยะที่ 2 โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสิทธิภาพระหว่างฝึกสอน และความฉลาดทางวัฒนธรรมของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทที่แตกต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ในการวิจัยระยะที่ 1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งเน้นไปที่กลุ่มนิสิตที่เรียนในหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่สามารถสะท้อนความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม และในการวิจัยระยะที่ 2 นิสิตที่เรียนในหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 531 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ในการวิจัยระยะที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เรียนในหลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.) 5 ปี ชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 6-10 คน และในการวิจัยระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบ่งตามสมมติฐาน โดยสมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่างคือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 323 คน โดยสมมติฐานที่ 2 และ 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก จำนวน 180 คน และนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง จำนวน 187 คน และสมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่เก็บรวบรวมข้อมูล 3 ครั้ง จำนวน 44 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งมีดังนี้

1. ตัวแปรด้านบุคคล ประกอบด้วย บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว
 - 1.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว
 - 1.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
 - 1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม
 - 1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก
2. ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย ประสบการณ์ระหว่างการศึกษา ได้แก่
 - 2.1 ประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน
 - 2.2 ประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์
 - 2.3 ประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน
3. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้แก่
 - 3.1 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ
 - 3.2 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา
 - 3.3 ความฉลาดทางวัฒนธรรมอภิปัญญา
 - 3.4 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม

นิยามปฏิบัติการ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการกำหนดความหมายของตัวแปรและวิธีการวัดตามความหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่เรียนรู้ และทำความเข้าใจ รวมทั้งเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง รู้จักปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ประกอบด้วย 4 มิติ คือ

1. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational) หมายถึง ความสามารถของนิสิตในการเรียนรู้และควบคุมความสนใจ รวมทั้งพลังหรือแรงขับ (drive) ต่อการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive) หมายถึง ความสามารถของนิสิตในด้านความรู้ทางวัฒนธรรมของนิสิต ได้แก่ ความรู้ในเรื่องทั่วไป (General knowledge) และความรู้ในสภาพแวดล้อมเฉพาะ (Specific knowledge)

3. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Meta-Cognitive) หมายถึง ความสามารถของนิสิตที่เป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือการรู้ตัว และตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมของบุคคล เน้นที่กระบวนการเรียนรู้และเข้าใจในระดับสูง (higher-order cognitive processes) ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การตระหนักรู้ (Awareness) และ 3) การตรวจสอบ (Checking)

4. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavior) หมายถึง ความสามารถของนิสิตในการแสดงออกด้านพฤติกรรมทั้งทางวาจาและทางกายได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งนิสิตที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมสูงจะสามารถเข้าใจในวัฒนธรรม และปรับตัวกับพฤติกรรมในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันได้

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) จากงานวิจัยของภริดา ตันติเวทเรืองเดช (2556) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของอังและคณะ (Ang; et al. 2007) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของอังและคณะ (Ang; et al. 2007) รวมกับผลการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งศึกษาระดับของความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ได้แก่ 1) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational) 2) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive) 3) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Meta-Cognitive) และ 4) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavior) ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้มาตรวัด ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” นิสิตที่ได้คะแนนที่สูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน (Pre-service teachers – peer relationship) หมายถึง การปฏิบัติของนิสิตกับเพื่อนที่ปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในเรื่องการเรียนรู้ และเรื่องส่วนตัว รวมทั้งแสดงความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของปัญชลี พึ่งพิศ (2548) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษา ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้ระบบวัด จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อนสูงกว่านิสิตนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ (Pre-service teachers – teacher relationship) หมายถึง การปฏิบัติของอาจารย์พี่เลี้ยง/นิเทศก์ต่อนิสิตที่เป็นกันเอง เปิดโอกาสให้นิสิตสามารถปรึกษาได้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของปัญชลี พึ่งพิศ (2548) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษา ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้ระบบวัด จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์สูงกว่านิสิตนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน (Pre-service teacher – student relationship) หมายถึง การปฏิบัติของนิสิตฝึกสอนที่มีต่อนักเรียนที่เป็นกันเอง ช่วยเหลือและส่งเสริมในนักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของปัญชลี พึ่งพิศ (2548) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษา ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้ระบบวัด จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียนสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีความวิตกกังวล ความโกรธแค้น ความซึมเศร้า ความประหม่า ความหุนหันพลันแล่น ใจเร็ว และความไม่มั่นคงในจิตใจ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวตามแนวคิดของคอสตาและแมคครี (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventory (NEO-FF) ซึ่ง กฤติการ์ หล่อวัฒนวงศ์ (2547) เป็นผู้แปลแบบวัดดังกล่าว ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้มาตรวัด ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” นิสิตที่ได้คะแนนที่สูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีการแสดงอารมณ์ชอบสังสรรค์ การแสดงออกอย่างเหมาะสม ความกระฉับกระเฉง แสวงหาความน่าตื่นเต้น และการมีอารมณ์ดี

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบแสดงตัวตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคเร (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventor (NEO-FF) ซึ่ง กฤติการ์ หล่อวัฒนวงศ์ (2547) เป็นผู้แปลแบบวัดดังกล่าว ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้มาตรวัด ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” นิสิตที่ได้คะแนนที่สูงแสดงว่า เป็นผู้ที่บุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีจินตนาการ มีสุนทรียภาพ มีอารมณ์ความรู้สึก มีการปฏิบัติจริง มีความคิดแปลกใหม่ และค่านิยม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคเร (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventor (NEO-FF) ซึ่ง กฤติการ์ หล่อวัฒนวงศ์ (2547) เป็นผู้แปลแบบวัดดังกล่าว ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้มาตรวัด ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” นิสิตที่ได้คะแนนที่สูงแสดงว่า เป็นผู้ที่บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีความเชื่อใจ ไว้วางใจ ความตรงไปตรงมา การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น การยอมให้ ความสุภาพอ่อนน้อม และความมีจิตใจอ่อนโยน

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคเร (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventor (NEO-FF) ซึ่ง กฤติการ์ หล่อวัฒนวงศ์ (2547) เป็นผู้แปลแบบวัดดังกล่าว ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้มาตรวัด ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” นิสิตที่ได้คะแนนที่สูงแสดงว่า เป็นผู้ที่บุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีสมรรถนะ ความมีระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความมีวินัยในตนเอง และความรอบคอบ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ด้านบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคเร (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventor (NEO-FF) ซึ่ง กฤติการ์ หล่อวัฒนวงศ์ (2547) เป็นผู้แปลแบบวัดดังกล่าว ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้มาตรวัด ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” นิสิตที่ได้คะแนนที่สูงแสดงว่า เป็นผู้ที่บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับชั้นปีที่ 5 ของหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งอยู่ในช่วงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นระยะเวลา 3-4 เดือนต่อภาคการศึกษา เป็นเวลา 2 ภาคการศึกษา

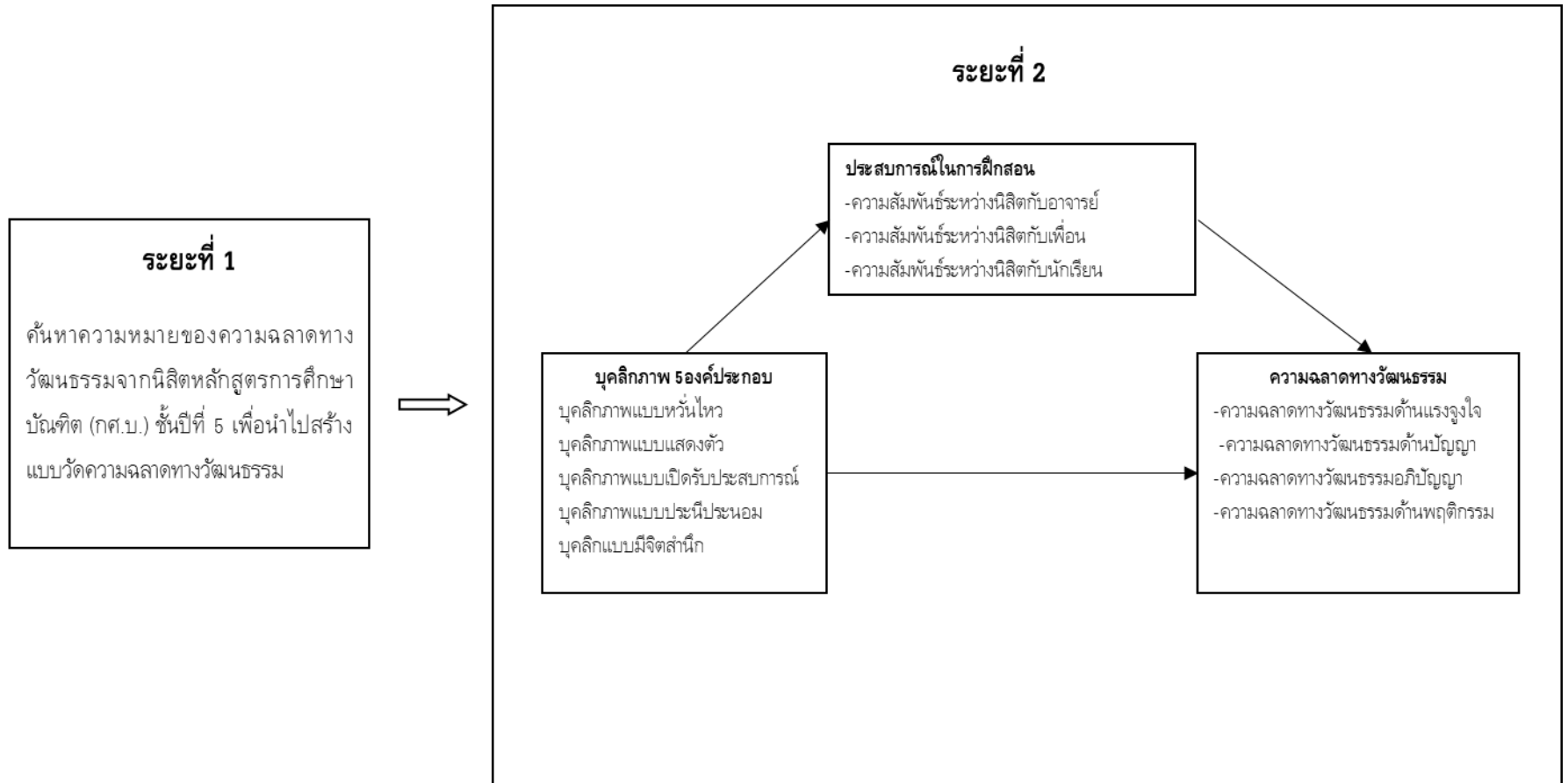
วัฒนธรรม หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งมีกฎเกณฑ์ วิธีการในปฏิบัติ ตลอดจนความเชื่อและค่านิยม ซึ่งมีการเรียนรู้ซึ่งและกัน สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาวัฒนธรรมของนิสิตฝึกสอนในองค์ประกอบของวัฒนธรรมทางจิตใจ เนื่องจากนิสิตจะต้องพบกับวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน 2 บริบท ในบริบทที่หนึ่งเป็นวัฒนธรรมที่อยู่ในมหาวิทยาลัย บริบทที่สองเป็นวัฒนธรรมที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งบริบททั้งสองนี้ ต่างก็มีมิติของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เช่น กฎกติกาในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้สมาชิกของวัฒนธรรมนั้นๆ ลักษณะการแต่งกาย การให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส รวมถึงการเปลี่ยนบทบาทหรือสถานภาพของนิสิต

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้การวิจัยผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณ แบบสำรวจตามลำดับ (Exploratory sequential design) ของเครสเวลล์และพลาโน คลาร์ก (Creswell; & Plano Clark. 2011) เป็นการวิจัยที่มีการดำเนินการแต่ละระยะตามลำดับ โดยมีจุดมุ่งหมายการวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นการสืบค้นหาความรู้ความเข้าใจอย่างละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural intelligence) โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งทำความเข้าใจให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษาว่าเป็นอย่างไร ซึ่งในกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเลือกกรณีศึกษาแบบยึดจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful sampling) ของชาวย โพรสิตา (2552) คือนิสิตที่กำลังในหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำความหมายที่ได้จากระยะที่ 1 มาใช้สร้างแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทที่เปลี่ยนแปลงของนิสิตฝึกสอน ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินผลการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย (The I-E-O Model) ของแอสติน (Astin. 1993) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยร่วมกับประเด็นที่ได้จากวิจัยในระยะที่ 1 โดยศึกษาตัวแปรคุณลักษณะของนิสิตนักศึกษา ได้แก่ ตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหัวนโหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และตัวแปรประสบการณ์ในการฝึกสอน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต
2. แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มนิสิตการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูครั้งแรกและกลุ่มการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูครั้งที่สอง แตกต่างกัน
3. ค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มนิสิตการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูครั้งแรกและกลุ่มการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูครั้งที่สอง แตกต่างกัน
4. การเปลี่ยนแปลงของความฉลาดทางวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

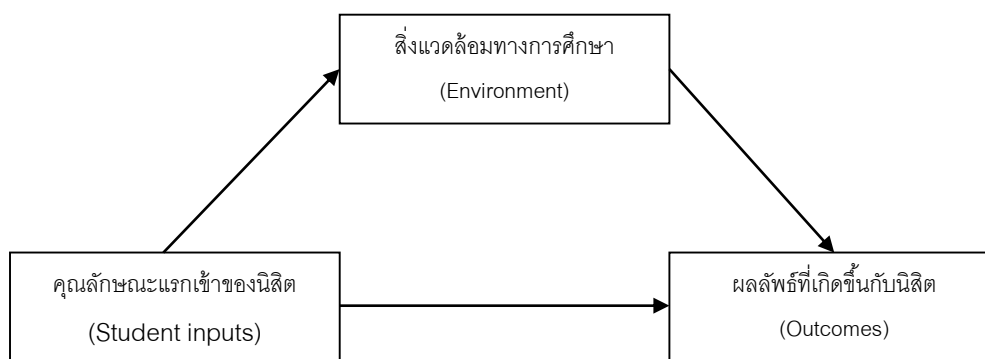
1. โมเดลการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย Astin
2. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2
3. ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21
4. วัฒนธรรม
 - 4.1 ความหมายของวัฒนธรรม
 - 4.2 มิติของวัฒนธรรม
 - 4.3 องค์ประกอบของวัฒนธรรม
5. ความฉลาดทางวัฒนธรรม
6. ประสพการณ์การฝึกสอนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม
 - 6.1 ประสพการณ์ในการฝึกสอน
 - 6.2 การฝึกประสพการณ์วิชาชีพครู
 - 6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน
 - 6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์
 - 6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน
7. บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม
8. การวิจัยผสานวิธี

ตอนที่ 1: โมเดลการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย

แอสติน (Astin. 1993) มีการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต่อการพัฒนานิสิต ได้มีการเสนอโมเดลความสัมพันธ์ที่กล่าวถึงข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะแรกเข้านิสิต (Student inputs) สภาพแวดล้อมที่นิสิตเข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง (Environment) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต (Outcomes) ความหมายลักษณะหรือความสามารถพิเศษที่เป็นจุดประสงค์ของการจัดการศึกษา ซึ่งคุณลักษณะแรกเข้านิสิต (Student inputs) เป็นลักษณะของนิสิตในระยะเริ่มเข้าการศึกษาในอุดมศึกษา รวมถึงประสพการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ที่นิสิตได้รับการก่อนเข้าเรียน เช่น ความรู้จากรายวิชาๆ ที่นิสิตได้เรียนรู้ในระดับมัธยมศึกษา ผลการเรียนรู้ เหตุผลที่เข้าศึกษาในสถาบันศึกษา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบิดามารดา รวมทั้งคุณลักษณะส่วนตัวของนิสิตเมื่อเข้าสู่มหาวิทยาลัย (ปัญญาลี พึ่งพิศ. 2548) เช่น ความสามารถเริ่มต้นเมื่อนิสิตเข้ามาในมหาวิทยาลัยในโมเดล ทั้งนี้คะแนนการสอบเข้ามักเป็นข้อมูลแรกเข้านิสิต โดยพบว่าคะแนนสอบเข้าสัมพันธ์กับคะแนนสอบ

ในการจบการศึกษา แต่ในบางครั้งจะพบว่าตัวแปรผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิตบางตัวไม่มีข้อมูลที่เป็นข้อมูลแรกเข้าที่จะสามารถนำมาเทียบเคียงได้ เช่น จำนวนนิสิตที่เรียนจบ การไม่มีข้อมูลที่สามารถเป็นข้อมูลแรกเข้าในเรื่องนี้ ดังนั้น การเลือกข้อมูลใดควรจะเป็นข้อมูลแรกเข้าจึงควรเลือกจากความเข้าใจว่าลักษณะใดเป็นลักษณะที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับตัวแปรผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิตนั้น เช่น ในกรณีของผลลัพธ์ของจำนวนนิสิตที่เรียนจบ ตัวข้อมูลลักษณะของนักเรียน จะสามารถใช้ไครดจากระดับมัธยมศึกษา และผลการสอบมาตรฐานกลางได้ ซึ่งพบว่าเป็นตัวทำนายที่สำคัญของการเรียน นอกจากนี้ยังมีตัวแปรที่ไม่สามารถนำมาวัดในลักษณะที่เป็นข้อมูลแรกได้ คือ ความพึงพอใจ เนื่องจากสถานศึกษา 2 แห่งมีความแตกต่างกัน ประสบการณ์ก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นความพึงพอใจในสถานศึกษาทั้ง 2 ระดับ จึงนำมาใช้เป็นข้อมูลคู่ขนานไม่ได้ ซึ่งการจะแก้ปัญหาการไม่สามารถจะหาข้อมูลแรกได้ของตัวแปรผลลัพธ์ของนิสิตได้ นั่นคือการไปถามนิสิตที่เข้ามา โดยให้เขาบอกว่าการศึกษาเขาจะเรียนจบหรือไม่จบหรือการที่เขามีความพึงพอใจเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยหรือไม่ เพราะอะไร จากงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาบอกว่าความคาดหวังของนิสิตในตอนเริ่มเข้าสู่ในมหาวิทยาลัยจะมีผลลัพธ์กับนิสิตในขณะที่ยังจบการศึกษา หรือพูดอีกอย่างหนึ่งได้ว่านิสิตส่วนใหญ่สามารถคาดหวังอย่างมีเหตุผลว่า มีอะไรเกิดขึ้นกับเขาในขณะที่เรียนในมหาวิทยาลัย ส่วนสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา (Environement) หมายถึง ประสบการณ์จริงที่นิสิตได้รับในระหว่างการเรียนรู้ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เนื่องจากเป็นสิ่งที่นักการศึกษาได้มีการทำขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนา นิสิตตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้ได้แก่ หลักสูตรและการเรียนการสอนที่สถาบันได้มีการดำเนินการให้ นโยบายของสถาบัน คณาจารย์ และเพื่อนนิสิต รวมถึงประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งหมดที่นิสิตมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องนับตั้งแต่เข้าศึกษาจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา ได้แก่ ลักษณะสถาบัน ความคิดเห็นต่อหลักสูตร รายวิชา การเลือกเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และการเข้าร่วมกิจกรรมของนิสิต และผลลัพธ์ทางการศึกษา (Outcomes) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษา แบ่งได้เป็น 2 ด้าน คือ ด้านความรู้ ซึ่งอาจจะหมายถึงคะแนนเฉลี่ยสะสม การสำเร็จการศึกษา การมีงานทำที่ดี และผลลัพธ์ทางด้านจิต เช่น คุณลักษณะของนิสิตหลังจากที่ได้รับประสบการณ์ต่างๆ จากสภาพแวดล้อมในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นความเปลี่ยนแปลงที่มีผลมาจากการได้รับการศึกษาสามารถเปรียบเทียบกับคุณลักษณะของนิสิตเมื่อเริ่มเข้าศึกษา ดังนั้น การประเมินผลการศึกษาคควรเน้นหรือควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต

สัญลักษณ์ที่ใช้ในรอบแนวคิดนี้ คือ I – E – O โดยที่ O หมายถึง ตัวแปรตาม และ I กับ E หมายถึง ตัวแปรอิสระ ซึ่งเป็นสาเหตุของตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินผลการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย (The I-E-O Model)
ที่มา: แอสติน (Astin. 1993)

จากรูปแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปร 3 กลุ่ม ตัวแปรคุณลักษณะแรกเข้าของนิสิตเป็นลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรสิ่งแวดล้อมทางการศึกษารวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนของนิสิต สุดท้ายคือตัวแปรผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต เป็นผลที่ได้คือทักษะความสามารถหรือคุณลักษณะ ซึ่งผู้วิจัยกำลังพยายามที่จะพัฒนานิสิต โดยจากข้อมูลพื้นฐานของนิสิต จะมีความเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิตและสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา 2 ประการ คือ ประการแรก คือความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะแรกเข้าของนิสิตกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของนิสิตที่มีความแตกต่างกันมีความคงที่แม้เวลาจะเปลี่ยนไป ประการที่สอง คือนิสิตที่มีลักษณะแตกต่างกันจะเลือกอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาที่แตกต่างกัน คุณลักษณะแรกเข้าของนิสิตมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต และสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา หมายความว่า คุณลักษณะแรกเข้าของนิสิตจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต

กรอบแนวคิดนี้นำมาใช้อธิบายพัฒนาการทางด้านการศึกษาก็เพราะว่าการจัดการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยต้องการที่จะบรรลุเป้าหมาย คือ ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากระบวนการศึกษาและบุคคล ซึ่งบุคคลเหล่านี้ได้แก่ นิสิต อาจารย์ ดังนั้นในการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะแรกเข้ากับนิสิต และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิตจะทำให้มองเห็นความเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความสามารถ ความรู้ รวมทั้งค่านิยม สามารถนำมาประกอบกับข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่นิสิตแต่ละคนได้รับระหว่างการเรียนก็จะทำให้เกิดความเข้าใจว่าทำไมจึงมีความเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกันไป

การประเมินลักษณะของนิสิต (Student Inputs)

ลักษณะของกรอบแนวคิด I-E-O นี้จำเป็นต้องทราบข้อมูลลักษณะแรกเข้าของนิสิตทั้งหมดประกอบเข้าด้วยกัน เนื่องจากสาเหตุเบื้องต้น 2 ประการ คือ (1) คุณลักษณะแรกเข้าของนิสิต (inputs) เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต (Outputs) และ (2) คุณลักษณะแรกเข้าของนิสิต (inputs) มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (หลักสูตรและแนวทางปฏิบัติ) เสมอจึงทำให้คุณลักษณะแรกเข้าของนิสิต (Inputs) มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการศึกษากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิตที่สังเกตได้ จะสามารถสะท้อนให้เห็นผลกระทบของคุณลักษณะแรกเข้าของนิสิต (Inputs) มากกว่าผลกระทบ

ที่แท้จริง สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต The Cooperative institutional Research Program (CIRP) ซึ่งดำเนินการมาเป็นเวลานานถึง 25 ปี กับข้อมูลนิสิตที่มีเกือบ 8 ล้านคน และมีข้อมูลสถาบันที่มากถึง 1,300 แห่ง วัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูลคุณลักษณะแรกเข้าของนิสิตที่ทำให้กรอบแนวคิด I-E-O มาใช้ประยุกต์กับการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิตในระดับการศึกษาขั้นสูงของสหรัฐอเมริกาทั่วประเทศ เมื่อมีการทำ I-E-O เช่น ข้อมูลที่ได้จากการเป็นนิสิตเข้าใหม่ นำไปใช้ประโยชน์ได้มากมาย ยกตัวอย่างเช่น การคัดเลือกนิสิต การทบทวนหลักสูตร การเรียน

นอกจากนี้แอสตินได้นำเสนอจำแนกผลลัพธ์ทางการศึกษาของนิสิต เพื่อนำไปสู่การประเมินผลลัพธ์ของนิสิต ซึ่งประกอบด้วย การดำเนินงานใน 3 มิติ คือประเภทของผลลัพธ์ (type of outcome) ประเภทของข้อมูล (type data) และช่วงเวลา (type span) โดยที่

1. ประเภทของผลลัพธ์ ในทางพฤติกรรมศาสตร์อาจจำแนกได้ 2 ด้านใหญ่ คือ ผลลัพธ์ด้านความรู้ หรือสติปัญญา และผลลัพธ์ด้านจิต

1.1 ผลลัพธ์ด้านความรู้ของนิสิต ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผลลัพธ์ทางการศึกษาของนิสิตนั้น (Astin. 1993: 46-47) เน้นส่วนของผลลัพธ์ด้านความรู้ อาจมีลักษณะที่แสดงออกมาในระยะสั้น เช่น การสอบผ่านในแต่ละรายวิชา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในแต่ละชั้นปี หรือในระยะยาว เช่น เมื่อจบการศึกษาในชั้นปริญญาตรีแล้วสามารถศึกษาต่อได้ในระดับที่สูงขึ้นหรือไม่ การได้รับทุนศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา การมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นและผู้อื่นบังคับบัญชาเห็นเป็นที่ประจักษ์ สำหรับการวัดผลลัพธ์ด้านความรู้ (Astin. 193 : 47) สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1.1.1 ทักษะเฉพาะ (Specific skill) ได้แก่ ทักษะพื้นฐานต่างๆ ในการศึกษา เช่น ทักษะทางคณิตศาสตร์ และทักษะการสื่อสาร (ฟัง พูด อ่าน เขียน) ซึ่งสามารถดำเนินการวัดได้ รวมทั้งทักษะที่มีความสลับซับซ้อน เช่น การใช้คำพูดในการให้เหตุผล (Verbal rasoning) และการคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical thinling)

1.1.2 ผลลัพธ์ที่ได้จากการความรู้ในวิชาทั่วไป (General education outcomes) มีลักษณะใกล้เคียงกับทักษะพื้นฐาน ในแง่ของผลลัพธ์ส่วนนี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับเป้าหมายของการจัดการศึกษาทั่วไปในวิชาศึกษาทั่วไป แต่จะแตกต่างที่การวัดผลลัพธ์ด้านความรู้ตามเนื้อหาในวิชาศึกษาทั่วไปจะเน้นการประเมินความสามารถของนิสิตในการใช้ทักษะพื้นฐานต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกัน

1.1.3 ความรู้ความสามารถตามเนื้อหาของแต่ละรายวิชา ซึ่งวัดจากการสอบในรายวิชาต่างๆ ที่ได้ศึกษาจากรายวิชาต่างๆ ในหลักสูตร

1.1.4 สมรรถนะในอาชีพ (Vocational and professional competency) เป็นการวัดความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและในวิชาชีพของบุคคล ซึ่งมักใช้ร่วมกับการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าศึกษาต่อในแต่ละสาขาวิชาชีพเฉพาะต่างๆ เช่น พยาบาล แพทย์ ครู เป็นต้น

1.2 ผลลัพธ์ด้านจิตของนิสิต เป็นผลการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความรู้ลึก เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อ ความสัมพันธ์กับสังคมและผู้อื่น รวมทั้งคุณลักษณะส่วนตัวและทางสังคม ซึ่งแอสติน (Astin. 1993: 43-44) เห็นว่า แม้จะมีผลลัพธ์ในด้านที่เป็นจำนวนมาก แต่ไม่มีวิธีการวัดที่มากเท่ากับการวัดผลลัพธ์ด้านความรู้ ซึ่งวิธีที่วัด

ที่ง่ายที่สุด คือ การทำแบบสอบถามและแบบสำรวจให้นิสิตตอบ ซึ่งถ้าใช้วิธีการนี้กับการวัดผลลัพธ์ด้านความรู้ อาจจะต้องมีการควบคุมเงื่อนไขบางประการ อย่างไรก็ตามเป้าหมายของหลายสถาบันที่จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรีที่ปรากฏในเอกสารแนบสถาบันฯ ก็อาจจะสังเกตได้ว่า มีการให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ทางด้านจิตของนิสิตอย่างมาก เช่น มีการบ่งบอกการดำเนินงานของสถาบันฯ เพื่อพัฒนาคุณลักษณะทางจิตใจของนิสิต เช่น ให้มีวิจารณญาณที่ดี (Good judgement) ความเป็นพลเมือง (Citizenship) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility) รวมทั้งคุณลักษณะต่างๆ ที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อกล่าวถึงความหมายของผู้ที่มีการศึกษา จะต้องมีการพิจารณาทั้งความหมายในด้านความรู้และด้านจิต (Astin. 1993: 44; citing Grandy. 1998) เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งถ้าไม่มีการวัดผลลัพธ์ด้านจิต ก็ถือว่าการวัดผลลัพธ์ของนิสิตยังไม่สมบูรณ์

2. ประเภทของข้อมูล (Type of data) จากการประเมินผลลัพธ์ด้านความรู้และด้านจิต สามารถจำแนกได้เป็น 2 ชนิด

2.1 ข้อมูลทางจิตวิทยา (Psychological data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานะ หรือคุณลักษณะภายในของนิสิต ซึ่งจะต้องวัดโดยอ้อม โดยการสรุปจากภาวะสันนิษฐาน (Infer) เช่น จากการสัมผัสโดยตรงของนิสิตหรือจากการตอบแบบสอบถาม ตัวอย่างผลลัพธ์ด้านความรู้ที่เป็นข้อมูลทางจิตวิทยา เช่น ความรู้ในเนื้อหาวิชา ความสามารถทางวิชาการ ส่วนผลลัพธ์ทางด้านจิต ที่เป็นข้อมูลทางจิตวิทยา เช่น ความสนใจ เจตคติ ค่านิยม และความพึงพอใจในสถาบัน เป็นต้น

2.2 ข้อมูลเชิงพฤติกรรม (Behavioral data) เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการกระทำ หรือการประพฤติปฏิบัติของนิสิตที่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่งสามารถวัดจากการแสดงออกได้เมื่อนิสิตมีการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ตัวอย่างผลลัพธ์ด้านความรู้เชิงพฤติกรรม ได้แก่ การได้รับปริญญา การได้รับการยกย่องรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เป็นต้น และผลลัพธ์ด้านจิตในเชิงพฤติกรรม ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ความเป็นพลเมืองดี การมีมนุษยสัมพันธ์

จากทฤษฎี หลักการและข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่ากรอบแนวคิดดังกล่าวนั้นแสดงให้เห็นถึงการศึกษเพื่ออธิบายผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต (Outcomes) สามารถพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

1. ตัวแปรด้านคุณลักษณะแรกเข้าของนิสิต (Student inputs) ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

2. ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา (Environment) เป็นประสบการณ์ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3. ตัวแปรด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต (Outcomes) ได้แก่ ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence)

ตอนที่ 2: กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2

เป้าหมายของการกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 คือ “การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษา ในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐานและเครือข่ายอุดมศึกษา บนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ” โดยคำนึงถึงมิติบูรณาการและองค์รวมของการพัฒนาอุดมศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ (Strategic direction) สาระหลักมีสองส่วน ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ภาพฉายและนโยบายสำคัญที่เป็นปัจจัยล้อมรอบเรา อันส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อนุชนและโลกประเทศไทย จนถึงอุดมศึกษา ส่วนที่สองเป็นปัจจัยภายในระบบอุดมศึกษา ภาพฉายปัจจุบันและอนาคต (Scenario)

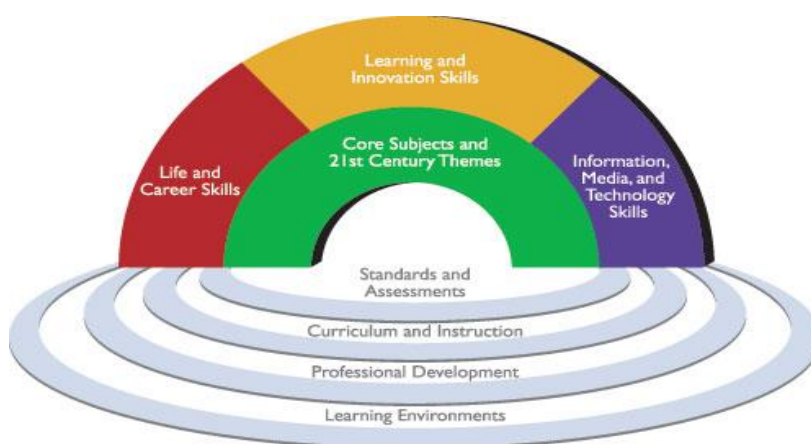
ความเปลี่ยนแปลงด้านประชากร ประชากรไทยยังเพิ่มขึ้นต่อไปอย่างช้าๆ จำนวนและเยาวชนที่ลดลง อัตราการันผลประชากรที่หมดไป และผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ภาพฉายดังกล่าวนี้ชี้ให้เห็นอุดมศึกษา โดยเฉพาะสำหรับประชากรวัยอุดมศึกษา 18-22 ปี ต้องลดการขยายตัวอย่างไม่มีจุดสิ้นสุด เช่น ในหลายทศวรรษที่ผ่านมา โดยเน้นคุณภาพ อุดมศึกษาต้องเพิ่มบทบาทด้านการเพิ่มผลิตภาพเศรษฐกิจของกลุ่มวัยทำงาน เน้นการศึกษาต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและอาชีพ การเกิดอาชีพใหม่

การให้ความสำคัญกับเด็กและเยาวชนเป็นสิ่งที่ทุกประเทศให้ความสำคัญ โดยผู้ได้รับผลโดยตรงของแผนระยะยาว คือ เยาวชนไทย นิสิตไทย และบัณฑิตในอนาคต เด็กเยาวชนและนิสิตในวันนี้เปลี่ยนแปลงทั้งในมิติการใช้ชีวิต การเรียนรู้ ครอบครัวยุคใหม่ ตลอดจนภาวะเสี่ยงต่างๆ สะท้อนถึงแนวโน้มของสังคมภายหลังยุคอุตสาหกรรมและความทันสมัยทั้งปวง (Post-industrial/Post-modern) มีสัญญาณชี้การเปลี่ยนแปลงชีวิตงานของบัณฑิตในอนาคตที่แตกต่างจากปัจจุบัน นอกจากความเชี่ยวชาญเฉพาะศาสตร์แล้ว ความสำคัญที่ไม่ยิ่งหย่อนกัน คือ ทักษะการสื่อสาร การทำงานเป็นหมู่คณะ การแก้ปัญหา การรับความเสี่ยง การออกแบบและความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การบริการจัดการตนเอง รวมไปถึงจริยธรรม ดังนั้น ควรเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ของเยาวชนและนิสิตในแบบของทักษะชีวิต ทักษะสังคม (Socialization) สมรรถนะพื้นฐานร่วม (Base line competencies) ที่ข้ามพ้นความรู้วิชาการที่เป็นแท่งความรู้และความสามารถเชิงบูรณาการที่ฝังตัว (Tacit Knowledge and ability) ที่หาไม่ได้จากการเรียนการสอนในห้องที่ขาดปฏิสัมพันธ์ สร้างความพร้อมเพื่อเปิดโลกทัศน์สำหรับบัณฑิตในสภาวะโลกาภิวัตน์ด้านภาษาและวัฒนธรรม

ตอนที่ 3: ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21

ยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรมและวิชาชีพ เป็น ซึ่งก็เป็นผลดีกับบุคคลใดก็ตามที่มีทักษะในการใช้ประโยชน์จากระบบเศรษฐกิจนี้ ความสำเร็จของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานการศึกษาที่จบ ซึ่งสถานการศึกษาไม่ได้รับประกันว่าจะมีงานหรือมีอาชีพไปตลอดชีวิต คนที่มีความรู้และทักษะในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับ

สถานการณ์ๆ ได้เท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จ ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จะช่วยให้เราสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น ทักษะแห่งศตวรรษใหม่จะช่วยเตรียมความพร้อมในการรู้จักคิด ทำงาน แก้ปัญหา สื่อสาร และร่วมมือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 สารวิชาหลักและทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

ที่มา: วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์ (2554: 34)

จากภาพกรอบแนวคิดสำหรับศตวรรษที่ 21 จะแบ่งเป็น 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation skills) 2) ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี (Information, media and technology skills) และ 3) ทักษะอาชีพและทักษะชีวิต (Life and career skills) ซึ่งผู้วิจัยสนใจในทักษะอาชีพและทักษะชีวิตเนื่องจากทุกวันนี้จำเป็นต้องมีทักษะการคิดและองค์ความรู้เพิ่มขึ้นมากมาความสามารถในการทำงานในยุคที่แข่งขันกันด้านข้อมูลข่าวสารและการดำรงชีวิตที่มีความซับซ้อนให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นที่ต้องใส่ใจอย่างเคร่งครัดในการพัฒนาทักษะชีวิตต่อไปนี้ให้เพียงพอ ซึ่งเป็นทักษะที่ต้องเริ่มต้นฝึกฝนตั้งแต่ระดับปฐมวัย กล่าวถึงทักษะย่อยๆ ไว้ดังนี้

1. ยืดหยุ่นและการปรับตัว (Flexibility and adaptability) เป็นทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และการเป็นพลเมืองอย่างการยืดหยุ่นและปรับตัวเพื่อบรรลุเป้าหมายและคุณค่าภายใต้เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ยังรวมถึงการทำงานภายใต้ทรัพยากรจำกัดเพื่อให้ต้องสอดคล้องกับงานส่วนอื่นในภาพใหญ่ที่อาจอยู่ห่างไกล และการฝึกที่จะใช้วิกฤติเป็นโอกาส ใช้ปัญหาเป็นโอกาสหาทางออกอย่างสร้างสรรค์

2. การริเริ่มและกำกับดูแลตนเองได้ (Initiative and self-direction) เป็นทักษะของการชวนหาเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นหลัก โดยการทำงานในอนาคตมี มีทั้งลักษณะพึ่งพาอาศัยกันและกัน (Inter-dependence) และเป็นอิสระต่อกัน (Independence)

3. ทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรม (Social and cross-cultural skills) เป็นความสามารถทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมและผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายได้ ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและการกิจของทีมงานที่แตกต่างกันหลากหลายลักษณะ โดยไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกเครียดหรือแปลกแยก โดยที่ระลึกไว้เสมอว่าข้อแตกต่างเชิงสังคมและวัฒนธรรมนั้น สามารถนำมาสร้างสรรค์เป็นแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นได้ โดยการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อสร้างงานอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งทำให้งานสำเร็จได้ เป็นเรื่องของการเรียนรู้และยกระดับความฉลาดด้านสังคม (Social intelligence) และความฉลาดด้านอารมณ์ (Emotional intelligence) ของบุคคล

4. การมีผลงานและความรับผิดชอบตรวจสอบได้ (Productivity and accountability) คือ ทักษะในการกำหนดเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย การจัดลำดับความสำคัญของงาน การใช้เวลา รวมถึงรับผิดชอบต่อผลงาน ไปจนถึงตรวจสอบได้

5. ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Leadership and responsibility) เป็นภาวะผู้นำและความรับผิดชอบแบบกระจายบทบาท (Distributed leadership and responsibility) และความรับผิดชอบมี 3 ระดับ คือ 1) รับผิดชอบต่อตนเอง 2) รับผิดชอบการทำงานประสานสอดคล้องกันของทีม และ 3) ความร่วมมือกันของทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน

ทั้งนี้ผู้วิจัยสนใจและให้ความสำคัญในส่วนของความสามารถในการทำงานและดำรงชีวิตอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างหลากหลายได้ ยอมรับในข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ตามที่อริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์ชาวกรีกได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Social animal) ซึ่งหมายความว่ามนุษย์จะมีชีวิตโดยอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เหล่า มีความเกี่ยวข้องกันและกัน และมีความสัมพันธ์กันในหมู่มวลสมาชิกโดยสาเหตุที่มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม เพราะจะได้พัฒนาเรียนรู้ธรรมชาติที่แท้จริงจากการกระทำและกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านกิจกรรมในมหาวิทยาลัยก็เช่นกัน นิสิตสามารถพัฒนาการทำงานร่วมกับผู้อื่นและกระบวนการคิด มีความสอดคล้องกับกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี คือ มีการส่งเสริมกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อเพิ่มพื้นที่การเรียนรู้ของเยาวชนและนิสิตในรูปแบบของทักษะชีวิต (Socialization) สมรรถนะพื้นฐานที่ข้ามพ้นความรู้วิชาการ (Baseline competencies) การสะสมความรู้และความสามารถเชิงบูรณาการที่ฝังตัว (Tacit knowledge and ability) ที่หาไม่ได้จากการเรียนการสอนในห้องที่ขาดปฏิสัมพันธ์โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบและเนื้อหาให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เพื่อให้บัณฑิตได้ฝึก มีความท้าทายมากกว่าการสอนจากตำราอย่างเดียว เนื่องจากประสบการณ์จากการทำกิจกรรมของนิสิตที่มีร่วมกันมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกกับการคิดวิเคราะห์ของนิสิต และยังให้นิสิตมีทักษะการทำงานเพิ่มขึ้นดังเช่นงานวิจัยของเทอเรนซินิและคนอื่นๆ (สุชาติ สุธรรมารักษ์. 2545; อ้างอิงจาก Terenzini; et al. 1995) และผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดีย่อมสามารถปรับตัวได้ดีในด้านการเข้าสังคมกับบุคคลกลุ่มต่างๆ เนื่องจากสุขภาพจิตที่ดีย่อมช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี (ภาวิณี สุธิพิเชฐภักดิ์. 2545)

ตอนที่ 4: วัฒนธรรม

ความหมายของวัฒนธรรม

คำว่า วัฒนธรรม มาจากรากศัพท์ภาษาละติน 2 คำ คือ colere มีความหมายว่า ปลูกฝังหรือสั่งสอน และ cultus แปลว่า การปลูกฝังหรือการอบรม ทั้งสองคำจึงรวมเป็น culture ซึ่งมีนักวิชาการตะวันตกได้ให้ความหมายไว้เป็นจำนวนมาก ดังนี้ ไทเลอร์ (Tyler. 1891) ได้นิยามคำว่าวัฒนธรรมอย่างชัดเจนว่า วัฒนธรรมคือ สิ่งทั้งหมดที่มีลักษณะซับซ้อน ซึ่งรวมทั้งความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม ประเพณีและสามารถอื่นๆ รวมทั้งอุปนิสัยต่างๆ ที่มนุษย์ได้มาโดยการเรียนรู้จากการเป็นสมาชิกของสังคม เช่นเดียวกับคูเบอร์ (Cuber. 1968) กล่าวว่า เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ และยังรวมผลผลิตจากการเรียนรู้ เช่น ทักษะ ค่านิยมสิ่งของต่างๆ ที่คนทำขึ้นและความรู้ที่มีอยู่ร่วมกันในกลุ่มชนหนึ่งๆ ถ่ายทอดไปยังสมาชิกคนอื่น ส่วนคลุกคูล (Kluckhohn. 1962) กล่าวว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการดำรงชีวิต อาจจะเป็นสิ่งมีเหตุผลหรือไม่มีเหตุผลในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติหรือพฤติกรรมมนุษย์ และโครเบอร์ (Krober. 1953) นิยามคำว่า วัฒนธรรมประกอบไปด้วยแบบแผนพฤติกรรมที่ได้มาโดยการเรียนรู้และถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง โดยใช้ระบบสัญลักษณ์

ส่วนนักวิชาการในประเทศไทย พบว่า วัฒนธรรมจากวิกิพีเดีย (ออนไลน์. 2558) โดยทั่วไปหมายถึง รูปแบบของกิจกรรมมนุษย์และโครงสร้างเชิงสัญลักษณ์ที่ทำให้กิจกรรมนั้นเด่นชัดและมีความสำคัญ วิธีการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นพฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้น ด้วยการเรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัยและความเหมาะสมกับบริบทใหม่ (กาญจนา แก้วเทพ. 2554) นอกจากนี้ สุพัตรา สุภาพ (2542) ให้ความหมายของวัฒนธรรม คือ การที่มนุษย์ได้คิดสร้างระเบียบกฎเกณฑ์วิธีการในการปฏิบัติ การจัดระเบียบตลอดจนความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ในการควบคุมและใช้ประโยชน์จากธรรมชาติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วัฒนธรรม หมายถึง รูปแบบของกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในสังคมใดสังคมหนึ่ง ซึ่งมีกฎเกณฑ์ วิธีการในปฏิบัติ ตลอดจนความเชื่อและค่านิยม ซึ่งมีการเรียนรู้ซึ่งและกันสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามยุคสมัย

มิติของวัฒนธรรม

อรรถพล อนันตวรสกุล (2546) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นคำที่มีความหมายกว้างและสามารถครอบคลุมหลายสิ่งหลายอย่างเข้าไว้ด้วยกัน การทำความเข้าใจในวัฒนธรรมอาจจะเริ่มจากการเรียนรู้แต่ละด้านของวัฒนธรรม ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ การสร้างบ้านเรือนเพื่อให้เป็นที่อยู่อาศัย การสร้างกฎกติกาในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้สมาชิกของสังคมนั้นๆ อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ

2. วัฒนธรรมอยู่ในวิถีชีวิต เป็นแนวทางที่มนุษย์ทุกคนในสังคมถือปฏิบัติวัฒนธรรมจึงเกี่ยวข้องกับเราทุกคนตั้งแต่เรื่องใกล้ตัว อาทิ อาหารการกิน บ้านเรือน ที่อยู่อาศัย ลักษณะการแต่งกาย ไปจนถึงเรื่องที่ไกลตัวมากขึ้น เช่น ประเพณีกิจกรรม และการสร้างสรรค์งานศิลปะต่างๆ

3. วัฒนธรรมเป็นกระจกสะท้อนสังคม เมื่อสังคมเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมขึ้นมา วัฒนธรรมจึงมีหน้าที่ไม่ต่างไปจากกระจกที่สะท้อนภาพของสังคมนั้นให้เห็น เช่น การแสดงความเคารพผู้ใหญ่ แสดงให้เห็นถึงการเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส

4. วัฒนธรรมเป็นเครื่องมือขัดเกลาทางสังคมวัฒนธรรมเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในสังคม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมจากคนหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง เพื่อรักษาลักษณะทางวัฒนธรรมไว้ กระบวนการขัดเกลาทางสังคมนี้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และอยู่ในวิถีชีวิตเช่นการปลูกฝังค่านิยม การเคารพกฎหมาย การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ

5. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้นซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านลักษณะภูมิประเทศ ทรัพยากรธรรมชาติ อาชีพ กลุ่มชน และความเชื่อ สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดลักษณะทางวัฒนธรรมของท้องถิ่นขึ้น

6. วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สะท้อนระบบความคิด ความเชื่อและภูมิปัญญา นอกจากนี้วัฒนธรรมจะเป็นกระจกสะท้อนสังคมและบ่งบอกถึงเอกลักษณ์บางประการของท้องถิ่นแล้ว วัฒนธรรมยังสะท้อนให้เห็นถึงความคิด ความเชื่อ รวมถึงภูมิปัญญาของผู้คนในสังคมนั้นๆ อีกด้วย

จากมิติที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในมิติของวัฒนธรรมที่เป็นสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น วัฒนธรรมที่เป็นกระจกสะท้อนสังคม รวมทั้งเป็นเครื่องมือขัดเกลาทางสังคมวัฒนธรรมเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในสังคม ซึ่งสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาวัฒนธรรมของนิสิตที่ทำกิจกรรม ซึ่งต้องเข้าในวัฒนธรรมระดับองค์กร ปรับตัวให้เข้ากับบริบททางวัฒนธรรมใหม่ ๆ และมีความเข้าใจในกฎกติกาการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกของวัฒนธรรมนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีนักวิชาการที่กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ (วิเชียร รักการ. 2527; สุพัตรา สุภาพ. 2546; จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์; และคณะ. 2540) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมมีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์วัตถุ (Instrument and symbolic objects) คือ วัฒนธรรมวัตถุที่สามารถจับต้องได้และมีรูปร่าง และส่วนที่ไม่มีรูปร่าง เช่น ภาษา สัญลักษณ์

2. องค์กร (Organization) หมายถึง กลุ่มที่มีการจัดอย่างเป็นระเบียบหรือมีโครงสร้างอย่างเป็นทางการ มีวางกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับ และมีวัตถุประสงค์ไว้อย่างแน่นอน

3. องค์พิธีการ (Usage) เป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เช่น พิธีกรรมต่างๆ ซึ่งศาสนาจะมีพิธีพลอยอยู่บ้างไม่มากนักน้อย รวมไปถึงพิธีการแต่งกายและรับประทานอาหาร ทั้งนี้พิธีการอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปบ้างตามสภาพของสังคม

4. องค์คติ (Concepts) หมายถึง ความเข้าใจ ความเชื่อ ความคิดเห็นตลอดจนอุดมการณ์ต่างๆ ตลอดจนถึงการอุดมการณ์ ทศนคติ การยอมรับว่าสิ่งใดถูกหรือผิด

ส่วนสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2536) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมว่า มีอยู่ 3 ประการ คือ

1. การรับรู้ คือ การที่จะบอกได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและมีอยู่ในโลกนี้ ได้แก่ ความรู้ อันเกิดจากการศึกษาเล่าเรียน ความเชื่อเกี่ยวกับเทวดา และความเชื่อในทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์และ วิทยาศาสตร์ต่างๆ ความเชื่อที่นำมาใช้ประโยชน์ในโลกปัจจุบันนี้ ซึ่งเรียกว่า เทคโนโลยี

2. การยอมรับของคนส่วนใหญ่ ประกอบด้วยค่านิยมและกฎเกณฑ์สำหรับการประพฤติ ปฏิบัติบางประการซึ่งมนุษย์ยอมรับ เพื่อควบคุมการกระทำของตนเองซึ่งบางที่เรียกสิ่งนี้ว่า “อุดมการณ์” และอุดมการณ์เหล่านี้ได้ควบคุมการกระทำของโลกสมัยปัจจุบันมากทีเดียว

3. ด้านวัตถุ เช่น เครื่องจักร เครื่องมือ หนังสือ เลื้อผ้า สิ่งประดิษฐ์ เครื่องใช้ต่างๆ บรรดา วัตถุทั้งหลายนี้จะแสดงความหมายทางวัฒนธรรมมากและสิ่งเดียวกันอาจมีความหมายแตกต่างกันมากในแต่ละสังคม

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของวัฒนธรรมสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ และวัฒนธรรมทางจิตใจ กล่าวคือ วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ คือ สิ่งที่แสดงถึงการวิวัฒนาการของสังคมเป็นสิ่งที่จับต้องและสัมผัสได้ เช่น สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีต่างๆ เช่น วัด บ้าน เครื่องจักรสาน ผ้ามัดหมี่ ส่วนวัฒนธรรมทางจิตใจ ได้แก่ ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ ค่านิยม ประเพณี การปฏิบัติสืบต่อกันมาและเป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มของตนว่าดีงามและเหมาะสม เช่น ความสนใจ ทศนคติ ความรู้สึก และความรู้ความสามารถ รวมไปถึงการแสดงออกของบุคคลในสังคมซึ่งเป็นนามธรรม เป็นสิ่งที่มองเห็นไม่ได้ ซึ่งสำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาวัฒนธรรมของนิสิตฝึกสอนในองค์ประกอบของวัฒนธรรมทางจิตใจ เนื่องจากนิสิตจะต้องพบเจอกับวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน 2 บริบท ในบริบทที่หนึ่งเป็นวัฒนธรรมที่อยู่ในมหาวิทยาลัย บริบทที่สองเป็นวัฒนธรรมที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งบริบททั้งสองนี้ ต่างก็มีมิติของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เช่น กฎกติกาในการอยู่ร่วมกันเพื่อให้สมาชิกของวัฒนธรรมนั้นๆ ลักษณะการแต่งกาย การให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส รวมถึงการเปลี่ยนบทบาทหรือสถานะของนิสิต เป็นต้น

นอกจากนี้ยังความสามารถในการตีความและทำความเข้าใจวัฒนธรรมอื่น ๆ ได้แก่ สมรรถนะในการข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural competencies) มีลักษณะคล้ายกับความฉลาดทางวัฒนธรรม แต่มีความซับซ้อนมากกว่า (Crowne. 2008; Earley; & Ang. 2003) เป็นสิ่งที่ครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ช่วยลดผลกระทบที่ไม่พึงปรารถนา เป็นทักษะที่สำคัญรวมถึงทักษะที่จำเป็นสำหรับการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง การเผชิญความเครียด และการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น โดยการเผชิญหน้ากับการข้ามวัฒนธรรมขึ้นอยู่กับความสามารถในการโต้ตอบอย่างมีประสิทธิภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมในสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยทางวัฒนธรรมและเพื่อปรับพฤติกรรมให้เข้ากับบริบทการข้ามวัฒนธรรม โดยลิตเติลจอห์น (Littlejohn. 2002) กล่าวว่า การเผชิญหน้าข้ามวัฒนธรรมแต่ละครั้งนั้น สำคัญ ความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้องและการรับรู้ถึงสิ่งที่จำเป็นในการเผชิญหน้าอีกด้วย รวมทั้งนักวิจัยท่านอื่นๆ ที่กล่าวเกี่ยวกับการข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ บายแรม (Byram. 1997) ระบุว่าความสามารถในการข้าม

วัฒนธรรมประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มทางสังคม ทักษะในการเข้าใจ ทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ ทักษะการติดต่อบุคคลในวัฒนธรรมที่ต่างกัน และการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรม องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง การรับรู้ทางวัฒนธรรมซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความคิดของตนเองเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ขึ้นอยู่กับความเข้าใจที่ว่าไม่มีความจำกัด องค์ประกอบด้านความรู้สึกของความสามารถในการข้ามวัฒนธรรมหรือความไวข้ามวัฒนธรรมมุ่งเน้นไปที่ความรู้สึกที่หลากหลายซึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์สิ่งแวดล้อมและการติดต่อสื่อสารในขณะที่ทั้งการดูถูกผู้อื่น (Chen; & Starosta. 1996) เงินและสตาร์อสต้า ชี้ให้เห็นว่าสมรรถนะด้านวัฒนธรรม ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่ ความไว ความตระหนัก และทักษะ โดยที่ความไวหมายถึงความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะเข้าใจและชื่นชมความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความตระหนักมีความเชื่อมโยงกับความสามารถในการเข้าใจว่าวัฒนธรรมมีผลต่อการคิด พฤติกรรมและการมีปฏิสัมพันธ์ สุดท้ายคือทักษะจะสามารถสะท้อนให้เห็นในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม รวมทั้งโครสและคณะ (Cross; et al. 1989) เน้น 3 องค์ประกอบสำคัญในรูปแบบของสมรรถนะในการข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ การตระหนักรู้ของตนเอง ความรู้เฉพาะด้านวัฒนธรรม รวมถึงทักษะที่สนับสนุนปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมและสังคม โดยสมรรถนะทางวัฒนธรรมมีรูปแบบแตกต่างกันออกไป คือ บุคลิกภาพ (Personality traits) ลักษณะทัศนคติและโลกทัศน์ (Worldviews) และความสามารถ (Capabilities) ทั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสามารถเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำกิจกรรมของบุคคลในบริบทของมหาวิทยาลัย นั่นคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรม

ตอนที่ 5: ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence)

แนวคิดของความฉลาด (Intelligence) นั้นไม่ได้ให้ความสำคัญกับความฉลาดทางวิชาการหรือความสามารถทางปัญญา (Sternberg ; & Detterman. 1986) เท่านั้น โดยการศึกษาความฉลาดนั้นมีการศึกษาในหลายมิติ เช่น ความฉลาดที่หาได้จากนอกห้องเรียน (Nonacademic intelligence) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) ความฉลาดทางสังคม (Social intelligence) และความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural intelligence) โดยงานวิจัยชิ้นนี้ ให้ความสำคัญกับความฉลาดทางวัฒนธรรม เพราะความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นจะมุ่งเน้นที่ความสามารถเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับตัวบุคคลในเชิงลึก โดยบุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะมีความสามารถในการรับมือ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม ซึ่งจะกล่าวถึงในลำดับต่อไป ดังนี้

ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นความสามารถของแต่ละบุคคลที่ปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทวัฒนธรรมใหม่ (Earley; & Ang. 2003) ซึ่งเป็นชุดของทักษะที่ช่วยสนับสนุนการจัดการข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเรียนรู้ความซับซ้อนของวัฒนธรรม และการปฏิบัติของทุกๆ ชนชาติ รวมทั้งเป็นโมเดลพื้นฐานอย่างกว้างๆ ที่ช่วยในการสร้างความไว้วางใจกับผู้ร่วมงาน ในการเจรจาทำงานในความหลากหลายภายในสถานที่ทำงาน (Livermore. 2008) สอดคล้องกับดินและคณะ (Dyne; et al. 2009) ที่กล่าวถึงความสามารถ

และทักษะต่างๆที่ทำให้บุคคลที่มาจากวัฒนธรรมหนึ่ง สามารถตีความและเข้าใจพฤติกรรมและสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยของบุคคลในอีกวัฒนธรรมหนึ่งได้ โดยสามารถทำความเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายได้ สำหรับในบริบทไทย ได้แก่ จิรประภา อัครบวร (2555: 39) ยังกล่าวถึงการรับมือกับความแตกต่างในแต่ละวัฒนธรรม สามารถเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง และสามารถปรับตัวให้กลมกลืนกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น รวมทั้งชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ที่กล่าวถึงเกี่ยวกับทักษะและความยืดหยุ่นเกี่ยวกับการที่จะเข้าใจวัฒนธรรม โดยจะเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม แล้วสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ จากนั้นค่อยๆสร้างความคิดความรู้สึกที่เข้าใจต่อวัฒนธรรมนั้น และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับองค์กร

ดังนั้น ความฉลาดทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่เรียนรู้และทำความเข้าใจ รวมทั้งเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง รู้จักปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural intelligence) มีการศึกษาในหลายรูปแบบที่แตกต่างกันมีนักวิชาการได้แบ่งองค์ประกอบที่แตกต่างกัน ไว้ดังนี้

แนวคิดที่ 1 นักวิชาการที่แบ่งองค์ประกอบไว้ 3 องค์ประกอบ คือ โทมัสและอิงค์สัน (Thomas; & Inkson. 2003) ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) Knowledge คือ บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม โดยผู้นำจะต้องทราบ ว่าวัฒนธรรม คือ มีความแตกต่างหลากหลายอย่างไร และวัฒนธรรมที่แตกต่างนั้นมีผลต่อพฤติกรรมที่แตกต่างอย่างไร 2) Mindfulness คือ บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม จะต้องมีความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม 3) Behavioral skills คือ บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม จะต้องมีความสามารถในการเลือกปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมทั้งปีเตอร์สัน (Peterson. 2004: 2-5) ได้อธิบายว่าการมีความสามารถทางวัฒนธรรมประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ การมีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของวัฒนธรรมต่างๆ เช่น สถานที่ การเมือง อาหาร ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น 2) การตระหนักรู้ (Awareness) คือ การให้ความสนใจในคุณลักษณะที่แตกต่างกันของวัฒนธรรมของตนเองและผู้อื่น 3) ทักษะ (Skill) คือ การมีทักษะความสามารถในการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง เช่น การยกมือไหว้สวัสดีของคนไทย และการจับมือทักทายสำหรับชาวต่างชาติ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีเออเลย์และโมสาคอฟสกี (Earley; & Mosakowski. 2004: 139) ได้อธิบายว่าการบุคคลจะมีความฉลาดทางวัฒนธรรม กล่าวคือ มีความสามารถในการปรับตัวต่อวัฒนธรรมของบุคคลต่างชาติต่างภาษาได้นั้น ต้องประกอบด้วย 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน 1) สมอง (The Head or cognitive) คือ การคิด การรับรู้และการเรียนรู้ในเรื่องของความเชื่อขนบธรรมเนียมประเพณี และข้อห้ามปฏิบัติของวัฒนธรรมอื่นๆ 2) ร่างกาย (The Body or physical) คือ การแสดงออกทางกาย (Body language) ในการแสดงความเคารพต่อความแตกต่างของ

วัฒนธรรมอื่นๆ และ 3) หัวใจ (The heart or emotional) คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อวัฒนธรรมใหม่ๆ รวมถึงความสามารถในการข้ามพ้นอุปสรรคต่างๆ อันเกิดจากความแตกต่างได้

ส่วนแนวคิดที่ 2 อังและคณะ (Ang; et al. 2007) กล่าวถึงความฉลาดทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. ความฉลาดทางอภิปัญญา (Meta-cognitive) เป็นความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือการรู้ตัว และตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมของบุคคล ในระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันออกไป โดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้และเข้าใจในระดับสูง (Higher-order cognitive processes) คือ ความสามารถในการสำนึกและตระหนักรู้ในระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ความฉลาดทางด้านนี้ช่วยสะท้อนความสามารถทางจิตใจในการรับรู้และเข้าใจสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive) คือ ความรู้ทางวัฒนธรรมของบุคคล เรื่องแบบแผน (Norm) การประพฤติ (Practices) และจารีตประเพณี (Conventions) ในบริบทที่แตกต่างกัน เนื่องจากในโลกปัจจุบัน มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาก

3. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational) คือ ความสามารถของบุคคล ในการควบคุมความสนใจและพลังหรือความกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้และการทำงาน ในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดลักษณะและมักจะตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีคาดหวังคุณค่า (The expectancy-value theory of motivation)

4. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavior) คือ ความสามารถของบุคคลในการแสดงออกด้านพฤติกรรมทั้งทางวาจาและท่าทางได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง

สอดคล้องกับดิน และคณะ (Dyne; et al. 2009: 1-13) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญในการเป็นผู้นำที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม (The cultural intelligence model) ประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการ ดังนี้ 1) ด้านแรงจูงใจ (Motivational CQ or drive) แสดงถึงระดับความสนใจ แรงจูงใจ และพลังในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม คือ ต้องมีแรงจูงใจในการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมั่นใจในการจัดการสถานการณ์ความขัดแย้ง 2) ด้านปัญญา (Cognitive CQ or knowledge) ต้องเรียนรู้ที่จะเข้าใจในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม รูปแบบการทำงานและวิธีการทำงานของบุคคลที่มาจากต่างวัฒนธรรมกัน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม 3) ด้านอภิปัญญา (Metacognitive CQ or strategy) ต้องมีกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน และ 4) ด้านพฤติกรรม (Behavioral CQ or action) ต้องมีความสามารถในการทำหน้าที่ที่เหมาะสมต่อสถานการณ์ทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีความยืดหยุ่นในการกำหนดเป้าหมายขององค์การที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational) คือ ความสามารถของบุคคลในการควบคุมความสนใจและแรงขับ

(Drive) ต่อการเรียนรู้และการทำงานในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดลักษณะ 2) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive) คือ ความรู้ทางวัฒนธรรมของบุคคลเรื่องแบบแผน (Norm) การประพฤติก (Practices) และจารีตประเพณี (Conventions) ในบริบทที่แตกต่างกัน เนื่องจากในโลกปัจจุบันมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาก 3) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Meta-cognitive) เป็นความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือการรู้ตัว และตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมของบุคคล เน้นที่กระบวนการเรียนรู้และเข้าใจในระดับสูง (Higher-order cognitive processes) 4) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavior) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม คือ ความสามารถของบุคคลในการแสดงออกด้านพฤติกรรมทั้งทางวาจาและท่าทางได้อย่างเหมาะสม บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะสามารถเข้าใจในวัฒนธรรม และปรับตัวกับพฤติกรรมในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันได้ ทั้งนี้องค์ประกอบทั้ง 4 มิติ ยังมีความสัมพันธ์กันเป็นลักษณะของวงจรที่เป็นขั้นตอนในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ตามที่ลิเวอร์มอร์กล่าว (Livermore. 1967) เป็นวงจร ดังนี้



ภาพประกอบ 4 การเกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เป็นวงจร

จากภาพประกอบแสดงขั้นตอนการเกิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 1: มิติที่สร้างแรงจูงใจ (CQ drive) ทำให้เรามีความกระตือรือร้นและมีความเชื่อมั่นในตัวเองที่จะเกิดความเข้าใจและที่จำเป็นสำหรับการวางแผนการข้ามวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 2: มิติองค์ความรู้ (CQ knowledge) ให้ความเข้าใจในปัญหาทางวัฒนธรรมพื้นฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานนี้

ขั้นตอนที่ 3: มิติอภิปัญญา (CQ strategy) ช่วยให้เราสามารถดึงความเข้าใจทางวัฒนธรรม เพื่อให้เราสามารถวางแผนและตีความสิ่งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์นั้นได้

ขั้นตอนที่ 4: มิติพฤติกรรม (CQ behavioral) ให้อำนาจความสามารถในการมีส่วนร่วมในที่มีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่นสำหรับงาน

ในช่วงที่มีการตอบสนองต่อพฤติกรรม จะเกิดวงจรมาเป็นวงกลมเต็มกลับขึ้นไปชั้น ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (ขั้นตอนที่ 1) เป็นแหล่งที่มาของการสร้างแรงบันดาลใจสำหรับการพัฒนาของบุคคลอย่างต่อเนื่องของความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งก็เกิดวงจรซ้ำไปซ้ำมาของความฉลาดทางวัฒนธรรมของบุคคลที่มีศักยภาพในการให้การพัฒนาและการเจริญเติบโต ความฉลาดทางวัฒนธรรมไม่ได้เป็นความสามารถในการคงที่แต่ยังคงแปรเปลี่ยนและพัฒนาที่เราไปเกี่ยวกับกิจวัตรประจำวันของเรา

ความแตกต่างของ Cultural Intelligence, Emotional intelligence และ Intelligent Quotient

ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความแตกต่างจากความฉลาดด้านเชาว์ปัญญา (IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) ตามที่เมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer; & Salovey. 1997) กล่าวว่าความฉลาดด้านปัญญา หมายถึงความสามารถทางปัญญาของบุคคลหรือตรรกะ เป็นตัววัดที่สำคัญต่อความสำเร็จของบุคคล ส่วนความฉลาดด้านอารมณ์ เป็นความสามารถที่ในการจัดการบริหารอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยประเมินระดับเพื่อให้เรารู้ประเมินและจัดการอารมณ์ของตัวเองและคนอื่น ๆ สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลที่จะเข้าใจและถ่ายทอดอารมณ์ของมนุษย์ (Earley; & Peterson. 2004) และความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นเป็นโครงสร้างใหม่ที่เป็นชุดความสามารถ (Mayer; Caruso; & Salovey. 1999) ในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม และให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมและพฤติกรรมมากกว่าเหตุผลหรืออารมณ์ สามารถทำนายผลการดำเนินงานทั้งที่มีจำนวนงานและสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน (Schmidt; & Hunter. 2000) โดยบุคคลที่มีความฉลาดด้านอารมณ์สูงในวัฒนธรรมเดียวกัน อาจจะไม่มีความฉลาดในวัฒนธรรมอื่น ในทางตรงกันข้ามความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นความสามารถที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่มีหลากหลายทางวัฒนธรรม

ความสำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ความสำคัญของการมีความฉลาดทางวัฒนธรรม ตามที่ลิเวอร์มอร์ (Livermore. 2010: 1-2)

1. เพื่อเข้าใจความแตกต่างในวัฒนธรรม การมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมต่างชาติที่มีความแตกต่างหลากหลาย จะช่วยให้มีความสามารถในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เพื่อการบริหารจัดการทีมงานหรือบุคลากรในองค์กร ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อการคัดสรรและพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมให้มีทักษะในด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่ระดับสากลได้
4. เพื่อการปรับแนวทางในการบริหารจัดการความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน

แนวทางพัฒนาไปสู่ความฉลาดทางวัฒนธรรม

แนวทางพัฒนาเพื่อให้มีความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังที่ลิเวอร์มอร์ (Livermore. 2010) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Cultural drive)

1.1 มีความซื่อสัตย์กับตัวเอง (Be honest with yourself) เป็นวิธีที่ดีที่จะเริ่มต้นการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ คือ การซื่อสัตย์กับตัวเอง เป็นการรับทราบอคติของตัวเองรวมทั้งความกลัวหรือแม้กระทั่งการขาดความสนใจในการทำงาน ซึ่งยอมรับได้ว่าเกิดผลกระทบในการควบคุมที่มีผลต่อการดำเนินการและการสื่อสาร การประเมินระดับของการขาดแรงจูงใจจะช่วยให้สามารถทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีความน่าสนใจมากขึ้น

1.2 ระดับความเชื่อมั่นของคุณ (Raise your confidence level) เมื่อมีความซื่อสัตย์กับตัวเองแล้ว ต่อไปอีกถึงช่วงการตรวจสอบระดับของความเชื่อมั่นของตนเองสำหรับการทำงานข้ามวัฒนธรรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง รับรู้ความสามารถของตนเองที่จะไปสู่เป้าหมาย ซึ่งเป็นความเชื่อมั่นของเกี่ยวกับว่าสามารถประสบความสำเร็จในงาน เมื่อมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองจะทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางบวกส่งผลต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย การรับรู้ความสามารถตนเองคือความท้าทายและไม่ยอมแพ้ง่ายๆเป็นสิ่งที่สำคัญของการปรับข้ามวัฒนธรรม

1.3 การรับประทานอาหารและการเข้าสังคม (Eat local food and socialize) นอกเหนือไปจากการซื่อสัตย์กับตนเองและความมั่นใจในตนเอง สิ่งที่เป็นปัญหาต่อการพัฒนาความฉลาดด้านแรงจูงใจ คือ การรับประทานอาหารและใช้เวลาว่างกับเพื่อนๆ โดยไม่ได้มีเป้าหมายอะไรพิเศษ โดยที่ลิเวอร์มอร์ได้แนะนำคนที่จะพยายามจะรับประทานอาหารในบางครั้งก็เกิดความแตกต่างกัน นำไปสู่ประสบการณ์ใหม่ ซึ่งมักจะช่วยให้เกิดการเชื่อมต่อกับผู้คนที่รวมเข้ากับวัฒนธรรม นอกจากนี้อาหาร ศิลปะ และกีฬาเป็นความสนใจพื้นฐานที่จะสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถลองประสบการณ์ใหม่ๆ อย่างไรก็ตามมีการเตือนว่าการรับประทานอาหารและเข้าสังคมในสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยอาจเป็นสิ่งที่ท้าทาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่มีลักษณะเก็บตัว การเข้าสังคมรวมทั้งได้ตอบกับผู้คนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมักจะทำให้ตนเองรู้สึกถึงความสะดวกสบายและมีคุ้นเคยกับบริบทมากขึ้น

1.4 มุ่งเน้นที่ประสบการณ์ที่มีคุณค่า คนที่มีความเชี่ยวชาญในการเป็นผู้นำข้ามวัฒนธรรมอาจได้รับประโยชน์จากความก้าวหน้าในอาชีพและความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถเปิดโอกาสส่วนบุคคลและเป็นมืออาชีพ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพในทักษะข้ามวัฒนธรรมมีความต้องการสูงและเงินเดือนที่สูง ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีแรงจูงใจในการเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรม

2. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ (Cultural knowledge)

ในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้โดยรวมเป็นความรู้ทางวัฒนธรรม ความรู้เป็น การรับรู้ของผู้คนในวัฒนธรรมอื่น ๆ และความเข้าใจในวิธีการแตกต่างกันวัฒนธรรม ตามที่ลิเวอร์มอร์ กล่าวมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของวัฒนธรรมอื่น ๆ อยู่กับแต่ละบุคคลการรับรู้ความคิดและการกระทำ (Understand the impact of other cultures on individual perception, thoughts, and actions) วัฒนธรรมเป็นการเก็บรวบรวมบรรทัดฐานที่ใช้ร่วมกัน ประเพณีและค่านิยม วัฒนธรรมที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อพัฒนาความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ใช้ร่วมกัน ลักษณะและค่านิยมและระบบที่เป็นเอกลักษณ์ไปวัฒนธรรม สิ่งเห็นได้ชัดของวัฒนธรรมรวมถึงอาหารเสื้อผ้าและศิลปะ ได้พื้นผิววัฒนธรรม นอกจากนี้ยังมี ความเชื่อและความรู้สึก ความรู้ทางวัฒนธรรมรวมถึงความสามารถในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสากลกับทุกคนพฤติกรรมที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่เกิดจากลักษณะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล

2.2 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐานภายในวัฒนธรรมที่อยู่รวมถึงระบบทางวัฒนธรรม (Understand the way cultures address basic needs.) ความเข้าใจกลไกพื้นฐานของวัฒนธรรมที่จะช่วยเพิ่มการประสบความสำเร็จประสบการณ์ในด้านการงานข้ามวัฒนธรรม

2.3 เรียนรู้วัฒนธรรมค่านิยมหลัก (Learn the core cultural values)

3. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Cultural strategy)

ขั้นตอนที่ 3 ที่มีผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ การใช้กลยุทธ์ทางวัฒนธรรม ซึ่งต้องมีความเข้าใจทางวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีเกี่ยวข้องกับการกระบวนการคิด การปรับพฤติกรรมบุคคลที่ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญาสูงมีความเชี่ยวชาญในการวางแผนในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมสามารถพัฒนาได้ดังนี้

3.1 การตระหนักรู้ (Awareness) เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างการสังเกตและการตีความ การรับรู้จะสามารถอำนวยความสะดวกในการตีความพฤติกรรมและการกระทำในสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคย ซึ่งประกอบด้วยการรับรู้ด้วยตนเองและความตระหนักของสภาพแวดล้อมภายนอกของคน ๆ หนึ่ง การตระหนักรู้ อาจจะต้องใช้เวลาพร้อมกับการร่วมมือจากเพื่อน อาจจะต้องฟังในสิ่งที่พวกเขาและคนอื่นบอก รวมทั้งการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่นๆ จากแหล่งต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ตและหนังสือพิมพ์รวมถึงการสังเกตในวัฒนธรรม

3.2 การวางแผน (Planning) เป็นการใช้ความรู้ที่ได้จากการตระหนักถึงสถานการณ์ใหม่ การคิดล่วงหน้าเกี่ยวกับวิธีการทำงานและการดำเนินการซึ่งจะต้องมีการปรับในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันและรับรู้บริบทที่แตกต่างกัน

3.3 การตรวจสอบ (Checking) เป็นการใช้ความมั่นใจว่ามีความถูกต้องและเป็นการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีการประเมินการตอบสนองเพื่อตรวจสอบว่ากลยุทธ์ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งวิธีการฝึกที่ดีที่สุดที่จะสามารถพัฒนาให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา รวมถึงคำถามที่สงสัยในสิ่งที่เกิดขึ้นว่าทำไม และการตระหนักถึงตนเองที่ช่วยในการวางแผนและการหาใครสักคนที่สามารถให้คำแนะนำได้

4. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Cultural action)

การแสดงออกทางพฤติกรรมเป็นการกระทำในมิติที่ 4 ของความฉลาดทางวัฒนธรรม การกระทำจะส่งผลพฤติกรรมในด้านการใช้วาจา และพฤติกรรมไม่ใช้วาจา รวมถึงการพูดจาในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

ในสภาพแวดล้อมที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีพฤติกรรมแสดงออกทางวัฒนธรรมมีทักษะสูงจะสามารถใช้แรงขับ (Drive) ที่หมายถึง แรงจูงใจ ความรู้ในด้านต่างๆของวัฒนธรรมรวมถึงอภิปัญญาในการแสดงออกที่เหมาะสมภายใต้สถานการณ์ โดยการแสดงออกทางวัฒนธรรมจะได้รับการพัฒนาดังนี้

4.1 ปรับตัวให้เข้ากับการติดต่อสื่อสาร (Adapt communication) เป็นการสื่อสารการปรับตัวสำหรับบริบทใหม่ ซึ่งมีแรงขับแรงจูงใจในการเรียนรู้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ลักษณะความรู้ที่จะระบุค่าและหัวข้อที่เหมาะสม วิธีการพัฒนาการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การแสดงออกยังรวมถึงคำพูดของตนเอง และการกระทำไม่ใช่ว่า

4.2 การเปลี่ยนแปลงวิธีในการเจรจา (Change negotiation tactics) การประสบความสำเร็จในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันการเจรจาจะต้องมีความเอาใจใส่และระมัดระวังถึงช่วงเวลา ความยืดหยุ่นและความเคารพ ในระหว่างวัฒนธรรมระยะเวลาที่พูดคุยก็มีข้อตกลงที่แตกต่างกันไป ในบางวัฒนธรรมสิ่งสำคัญในอันดับแรกคือการสร้างความสัมพันธ์ แต่ในวัฒนธรรมอื่นๆ ที่มีเข้าสังคมมากจนเกินไป การพูดคุยในระหว่างนั้นอาจจะถูกมองว่าเป็นการเสียเวลา การเจรจาในเชิงรุกจะมีความเหมาะสมในบางวัฒนธรรม ในทางตรงกันข้ามการฟังและการทำงานร่วมกันเป็นวิธีการที่ประสบความสำเร็จในวัฒนธรรมอื่น ๆ สิ่งสำคัญที่สุดคือการมีความยืดหยุ่นในการเจรจาและควรจะให้เกียรติ รวมถึงความเอาใจใส่ต่อการสร้างความไว้วางใจ

4.3 รู้ว่าเมื่อไหร่ควรจะมีการยืดหยุ่น (Know when to flexible) ในบางครั้งก็มีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวในเข้ากับวัฒนธรรมอื่นๆ แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในวัฒนธรรมที่แตกต่างยอมรับว่าในบางสถานการณ์อาจจะปรับตัวได้ไม่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น มีความพยายามมากเกินไปในการเลียนแบบวัฒนธรรมอื่นจนเห็นเป็นเรื่องขบขัน เป็นเรื่องหลอกลวง หรือแม้กระทั่งน่ารังเกียจ

นอกจากวิธีการพัฒนาข้างต้นแล้ว ยังมีวิธีการปฏิบัติในชีวิตประจำวันที่จะทำให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ตามที่ลิเวอร์มอร์ (Livermore, 1967) ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายและสามารถพัฒนาได้เกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม

- การอ่าน หนังสือจะสามารถมีการแนะนำอย่างรวดเร็วไปยังแนวคิดของความฉลาดทางวัฒนธรรมแต่ชีวิตประวัติ บันทึกความทรงจำ และนิยายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเผชิญหน้ากับคนและสถานที่
- ไปดูหนัง ความก้าวหน้าของภาพยนตร์ นอกจากนี้ยังสามารถไปในอีกโลกหนึ่ง จะช่วยให้เราที่จะก้าวออกไปข้างนอกสถานการณ์ได้ทันที เพื่อให้เราสามารถเปรียบเทียบประสบการณ์ของเรากับผู้ที่อยู่ในบริบทอื่น
- รับประทานอาหารนอกบ้าน เป็นการขยายขอบเขตของคุณและพยายามบางอย่างที่แตกต่างกัน ถ้าเป็นไปได้รับประทานอาหารร่วมกับคนที่มาจากต่างวัฒนธรรมของอาหารที่คุณกำลังรับประทานอาหารและดูว่าเขาหรือเธอสามารถนำเสนอมุมมองเกี่ยวกับอาหารที่หลากหลาย
- ไปที่พิพิธภัณฑ์ บุคคลสามารถเยี่ยมชมพิพิธภัณฑ์และเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติ ความเป็นมาหรือศิลปะของวัฒนธรรมที่หลากหลาย เข้าร่วมการบรรยายเกี่ยวกับประวัติศาสตร์หรืองานวรรณกรรมของสถานที่ที่คุณทำงาน

- พูดคุยกับคนขับรถแท็กซี่ โดยการถามคนขับรถแท็กซี่ เพื่อดูมุมมองของพวกเขาในกิจกรรมในท้องถิ่น ทำให้รู้ข้อมูลของสถานที่อย่างลึกซึ้งจากพวกเขา เนื่องจากเขารู้จักเมืองและได้พบกับคนหลายรูปแบบ สามารถเรียนรู้จากพวกเขาได้

- การท่องเที่ยว มีความสนุกสนาน ปลอดภัยและราคาไม่แพงนัก มีสถานที่ที่คุณสามารถหยุดดูหรือการศึกษาโดยไม่จำเป็นต้องใช้จ่ายเงิน บริเวณความทรงจำของท้องถิ่น ซึ่งเดินไปตามถนน ที่ร้านค้าตลาดท้องถิ่น และวัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งสามารถทำได้โดยไม่ก่อความรบกวน

- เข้าร่วมกิจกรรมกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่อ่านหนังสือ วงดนตรีหรือโต๊ะผู้นำ การมองหาวิธีการที่จะเข้าสังคมกับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติของผู้คนและสังเกตวิธีการ ลักษณะวัฒนธรรม

- ใช้ความหลากหลายของแหล่งข่าวพยายามรับข่าวจากหลายแหล่งข้อมูลไม่ควรรับข่าวเพียงด้าน หากคุณมีความชื่นชอบข่าวอะไร จะต้องดูข้อมูลจากที่อื่นๆ เพื่อเช็คว่าเป็นข้อมูลเดียวกัน

- ใช้รถสาธารณะ อาจจะเป็นการเดินทางโดยรถไฟหรือรถบัส เพื่อให้คุณลองฝึกการสังเกต/ตีความจากการเดินทางได้

การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ผ่านมา พบว่ามีการแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมของอังและคณะ (Ang; et al. 2007) ซึ่งเป็นผู้สร้างตัวแปรนี้ที่สะท้อนถึงศึกษาความสามารถของแต่ละบุคคลในการเรียนรู้และทำความเข้าใจ รวมทั้งเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง รู้จักปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ เป็นมาตรวัดประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (6 คะแนน) ตัวอย่างเช่น “ท่านมีความรู้สึกมั่นใจว่าสามารถเข้ากับเพื่อนที่มาจากต่างโรงเรียนที่ท่านไม่คุ้นเคย” มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งหมดนี้อยู่ระหว่าง 0.70-0.88 และได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.53-0.85 จากนั้นได้มีนักวิจัย คือ ซาฮิน เฮอร์บัสและก็อกซาล (Sahin; Gurbuz; & Koksall. 2014) นำเครื่องมือวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมของอังและคณะ (Ang; et al. 2007) มาใช้ โดยทำการศึกษาผลกระทบของบุคลิกภาพและการมอบหมายงานในระดับนานาชาติที่เกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน เป็นแบบวัดแบบมาตรประมาณค่า 7 ระดับ มีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งหมดนี้เท่ากับ 0.90 ส่วนงานวิจัยของฮัฟ ซอง และเกรสช์ (Huff; Song; & Gresch. 2014) ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน และได้พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม มีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งหมดนี้อยู่ระหว่าง 0.70-0.80 นอกจากนี้ งานวิจัยของนัยฟ้าจิต อบเหลียงและศิริเดช สุชีวะ (2556) ทำการพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 438 คน เป็นแบบวัดแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ และ 11 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดนี้เท่ากับ 0.97

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภริดา ตันติเวทเรืองเดช (2556) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีการซื้อคางวัฒนธรรมเป็นตัวส่งผ่าน : กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง ได้ทำการวิเคราะห์เชิงยืนยันของโมเดลการวัดตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มี 4 องค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งมีค่า $\text{Chi-Square} = 3.554$, $\text{df} = 1$, $\text{p-value} = .059$, $\text{RMSEA} = 0.080$ และงานวิจัยของนัยฟ้าจิต ออบเหลือง (2555) ทำการศึกษาการพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนและการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัดตามเชื้อชาติ โดยได้พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม มี 4 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของอังและคณะ (2007) และผลการวิจัยของดินและคณะ (2012) ซึ่งได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งมีค่า $\text{Chi-Square} = 9.98$, $\text{df} = 17$, $\text{p-value} = 0.90446$, $\text{RMSEA} = 0.000$ รวมทั้งธีระชน พลโยธา (2560) ทำการศึกษารวบรวมและพัฒนาคความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งมีค่า $\text{Chi-Square} = 51.00$, $\text{df} = 40$, $\text{p-value} = 0.11395$, $\text{RMSEA} = 0.023$ ซึ่งจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทำให้ผู้วิจัยยอมรับในความน่าเชื่อถือของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของมาตรฐานของโมเดลความฉลาดทางวัฒนธรรม ทำให้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมแบบภาพรวม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) จากงานวิจัยของภริดา ตันติเวทเรืองเดช (2556) ที่สร้างขึ้นตามแนวคิดของอังและคณะ (Ang; et al. 2007) ซึ่งพัฒนามาจากแนวคิดของอังและคณะ (Ang; et al. 2007) รวมกับผลการวิจัยระยะที่ 1 ซึ่งศึกษาระดับของความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ได้แก่ 1) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational) 2) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive) 3) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Meta-Cognitive) และ 4) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavior) ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้มาตรวัด ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” นิสิตที่ได้คะแนนที่สูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม มีนักวิจัยหลายท่านวิจัยในแง่มุมต่างๆ มากมาย เช่นงานของดิน และคณะ (Dyne; Ang; & Livermore. 2009) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำที่ดีในเรื่องความฉลาดทางวัฒนธรรม: เส้นทางของการเป็นผู้นำในยุคสมัยที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พบว่า ผู้นำมีความสามารถในการทำความเข้าใจและปรับตัวเพื่อให้เข้าวัฒนธรรมที่แตกต่างได้ ถือเป็นทักษะและความสามารถพิเศษที่ผู้นำยุคใหม่จำเป็นต้องมี เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และงานวิจัยของเวอร์เกส และดีเน็ตโต (Verghese; & D'Netto. 2011: 191-200) ทำการศึกษาเรื่องความฉลาดทางวัฒนธรรมและความเปิดเผยตรงไปตรงมา: องค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยการศึกษากรอบความคิดของความฉลาดทางวัฒนธรรม พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) แตกต่างจากความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) และความฉลาดทางสังคม (Emotional Intelligence) รวมทั้งผู้นำยุคใหม่ที่มี

ประสิทธิภาพจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ กล่าวคือ การมีความฉลาดทางวัฒนธรรมและการเปิดใจกว้างสามารถยอมรับในความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม

นอกจากนี้ยังมีวิจัยที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ ดังเช่นงานวิจัยของกริดา ดันติเวทเรืองเดช (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีการซื้อคางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง การศึกษาครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง จำนวน 397 คน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของแรงงานพม่า สามารถอธิบายได้ว่าผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูง จะสามารถปรับตัวและรับมือกับสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ สอดคล้องกับรามาลู เหว่ย และโรส (Ramalu; Wei; & Rose. 2011) ได้ศึกษาผลกระทบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และความสำเร็จในการทำงานของบุคคลต่างชาติที่เข้ามาปฏิบัติงานในประเทศมาเลเซีย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน ผลการศึกษพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และพบว่าชาวต่างชาติที่มีการรับรู้และมีแรงจูงใจในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ดี สามารถปรับตัวต่อความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ดีกว่า ผลการวิจัยนี้ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมและนำไปประยุกต์ใช้ในการคัดสรรที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

จากประมวลเอกสารงานวิจัยสรุปได้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสำคัญ เพื่อให้บุคคลมีความสามารถเรียนรู้และเข้าใจ รวมทั้งยอมรับในความแตกต่างของความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นทักษะที่มีความสำคัญที่ช่วยให้การทำงานสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ตอนที่ 6: ประสพการณ์การฝึกสอนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม

6.1 ประสพการณ์การฝึกสอน

สถาบันการศึกษาควรส่งเสริมให้นิสิตมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เพื่อประโยชน์แก่ตัวนิสิตเอง เนื่องจากจะได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในอนาคต (Bennett. 1952) สอดคล้องกับแอสติน (Astin. 1968) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมว่าเป็นสิ่งเร้าที่ทรงศักยภาพ (Potential Stimulus) ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาการของนิสิต และสามารถศึกษาสภาพแวดล้อมได้โดยการสังเกตพฤติกรรมนิสิต กิจกรรมและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย รวมทั้งเพศและสเตอริโอ (Pace; & Stern. 1965) ให้ความหมายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง พฤติกรรม เหตุการณ์ สภาพการณ์ แนวความคิด และลักษณะทางกายภาพที่เป็นสิ่งบังคับให้บุคคลที่อยู่สถาบันต้องปฏิบัติตาม เช่น ลักษณะของบริเวณอาคาร แนวคิด อุดมการณ์ ระเบียบ ข้อบังคับรวมถึงการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษาที่เสริมสร้างให้นิสิตเกิดความต้องการในการพัฒนาบุคลิกภาพและความสามารถของนิสิตได้วรรณภา อิทธิไ้มยยะ (2537) กล่าวถึง สภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบต่างๆ ในสถาบันอันได้แก่ ระบบการศึกษา การเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิต ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับกลุ่มเพื่อน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ก่อให้เกิดความประทับใจและมีผลต่อการ

พัฒนาการ (ปราณี ทองแต้ม. 2538) สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความรู้สึกของผู้เรียนที่มีต่อครูผู้สอน รวมถึงบุคลิกภาพของผู้เรียน

ทั้งนี้ สุรพงษ์ ชูเดช (2534) กล่าวว่า ประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยเป็นการรับรู้เรื่องราวต่างๆ หรือการได้ร่วมกระทำกิจกรรมต่างๆ ในขณะที่กำลังศึกษาในมหาวิทยาลัย ทำให้สามารถได้เรียนรู้วิชาการต่างๆ ได้พบเพื่อนใหม่ ทั้งในคณะเดียวกันและต่างคณะ เนื่องจากประสบการณ์เป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทางจิต หากขาดประสบการณ์ทางสังคม อาจทำให้เกิดการไม่ยอมรับ ไม่เข้าใจ เพราะฉะนั้นถ้าต้องการให้บุคคลนั้นมีการพัฒนาทางจิต บุคคลนั้นจะต้องประสบการณ์ทางสังคมที่กว้างขวาง และเหมาะสมกับอายุ โดยในวัยเด็กประสบการณ์ทางสังคมที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูเป็นประสบการณ์ทางสังคมที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการของเด็กมากที่สุด นิสิตส่วนใหญ่จะใช้เวลาอยู่ในมหาวิทยาลัย ดังนั้นในช่วงวัยนี้จึงได้รับประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยมากที่สุด และประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยดังกล่าว ส่งผลต่อพัฒนาการทางจิตของนิสิตโดยตรงมากกว่าจิตลักษณะที่ติดตัวมา (Pascaella; Ethington; & Smart. 1988)

นิสิตสามารถเรียนรู้ในวิชาการด้านต่างๆ ได้เข้าร่วมกิจกรรมของทางมหาวิทยาลัย และกิจกรรมที่นิสิตได้จัดทำขึ้น รวมทั้งการได้พบปะเพื่อนใหม่ทั้งต่างคณะและคณะเดียวกัน รวมถึงได้สอบถามและขอความช่วยเหลือจากอาจารย์ทั้งในและนอกห้องเรียน ส่งผลต่อการเพิ่มพูนการเรียนรู้และพัฒนาการของนิสิตในด้านต่างๆ (ปัญชลี พึ่งพิศ. 2548: 44) เช่น การพัฒนาทางวิชาการ ทางกีฬา ทางวัฒนธรรม การเพิ่มพูนทักษะการสื่อสารและภาษา การพัฒนาทางอารมณ์ การปรับตัว การพัฒนาเอกลักษณ์และค่านิยม การรู้จักประสานสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และการพัฒนาเป้าหมายของชีวิตได้ (จารุวรรณ สกุลคู. 2543: 6) สิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดประสบการณ์โดยตรงแก่นิสิต

กล่าวโดยสรุป ประสบการณ์ในมหาวิทยาลัย หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่นิสิตได้เรียนรู้ในด้านวิชาการด้านต่างๆ และการได้เข้าร่วมกิจกรรมภายในคณะและต่างคณะที่เกิดขึ้นในรั้วมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้เกิดพบปะเพื่อนใหม่ทั้งในคณะเดียวกันและต่างคณะ รวมทั้งการประสานสัมพันธ์กับบุคคลต่างๆ เช่น เพื่อน คณาจารย์ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ต่างๆ แก่นิสิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแฟรงคลิน (Franklin. 1995) ได้ทำการศึกษาวิจัยระยะยาว เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างกัน ที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านความรู้ของนิสิต กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตในวิทยาลัยหลักสูตรปริญญาตรี พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนและอาจารย์ มีอิทธิพลทางตรงกับการพัฒนาความรู้ของนิสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยโดยรวมสรุปได้ว่า ภูมิหลังและลักษณะของนิสิตก่อนเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและกับเพื่อน และความมุ่งมั่นของนิสิตมีอิทธิพลต่อผลลัพธ์และการรับรู้เกี่ยวกับการพัฒนาด้านความรู้ของนิสิต รวมทั้งงานวิจัยของคอฟแมนและครีมเมอร์ (Kaufman; & Creamer. 1991) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการกำหนดเป้าหมายในการเรียนของนิสิตต่อความมุ่งมั่นและผลลัพธ์ของนิสิตชั้นปีที่ 1 ในหลักสูตรปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่าความมุ่งมั่นและการเข้าร่วมในด้านกิจกรรม ด้านการมีความสัมพันธ์กับเพื่อน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลลัพธ์ด้านส่วนตัวและสังคมของนิสิต

อีกทั้งงานวิจัยของชิกเกอร์และไรเซอร์ (Chickering; & Reisser. 1933) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะส่งผลต่อการพัฒนาของนิสิตนั้น ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่สิ่งแวดล้อม กลุ่มเพื่อน ความสัมพันธ์กับอาจารย์ และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในสถาบันสอดคล้องกับสุชาดา สุธรรมรักษ์ (2545) ยังพบว่าปัจจัยที่อิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตชั้นปีที่ 1 ในด้านผลลัพธ์ความรู้คือ การมุ่งมั่นและการเข้าร่วมกิจกรรมในมหาวิทยาลัย และลักษณะความสัมพันธ์กับอาจารย์ สำหรับผลลัพธ์ด้านจิต พบว่าลักษณะการมุ่งมั่นและเข้าร่วมกิจกรรมในวิทยาลัย ลักษณะความสัมพันธ์กับอาจารย์ และลักษณะความสัมพันธ์กับเพื่อนมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งงานวิจัยของปัญชลี พึ่งพิศ (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความตระหนักต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสื่อมวลชน ได้แก่ ประสบการณ์ในมหาวิทยาลัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง นิสิตกับเพื่อน และประสบการณ์ด้านสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ดังนั้นในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสบการณ์ในมหาวิทยาลัย นั่นคือ ประสบการณ์ในการฝึกสอน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน

6.2 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้แยกเป็น 2 คำ คือ ประสบการณ์ และวิชาชีพ คำว่าประสบการณ์ แปลว่า ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำ หรือได้พบเห็นมาส่วนคำว่า วิชาชีพ แปลว่า อาชีพที่ต้องอาศัยวิชาความรู้และความชำนาญ รวมความได้ว่า ประสบการณ์วิชาชีพ แปลว่า ความชัดเจนที่เกิดจากการกระทำ หรือได้พบเห็นในอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้และความชำนาญ ดังนั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จึงเป็นกลวิธีเพื่อให้ นิสิตได้กระทำแล้วคิดความชัดเจนในอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ

โดยวิรัตน์ พงษ์พิจิตร (2525) กล่าวว่าหมายถึงประสบการณ์ที่จะเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่ผู้เรียน การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นรูปกิจกรรมหลายรูปและหลายทาง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างกว้างขวางและมีความเข้าใจงานของครูเท่าที่ครูผู้เริ่มการสอนควรจะมี รวมถึงเดโช สวนานนท์ (2544) กล่าวว่า เป็นการจัดประสบการณ์ตามแนวทางการศึกษาว่าเป็นการฝึกแก้ปัญหาและมีความเชื่อว่าการเรียนรู้จากการแก้ปัญหาจะเกิดขึ้น เมื่อได้จัดประสบการณ์ทางการสอนจริงให้กับนิสิต การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะทำให้ นิสิตตื่นตัว และเกิดความท้าทายในการเรียนวิชาชีพเนื่องจากนิสิตได้สัมผัสนักเรียนโดยตรงฝึกปฏิบัติการสอน รวมทั้งฝึกแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานการณ์จริง โดยประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2530) กล่าวว่าความรู้ทางทฤษฎีอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีการฝึกฝนจนสามารถปฏิบัติหน้าที่ครูได้ดี และเกิดความมั่นใจอันจะนำไปสู่ความศรัทธาในอาชีพจะเป็นประตูไปสู่ความเป็นครูในที่สุด โดยมีครูประจำการที่มีประสบการณ์ในการสอนและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งเรียกว่า อาจารย์พี่เลี้ยงมีหน้าที่ในการคอยดูแลเอาใจใส่รวมถึงการให้คำแนะนำ จากการสังเกตการสอนอย่างตัวต่อตัวและร่วมกันหาทางเพื่อพัฒนาจุดด้อยให้ดีขึ้น เพื่อช่วยให้นิสิตได้พัฒนาตนเองให้สามารถเป็นครูได้อย่างมั่นใจ (Evans. 1985)

ดังนั้น ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จึงหมายถึงกิจกรรมที่จะทำให้บัณฑิตได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยมีประสบการณ์ตรงโดยการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนในโรงเรียนรวมถึงบุคลากรในโรงเรียน สามารถนำเอาทฤษฎีที่เรียนมาปฏิบัติทดลองใช้และนำมาประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องเหมาะสม

ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บัณฑิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้เนื่องจากหัวใจที่สำคัญของการประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นกระบวนการที่นำบัณฑิตไปสู่การเปลี่ยนแปลงในบทบาทหน้าที่ของครูในสถานศึกษา เป็นช่วงเวลาที่นิสิตครูได้นำความรู้ในภาคทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของครู กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้จะหล่อหลอมให้นิสิตสามารถพัฒนาบุคลิกภาพ รวมทั้งเจตคติและความเจริญงอกงามในวิชาชีพครูได้ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551) กล่าวคือ สามารถช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะที่ดีของครูและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพให้แก่ครูอย่างต่อเนื่องโดยใช้ทฤษฎีที่ได้เรียนรู้มาควบคู่ไปกับการปฏิบัติในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างเหมาะสม เรียนรู้ประสบการณ์จากสถานการณ์จริงในรูปแบบต่างๆ ได้เรียนรู้ตนเองตลอดจนเพิ่มพูนประสิทธิภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการประสบการณ์วิชาชีพครู (รุ่งทิวา จักรกร. 2529) สอดคล้องกับสุทธาสินี บุญญาพิทักษ์ (2545) ที่กล่าวว่าเป็นการประมวลความรู้ในหลักสูตรวิชาชีพครูได้เรียนรู้ นับตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนกระทั่งปีสุดท้าย ซึ่งจะมีกิจกรรมเรียนรู้ที่มีลำดับขั้นตอนหลากหลายเกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บัณฑิตได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างจริงจัง และนำความรู้มาประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องเหมาะสม

การผลิตครูเพื่อให้ได้ครูที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมจริยธรรมแห่งความเป็นครู ซึ่งสามารถพัฒนาการศึกษาและสังคมให้เจริญงอกงามอย่างยั่งยืน นอกจากความรู้ทางภาคทฤษฎีที่ได้จากการเรียนในรายวิชาต่างๆ ที่ทางคณะศึกษาศาสตร์และคณะร่วมผลิตจัดให้นั้น นิสิตจำเป็นต้องมีการฝึกปฏิบัติงานสามารถเกิดเป็นทักษะในการสอนในวิชาเฉพาะ นิสิตได้ฝึกฝนตนเองที่เรียกว่า “การฝึกสอน” ซึ่งเป็นการทดลองประยุกต์วิทยาการความรู้ที่ได้ศึกษามาบูรณาการความรู้ทั้งหมดเพื่อใช้ในการปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์เพื่อพิสูจน์ว่าตนเองมีความพร้อมที่จะออกไปประกอบวิชาชีพครูหรือไม่ รวมถึงการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในโรงเรียน ทั้งกับผู้บริหาร ครู/อาจารย์พี่เลี้ยง บุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนักเรียนจนเกิดเป็นความมั่นใจในการทำงานนำไปสู่ความรักและศรัทธาในวิชาชีพอย่างแท้จริง (คู่มือการผลิตครู. 2558)

โดยในกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น มีผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์ที่สำคัญอยู่ 4 ฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยผู้บริหารมีบทบาทให้ความร่วมมือกับสถาบันในการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู อนุญาตให้ใช้โรงเรียนเป็นสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รวมทั้งเป็นกรรมการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู นอกจากนี้ยังจัดบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นผู้สํานานกับสถาบัน อาจารย์นิเทศก์และนิสิตที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพและพิจารณาจัดสรรหาอาจารย์พี่เลี้ยงนิสิตที่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพอีกด้วย อาจารย์นิเทศก์เป็นหน้าที่ของคณะและภาควิชา โดยให้สรรหาอาจารย์ผู้สํอบภาคทฤษฎีในรายวิชาต่างๆ ออกไปเป็นอาจารย์นิเทศก์เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงาน

ของนิสิต ส่วนอาจารย์พี่เลี้ยงหมายถึงครู/อาจารย์พี่เลี้ยง ซึ่งจะได้รับคัดเลือกจากครูในโรงเรียนที่มีวุฒิทางครูและมีประสบการณ์สอนในรายวิชานั้นๆ ไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา (สุรวีร์ เพ็ญเพชรเลิศ. 2553; อ้างอิงจาก กรมการฝึกหัดครู. 2529) โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของครู/อาจารย์พี่เลี้ยงไว้ คือ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานการปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แนะนำและให้ข้อมูลเพื่อให้ นิสิตได้รู้จักบุคลากรและขอบข่ายของงาน แนะนำให้นิสิตเข้าใจถึงสภาพการเรียนของนักเรียน ตลอดจนงานธุรการในชั้นเรียน ร่วมวางแผนการสอนและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำโครงสร้างรายวิชาและการเขียนแผนที่ดีและสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง ตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของนิสิตล่วงหน้าก่อนการสอนจริง ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการสอน สื่อการเรียนรู้ การประเมินผลและแนะนำเครื่องมือในการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมทั้งการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ตลอดจนการวิเคราะห์ผู้เรียนในรูปแบบต่างๆ อาทิ การศึกษานักเรียนรายกรณี นอกจากนี้ยังสังเกตการปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตเพื่อให้ข้อเสนอแนะและความช่วยเหลือตามความเหมาะสม รวมทั้งมีการให้อิสระในการปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ภายใต้คำแนะนำตามสมควร (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2558)

ด้านสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน นิสิตจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการสร้างความร่วมมือร่วมใจด้วยความปรารถนาดีต่อกัน แสดงการยกย่องให้เกียรติและยอมรับในความสามารถบุคลากร ประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพกับผู้บริหาร ได้แก่ นิสิตแสดงความเคารพนบถนอ กับผู้ใหญ่และปฏิบัติตามกฎข้อบังคับและนโยบายของสถานศึกษา นิสิตต้องสร้างจิตสำนึกของนักการศึกษาและใฝ่เรียนรู้การปฏิบัติการสอน 2) สัมพันธภาพกับครู/อาจารย์พี่เลี้ยง นิสิตต้องแสดงความมีคารวะต่อครู/อาจารย์พี่เลี้ยง มีมารยาทในการรับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ยอมรับและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการดำเนินการปฏิบัติการสอน ตลอดจนการประเมินผล 3) สัมพันธภาพกับนักเรียน คือ นิสิตจะต้องแสดงความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและประพฤติเป็นต้นแบบที่ดีของนักเรียน มีความพร้อมในการสอน ได้แก่ จัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เข้าใจธรรมชาติรวมความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกให้นักเรียนคิดเชิงบวก สร้างเจตคติต่อการเรียนการสอน สอดแทรกเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมในบทเรียน และ 4) สัมพันธภาพกับครู/อาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษา คือ ต้องแสดงความมีจิตวิญญาณของครูที่ดี มีจิตใจโอบอ้อม มีจิตอาสาอ่อนน้อมถ่อมตนและมีกาลเทศะ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ดีโดยให้การช่วยเหลือทุกคนด้วยพลังใจที่เข้มแข็งรู้จักปรับตัวในด้านการรับรู้ อารมณ์และพฤติกรรมมารวมกัน ด้วยคุณลักษณะของการเป็นคนดีคนเก่ง รวมถึงสัมพันธภาพกับเพื่อนนิสิตด้วยกัน

จากข้อความข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจในความสัมพันธ์ที่มีระหว่างนิสิตกับเพื่อน นิสิตกับครู/อาจารย์ และนิสิตกับนักเรียน ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยเฉพาะอาจารย์นิเทศก์ เพื่อให้ได้คำแนะนำด้านวิชาการ การแก้ไขปัญหาระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องและการปรับตัว รวมถึงนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพสามารถเข้าสู่วิชาชีพครูได้อย่างมั่นใจต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน

ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน

สุชาดา สุธรรมรักษ์ (2545) กล่าวถึงความหมายของสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน โดยมีความเกี่ยวข้องหรือมีการทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งกิจกรรมการเรียนและ กิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียน (ปัญชลี พึ่งพิศ. 2548) อาจจะเป็นกลุ่มเพื่อนในกลุ่มและนอกกลุ่ม โดยมีการแสดงความรักและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นซึ่งกันและกันเกี่ยวกับ ปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ นอกจากนี้ ทศนา ทองภักดี (2547) กล่าวถึง ประสบการณ์ด้านคบเพื่อน หมายถึง การ รับรู้เรื่องราวต่างๆ จากการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน หรือการได้ร่วมทำกิจกรรมกับเพื่อน โดยจากการพูดจาและ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นการสนทนาถึงเหตุการณ์ที่ได้พบเจอมา หรือได้ร่วมกระทำพฤติกรรมนั้นๆ ด้วยกันมากับ เพื่อนในระหว่างที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน หมายถึง การปฏิบัติของนิสิตกับเพื่อนที่ ปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ รวมทั้งแสดงความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับ ประเด็นปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน

เนื่องจากขณะที่นิสิตอยู่ในมหาวิทยาลัยนั้น นิสิตให้ความสำคัญกับเพื่อนมากกว่าในวัยเด็ก นอกจาก อาจารย์แล้ว เพื่อนนับเป็นอาจารย์อีกคนหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับนิสิต ในบางครั้งเพื่อนอาจจะมีสำคัญ ได้เท่ากับหรือมากกว่าอาจารย์ (Pascarella; & Rerenzini. 1991) อีกทั้งงานวิจัยของคุห์ (Kuh. 1995) ยังกล่าว ว่าสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนิสิตกับเพื่อนจะนำไปสู่การพัฒนาความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น (Interpersonal competence) การพัฒนาความเป็นมนุษย์และการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ของ นิสิตได้หลากหลาย นอกจากนี้มีนักวิจัยหลายท่านได้ศึกษา พบว่า การมีสัมพันธ์กับเพื่อนและนิสิตมีอิทธิพลต่อผล การเรียนรู้ของนิสิตหลายด้านอย่างกว้างขวาง เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง กิจกรรมทางสังคม ความสามารถในการ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น การเปิดใจรับความหลากหลาย ความเป็นมนุษย์และความแตกต่างทางสังคม (Whitt; et al. 1999; citing Astin. 1977; Kuh. 1992; 1995) งานวิจัยของเฟลด์แมนและนิวคอมบ์ (Feldman; & Newcomb. 1973) กล่าวถึงความสำคัญของเพื่อน คือ เป็นผู้ที่ยึดโยงการใช้ชีวิตของนิสิตระหว่างช่วงของการ อยู่ภายในครอบครัวยกกับผู้ปกครองหรือพ่อแม่กับช่วงของการเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา โดยเพื่อนจะช่วย พัฒนาความเป็นอิสระจากบ้านและครอบครัวได้ ช่วยให้นิสิตกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ช่วยเหลือโดยการให้กำลังใจในเรื่องต่างๆ ไป โดยที่อาจจะไม่สามารถได้รับจากอาจารย์ในชั้นเรียน ช่วยเปิด โอกาสในการฝึกการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ช่วยเสริมคุณค่าภายในกลุ่มให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น เป็นเครื่องทดสอบ แนวความคิดและประสบการณ์ใหม่ๆ ช่วยกระตุ้นและให้กำลังใจกับคนที่กำลังจะเปลี่ยนแนวความคิดได้ ช่วยให้มี ความมั่นใจและพอใจในตนเองมากยิ่งขึ้น ช่วยทำให้นิสิตฝึกเข้าสังคมได้ และช่วยสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัว ซึ่งมี ผลให้ช่วยเหลือกันในการทำงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้ความสัมพันธ์กับเพื่อนยังเป็นปัจจัยที่สามารถปรับเปลี่ยน

ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนิสิต โดยการอยู่ร่วมกันกลุ่มเพื่อนจะช่วยให้ นิสิตสามารถพัฒนาความมีเอกลักษณ์ของกลุ่ม และสามารถเรียนรู้วิธีการอยู่ร่วมกัน (Astin. 1993b)

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของเพื่อนจะส่งผลต่อการเรียนและการดำเนินชีวิตในมหาวิทยาลัย เนื่องจากนิสิตแต่ละคนจะต้องมีการติดต่อพบปะกับเพื่อนนิสิตด้วยกัน นับว่าความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน มีความสำคัญต่อการพัฒนาการของนิสิตในการใช้ชีวิตมหาวิทยาลัย

การวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยงานวิจัยของบุญชลี พึ่งพิศ (2548) ศึกษาประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตร สาขาวิชานิเทศศาสตร์ ที่ส่งผลต่อทักษะและความตระหนักต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสื่อมวลชน ใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ โดยวัดใน 2 องค์ประกอบ คือ 1) การแสดงความรัก ส่งเสริมเพื่อน และ 2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่างๆ เป็นการวัดสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อน มีลักษณะเป็นมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” จำนวน 16 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.86 และงานวิจัยของอุษากร แซ่เหล้า (2550) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมที่นิสิตมีต่อเพื่อนในแง่ของการเรียนการทำงาน การดูแลช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นทั้งในและนอกห้องเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” (6 คะแนน) จนถึง “ไม่จริงเลย ” (1 คะแนน) โดยนิสิตที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นนิสิตที่มีสัมพันธภาพระหว่างนิสิตและเพื่อนสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของบุญชลี พึ่งพิศ (2548) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษา ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้ระบบวัด จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นิสิตที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อนสูงกว่านิสิตนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละมิติที่แตกต่างกันดังนี้

มิติที่ 1 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ดังงานวิจัยของฤทัยรัตน์ ชิดมงคลและเปรมฤดี บริบาล (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 225 คน พบว่า สัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อนส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตพยาบาลในการเรียนที่วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

มิติที่ 3 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ช่วยให้การเผชิญปัญหาและฝ่าฟันอุปสรรค ดังงานวิจัยของสิริย์ลักษณ์ ไชยลังกา และคณะ (2552) ศึกษาความมั่นคงทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพะเยา นิสิตพยาบาลศาสตรบัณฑิต ชั้นปีที่ 1-3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 355 คน พบว่า นิสิตที่มีสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับเพื่อนอยู่ในระดับสูง จะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคระดับสูง

และในมิติที่ 4 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ช่วยให้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสังคมได้ ดังงานวิจัยของอุษากร แซ่เหล้า (2550) ศึกษาเรื่องความเครียดและการปรับตัวของนิสิตชั้นปีที่ 1 พบว่า นิสิตชั้นปีที่ 1 ที่มีความสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนกับนิสิตในระดับดีจะมีคะแนนเฉลี่ยในการปรับตัวสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล สุวรรณโคตร (2553) ศึกษาการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 พบว่า นิสิตมีการปรับตัวด้านกลุ่มเพื่อน จะมีการปฏิบัติตนให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ รวมทั้งงานวิจัยของอรนุช ศรีคำ, อุมพร จันโสภา และวาสนา ยิ่งกำแหง (2556) ศึกษาความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่เรียนในคณะต่างกัน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 895 คน พบว่านิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความสามารถในการปรับตัวทางสังคมด้านการคบเพื่อน

นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของอมราพร สุรการ (2555) ได้ศึกษาการศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรเชิงสาเหตุของการปรับตัวของนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักเรียนที่มีความสามารถทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย และนักเรียนโครงการสนับสนุนการจัดตั้งห้องเรียนวิทยาศาสตร์ในโรงเรียน โดยการกำกับดูแลของมหาวิทยาลัย (โครงการวมว.) ปีที่ 4 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 381 คน พบว่า การสนับสนุนจากเพื่อนมีอิทธิพลทางตรงกับการปรับตัวของนักเรียนที่มีความสามารถทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ รวมทั้งก่อปรतिकิริยาร่วมเพรียง (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 โรงเรียนบ้านค่าย อำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยอง ได้แก่ บุคลิกภาพ อัตมโนทัศน์ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับสมาชิกในครอบครัว สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับครู ลักษณะทางกายภาพทางโรงเรียนและสัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ยังพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ซึ่งเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปยังปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับเพื่อน สัมพันธภาพระหว่างนักเรียนกับสมาชิกในครอบครัว อัตมโนทัศน์ และบุคลิกภาพ ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนการปรับตัวได้ร้อยละ 30.7 และงานวิจัยของสร้อยญา จรัสพินิจ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวเกาหลีในประเทศไทย: กรณีศึกษาชาวเกาหลีในกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับคนไทยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวเกาหลีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงคาดว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อนจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม

6.4 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

เมื่อเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา นิสิตแต่ละคนจะมีการพัฒนาความเป็นอิสระ โดยเริ่มจากการแยกตัวออกบิดามารดา ในขณะที่เดียวกันจะการสนับสนุนจากผู้ใหญ่ที่ไม่ใช่บิดามารดา ซึ่งหมายถึง อาจารย์ที่ปรึกษา (Advisers) อาจารย์ผู้สอน (Professors) นับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อนิสิต เพราะการแสดงออกปฏิกิริยาใดๆ จากบุคคลเหล่านี้จะช่วยให้ นิสิตเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้ (Chickering; & Reisser. 1993: 269-270) และจากการศึกษาของโคแกน (วชิระ ขาวหา. 2534: 70-71; อ้างอิงจาก Cogan. 1975) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างอาจารย์และนิสิต จะทำให้ผลการเรียนของนิสิตดีขึ้นและเมื่อความสัมพันธ์ดังกล่าวมีมากขึ้น ยิ่งทำให้นิสิตสามารถพัฒนาความสามารถในการเรียนให้สูงตามไปด้วย เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิตมีอิทธิพลต่อความสนใจในวิชาที่เรียนและเจตคติที่มีต่อผู้สอน ส่วนพรชูลี อาชวอำรุง (2525) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างอาจารย์และนิสิตจัดเป็นพื้นฐานของสภาพการณ์ที่มีผลต่อการเรียนการสอนที่ดีขึ้น ถ้าหากความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและอาจารย์ไม่ดีเท่าควรจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการสอนด้อยลง ด้วยเหตุนี้ วัลลา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2530: 57) ได้เสนอแนะให้ในการจัดการเรียนการสอน ควรเพิ่มความเป็นกันเองระหว่างอาจารย์และนิสิตโดยให้อาจารย์ผู้สอนลดบทบาทความเคร่งเครียดลงบ้างเป็นการทำลายกำแพงระหว่างอาจารย์กับศิษย์ ความเป็นกันเองทำให้นิสิตเกิดความเข้าใจผู้สอน และเป็นมูลเหตุให้สนใจเรียนในรายวิชานั้นๆ เพิ่มขึ้น

กู๊ด (Good. 1973) กล่าวถึงการจัดกิจกรรมการสอนครู รวมถึงการวางแผนการเตรียมอุปกรณ์ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์การควบคุมปฏิกิริยาต่างๆ ของครู การตัดสินใจ การวัดผล และการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้นกว่า บัณฑิตที่จบไปต้องมีคุณภาพจำเป็นต้องปัจจัยหลายอย่างรวมทั้งสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอนซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญ การเรียนการสอนจะได้ผลตามความมุ่งหมายเมื่อนิสิตตั้งใจเรียน อาจารย์มีเทคนิคแปลกๆ ใหม่ๆ ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับเนื้อหาวิชา

จันทรเพ็ญ หงษ์ทอง (2545) บทบาทของอาจารย์ผู้สอนควรมีความเข้าใจในบทบาทและวิธีการสอน รวมทั้งเตรียมตัวก่อนการสอน ทั้งนี้อาจารย์ที่ดีควรต้องมีทักษะทางสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน จึงสามารถประสบผลสำเร็จในการสอนได้ เช่นเดียวกับวิชัย วงษ์ใหญ่ (2540) ให้ความเห็นในส่วนของอาจารย์ว่าคือผู้สอนเป็นที่ป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอน โดยอาจารย์จะต้องมีพื้นฐานความรู้เป็นอย่างดี มีความเห็นอกเห็นใจผู้เรียน มีทัศนคติในการสอนที่ดีความจริงใจที่มีระหว่างอาจารย์กับผู้สอน รวมทั้งยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และสุพร ตั้งสมวรพงษ์ (2542) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับอาจารย์ว่าควรมีความเข้าใจในเรื่องพัฒนาการของนิสิต ใจกว้าง ไม่แบ่งแยกระหว่างวิชาการและกิจกรรม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นิสิตได้ทำกิจกรรมที่มีความหลากหลายตามความสามารถ ความสนใจ ความถนัด ควบคู่ไปกับการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาทักษะทางสังคมของนิสิตได้

ดังนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของอาจารย์จะผลต่อการเรียนและการดำเนินชีวิตในมหาวิทยาลัย เนื่องจากนิสิตจะได้รับความรู้ของอาจารย์จากในห้องเรียนแล้ว นอกห้องเรียนนิสิตยังสามารถพูดคุย

กับอาจารย์เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองได้ นับว่าความสัมพันธ์ระหว่าง นิสิตกับอาจารย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาการของนิสิตในการใช้ชีวิตมหาวิทยาลัย

วิธีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

วิธีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิต มีหลายวิธี (งามตา วณิชานนท์. 2535: 145) สามารถสรุปได้ 3 วิธี ดังนี้

1. การปฏิสัมพันธ์แบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) เป็นพฤติกรรมที่อาจารย์แสดงต่อนิสิตในลักษณะที่อาจารย์ชอบตั้งกฎเกณฑ์และบังคับให้นิสิตปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยไม่คำนึงถึงธรรมชาติจิตใจหรือความต้องการของนิสิต

2. การปฏิสัมพันธ์แบบปล่อยปละละเลย (Laissez - faire) เป็นพฤติกรรมที่อาจารย์แสดงต่อนิสิตโดยที่อาจารย์ไม่เอาใจใส่นิสิตในด้านต่างๆ ทั้งการเรียน กิจกรรมหรือปัญหาต่างๆ ของนิสิต ปล่อยให้ให้นิสิตทำอะไรตามความคิดเห็นของตน ตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระเสรีและไม่มีขอบเขต ซึ่งปฏิสัมพันธ์แบบนี้ทำให้นิสิตเข้าใจผิดว่าเป็นปฏิสัมพันธ์แบบประชาธิปไตย

3. การปฏิสัมพันธ์แบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นพฤติกรรมที่อาจารย์แสดงต่อนิสิตด้วยการปฏิบัติต่อนิสิตอย่างยุติธรรมให้ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการวางแผนด้วยการวางแผนการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ตามใจหรือเข้มงวดจนเกินไป ให้ความเป็นกันเอง และส่งเสริมให้แสดงความสามารถเต็มที่ ถ้าจะมีการลงโทษนิสิตนักศึกษา อาจารย์ก็อธิบายให้นิสิตทราบเสียก่อน ซึ่งวิธีการอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างเหมาะสมตามหลักจิตวิทยานั้น ควรอบรมสั่งสอนทั้งทางด้านวิชาการและด้านสังคม โดยเฉพาะช่วงวัยรุ่นที่เป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงร่างกาย อารมณ์ และสังคมเป็นอย่างมาก

วิธีการที่เหมาะสมที่สุดในสำหรับวิธีปฏิสัมพันธ์กับนิสิต คือ การปรึกษาออกมากกว่าออกคำสั่งบังคับให้เชื่อฟัง อาจารย์ควรให้การยอมรับในความคิดเห็นของนิสิต และควรใช้วิธีอบรมสั่งสอนอย่างมีเหตุผลมากกว่าอารมณ์ส่วนตัว ซึ่งลักษณะวิธีการปฏิสัมพันธ์นี้ เรียกว่า วิธีการปฏิสัมพันธ์แบบประชาธิปไตย

การวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยงานวิจัยของบุญชลี พึ่งพิศ (2548) ศึกษาประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตร สาขาวิชานิติศาสตร์ที่ส่งผลต่อทักษะและความตระหนักต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสื่อมวลชน ใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ โดยวัดใน 2 องค์ประกอบ คือ 1) การแสดงความรัก และ 2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่างๆ เป็นการวัดสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับอาจารย์ มีลักษณะเป็นมาตราประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของบุญชลี พึ่งพิศ (2548) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษา ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้ระบบวัด จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นิสิตที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีการประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์สูงกว่านิสิตนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

มติที่ 1 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ พบว่างานวิจัยของฤทัยรัตน์ ชิดมงคลและเปรมฤดี บริบาล (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนิสิตพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรธานี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตพยาบาลศาสตร์ ชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 225 คน พบว่า ความสัมพันธ์ภาพระหว่างนิสิตกับอาจารย์ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มติที่ 3 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา เป็นจิตวิเคราะห์เพื่อการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคตามที่งานวิจัยของสิริยศลักษณ์ ไชยลังกาและคณะ (2552) ศึกษาความมั่นคงทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนิสิตพยาบาลศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี พะเยา นิสิตพยาบาลศาสตร์บัณฑิต ชั้นปีที่ 1-3 ปีการศึกษา 2551 จำนวน 355 คน พบว่า นิสิตกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์ภาพระหว่างอาจารย์และนิสิตอยู่ในระดับสูง จะมีความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคระดับสูง

มติที่ 4 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม เป็นส่วนของการพัฒนาบุคลิกภาพ ตามที่งานวิจัยของทัศน ทองภักดี (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยกับบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 - 4 ภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2540 พบว่า ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพของนิสิต รวมทั้งช่วยในด้านการปรับตัว ดังงานวิจัยของนิรมล สุวรรณโคตร (2553) ศึกษาการปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2552 จำนวน 314 คน พบว่า นิสิตมีการปรับตัวด้านความสัมพันธ์ที่ีระหว่างอาจารย์ผู้สอนกับนิสิตอยู่ในระดับที่ดีมาก โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ได้อย่างเหมาะสม มีความสุภาพอ่อนน้อม มีทัศนคติที่ดีต่ออาจารย์

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงคาดว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์จึงมีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม

6.5 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน

งามตา วินิตานนท์ (2535) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดทางสังคมนอกจากครอบครัว โรงเรียนมีบทบาทในการอบรมสั่งสอนในระบบโรงเรียน และมีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างมาก เนื่องจากในปัจจุบันนักเรียนจะใช้ชีวิตอยู่ในโรงเรียนเป็นเวลานาน ดังนั้น โรงเรียนจึงมีส่วนในการหล่อหลอมและกล่อมเกลายุบนิสัยของเด็ก ครูจึงมีบทบาทมากรอบจากบิดามารดา ในการอบรมสั่งสอนเด็ก รวมทั้งฉันทนา ภาคบงกช (2540) กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ที่ได้รับจากบุคคลรอบด้านซึ่งมีกิจกรรมต่อบุคลิกภาพและความสามารถของเรา เด็กที่ได้รับการความระกความอบอุ่นจากพ่อแม่อย่างสม่ำเสมอ จะมีความมั่นใจในตนเอง มีความมั่นคงด้านจิตใจสูงกว่าเด็กที่ขาดความรัก ในโรงเรียนความสัมพันธ์ที่เด็กควรจะได้รับก็มาจากครูจะสามารถช่วยส่งเสริมศักยภาพต่างๆ ที่มีอยู่

ให้เพิ่มพูนมากขึ้น สอดคล้องกับชาฟเฟอร์ (Shaffer, 1999) กล่าวว่าการศึกษาที่นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับพ่อแม่ ครู และคนอื่นที่ให้ความเอาใจใส่ดูแล ช่วยเหลือแก่เด็ก จะช่วยทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบททางสังคมที่จะเอื้อให้เด็กเกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างที่ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน การช่วยเหลือในพื้นที่รอยต่อพัฒนาการนั้นรวมถึงการร่วมมือทางสังคมในการทำกิจกรรมด้วย รวมทั้งสุเมธ พงษ์นาตรา (2553) ได้กล่าวถึงพื้นฐานที่จะช่วยส่งเสริมเสริมบรรยากาศในชั้นเรียน ดังนี้ 1) การยอมรับผู้เรียนในฐานะบุคคล (Respect as a person) คือ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ความจริงใจระหว่างครูกับศิษย์ เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ถ้ามีแต่ความก้าวร้าว แข่งขัน ความกดดัน ไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาไปในทิศทางที่พึงประสงค์ 2) การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) การสื่อสารแบบเปิดที่อยู่ในบรรยากาศของการยอมรับเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของแต่ละคน อารมณ์ ความรู้สึก ค่านิยม พฤติกรรม แนวคิดของแต่ละคนที่มีภูมิหลังที่ต่างต่างกัน รวมทั้งการฟังอย่างที่มีประสิทธิภาพ บรรยากาศในชั้นเรียนที่ตอบสนอง การปฏิบัติด้านความรู้สึก คุณลักษณะ ค่านิยม การแสวงหาความเป็นตัวเองจะเกิดขึ้นจากเนื้อหา กระบวนการเรียนการสอนที่ส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สามารถพัฒนาช่วยเหลือตนเองได้

สมบัติ นพรักและอรุณี อ่อนสวัสดิ์ (2542) กล่าวถึงสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนที่เกี่ยวข้องกับการสอน และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาของนักเรียน สามารถแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ 1) สัมพันธภาพแบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นความสัมพันธ์ที่ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนและกิจกรรมต่างๆ โดยมีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนทำงานร่วมกับแบบประชาธิปไตย มีการออกความคิดเห็น การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ครูเป็นเพียงผู้คอยแนะนำช่วยเหลือในการเรียน เป็นไปโดยถูกต้อง 2) สัมพันธภาพแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic) เป็นสัมพันธภาพที่ครูกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมทุกอย่าง นักเรียนไม่มีความสัมพันธ์กับครู ปฏิบัติตามแต่โดยดีไม่สามารถขัดแย้งได้ 3) สัมพันธภาพแบบปล่อยปละละเลย (Laissez - faire) สัมพันธภาพแบบที่ครูไม่ใส่ใจการสอน ไม่อบรมนักเรียน ไม่เตรียมสอน

จากเอกสารที่กล่าวมา ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน มีส่วนช่วยให้การเรียนการสอนประสบผลสำเร็จ ครูจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อพฤติกรรมเรียนของนักเรียน กล่าวคือครูนักเรียนมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดบรรยากาศในการเรียนการสอนดี พฤติกรรมการเรียนของนักเรียนมีความเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยเทียบเคียงกับนิสิตที่ฝึกสอนเป็นครูที่มีสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน เนื่องจากว่าในขณะที่นิสิตฝึกสอน นักเรียนไม่ได้มองนิสิตฝึกสอนเป็นนิสิต แต่มองว่าเป็นครูที่คอยอบรมสั่งสอน และเมื่อนักเรียนมีปัญหาอะไรสามารถปรึกษาได้เหมือนที่ปรึกษาครูในโรงเรียน

การวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยงานวิจัยของปัญชลี พิงพิศ (2548) ศึกษาประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยของนิสิตหลักสูตรศิลปศาสตร สาขาวิชานิเทศศาสตร์ที่ส่งผลต่อทักษะและความตระหนักต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสื่อมวลชน ใช้แบบวัดที่สร้างขึ้นตามนิยามปฏิบัติการ โดยวัดใน 2 องค์ประกอบ คือ 1) การแสดงความรัก ส่งเสริมนักเรียน และ 2) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น

ร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่างๆ เป็นการวัดสัมพันธภาพระหว่างนิสิตกับนักเรียน มีลักษณะเป็นมาตราประเมิน รวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย”

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ซึ่งพัฒนามาจากแบบวัดของบุญชลี พึ่งพิศ (2548) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษา ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ลดข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้ระบบวัด จาก “จริงที่สุด” ถึง “ไม่จริงเลย” นิสิตที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์สูงกว่านิสิตนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่า

จากตัวแปรกลุ่มประสบการณ์การฝึกสอนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยใช้เป็นสภาพแวดล้อมที่นิสิตเข้าไปส่วนร่วมเกี่ยวข้อง ทำให้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนิสิต โดยใช้ทฤษฎีของแอสติน (Astin. 1993) มีการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาต่อการพัฒนานิสิต รวมถึงประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ที่นิสิตได้รับการก่อนเข้าเรียน รวมทั้งคุณลักษณะส่วนตัวของนิสิตเมื่อเข้าสู่มหาวิทยาลัย (บุญชลี พึ่งพิศ. 2548) ซึ่งกลุ่มตัวแปรประสบการณ์การฝึกสอนเป็นประสบการณ์จริงที่นิสิตได้รับในระหว่างการเรียนซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก

ตอนที่ 7: ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต

บุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ (Personality) มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกว่า Persona มาจากคำว่า Per + Sonare แปลว่า หน้ากาก (mask) ที่ใช้สำหรับสวมใส่เล่นเป็นบทบาทที่แตกต่างกันไป เช่นเดียวกับบุคลิกภาพ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่อยู่ในแต่ละบุคคล เป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความคิด ความรู้สึก อารมณ์ ทัศนคติ ค่านิยม รวมไปถึงพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออกมา โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยให้ความหมายของบุคลิกภาพ ดังนี้

คุน (Coon. 2002) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่แน่นอน หรือแบบแผนของพฤติกรรมของบุคคล ตามที่ถวิล ธาวาโกชน์ (2540) กล่าวว่า เป็นผลรวมของลักษณะภายนอกและลักษณะภายในของบุคคล ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งแสดงออกลักษณะนั้นอยู่เป็นประจำกับสถานการณ์เฉพาะอย่างจนเกิดเป็นนิสัยถาวร นอกจากนี้ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (2543) กล่าวว่าบุคลิกภาพเป็นประสบการณ์และลักษณะสังคม วัฒนธรรมหล่อหลอมบุคคลแต่ละบุคคลให้มีบุคลิกภาพแตกต่างกันออกไปเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน รวมทั้งศรีเรือน แก้วกังวาล (2551) กล่าวว่าส่วนที่เป็นโครงสร้าง (Construct) เป็นส่วนที่เราสามารถทำการสังเกตและทำแบบวัดของบุคลิกภาพได้ ซึ่งสามารถเข้าใจ วิธีการปรับตัว วิถีชีวิตของบุคคล ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้นๆ

ดังนั้น บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่แสดงออกทางความคิด รวมถึงการแสดงออกทางอารมณ์ และการตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545) กล่าวถึง ความสำคัญของบุคลิกภาพต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ดังนี้ คือ 1) สามารถยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากบุคลิกภาพช่วยให้เราสามารถจดจำและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนรู้วิธีที่ปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ 2) เกิดความมั่นใจในการแสดงได้มากขึ้น กล้าที่จะพูดและทำ รู้จักการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ 3) การยอมรับของกลุ่ม เนื่องจากคนที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมจะเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น ทำให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำกิจกรรมใดๆ ก็สำเร็จ และ 4) ความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดีจะได้รับการยอมรับหรือความเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้ที่พบเห็น และผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ซึ่งหากทำงานหรือประกอบกิจกรรมใดๆ ย่อมได้รับความร่วมมือจากคนใหญ่มากกว่า จึงสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข มีความสอดคล้องกับกันยา สุวรรณแสง (2545) กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพในการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม ประเด็นต่างๆ ได้แก่ 1) ความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น เนื่องบุคคลอื่นๆ ที่ได้พบเห็นจะเกิดความเชื่อมั่นและให้ความสนใจ 2) การคาดหมายพฤติกรรม หากรู้ว่าบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพเป็นอย่างไร ก็จะสามารถทำนายได้ในสถานการณ์ต่างๆ นั้น จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างไร 3) มีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสามารถบอกได้ว่าบุคคลหนึ่งมีความแตกต่างจากอีกคนหนึ่งได้โดยอาศัยการสังเกตจากพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นประจำ 4) การตระหนักรู้เอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพจะทำให้มีลักษณะเฉพาะตัวที่เป็นเอกลักษณ์ของตน 5) ได้รู้จักบุคลิกภาพของผู้อื่น ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลรอบข้างได้ง่ายขึ้น 6) บุคลิกภาพที่ดี เป็นพื้นฐานแห่งความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ซึ่งอาจจะได้รับความช่วยเหลือและการติดต่อด้วยดี ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และ 7) ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม

จากความสำคัญของบุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสำคัญ ทำให้บุคคลมีความกล้าแสดงออกมากขึ้น รู้จักวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นรอบข้าง อยู่ร่วมในสังคมได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ตามที่ กล่าวถึงบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบว่าองค์ประกอบแต่ละด้านของเปรียบเสมือนการบรรจุกลุ่มคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์ไว้ด้วยกัน ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ซึ่งมีลักษณะตามบุคลิกภาพ ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) ประกอบด้วย

1.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) มีลักษณะคือ กลัวในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นมีแนวโน้มจะมีการทุกข์ใจ วิตกกังวล มีอาการทางประสาท ตกใจง่าย หงุดหงิด เครียด กระวนกระวาย หวาดกลัวง่าย มักจะกังวลโดยไม่มีสาเหตุ กระสับกระส่าย และมีลักษณะตรงกันข้ามคือ สุขุม เยือกเย็น ผ่อนคลาย

1.2 ความโกรธแค้น (Angry hostility) ลักษณะคือ เกิดความโกรธได้ง่ายเมื่อต้องเผชิญกับภาวะคับข้องใจ ลักษณะที่ตรงกันข้าม คือ โกรธได้ยาก

1.3 ความซึมเศร้า (Depression) ลักษณะคือ มีแนวโน้มที่จะมีอาการซึมเศร้า มีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกผิด เศร้าโศก ลึกลับและรู้สึกโดดเดี่ยว ห่อใจง่ายและโศกเศร้าอยู่ตลอดเวลา ลักษณะที่ตรงกันข้าม คือ ยากที่จะเกิดอารมณ์ดังกล่าวแต่ไม่ได้หมายถึงการมีลักษณะร่าเริงแจ่มใส

1.4 ความประหม่า (Self-consciousness) ลักษณะคือ ขี้อายและเขิน เป็นลักษณะสำคัญขององค์ประกอบของความหวั่นไหว ที่มีความประหม่าจะรู้สึกอึดอัดเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่น รู้สึกอึดอัดต่อการหัวเราะเยาะ มักรู้ว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับความอายและความวิตกกังวล

1.5 ความหุนหันพลันแล่น ใจเร็ว (Impulsiveness) ลักษณะคือ การไม่สามารถควบคุมความปรารถนาของตนได้ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความต้องการอย่างสูง ความอยากจะมีอำนาจไม่สนใจสิ่งรอบข้าง แม้จะทราบดีว่าผลจากการกระทำนั้นจะทำให้เสียใจตามมาภายหลัง ลักษณะตรงกันข้ามคือ สามารถทนต่อความกดดัน ความคับข้องใจ โดยความหมายของความหุนหันพลันแล่นในที่นี้แตกต่างกับความหมายในทฤษฎีอื่น จึงไม่ควรสับสนกับพฤติกรรมอัตโนมัติตามธรรมชาติ การชอบเสี่ยงภัย หรือการตัดสินใจรวดเร็ว

1.6 ความไม่มั่นคงในจิตใจ (Vulnerability) ลักษณะคือ ไม่สามารถจัดการกับความเครียดตนเองได้เมื่ออยู่ในภาวะคับขัน รู้สึกไร้ความหวัง หรือตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน ลักษณะตรงกันข้ามคือ สามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ประกอบด้วย

2.1 แสดงความอบอุ่น (Warmth) ลักษณะคือ มีลักษณะน่าคบ เป็นมิตร มีความจริงใจกับผู้อื่น และสามารถสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับบุคคลอื่นได้ง่าย ลักษณะตรงข้าม ชอบอยู่คนเดียว มีพิธีรีตองมาก เจ้าระเบียบแบบแผน องค์ประกอบนี้มีความใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านการยอมรับผู้อื่นในแง่มุมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต่างกันที่ความรักใคร่จริงใจ ความเต็มอกเต็มใจ

2.2 ชอบสังสรรค์ (Gregariousness) ลักษณะคือ ชอบอยู่สมาคมหรือท่ามกลางคนจำนวนมาก มีความสุขเมื่อได้สังสรรค์กับผู้อื่น ลักษณะตรงข้าม คือ ชอบอยู่ตามลำพัง หลีกหนีสังคม

2.3 การแสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) ลักษณะคือ โดดเด่นในท่ามกลางกลุ่มคน มีความสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นคล้อยตาม มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมักจะเป็นผู้นำกลุ่ม ลักษณะตรงข้าม คือ ชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลัง

2.4 ความกระฉับกระเฉง (Activity) ลักษณะคือ ทำงานด้วยความคล่องแคล่วและว่องไว เป็นบุคคลที่มีพลังในการทำสิ่งต่างๆ และต้องการมีเรื่องทำอยู่ตลอดเวลา ลักษณะที่ตรงกันข้าม คือ ไม่เร่งรีบ มีจังหวะการทำงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่ไม่มีความเกียจคร้าน

2.5 แสวงหาความตื่นเต้น (Excitement-seeking) ลักษณะคือ มีความปรารถนาความตื่นเต้นและความเร้าใจ ชอบสภาพแวดล้อมที่มีสีสันสดใส เต็มไปด้วยเสียงอึกทึก แสวงหาความตื่นเต้น คล้ายกันกับการแสวงหาความตื่นเต้นทางประสาทสัมผัส ลักษณะที่ตรงกันข้าม คือ ไม่ต้องการแสวงหาความตื่นเต้น

2.6 การมีอารมณ์ดี (Positive-emotion) ลักษณะคือ การมีจิตใจที่เบิกบาน มีความสุข หัวเราะง่าย และบ่อย ร่าเริง มองโลกในแง่ดี ลักษณะตรงข้าม คือ เฉยเมยไม่แสดงให้ผู้อื่นเห็น ไม่ร่าเริง

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ประกอบด้วย

3.1 มีจินตนาการ (Fantasy) ลักษณะคือ มีจิตใจเปิดกว้างต่อจินตนาการ มีจินตนาการที่ชัดเจน มีการดำเนินชีวิตด้วยจินตนาการ การฝันกลางวันไม่ใช่เป็นแค่เพียงการหลบหนีจากโลกความจริง แต่เป็นการสร้างสรรค์สิ่งที่น่าสนใจภายในโลกส่วนตัว ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวจะพัฒนาต่อเติมรายละเอียดของจินตนาการและเชื่อมั่นว่าจะช่วยให้ดำรงชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์และสมบูรณ์ ลักษณะตรงข้าม คือ ดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย ใช้ความคิดกับสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว

3.2 มีสุนทรียภาพ (Aesthetics) ลักษณะคือ เปิดกว้างต่อสุนทรียภาพตระหนักถึงคุณค่าของศิลปะและความสวยงาม มีอารมณ์คล้อยตามไปกับกวีนิพนธ์ ซาบซึ้งกับดนตรี และประทับใจในผลงานศิลปะ บุคคลมีความสนใจในงานศิลปะจะโน้มน้าวให้บุคคลขยายความรู้ไปอย่างกว้างขวาง ผู้มีสุนทรียภาพไม่จำเป็นต้องมีความสามารถทางศิลปะ ลักษณะตรงข้าม คือ ไม่สนใจศิลปะและความงาม ขาดความรู้สึกต่อศิลปะและความสวยงาม

3.3 มีอารมณ์ความรู้สึก (Feelings) ลักษณะคือ เปิดกว้างอารมณ์ความรู้สึก โดยสามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกภายในตนเอง เห็นความสำคัญของอารมณ์ มีประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์ในลักษณะที่ลึกซึ้ง และรูปแบบอารมณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย ลักษณะตรงข้าม คือ มีความรู้สึกทางอารมณ์น้อย ไม่เชื่อว่าอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญ

3.4 มีการปฏิบัติจริง (Actions) ลักษณะคือ เต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยทำ ไปในสถานที่ที่ไม่เคยไป กินอาหารชนิดอื่นที่ไม่เคยกิน ชอบที่จะแสวงหาสิ่งแปลกใหม่ มีงานอดิเรกหลายอย่างแตกต่างกัน ลักษณะตรงข้าม เปลี่ยนแปลงยาก และยึดติดกับการกระทำที่เคยใช้ได้ผล

3.5 มีความคิดแปลกใหม่ (Ideas) ลักษณะคือ มีจิตใจเปิดกว้างพร้อมจะคิดสิ่งใหม่ๆ ไม่ยึดติดกับความคิดหรือแนวคิดดั้งเดิม มีความพึงพอใจในการคิดที่แตกต่างไปจากหลักการ ชอบความท้าทายความสามารถทางสมองของตนเอง พยายามเพิ่มพูนสติปัญญาตนเอง แต่ไม่ได้หมายถึง การปัญญาสูง ลักษณะตรงข้าม มีความสามารถทางสติปัญญาจำกัด ถ้าเป็นผู้ที่มีปัญญาสูงส่วนใหญ่มักจะถูกปิดกั้นจากการยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่างๆ

3.6 ค่านิยม (Values) ลักษณะคือ เปิดกว้างต่อการคิดวิเคราะห์ค่านิยมต่างๆ มีความสงสัย และชอบที่จะตรวจสอบแนวคิดทางสังคม และความเชื่อ ค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส ไม่ยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม ลักษณะตรงข้าม คือ ยอมรับความเชื่อที่สืบต่อกันมา ยอมรับสิ่งที่นับถือกันจะเป็นประเพณี และลักษณะอนุรักษนิยม

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) ประกอบด้วย

4.1 ความเชื่อใจไว้วางใจ (Trust) ลักษณะคือ ไว้วางใจผู้อื่น เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อตรงมีความประสงค์ดี ลักษณะตรงข้าม คือ ชอบดูหมิ่นผู้อื่นและมักตั้งข้อสงสัยว่าผู้อื่นไม่ซื่อตรง มีความประสงค์ร้าย

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ลักษณะคือ ตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม จริงใจไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ให้ความสำคัญกับทักษะทางสังคมที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับโดยการปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา

ไม่มีเล่ห์กลแอบแฝง ลักษณะที่ตรงข้าม คือ ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ ประจบสอพลอ มีเล่ห์เหลี่ยม หลอกลวง ขยายความ ตีความเพื่อให้ตนเองถูก ทำทุกอย่างรวมทั้งหลอกลวงตนเองเพื่อให้รู้สึกว่าเป็นผู้ถูกต้อง แต่ไม่ได้หมายถึงการคดโกง ต้มตุ๋น หรือการชอบพูดโกหก

4.3 การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) ลักษณะคือ คำนึงถึงความสุขสบายของผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ลักษณะตรงข้าม คือ ไม่สนใจผู้อื่นสนใจแต่ตัวเอง ไม่เต็มใจแก้ปัญหาผู้อื่น

4.4 การยอมให้ (Compliance) ลักษณะคือ สามารถผ่อนปรนประนีประนอมกับผู้อื่นเมื่อเกิดความขัดแย้ง แสดงความคับข้องใจของตนเอง ต่อผู้อื่นด้วยท่าทีที่ไม่รุนแรง ควบคุมความไม่พอใจของตนเอง ยกโทษให้กับผู้อื่นได้ ไม่เจ้าคิดเจ้าแค้น ลักษณะตรงข้าม คือ แข็งกร้าว ยึดมั่นความคิดตนเอง ไม่ผ่อนปรนให้กับผู้อื่น

4.5 ความสุภาพอ่อนน้อม (Modesty) ลักษณะคือ ถ่อมตน แสดงความสุภาพกับผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง นับถือตนเอง ลักษณะตรงข้ามคือ เชื่อว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น มักถูกคนรอบข้างลงความเห็นว่า เป็นหยิ่ง ทะนงตนมากเกินไป หลงตนเอง

4.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender-mindedness) ลักษณะคือ เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือผู้อื่น ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ในวิถีทางสังคม ลักษณะตรงข้าม ไม่รู้สึกสงสารเมตตาผู้อื่น ไม่สนใจการร้องขอความปวารณี ตัดสินใจด้วยหลักการเหตุผลที่แข็งกร้าวโดยไม่มีการนำหลักมนุษยธรรมเข้ามาใช้ในการตัดสินใจ

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ประกอบด้วย

5.1 ความมีสมรรถนะ (Competence) ลักษณะคือ มีความสามารถ มีเหตุผล มีไหวพริบ มองการณ์ไกล มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆ มีการเตรียมการ จัดการชีวิตของตน ลักษณะตรงข้าม มีความเข้าใจไม่ถูกต้องเกี่ยวกับความสามารถของตน ไม่มีการเตรียมการ และมักทำสิ่งต่างๆ อย่างไม่ถูกต้อง ส่วนประกอบของสมรรถนะนี้จะสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเอง

5.2 ความมีระเบียบ (Order) ลักษณะคือ มีระเบียบ มีการจัดระบบที่ดี จัดเก็บสิ่งของที่อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ลักษณะตรงข้ามคือ ไม่มีความสามารถในการจัดระบบ ไม่มีแบบแผน

5.3 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Dutifulness) ลักษณะคือ มีความเคารพต่อหน้าที่ ยึดมั่นในหลักจริยธรรม มีศีลธรรมประจำใจ ลักษณะตรงข้ามคือ ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อเรื่องราวต่างๆ และทำให้ไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่าไว้วางใจ

5.4 ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement striving) ลักษณะคือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า และลงมือทำอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความขยันหมั่นเพียร มีเป้าหมายหรือทิศทางของชีวิต อาจจะเป็นคนที่ทุ่มเทให้กับงานหรืออาจจะเป็นพวกบ้างาน ลักษณะตรงข้าม เฉื่อยชา ขี้เกียจ ไม่มีแรงขับเคลื่อน ต้องการความสำเร็จ ไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่มีจุดมุ่งหมาย ให้ความสำคัญกับความสำเร็จต่ำมาก

5.5 ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) ลักษณะคือ มีความสามารถเริ่มต้นงานและดำเนินการจนงานแล้วเสร็จแม้ต้องเผชิญกับความเบื่อหน่ายหรือสิ่งที่ยากจนใจ มีความสามารถในการจูงใจตนเองให้ทำงาน

ลักษณะตรงข้าม เป็นคนผัดวันประกันพรุ่ง หมดกำลังใจได้ง่าย ไม่สามารถควบคุมตนเองเพื่อจะทำสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล

5.6 ความรอบคอบ (Deliberation) ลักษณะคือ การคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ สุขุม รอบคอบ ระมัดระวัง ลักษณะตรงข้าม คือ ชอบทำอย่างเร่งรีบ ลวกๆ มักจะพูดหรือกระทำโดยไม่คิดถึงผลที่ตามมา ลักษณะตรงข้ามคือ ลัทธิชาตญาณและการตัดสินใจที่รวดเร็ว

จากองค์ประกอบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบข้างต้น จึงสามารถสรุปแต่ละองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1) บุคลิกภาพแบบหวนไหว (Neuroticism) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีความวิตกกังวล ความโกรธแค้น ความซึมเศร้า ความประหม่า ความหุนหันพลันแล่น ใจเร็ว และความไม่มั่นคงในจิตใจ 2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีการแสดงความอบอุ่น ชอบสังสรรค์ การแสดงออกอย่างเหมาะสม ความกระฉับกระเฉง แสวงหาความน่าตื่นเต้น และการมีอารมณ์ดี 3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีจินตนาการ มีสุนทรียภาพ มีอารมณ์ความรู้สึก มีการปฏิบัติจริง มีความคิดแปลกใหม่ และค่านิยม 4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีความเชื่อใจไว้วางใจ ความตรงไปตรงมา การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น การยอมให้ ความสุภาพอ่อนน้อม และความมีจิตใจอ่อนโยน และ 5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง คุณลักษณะของนิสิตที่มีสมรรถนะ ความมีระเบียบ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ความมีวินัยในตนเอง และความรอบคอบ

พัฒนาการของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

บล็อก (ดำรงศึกษา กล้าวิทย์กิจ. 2547; อ้างอิงจาก Block. 1995) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบไว้ดังนี้

การศึกษามโนทัศน์บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ เป็นผลงานของ Allport and Obdert ได้ทำการรวบรวมคำศัพท์ที่นำมาใช้ตัดสินในการระบุพฤติกรรมหนึ่งๆ ของมนุษย์ ซึ่งได้ให้ความจำกัดความคำศัพท์เหล่านี้ว่าคุณลักษณะ (Trait) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่นำไปใช้ทั่วไปได้ มักใช้กับบุคคลที่มีลักษณะโน้มเอียงไปในด้านใดด้านหนึ่ง ในเวลาต่อมาก็สรุปไว้ในเบื้องต้นและตั้งชื่อให้กับคุณลักษณะนั้นๆ โดยมีนักจิตวิทยานำเอาไปใช้ในการพัฒนามาตรวัดบุคลิกภาพต่างๆ ต่อมาแคทเทิล (Cattell) ได้กล่าวว่าบุคคลที่มีความเด่นชัด น่าสนใจหรือมีคุณสมบัติได้ถูกบันทึกไว้แล้วเป็นตัวอักษร เขาได้นำมาศึกษาต่อโดยวิเคราะห์คำศัพท์ของบุคลิกภาพ แต่ข้อจำกัดของสมรรถนะของคอมพิวเตอร์ในเวลานั้น ทำให้เขาทำได้เพียงคัดเลือกคำที่บ่งบอกคุณลักษณะออกได้เป็น 171 กลุ่ม จนสามารถลดลงได้เหลือเพียงคำตรงกันข้ามเพียง 35 กลุ่มลักษณะบุคลิกภาพ ในเวลาต่อมาทูปส์และคริสตัล (Tupes and Christal) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาการคัดเลือกบุคคลากรให้ปรับปรุงวิธีการคัดเลือกและการเลื่อนขั้นเจ้าหน้าที่ ซึ่งทูปส์และคริสตัลเป็นบุคคลแรกที่ค้นพบคุณลักษณะ 5 องค์ประกอบและแบบจำลองคุณลักษณะ 5 องค์ประกอบ ซึ่งยังไม่มี การเปิดเผยต่อหน้าสาธารณชนเนื่องจากเอกสารที่ใช้เป็นการภายในต้องมีการปกปิด ซึ่ง ทูปส์และคริสตัลได้เริ่มศึกษาจากองค์ประกอบบุคลิกของแคทเทิล ในปี 1963 นอร์แมน (Norman) ได้ทำการศึกษางานวิจัยทูปส์และคริสตัล (Tupes and Christal) รวมทั้งยังมีนักวิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษาในเรื่องลักษณะบุคลิกภาพ 5

องค์ประกอบและได้ผลที่สอดคล้องกัน เช่น บอทวินและบัส (Botwin & Buss. 1989) โกลด์เบิร์ก (Goldberg. 1981) ดิกแมน (Digman. 1988) และคอสตาและแมคเคเร (Costa; & McCrae. 1992; citing Howard; & Howard. 2004) ที่การศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก มีแนวคิดใหม่ๆเกิดขึ้น ทำให้สามารถศึกษาถึงลักษณะของบุคลิกภาพได้อย่างลึกซึ้งและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น รูปแบบของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบถูกยอมรับมากที่สุด โดยมีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางในหลายองค์กร

การวัดบุคลิกภาพบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีงานวิจัยของชาโมโรและฟูลแฮม (Chamorro-Premuzic; & Furnham. 2009) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับวิธีการเรียนรู้ โดยใช้แบบวัดของคอสตาและแมคเคเร (Costa; & McCrae. 1992) ที่มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 469 คน มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.68-0.86 ตัวอย่างของคำถาม “ข้าพเจ้าชอบทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานร่วมกับผู้อื่น” และงานวิจัยของสมพร แซ่ฉั่ว (2548) ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบทางบุคลิกภาพของนิสิตระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ โดยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ NEO ของคอสตาและแมคเคเร (Costa and McCrae, 1992) กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 313 คน มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.90 ตัวอย่างข้อคำถาม “ข้าพเจ้าเป็นคนที่ใจกว้างสามารถยอมรับสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้”

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคเร (Costa and McCrae, 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventor (NEO-FF) ซึ่ง กฤติการ์ หล่อวัฒนวงศ์ (2547) เป็นผู้แปลแบบวัดดังกล่าว โดยประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ แต่ละข้อคำถามจะให้คะแนนโดยใช้มาตรวัด ตั้งแต่ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” นิสิตที่ได้คะแนนที่สูง แสดงว่า เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบห้วนใจสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับความฉลาดทางวัฒนธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมนั้นทำให้เข้าใจได้ว่าความฉลาดทางวัฒนธรรม มีทั้งหมด 4 มิติ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยความฉลาดทางวัฒนธรรมทั้ง 4 มิติ ที่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness) ดังเช่น งานวิจัยของอังและคณะ (Ang; et al. 2006) พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทั้ง 4 มิติของความฉลาดทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับฮอฟ (Huff; et al. 2014) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรม ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสามารถในการพยากรณ์การปรับตัวในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมในทางบวก ทั้งยังพบว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกของมิติของความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา และความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา และบุคลิกภาพแบบ

หวั่นไหวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม รวมทั้งงานวิจัยของศุภรักษ์ อธิคม สุวรรณ (2559) ทำการศึกษาเรื่องแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตระดับปริญญาตรีใน ภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย พบว่า นิสิตระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังพบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงคาดว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม

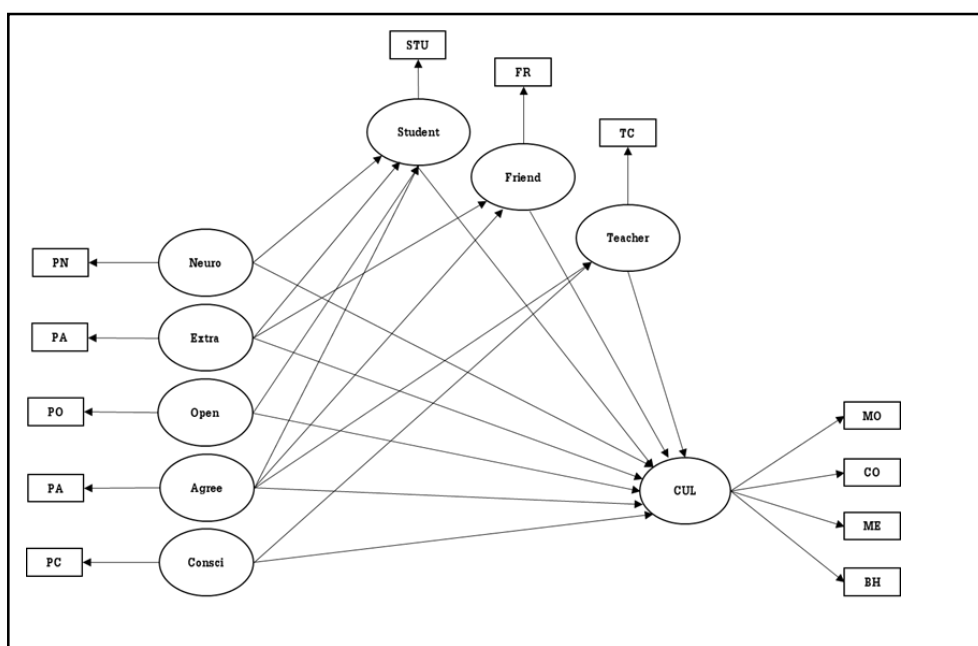
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสบการณ์การฝึกสอน

จากการทบทวนวรรณกรรมนั้นทำให้เข้าใจได้ว่าบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การฝึกสอนที่เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน นิสิตกับครู และนิสิตกับนักเรียน ดังเช่นงานวิจัยของกมลพรรณ จันทร์พยอม (2550) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางครอบครัว โรงเรียน และบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสัมพันธ์กับครู และความสัมพันธ์กับเพื่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสัมพันธ์กับครู และความสัมพันธ์กับเพื่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการประมวลเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การฝึกสอน ดังนั้นในการวิจัยนี้จึงคาดว่า บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบจึงมีอิทธิพลทางตรงต่อประสบการณ์การฝึกสอน

สมมติฐานในระบที่ 2 จุดประสงค์ข้อที่ 1

จากการออกแบบคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำตัวแปรต่างๆ มาสร้างเป็นแบบจำลองสมมติฐาน (Hypothesis Model) ซึ่งเป็นแบบจำลองโครงสร้างเชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสบการณ์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต แสดงตามภาพประกอบ 5



จากภาพประกอบ 5 เป็นการแสดงแบบจำลองสมมติฐานของโครงสร้างจากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสบการณ์ในการฝึกวิชาชีพ ที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต โดยสมมติฐานเกิดขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยทบทวนจากแนวคิดของ กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินผลการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย (The I-E-O Model) ของแอสติน(Astin. 1993) ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยหลักคือ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสบการณ์ในการฝึกสอน ที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีสมมติฐานย่อย ดังนี้

1.1 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลตรงกับความฉลาดทางวัฒนธรรม

1.2 ประสบการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน มีอิทธิพลตรงกับความฉลาดทางวัฒนธรรม

1.3 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน

1.4 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน

1.5 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลทางตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทที่แตกต่างกันระหว่างประสบการณ์ในการฝึกประสบการณ์สอนของนิสิต (ประสบการณ์ในการฝึกสอนครั้งแรก และประสบการณ์ในการฝึกสอนครั้งที่สอง)

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต พบว่าตัวแปรเชิงสาเหตุบางตัวมีค่าเฉลี่ยไม่เท่าเทียมกันระหว่างตัวแปรที่นำมาศึกษา คือ ประสบการณ์ในการฝึกสอนของนิสิต โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนิสิต (Theory of student involvement) ของ Astin (1993) ที่กล่าวว่า ผลลัพธ์ที่คาดหวังในตัวนิสิตของสถาบันการศึกษาแต่ละสถาบันนั้นเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของ 3 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยนำเข้า (Inputs) หมายถึง ตัวนิสิต ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ภูมิหลัง และประสบการณ์ในอดีต 2. สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา (Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมรอบตัวนิสิตระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย และ 3. ปัจจัยด้านผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง สิ่งปรากฏในตัวนิสิต ได้แก่ ลักษณะของนิสิต ความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อ และค่านิยม ที่เกิดขึ้นหลังจากนิสิตจบจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาไปแล้ว สอดคล้องกับผลการศึกษาของเฮนนิเกอร์และสกอตต์ (Henninger; & Scott, 2010) ที่ทำการวิจัยการสะท้อนผลการฝึกประสบการณ์สอนครั้งแรกของนิสิตฝึกประสบการณ์สอนวิชาดนตรี พบว่า นิสิตฝึกประสบการณ์ตระหนักและรับรู้ถึงพฤติกรรมทางสังคมของนักเรียนและผลของความสามารถทางดนตรีของผู้เรียนในทางบวกมากขึ้น นอกจากนี้เชลล์ดอน (Sheldon, 2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประสบการณ์การฝึกสอนไว้ว่า นิสิตไม่ได้สังเกตความสามารถทางดนตรีของนักเรียนมากนักในการสอนครั้งแรก เพราะนิสิตมีความตั้งใจและมุ่งมั่นใจเพียงพฤติกรรมการสอนของตนเอง แต่หลังจากที่มีการนิเทศการสอนเป็นรายบุคคล นิสิตจะได้รับทราบข้อมูลว่าต้องให้ความสำคัญและมุ่งมั่นความสนใจไปที่พฤติกรรมและความสามารถทางดนตรีของนักเรียน ในขณะที่ทำการสอนจริง นิสิตต้องใช้เวลาในการระบุพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงลักษณะทางสังคมและลักษณะทางวิชาการของนักเรียนด้วย ยิ่งไปกว่านั้นนิสิตฝึกประสบการณ์การสอนวิชาดนตรีจะได้รับการย้ำเตือนถึงความสำคัญในการสร้างพฤติกรรมทางสังคมเชิงบวกและความถูกต้องในการแสดงความสามารถทางดนตรีอันส่งผลทางบวกต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การฝึกประสบการณ์ในครั้งที่สองจึงมีส่วนสำคัญที่ทำให้นิสิตเปลี่ยนการรับรู้พฤติกรรมทางสังคมและพฤติกรรมที่เกี่ยวกับดนตรีของนักเรียน นอกจากนั้นแล้ว ยังมีข้อค้นพบเกี่ยวกับประสบการณ์ในการฝึกสอนของหลูฮัน (Luhan, 2014) ที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมของสถาบันการศึกษาครูทั่วโลกมีข้อค้นพบบางประการเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในประเทศจีน สำหรับการปรับปรุงประสิทธิผลของการฝึกประสบการณ์ คือ การฝึกประสบการณ์ ควรมีระยะเวลาที่ยาวนานขึ้นและมีจำนวนการฝึกปฏิบัติหลายครั้ง ซึ่งมีความจำเป็นต่อการกำหนดหลักสูตรในการฝึกประสบการณ์ให้กับนิสิตครูเพื่อเชื่อมโยงความรู้เชิงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ การสนับสนุนของอาจารย์ที่ปรึกษา ครูพี่เลี้ยง และเพื่อนนิสิตก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน เนื่องจากการสะท้อนความคิดจะสามารถช่วยให้นิสิตครูเรียนรู้สิ่งใหม่ โดยการทบทวนผลจากการเรียนรู้ของนักเรียนและการสะท้อนคิดของนักเรียนนั้นส่งผลต่อแนวทางการสอนในอนาคต การประเมินและเกณฑ์การตัดสินที่ชัดเจนควรดำเนินการอย่างเป็นธรรมชาติ เพราะเป็นการแสดงถึงผลของความสามารถในการสอนอีกอย่างหนึ่ง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงถึงประสบการณ์ในการฝึกสอน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน และด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ผลจากการทบทวนเอกสารดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึง ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างประสบการณ์ในการฝึกสอนของนิสิต ในระดับค่าเฉลี่ยและขนาดอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุ จึงได้กำหนดเป็นสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 8: การวิจัยผสานวิธี

ความเป็นมาของการวิจัยผสานวิธี

ในเชิงปรัชญา การวิจัยในทางสังคมศาสตร์มีกระบวนทัศน์ (Paradigms) เป็นฐานคิดในการแสวงหาความรู้ความจริงที่ถูกแยกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปฏิฐานนิยม (positivism) และปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology) โดยทาสาโกริและเท็ดดี้ (เนงลักซ์ วัชรชัย. 2546. 448-449; อ้างอิงจาก Tashakkori; & Teddlie. 1998) กล่าวว่า ปฏิฐานนิยมเป็นกระบวนทัศน์ของงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเชื่อว่าความรู้ ความจริง เป็นสิ่งที่มีอยู่แล้ว นักวิจัยสามารถแสวงหาและค้นพบความรู้ได้ด้วยวิธีการเชิงประจักษ์ (Empiricism) ดังนั้นผู้วิจัยจำเป็นต้องรอบคอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปรนัย ไม่มีความลำเอียง และเป็นตัวแทนของประชากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้หลักอนุมาน และเน้นความสำคัญของการตรวจสอบหรือพิสูจน์ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ส่วนปรากฏการณ์นิยมเป็นกระบวนทัศน์ของการวิจัยคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับการให้ความหมาย (Meaning) ของประสบการณ์ และความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมอย่างเป็นองค์รวม

อย่างไรก็ตาม มีประเด็นโต้แย้งกันระหว่างกลุ่มนักวิจัย ทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยโดยสามารถแบ่งนักวิจัยออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล. 2549; อ้างอิงจาก Creswell. 1994: 176)

1. กลุ่มยึดมั่น (Purists) เห็นว่าเป็นไม่ได้และไม่มีความสมเหตุสมผลที่จะนำวิธีการแสวงหาความรู้ที่อยู่บนฐานคิดหรือกระบวนทัศน์ในมองความจริงต่างกันมาใช้หาความจริงด้วยกัน ซึ่งกลุ่มปฏิฐานนิยมควรใช้วิธีการเชิงปริมาณและกลุ่มปรากฏการณ์ก็ควรใช้วิธีการเชิงคุณภาพ
2. กลุ่มยึดสถานการณ์ (Situationists) เป็นกลุ่มที่เห็นว่าบางสถานการณ์อาจใช้วิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพในการศึกษาหาคำตอบในลักษณะที่ส่งเสริมเพื่อเติมเต็มความรู้ซึ่งกันและกัน
3. กลุ่มยืดหยุ่น (Pragmatists) เป็นกลุ่มที่เห็นว่าการวิจัยในแต่ละงานอาจจะผสมทั้งกระบวนทัศน์และวิธีการตามที่เหมาะสม เพื่อใช้ข้อดีของแต่ละแนวทางให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานวิจัยนั้นๆ นักวิจัยที่มีความเห็นเช่นนี้มักจะเป็นนักวิจัยเชิงปริมาณ แต่นักวิจัยกลุ่มปฏิบัตินิยมได้เสนอว่า การตัดสินใจเลือกใช้วิธีการผสมนั้นขึ้นอยู่กับปัญหาการวิจัยหรือขึ้นอยู่กับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยเป็นสำคัญ โดยพยายามหลีกเลี่ยงที่จะใช้โมโนทัศน์หรือคำสำคัญๆ ทางปรัชญาบางคำ อาทิคำว่า ความจริง สิ่งที่เป็นจริง (Truth, reality) ที่เป็นสาเหตุของอภิปรายถกเถียงกันในปรัชญา แต่เน้นไปที่การนำเสนอวิธีการที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติและการประยุกต์ปรัชญาทางการวิจัย

เครสเวลและคลาค (Creswell; & Plano Clark. 2011) ได้จำแนกการวิจัยผสานวิธีแบ่งเป็น 6 รูปแบบ ดังนี้

1. Convergent parallel design เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพที่สามารถดำเนินไปแบบคู่ขนานพร้อมกัน โดยจะนำผลการวิจัยที่ได้นำมาทำการเปรียบเทียบหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างกันและอภิปรายผลร่วมกัน

2. Explanatory sequential design เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณก่อนแล้วนำผลวิจัยที่ได้มาตั้งเป็นปัญหาในการวิจัยหรือกรณีศึกษาในการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่ออธิบายให้ได้รายละเอียดเพิ่มเติม

3. Exploratory sequential design เป็นการวิจัยที่เริ่มด้วยการวิจัยแบบคุณภาพก่อนแล้วนำผลการวิจัยที่ได้มาสร้างเป็นเครื่องมือวัดให้การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อค้นหาตัวแปรและพัฒนาข้อคำถาม

4. Embedded design เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีวัตถุประสงค์หลักและการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์รองอาจจะดำเนินการก่อน ระหว่าง หรือการวิจัยหลัก

5. Transformative design เป็นการใช้เทคนิควิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมกันในการทำวิจัย

6. Multiphase design เป็นการวิจัยมากกว่า 2 ระยะขึ้นไปที่ดำเนินการแต่ละระยะตามลำดับและผลการวิจัยระยะก่อน เชื่อมโยงสู่การวิจัยระยะต่อมา แล้วนำไปสู่การผสานผลการวิจัยจากทุกระยะ

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบ Exploratory sequential design เพื่อทำความเข้าใจถึงความหมายและตอบความมุ่งหมายของการวิจัยได้ชัดเจน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมและอธิบายลักษณะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ตามแนวคิดของเครสเวลล์และพลาโน คลาก (Creswell; & Plano Clark. 2011) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1

เพื่อหาความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) เป็นนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คือ มีมุมมองปรากฏการณ์แบบคนใน (Emic) เป็นผู้มีข้อมูลลึกซึ้ง มีประสบการณ์ที่กว้างขวาง ซึ่งดูจากการเรียนในมหาวิทยาลัยที่มีการทำกิจกรรมต่างๆมากมาย ตั้งแต่ปีที่ 1 ถึงปีที่ 4 จนถึงเมื่อเรียนแล้ว ได้มีโอกาสฝึกประสบการณ์วิชาชีพขณะที่เรียนชั้นปีที่ 5 โดยบทบาทหน้าที่ของนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เมื่อไปยังโรงเรียนฝึกวิชาชีพแล้ว นอกจากได้รับมอบหมายในงานต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติระหว่างปฏิบัติการสอนและฝึกวิชาชีพแล้วยังต้องศึกษาทำความเข้าใจวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมปฏิบัติของสถานศึกษาที่ปฏิบัติการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ระหว่างการปฏิบัติการสอนและฝึกวิชาชีพ รวมทั้งการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรของโรงเรียนกับอาจารย์นิเทศก์ เพื่อให้มีการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานให้เป็นไปได้ด้วยดี (คู่มือการปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ) พร้อมทั้งทำความเข้าใจให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม และมีความสามารถในการตอบคำถามของผู้วิจัย

การเลือกผู้ให้ข้อมูล

การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด (Inclusion Criteria) โดยเน้นเลือกบุคคลที่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้อย่างลึกซึ้งตามวัตถุประสงค์การศึกษา ให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เน้นข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลัก ตามที่ลิเวอร์มอร์ (Livermore. 1967) กล่าวว่าการศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงไม่ได้หมายความว่าแสดงพฤติกรรมไร้อคติในการข้ามวัฒนธรรม แต่เป็นความรู้สึกที่มีความแข็งแกร่งตามเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของตัวเอง โดยจะรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นใคร บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงมีมุมมองแบบบูรณาการที่ชื่นชมทั้งความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคน แทนที่จะถูกคุกคามด้วยความแตกต่าง ในทางกลับกันจะมองหาสิ่งที่พวกเขาสามารถเรียนรู้ได้

รวมทั้งเรามากจะเป็นครูที่ดีที่สุดในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของเราด้วยประสบการณ์และความตั้งใจที่เราสามารถก้าวไปสู่ความฉลาดทางวัฒนธรรม ยกตัวอย่างเช่น นักเรียนที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงกว่าก็จะเป็นอาสาสมัครหรือศึกษาต่อในต่างประเทศ จะได้รับผลประโยชน์จากประสบการณ์ที่ได้ทำ หรือครูที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะเรียนรู้วิธีปรับเปลี่ยนการสอนการประเมินและกลยุทธ์เมื่อทำงานกับนักเรียนจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างๆ ได้เช่นกัน จากข้อความที่กล่าวถึงนักเรียนที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะเป็นอาสาสมัคร ซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยสนใจนิสิตที่มีประสบการณ์การทำงานที่เกิดจากการเป็นอาสาสมัครของนิสิต โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทองแต่อย่างใด และตามที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถแสดงออกได้ นอกเหนือจากห้องเรียน (Sternberg; & Detterman. 1986) ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจนิสิตที่ทำกิจกรรมในมหาวิทยาลัยที่มีความคล้ายกับโลกความเป็นจริงในการทำงานตามสภาวะแวดล้อมต่างๆ ส่วนผู้ให้ข้อมูลรองเลือกผู้ที่มีความใกล้ชิดและเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นนำมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ นิสิตหลักสูตรการศึกษาด้านจิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 โดยผู้วิจัยมีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. เป็นนิสิตที่เป็นผู้นำในการทำกิจกรรม หรือเป็นสมาชิกชมรมอยู่ในชมรม หรือมีกิจกรรมที่ทำประโยชน์แก่สังคมอย่างน้อย 4-5 กิจกรรม ทั้งในคณะและต่างคณะ โดยผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานกับคณาจารย์ มีประสบการณ์ในการทำงานกับบุคคลที่มีจากต่างคณะ จะสามารถช่วยนิสิตเพิ่มทักษะการทำงานในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้
2. เป็นนิสิตที่กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เมื่อไปยังโรงเรียนฝึกวิชาชีพแล้ว นิสิตยังต้องศึกษาทำความเข้าใจวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมปฏิบัติของสถานศึกษาที่ปฏิบัติการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นได้ระหว่างการปฏิบัติการสอนและฝึกวิชาชีพ
3. เป็นนิสิตได้รับการยอมรับจากเพื่อนซึ่งเป็นผู้ที่จะถูกเลือกจากการเสนอชื่อจากเพื่อนๆ ในกลุ่มตามคุณสมบัติข้อที่ 1-2

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลรอง

ในการกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรอง คือ กลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนิสิตหลักสูตรการศึกษาด้านจิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์กว้างๆ ในการเลือกเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล คือ อาจารย์นิเทศก์การศึกษา เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเพื่อให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยใช้แนวคิดแบบ Phenomenon ในการมองปรากฏการณ์เป็นการศึกษาแก่นแท้ที่แสดงถึงโครงสร้างหรือองค์ประกอบสำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยเน้นการตีความที่สามารถเชื่อมโยงจากส่วนย่อยไปยังภาพรวมของปรากฏการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามที่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง ตลอดจนมีการกระตุ้นและระดมคำถามเพื่อทำให้ผู้ให้ข้อมูลเปิดเผยประสบการณ์และข้อมูลสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต อันจะทำให้ผู้วิจัยเข้าใจประสบการณ์ความฉลาดทางวัฒนธรรมว่ามีความหมายอย่างไรต่อผู้ให้ข้อมูล นอกจากนั้นแล้วผู้วิจัยยังได้ทำการทบทวนประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ตลอดจนศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อกำหนดประเด็นคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยเชื่อว่าตนเองได้อยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ในการทำกิจกรรมของนิสิต ที่มีวัฒนธรรมหรือแบบแผนการปฏิบัติหรือการใช้ชีวิตนิสิตที่แตกต่างจากชีวิตนิสิตปกติ กล่าวคือมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย และเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับนิสิตคนอื่นในมหาวิทยาลัยให้เกิดขึ้น อาทิ เพื่อนต่างคณะ รุ่นพี่รุ่นน้องในมหาวิทยาลัย รวมถึงบุคลากรและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยในการสัมภาษณ์เชิงลึกครั้งนี้ แนวคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการเก็บข้อมูล โดยได้สร้างแนวคำถามในประเด็นต่าง ๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

- ลองเล่าประสบการณ์ที่ประทับใจในการทำกิจกรรม
- รู้สึกเป็นอย่างไรบ้าง กับการทำกิจกรรมครั้งนี้
- เพราะอะไรที่ทำให้รู้สึกว่าอยากทำกิจกรรมนี้
- ปัญหาที่เจอมีอะไรบ้าง
- เมื่อเกิดปัญหาแล้วแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร
- ท่านได้เรียนรู้อะไรบ้างในการทำกิจกรรม
- เมื่ออยู่ในกลุ่มที่ทำกิจกรรมนี้ ท่านปฏิบัติอย่างไร
- เกิดปัญหาในการทำกิจกรรมบ้างไหม
- มีความรู้ความเข้าใจอะไรในการทำกิจกรรมบ้าง
- ทำอะไรถึงจะสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนที่ทำกิจกรรมได้อย่างมีความสุข
- ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียนที่ฝึกสอนอย่างไร
- เรียนรู้อะไรบ้างจากการฝึกสอนครั้งนี้
- ทำไมถึงเลือกที่จะไปฝึกสอนที่โรงเรียนแห่งนั้น

-ขณะไปฝึกสอน เกิดปัญหาอะไรขึ้นบ้าง

สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรอง (อาจารย์นิเทศก์)

1. การดำเนินชีวิตของนิสิตคนนั้น เป็นอย่างไร
2. ความสัมพันธ์กับคนอื่นๆ (เพื่อนนิสิตคนอื่นๆ/อาจารย์นิเทศก์) เป็นอย่างไร
3. นิสิตคนนั้น มีอุปสรรค/ปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือไม่ อย่างไร
4. เมื่อเกิดปัญหานั้น นิสิตท่านนั้น แก้ปัญหานั้นอย่างไร

วิธีการเข้าถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ในการเข้าถึงนิสิตหลักสูตรการศึกษาด้านจิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานไปยังหน่วยงานที่นิสิตหลักสูตรการศึกษาด้านจิต (กศ.บ.) ศึกษาอยู่ซึ่งคณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลศึกษา
2. เข้าไปแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องรวมทั้งขออนุญาต เก็บข้อมูล
3. ทำการติดต่อไปยังผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละราย โดยผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ในการศึกษาและชี้แจงวิธีการดำเนินการศึกษาแก่ผู้ให้ข้อมูลทราบในเบื้องต้น รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้วิจัย
4. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการจากมหาวิทยาลัยถึงคณะต่างๆ

การสอบตรวจสอบความถูกต้อง/เชื่อถือได้ของข้อมูล

การศึกษาวิจัย ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง/เชื่อถือได้ของข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ในประเด็นมิติของแหล่งข้อมูลมากกว่า 1 แหล่ง (Data Triangulation) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลมากกว่า 1 แหล่ง หมายถึง ถ้าบุคคลที่ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ กล่าวคือ นอกจากที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากนิสิตศึกษาแล้ว ผู้วิจัยยังเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนิสิตเพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ได้แก่ อาจารย์ที่ทำการนิเทศ (สุภางค์ จันทวานิช. 2553)

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลหลังสิ้นสุดการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน ผู้วิจัยถอดเทปและเขียนรายละเอียดของการสัมภาษณ์ออกมาทันที เพื่อจะได้นำผลการวิเคราะห์มาใช้

ในการปรับแนวคิด และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เพื่อปรับปรุงวิธีในการเก็บข้อมูลใหม่ เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลของแมนเนน (Van Manen. 1990) ซึ่งได้นำแนวคิดไฮเดกเกอร์มาใช้ในเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาวิจัย โดยมีกระบวนการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว 6 กระบวนการ ดังนี้

1. มุ่งสู่ปรากฏการณ์ที่เราศึกษา อันจะนำเราเข้าสู่โลกของประสบการณ์ตามที่บุคคลประสบอยู่ (Turn to the nature of live experience)
2. ทำการค้นหา สำรวจ ประสบการณ์ มิใช่เพียงการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับประสบการณ์ แต่ต้องทำตัวประหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในประสบการณ์นั้น (Investigate experience as we live in)
3. ไตร่ตรองข้อมูลที่ได้อย่างรอบคอบ เพื่อจะกำหนดประเด็นความหมายหรือโครงสร้างความหมายต่างๆ ที่แสดงถึงคุณลักษณะหรือลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษา (Hermeneutic phenomenological reflection)
4. เขียนพรรณนาปรากฏการณ์อย่างมีศิลปะ โดยมีการทบทวนการเขียนเพื่อปรับเปลี่ยนสำนวนการเขียนไปเรื่อยๆ จนกว่าจะสมบูรณ์ (Hermeneutic phenomenological writing)
5. คำนึงถึงข้อมูลที่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา มีความชัดเจน ตอบคำถามการวิจัยได้อย่างลึกซึ้งและครอบคลุม (Maintaining a strong and oriented)
6. เชื่อมโยงถึงข้อมูลให้มีความสอดคล้องและสมดุลกัน คำนึงถึงบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยพิจารณาประสบการณ์ย่อยให้สอดคล้องหรือเข้ากันได้กับประสบการณ์ในภาพรวม (Balancing the parts to the whole)

การวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2 มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสบการณ์ระหว่างฝึกสอน และความฉลาดทางวัฒนธรรมของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ นิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่กำลังศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลศึกษา จำนวน 531 คน

กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะพลศึกษาคณะวิทยาศาสตร์

จำนวน 240 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบ่งตามสมมติฐาน โดยสมมติฐานที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำนวน 323 คน โดยสมมติฐานที่ 2 และ 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก จำนวน 180 คน และนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง จำนวน 187 คน และสมมติฐานที่ 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ที่เก็บรวบรวมข้อมูล 3 ครั้ง จำนวน 44 คน

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ตามข้อเสนอแนะของแฮร์และคณะ (Hair; et al. 2010) สำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในกรณีที่ข้อมูลมีการแจกแจงเป็นแบบปกติ อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างกับจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าหรือตัวแปรที่ศึกษาจะอยู่ในอัตราส่วน 20 ต่อ 1 โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) (ณรงค์โพธิ์พุทธานนท์. 2550) โดยใช้ตัวแปรคณะที่นิสิตสังกัดอยู่เป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้นภูมิจากคณะต่างๆ ดังนี้ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะสังคมศึกษา โดยสุ่มนิสิตตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละคณะ จนครบจำนวนทั้งหมด ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของนิสิตจำแนกเป็นคณะ

คณะ	จำนวนนิสิต (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะศึกษาศาสตร์	139	63
คณะศิลปกรรมศาสตร์	43	19
คณะมนุษยศาสตร์	44	20
คณะวิทยาศาสตร์	138	62
คณะพลศึกษา	133	60
คณะสังคมศึกษา	34	16
รวม	531	240

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในงานวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใน ระยะที่ 1 มาประกอบในการกำหนดตัวแปรและนิยามตัวแปร นอกจากการค้นคว้าจากเอกสารแล้ว ผู้วิจัยยังได้ทำความเข้าใจบริบทของการศึกษาโดยระยะที่ 1 หลังจากได้ข้อมูลจากระยะที่ 1 ที่ได้จากการรวบรวมแล้วมีรายละเอียดเพียงพอที่สามารถให้เห็นถึงแนวคิดในการนำมาสร้างและกำหนดเป็นตัวแปรได้ หลังจากการจัดกลุ่มข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยใช้ข้อมูลในการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและแนวคิดทฤษฎีเพิ่มเติม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและนำมาตั้งชื่อตัวแปร ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์จะนำมาสร้างคำถามเพื่อให้ความสอดคล้องกับบริบทด้วย

2. การสร้างข้อคำถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีการประยุกต์จากแบบวัดของต่างประเทศ และประเทศไทย โดยการสร้างข้อคำถามแบบวัดอยู่บนพื้นฐานที่ตรงกับบริบทและสถานการณ์ของการวิจัย

3. นำแบบวัดให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และนำคำแนะนำทั้งหมดจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขแบบวัดการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่สร้างเองให้ คณะกรรมการควบคุมปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบของการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหาตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปรแล้วนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 แล้วนำมาปรับปรุงก่อนนำไปทดลอง ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

4. นำแบบวัดที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความ คล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาอำนาจจำแนกจำแนกข้อคำถามแต่ละข้อ โดยวิธีการ หาค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนน (Item-total correlation) จากนั้นตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกต่ำ ออกไป โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าสหสัมพันธ์คะแนนรายข้อกับคะแนนรวมเป็นบวกและมีค่าตั้งแต่ 0.30 เป็นต้นไป และหา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) วิธีการความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ด้วยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient)

5. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) กับเครื่องมือการวิจัยทุกเครื่องมือ โดยการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบและยืนยันว่าเครื่องมือแต่ละ เครื่องมือที่ได้พัฒนาการแนวคิดนั้น มีองค์ประกอบตามโครงสร้างที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ โดยกำหนดให้ตัวบ่งชี้ในแต่ละ ด้านของตัวแปรแฝงมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านนั้นๆ พิจารณาจากความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเทียบกับเกณฑ์ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล (Hair; et al. 2010) ดังตาราง 2

ตาราง 2 เกณฑ์ดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล

ค่าสถิติวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดล	เกณฑ์ระดับความสอดคล้องกลมกลืน
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
CFI	> 0.90
GFI	> 0.90
TLI	> 0.90
RMSEA	< 0.08

สำหรับค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีข้อยกเว้นที่อาจมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก แม้ว่าโมเดลจะมีความสอดคล้องกลมกลืนแล้วก็ตาม หากผลการตรวจสอบ พบว่าโมเดลไม่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจะปรับโมเดลแล้ววิเคราะห์ใหม่ การปรับโมเดลอยู่บนแนวคิดทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงในการวัด (Construct reliability and validity) ตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ว่าตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงในการวัดตัวแปรแฝงโดยคำนวณหาความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct reliability: CR) เกณฑ์การพิจารณาหากมีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงมีความเชื่อมั่นในการวัดตัวแปรแฝงหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตนั้นจะวัด (Hair; et al. 2010) และคำนวณหา ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวบ่งชี้ที่ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายได้ (Average variance extracted: AVE) เกณฑ์การพิจารณา ควรมีค่ามากกว่า 0.50 (Fornell; & Larcker. 1981) แต่ถ้าค่า AVE น้อยกว่า 0.50 ควรพิจารณาความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (ต้องมีค่ามากกว่า 0.70) และ/หรือพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยต้องมีนัยสำคัญทางสถิติ (Ping. 2009)

เครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในงานวิจัย เครื่องมือประกอบด้วยเป็นแบบสอบถามลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง และแบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรม จำนวน 9 ตัวแปร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม

การสร้างแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม

การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมของ ภริดา ตันติเวทเรืองเดช (2556) สร้างขึ้นตามแนวคิดของอังและคณะ (Ang; et al. 2007) และสอดคล้องกับนิยามปฏิบัติการที่หมายถึงความสามารถของแต่ละบุคคลที่เรียนรู้และทำความเข้าใจ และเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง รู้จัก

ปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ซึ่งทำการศึกษาทั้งหมด 4 องค์ประกอบ คือ 1) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational) เป็นลักษณะของแรงผลักดันที่จะให้แต่ละบุคคลมีความสนใจต่อการเรียนรู้ในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จำนวน 3 ข้อ 2) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive) เป็นลักษณะของการมีความรู้ทางวัฒนธรรมของบุคคล จำนวน 4 ข้อ 3) ความฉลาดทางอภิปัญญา (Meta-Cognitive) เป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือแสดงให้เห็นการรับรู้ และตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมแต่ละบุคคล จำนวน 3 ข้อ และ 4) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavior) เป็นลักษณะความสามารถของแต่ละบุคคลในการแสดงออกด้านพฤติกรรมทั้งทางวาจาและท่าทางได้อย่างเหมาะสม จำนวน 5 ข้อ ให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (6 คะแนน) ถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” (1 คะแนน) นิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational)

ก ฉันรู้สึกไม่สนุก เมื่อได้พบเจอกับครูพี่เลี้ยงและนักเรียน

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข ฉันชอบพูดคุยโต้ตอบกับอาจารย์ และนักเรียนกลุ่มใหม่ๆ

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค สิ่งที่ทำหายในการสอนของฉันคือ การแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ในการฝึกสอน

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive)

ก ฉันรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในเนื้อหาการสอนทุกครั้ง

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข จินรู้หน้าที่ของตนเองในการมาฝึกสอนที่โรงเรียนแห่งนี้

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค จินรู้กฎระเบียบของครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนที่ไปฝึกสอน

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความฉลาดทางอภิปัญญา (Meta-Cognitive)

ก ในขณะที่สอนนักเรียนในห้องที่ฉันไม่เคยสอนมาก่อน จินรู้ถึงวัฒนธรรมของเขา

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข ระหว่างการสอนฉันคิดถึงวัฒนธรรมนักเรียนของฉัน

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค จินตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับกฎของโรงเรียน เมื่อฉันได้มีปฏิสัมพันธ์กับครูพี่เลี้ยงและนักเรียน

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavior)

ก จินแสดงออกทางสีหน้าไม่พอใจ เมื่อฉันมีปัญหากับครูพี่เลี้ยง

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข จินปรับตนเองให้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เมื่ออยู่กับครูพี่เลี้ยง

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

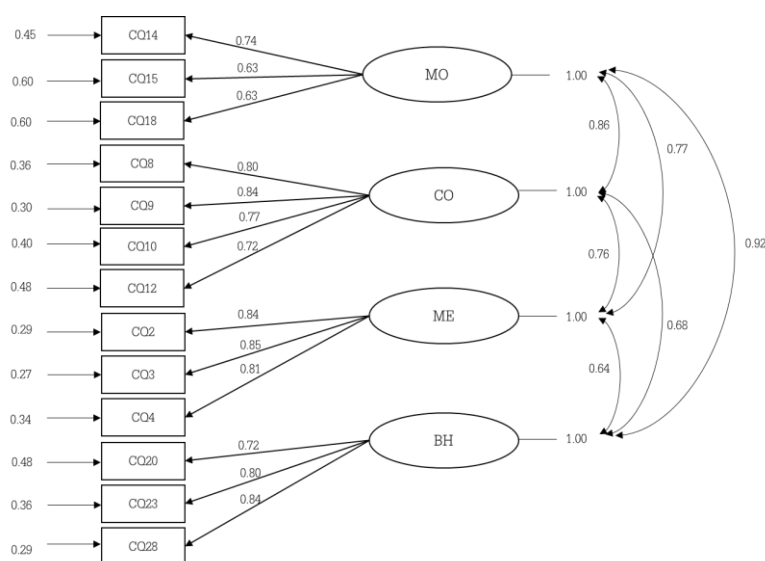
ค จินแน่ใจว่า จินสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในโรงเรียนนี้ได้

.....					
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อความทางบวก ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 6 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างเห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่เห็นด้วยจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.929 รวมทั้งรายด้านดังนี้ ด้านแรงจูงใจเท่ากับ 0.811 ด้านปัญญาเท่ากับ 0.910 ด้านอภิปัญญาเท่ากับ 0.713 และด้านพฤติกรรมเท่ากับ 0.861

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม 4 องค์ประกอบ พบว่า แบบจำลองความฉลาดทางวัฒนธรรมยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อความที่มีความซ้ำซ้อนกับข้อความอื่นๆ โดยตัดออกทีละข้อความ จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้แก่ $\chi^2 = 127.05$, $df = 59$, $p = 0.000$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.95$, $TLI = 0.99$, $RMSEA = 0.053$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเกือบทุกตัวผ่านเกณฑ์ สำหรับค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีข้อยกเว้นที่อาจมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก แม้ว่าโมเดลจะมีความสอดคล้องกลมกลืนแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความฉลาดทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.707$ และ $AVE = 0.447$ ด้านปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.864$ และ $AVE = 0.614$ ด้านอภิปัญญา มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.872$ และ $AVE = 0.695$ และด้านพฤติกรรม มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.830$ และ $AVE = 0.621$ แสดงว่าข้อความหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตนั้นจะวัด ซึ่งเป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 (First order confirmatory factor analysis) โดยมีตัวแปรแฝงทั้งหมด 4 ตัว คือ ด้านขององค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมดังกล่าว จำนวน 4 ด้าน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อความรายข้ออยู่ระหว่าง 0.63-0.85 และแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมมีจำนวนข้อความปรับใหม่จำนวน 13 ข้อ ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1 ของความฉลาดทางวัฒนธรรม

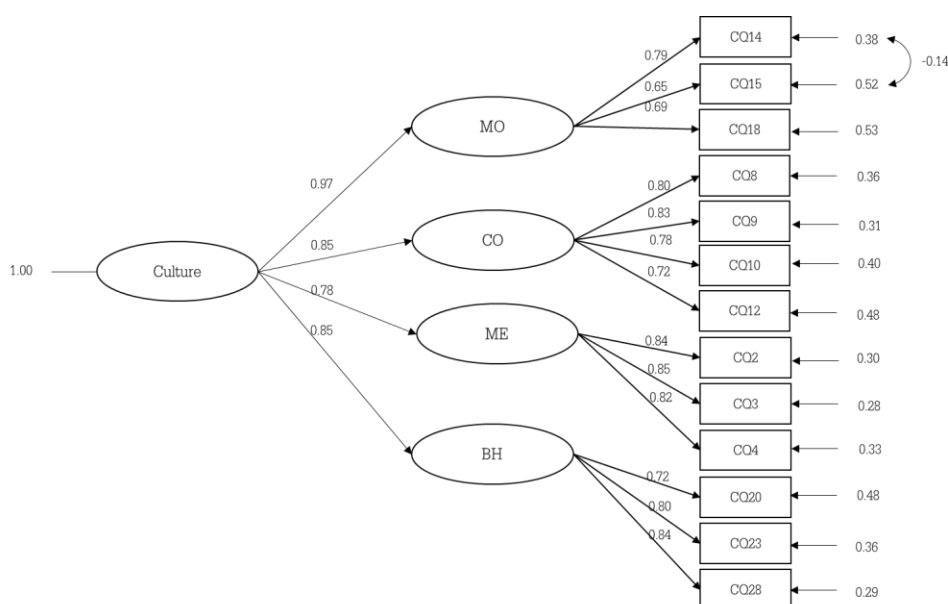
ก่อนจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ผู้วิจัยได้พิจารณาว่า ข้อคำถามทั้ง 13 ข้อ สามารถวัดตัวแปรแฝงทั้ง 4 ด้านขององค์ประกอบที่แยกจากกันได้หรือไม่ ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ที่กำหนดให้ข้อคำถาม 13 ข้อ วัดตัวแปรแฝงเพียงองค์ประกอบเดียว ถ้าข้อคำถาม 13 ข้อนี้ วัดตัวแปรแฝง 4 ด้านที่แยกจากกัน แบบจำลองที่กำหนดให้มีตัวแปรแฝงเพียงองค์ประกอบเดียว จะต้องมีความกลมกลืนที่ต่ำกว่าแบบจำลองที่กำหนดให้มีตัวแปรแฝง 4 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพิจารณาจากผลต่างของไค-สแควร์ ($\Delta\chi^2$) ของทั้งสองแบบจำลองว่ามีนัยสำคัญหรือไม่ ที่ระดับผลต่างของ df ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าสถิติความเที่ยงตรงเชิงจำแนกของข้อคำถามและตัวแปรแฝงในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1

ลำดับการวิเคราะห์	χ^2	df	p-value	$\Delta\chi^2$	Δdf	p-value
ขั้นที่ 1: กำหนดให้ข้อคำถาม 13 ข้อ วัดตัวแปรแฝงเพียงองค์ประกอบเดียว	704.52	65	0.00	-	-	-
ขั้นที่ 2: กำหนดให้ข้อคำถาม 13 ข้อ วัดตัวแปรแฝง 4 ด้านที่แยกจากกัน	127.05	59	0.00	577.47	6	0.00

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงจำแนกพบว่า แบบจำลองที่กำหนดให้มีตัวแปรแฝงเพียงตัวเดียว มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 704.52 ที่ df เท่ากับ 65 ในขณะที่แบบจำลองที่กำหนดให้มีตัวแปรแฝงมี 4 ด้าน มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 127.05 ที่ df เท่ากับ 59 โดยผลต่างของไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองเท่ากับ 577.47 และผลต่างของ df เท่ากับ 6 ซึ่งเป็นค่าที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ข้อคำถามทั้ง 13 ข้อ สามารถวัดตัวแปรแฝง 4 ด้านนี้ มีความแตกต่างกันมากเพียงพอที่จะแยกเป็นตัวแปรแฝงคนละตัว ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อของความฉลาดทางวัฒนธรรมจึงสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ต่อไปได้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Second order confirmatory factor analysis) พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้แก่ $\chi^2 = 131.96$, $df = 60$, $p = 0.000$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.95$, $TLI = 0.99$, $RMSEA = 0.054$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเกือบทุกตัวผ่านเกณฑ์ สำหรับค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีข้อยกเว้นที่อาจมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก แม้ว่าโมเดลจะมีความสอดคล้องกลมกลืนแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความฉลาดทางวัฒนธรรม มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.922$ และ $AVE = 0.748$ แสดงว่าองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม สามารถสะท้อนหรือวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวมสำหรับค่านำหน้าองค์ประกอบของแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.78-0.97 ดังภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 ของความฉลาดทางวัฒนธรรม

สรุปผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในการศึกษาครั้งนี้ ได้ว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 13 ข้อคำถาม ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรนี้มาใช้ในการวิเคราะห์รูปแบบโครงสร้างความสัมพันธ์ต่อไป

2. แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อน

การสร้างแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อน

การวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อน ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบแบบวัดของของบุญชลี พึ่งพิศ (2548) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาและนิยามปฏิบัติการ ที่หมายถึง การปฏิบัติของนิสิตกับเพื่อนที่ปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในเรื่องการเรียนและเรื่องส่วนตัว รวมทั้งแสดงความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาและเหตุการณ์ต่างๆ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้คะแนนประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” (6 คะแนน) ถึง “ไม่จริงเลย” (1 คะแนน) นิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อนสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. ฉันชอบทำงานกลุ่มเนื่องจากได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนในกลุ่ม

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข. ฉันช่วยอธิบายเนื้อหาที่เพื่อนไม่เข้าใจได้

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ค. ฉันกับเพื่อนมักจะพูดเกี่ยวกับวิธีการสอนที่ได้สอนไป

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ตอบจริงที่สุดได้ 6 คะแนน จริงจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างจริงจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่จริงจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน ไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.870

3. แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและอาจารย์

การสร้างแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและอาจารย์

การวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและอาจารย์ ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดสัมพันธ์ภาพระหว่างนิสิตและอาจารย์ของของบุญชลี พึ่งพิศ (2548) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาและนิยามปฏิบัติการ ที่หมายถึง ซึ่งเป็น มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” (6 คะแนน) จนถึง “ไม่จริงเลย” (1 คะแนน) โดยนิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและอาจารย์สูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. อาจารย์ที่เลี้ยงสนใจในข้อซักถามของฉัน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข. อาจารย์ที่เลี้ยงจะคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เมื่อฉันต้องการเสมอ

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ค. อาจารย์ที่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ฉันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ตอบจริงที่สุดได้ 6 คะแนน จริงจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างจริงจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่จริงจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน ไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.902

4. แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและนักเรียน

การสร้างแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและนักเรียน

การวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและนักเรียน ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดสัมพันธ์ภาพระหว่างนิสิตและนักเรียนของของบุญชลี พึ่งพิศ (2548) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาและนิยามปฏิบัติการ ที่หมายถึง ซึ่ง

เป็น มีลักษณะเป็นแบบมาตรประเมินรวมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ “จริงที่สุด” (6 คะแนน) จนถึง “ไม่จริงเลย” (1 คะแนน) โดยนิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นนิสิตที่มีประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและนักเรียนสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก. ฉันใช้วาจาที่สุภาพ อ่อนโยนต่อนักเรียน

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ข. ฉันไม่ส่งเสริมให้นักเรียนทำตามความถนัดของเขา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

ค. ฉันช่วยเหลือ เอาใจใส่นักเรียนตามบทบาทหน้าที่ของนิสิตฝึกสอนเสมอมา

.....					
จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย

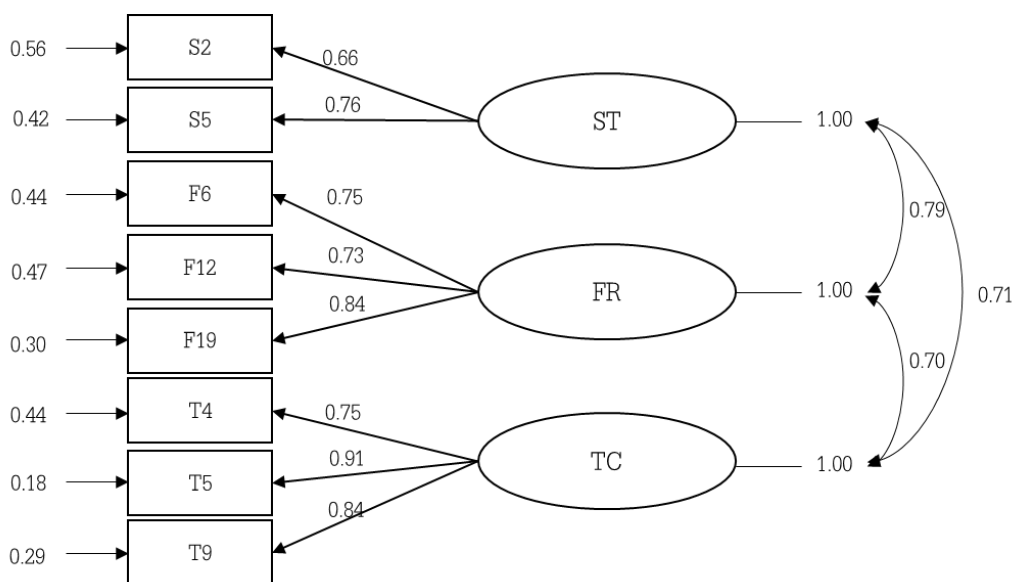
วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ตอบจริงที่สุดได้ 6 คะแนน จริงจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างจริงจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่จริงจะได้ 3 คะแนน ไม่จริงจะได้ 2 คะแนน ไม่จริงเลยจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.902

ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน เป็นกลุ่มตัวแปรประสบการณ์ฝึกการสอน จึงได้ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน พบว่า แบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามอื่นๆ โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ได้แก่ $\chi^2 = 31.93$, $df = 17$, $p = 0.015$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.98$, $TLI =$

0.99, RMSEA = 0.046 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเกือบทุกตัวผ่านเกณฑ์ สำหรับค่าไค-สแควร์ (χ^2) มีข้อยกเว้นที่อาจมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนมาก แม้ว่าโมเดลจะมีความสอดคล้องกลมกลืนแล้วก็ตาม ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียนมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อน มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.818 และ AVE = 0.600 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.874 และ AVE = 0.699 และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.671 และ AVE = 0.507 แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตนั้นจะวัด

สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้อของตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อนอยู่ระหว่าง 0.73-0.84 ดังนั้น แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและเพื่อนมีจำนวนข้อคำถามปรับใหม่จำนวน 3 ข้อ ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้อของตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและอาจารย์อยู่ระหว่าง 0.75-0.91 ดังนั้น แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและอาจารย์มีจำนวนข้อคำถามปรับใหม่จำนวน 3 ข้อ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้อของตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและนักเรียนอยู่ระหว่าง 0.66-0.76 ดังนั้น แบบวัดความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตและนักเรียนมีจำนวนข้อคำถามปรับใหม่จำนวน 2 ข้อ ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความสัมพันธระหว่างนิสิตและเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ และความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน

5. แบบวัดบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

การวัดบุคลิกภาพแบบห้วนไหว ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดกฤติการ หล่อวัฒนพงศ์ (2547) เป็นผู้แปลตามแนวคิดของคอสตาและแมคแคร (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventor (NEO-FFI) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาและนิยามปฏิบัติการ ให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (6 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) นิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก ฉันไม่ใช่คนที่ชอบวิตกกังวล

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ฉันมักรู้สึกท้อแท้และอยากยอมแพ้

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค ฉันรู้สึกว่าคุณค่าไม่มีคุณค่าเลย

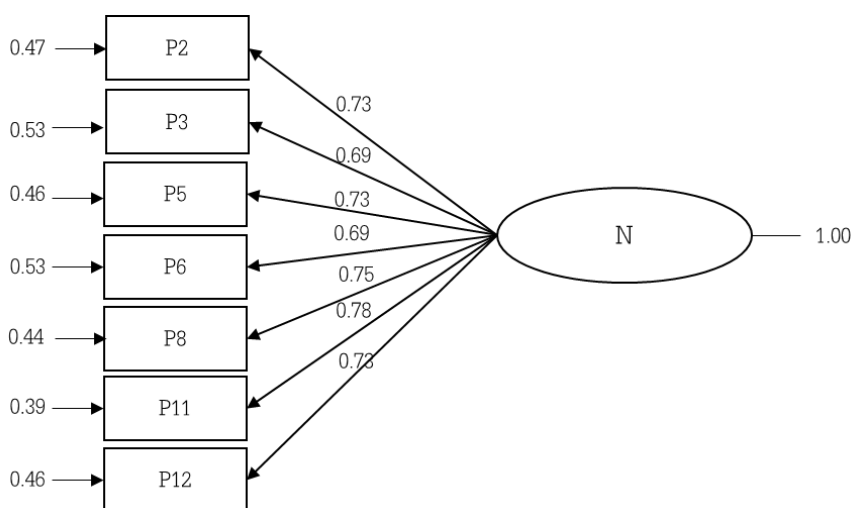
.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 6 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างเห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่เห็นด้วยจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.872

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดบุคลิกภาพแบบห้วนไหว พบว่า แบบจำลองบุคลิกภาพแบบห้วนไวยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามอื่นๆ โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จน

แบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดบุคลิกภาพแบบห้วนไหว ได้แก่ $\chi^2 = 19.83$, $df = 14$, $p = 0.136$, $CFI = 1.00$, $GFI = 0.99$, $TLI = 1.00$, $RMSEA = 0.032$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยบุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.915$ และ $AVE = 0.516$ แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตนั้นจะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.69-0.78 ดังนั้น แบบวัดบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีจำนวนข้อคำถามปรับใหม่จำนวน 7 ข้อ ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบห้วนไหว

6. แบบวัดบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

การวัดบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดกฤติการ์ หล่อวัฒนพงศ์ (2547) เป็นผู้แปลตามแนวคิดของคอสตาและแมคแคร (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventor (NEO-FFI) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาและนิยามปฏิบัติการ ให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (6 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) นิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก ปกติแล้วฉันชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข ฉันชอบพบปะพูดคุยกับผู้อื่น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

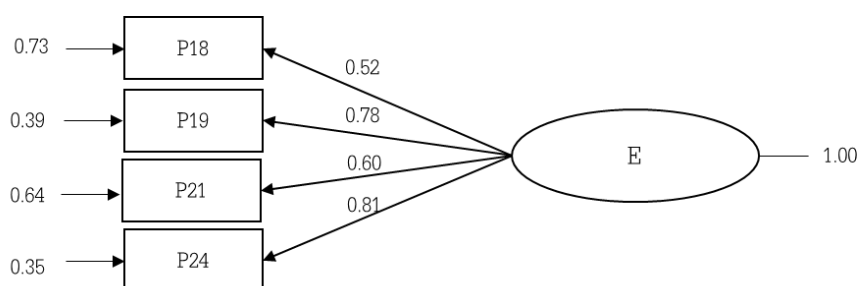
ค ชีวิตของฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม

เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 6 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างเห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่เห็นด้วยจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.716

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า แบบจำลองบุคลิกภาพแบบแสดงตัวยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามอื่นๆ โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ได้แก่ $\chi^2 = 5.75$, $df = 2$, $p = 0.056$, $CFI = 0.99$, $GFI = 0.99$, $TLI = 0.98$, $RMSEA = 0.068$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.777$ และ $AVE = 0.474$ แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตนั้นจะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.52-0.81 ดังนั้น แบบวัดบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีจำนวนข้อคำถามปรับใหม่จำนวน 4 ข้อ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

7. แบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

การวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดพฤติกรรมหล่อวัฒนธรรม (2547) เป็นผู้แปลตามแนวคิดของคอสตาและแมคแคร (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาและนิยามปฏิบัติการ ให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (6 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) นิสิตที่ได้คะแนนสูงแสดงว่า เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก ฉันไม่ชอบเสียเวลาไปกับการคิดเพื่อฝัน

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ข ฉันอยากรู้อยากเห็นในความรู้วิทยาการใหม่ๆ

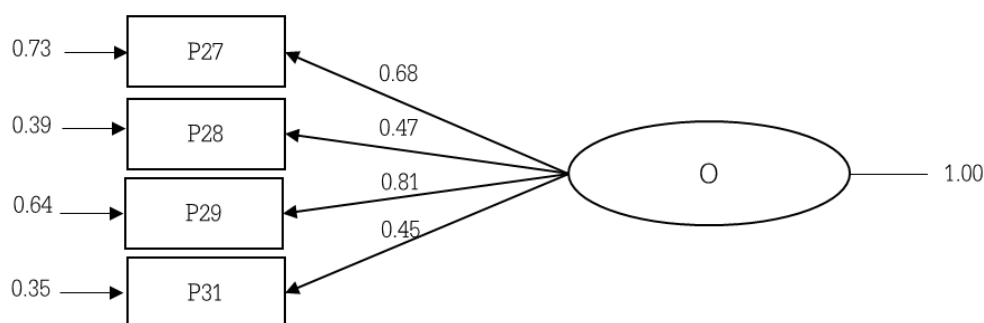
.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค บ่อยครั้งฉันชอบลองชิมอาหารใหม่ๆ และอาหารต่างชาติ

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 6 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างเห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่เห็นด้วยจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อคำถามทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.515

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่าแบบจำลองบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามอื่นๆ โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ได้แก่ $\chi^2 = 3.18$, $df = 2$, $p = 0.204$, CFI = 1.00, GFI = 1.00, TLI = 0.99, RMSEA = 0.038 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง CR = 0.703 และ AVE = 0.385 แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตนั้นจะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.45-0.81 ดังนั้น แบบวัดบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีจำนวนข้อคำถามปรับใหม่จำนวน 4 ข้อ ดังภาพประกอบ 11



ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

8. แบบวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

การวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดกฤติการ์ หล่อวัฒนพงศ์ (2547) เป็นผู้แปลตามแนวคิดของคอสตาและแมคแคร (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventor (NEO-FFI) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาและนิยามปฏิบัติการ ให้คะแนนแบบประนีประนอมค่า 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (6 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) นิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก ฉันค่อนข้างจะสงสัยในเจตนาของคนอื่น

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข ฉันเป็นคนเห็นแก่ตัว ถือตัวเองเป็นใหญ่

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค ฉันเต็มใจช่วยเหลือคนอื่น เมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือ

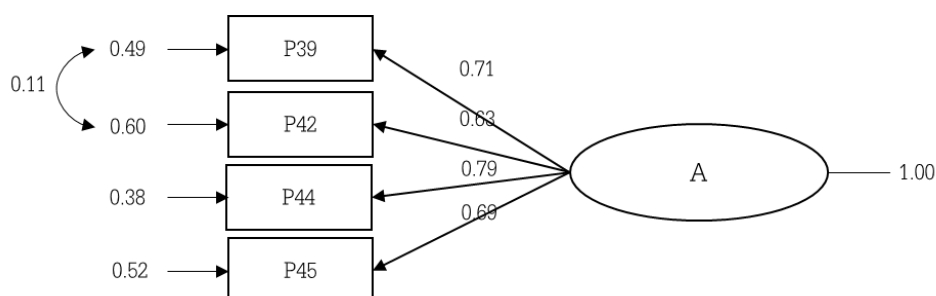
.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 6 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างเห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่เห็นด้วยจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.799

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่าแบบจำลองบุคลิกภาพแบบประนีประนอมยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามอื่นๆ โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบ

ความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ได้แก่ $\chi^2 = 1.20$, $df = 1$, $p = 0.274$, $CFI = 1.00$, $GFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $RMSEA = 0.022$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.799$ และ $AVE = 0.500$ แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตนั้นจะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.63-0.79 ดังนั้น แบบวัดบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีจำนวนข้อคำถามปรับเปลี่ยนจำนวน 4 ข้อ ดังภาพประกอบ 12



ภาพประกอบ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

9. แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

การสร้างแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

การวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ซึ่งผู้วิจัยใช้แบบวัดที่ปรับมาจากแบบวัดกฤติการ์ หล่อวัฒนพงศ์ (2547) เป็นผู้แปลตามแนวคิดของคอสตาและแมคแคร (Costa; & McCrae. 1992) โดยใช้แบบวัด NEO Five-Factor Inventor (NEO-FFI) และปรับให้มีความสอดคล้องกับการศึกษาและนิยามปฏิบัติการ ให้คะแนนแบบประเมินค่า 6 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (6 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1 คะแนน) นิสิตที่ได้คะแนนสูง แสดงว่า เป็นผู้มีบุคลิกภาพแบบหัวไวสูงกว่านิสิตที่ได้คะแนนต่ำกว่า

ตัวอย่างข้อคำถาม

ก ฉันเป็นคนผัดวันประกันพรุ่ง

.....
 เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข ฉันสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้เสมอ

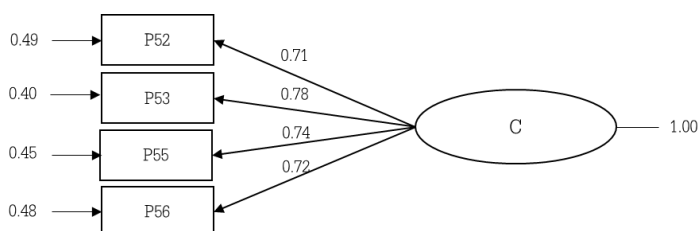
.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค ฉันจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน

.....
เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

วิธีการให้คะแนน สำหรับข้อคำถามทางบวก ผู้ตอบเห็นด้วยอย่างยิ่งได้ 6 คะแนน เห็นด้วยจะได้ 5 คะแนน ค่อนข้างเห็นด้วยจะได้ 4 คะแนน ค่อนข้างไม่เห็นด้วยจะได้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วยจะได้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจะได้ 1 คะแนน สำหรับข้อความทางลบผู้วิจัยให้คะแนนกลับกัน

การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัด จะมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นได้นำแบบวัดไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.820

เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า แบบจำลองบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกยังไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พิจารณาตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อย รวมถึงข้อคำถามที่มีความซ้ำซ้อนกับข้อคำถามอื่นๆ โดยตัดออกทีละข้อคำถาม จนแบบจำลองดังกล่าวมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พิจารณาได้จากค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ได้แก่ $\chi^2 = 1.04$, $df = 2$, $p = 0.595$, $CFI = 1.00$, $GFI = 1.00$, $TLI = 1.00$, $RMSEA = 0.000$ พบว่า ดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนทุกตัวผ่านเกณฑ์ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบจำลองบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง $CR = 0.827$ และ $AVE = 0.545$ แสดงว่าข้อคำถามหรือตัวแปรสังเกตมีความสัมพันธ์เฉพาะกับตัวแปรแฝงในด้านที่ตัวแปรสังเกตนั้นจะวัด สำหรับค่าน้ำหนักองค์ประกอบของข้อคำถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.71-0.78 ดังนั้น แบบวัดบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีจำนวนข้อคำถามปรับใหม่จำนวน 4 ข้อ ดังภาพประกอบ 13



ภาพประกอบ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Factor analysis) ของแบบวัดตัวแปร

แบบวัด	จำนวนข้อ	Factor Loading	CR	AVE
1. บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	7	0.69-0.78	0.915	0.516
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	4	0.52-0.78	0.777	0.474
3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	4	0.45-0.81	0.703	0.385
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	4	0.63-0.79	0.799	0.500
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	4	0.71-0.78	0.827	0.545
6. ความสัมพันธ์ระหว่างนิสัยกับนักเรียน	2	0.66-0.76	0.671	0.507
7. ความสัมพันธ์ระหว่างนิสัยกับครู	3	0.75-0.91	0.874	0.639
8. ความสัมพันธ์ระหว่างนิสัยกับเพื่อน	3	0.73-0.84	0.818	0.600
9. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	13	0.78-0.97	0.922	0.748
9.1 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ	3	0.63-0.74	0.707	0.447
9.2 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา	4	0.72-0.84	0.864	0.614
9.3 ความฉลาดทางวัฒนธรรมอภิปัญญา	3	0.81-0.85	0.872	0.695
9.4 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม	3	0.72-0.84	0.830	0.621

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นเก็บข้อมูลช่วงเวลาตามระยะเวลาการเกิดพฤติกรรม นั้นโดยมีช่วงเวลาเก็บ 3 ช่วง โดยแต่ละช่วงมีระยะห่างประมาณ 2-3 เดือน หลังจากโดยการติดต่อประสานงาน ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ใช้ในการเก็บข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวิธีการเก็บข้อมูลทั้งทางวาจา และเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เก็บข้อมูลมีความเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและเรียบร้อย

การกำหนดช่วงการเก็บข้อมูลความฉลาดทางวัฒนธรรมนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานในงานวิจัยต่างๆ อาทิงานวิจัยของธีรเดช ฉายอรุณ (2542) และงานวิจัยของปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร (2551) รวมทั้งงานวิจัยของสุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช (2009) ซึ่งได้ทำการวัด 3 ครั้งใน 1 ปี มาเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งมีช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูลที่ใกล้เคียงกันคือ เก็บข้อมูลระยะแรกอยู่ในช่วงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูครบ 3 เดือน จากนั้นมีการกำหนดช่วงเวลาการเก็บข้อมูลระยะต่อมาอยู่ระหว่าง 3 เดือน ผู้วิจัยจึงวางแผนการเก็บข้อมูลในแต่ละช่วงเวลาดังนี้

ช่วงที่ 1 อยู่ในช่วงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูครบ 3 เดือน ซึ่งเก็บในเดือนกันยายน โดยมีการเก็บข้อมูลตัวแปรทุกตัวแปร

ช่วงที่ 2 อยู่ในช่วงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนที่ 2 ได้ประมาณ 1 เดือน ซึ่งเก็บเดือนธันวาคม โดยมีการเก็บข้อมูลตัวแปรทุกตัวแปร

ช่วงที่ 3 อยู่ในช่วงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูครบ 2 ภาคการศึกษา ซึ่งเก็บเดือนกุมภาพันธ์ โดยมีการเก็บข้อมูลตัวแปรทุกตัว ดังนี้

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยการจัดกระทำข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบวัดแต่ละชุด และคัดเลือกข้อมูลของตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบวัดแต่ละแบบวัด
3. นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามวิจัย ซึ่งมีแนวทางในการวิเคราะห์และวิธีการทางสถิติ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เพศ คณะที่ศึกษา
2. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรสังเกตและตรวจสอบตามเกณฑ์ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สถิติขั้นสูง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม LISREL เพื่อวิเคราะห์และการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ค่าสถิติที่ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง (Goodness of fit measure) ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ มีค่าต่ำมากหรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าใดแสดงว่าข้อมูลโมเดลมีผลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า RMSEA (Root mean square error of approximation) เป็นดัชนีที่บอกความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ถ้าค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมกับข้อมูล ถ้าค่า RMSEA ไม่เกิน 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 แสดงว่าแสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูล และค่า GFI (Goodness of fit index) ดัชนี GFI มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูล NFI (Normed fit index) ค่าของ NFI จะอยู่ในช่วง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าโมเดลมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูล

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองระหว่างเพื่อทดสอบความแตกต่างของการวัดตัวแปรแฝงและอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่หนึ่ง คือ กำหนดให้แบบจำลองของทั้งสองกลุ่มมีรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเหมือนกัน โดยไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้แบบจำลองของทั้งสองกลุ่มมีค่าอิทธิพลเท่ากันระหว่างกลุ่ม

ขั้นที่สอง คือ การวิเคราะห์เพื่อค้นหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้บางที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม และการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าสัมประสิทธิ์ในการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากันระหว่างกลุ่ม

ขั้นที่สาม คือ การวิเคราะห์เพื่อค้นหาค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีตัวแปรผลได้บางที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม และการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทุกตัวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากันระหว่างกลุ่ม เพื่อนำไปพิจารณาความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และความแตกต่างของค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลระหว่างกลุ่ม และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงระหว่างกลุ่มตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยมีการพิทักษ์ของนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการขออนุญาตเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการ และชี้แจงกระบวนการในการทำวิจัยให้กับนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ทำการสอบถามความสมัครใจในการให้ข้อมูลก่อนเก็บข้อมูล ซึ่งก่อนการเก็บข้อมูลทุกครั้งผู้วิจัยต้องขออนุญาตบันทึกเสียง จากผู้ให้ข้อมูลหลักทุกครั้ง แจ้งผู้ให้ข้อมูลหลักทุกครั้งว่ามีอิสระในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลของนิสิตได้อย่างปลอดภัย ไม่เปิดเผยแก่ผู้อื่นหากไม่ได้รับการยินยอมหรือได้รับอนุญาตจากนิสิต รวมทั้งผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาตามข้อค้นพบที่ได้จาก

การศึกษา รวมทั้งใช้นามสมมติกล่าวถึงผู้ให้ข้อมูลแทนการใช้ชื่อจริง และเพื่อเป็นการยืนยันความถูกต้องของข้อมูลที่ได้ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่อ่านและรับรองข้อมูล ส่วนในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยตระหนักถึงการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างลึกซึ้งและความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยจะมีวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างเหมาะสม และผู้วิจัยได้รับการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณา โครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ จากสถาบันยุทธศาสตร์ทางปัญญาและวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อผ่านการอนุมัติแล้วผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยการชี้แจงให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบวัตถุประสงค์และขั้นตอนของการวิจัย พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนชี้แจงสิทธิ์ที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัยหรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้ โดยไม่มีผลต่อการประเมินผลการเรียนของนิสิต ทั้งนี้ข้อมูลจากการวิจัยจะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น (MEDSWUEC-014/59E)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยผลสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจถึงความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในนิสิต เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสิทธิภาพระหว่างฝึกสอน และความฉลาดทางวัฒนธรรมของสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่แตกต่างกัน เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 : การวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 : การวิจัยเชิงปริมาณ

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอนำเสนอสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ ดังนี้

n = จำนวนคน

M = ค่าเฉลี่ย

SD = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$skewness$ = ค่าความเบ้

$kurtosis$ = ค่าความโด่ง

χ^2 = ค่าสถิติไค-สแควร์

χ^2/df = ค่าสัดส่วนระหว่างไค-สแควร์กับองศาอิสระ

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

$p\text{-value}$ = ค่านัยสำคัญทางสถิติ

R^2 = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง

$\Delta\chi^2$ = ผลต่างของค่าไค-สแควร์

Δdf = ผลต่างขององศาอิสระ

df = องศาอิสระ

GFI = ดัชนีวัดความกลมกลืน

RMSEA = ดัชนีความกลมกลืนในการประมาณค่าพารามิเตอร์

CFI	=	ดัชนีระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ
NNFI	=	ดัชนีระดับความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ
SE	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
TE	=	อิทธิพลรวม
IE	=	อิทธิพลทางอ้อม
DE	=	อิทธิพลทางตรง
SS	=	Sum Square
MS	=	Mean Square

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1: การวิจัยเชิงคุณภาพ

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล (Key informants)

ลำดับที่	รหัส	ชื่อ (นามสมมติ)	เพศ	กิจกรรมที่เข้าร่วม
1	นิสิตคนที่1	ลี	ชาย	-ประธานสโมสรนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ มศว ปีการศึกษา 2556 -ประธานฝ่ายวิชาการ โครงการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ จัดโดยคณะวิทยาศาสตร์ มศว -คณะกรรมการองค์การนิสิต มศว
2	นิสิตคนที่2	โซ	ชาย	-ประธานสโมสรนิสิตคณะศิลปกรรมศาสตร์ -รองประธานชมรมเชียร์และนันทนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ -รองนายกองค์การนิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ - สภานิสิต ชมรมนิสิต
3	นิสิตคนที่3	บ๊ิก	หญิง	-ค่ายเพราะครู เพาะคน -รองปธ.สโมสรฝ่ายธุรการ -เหรียญนักค่ายวิทยา #15 -กิจกรรมปั่นฟันเดอะบัณฑิต
4	นิสิตคนที่4	เจน	หญิง	-เลขานุการองค์การนิสิต ปี 2556 -นายกองค์การนิสิต ปี 2557 -กิจกรรมปฐมนิเทศนิสิตใหม่ -ประธานสโมสรนิสิตคณะสังคมศาสตร์

ตาราง 5 (ต่อ)

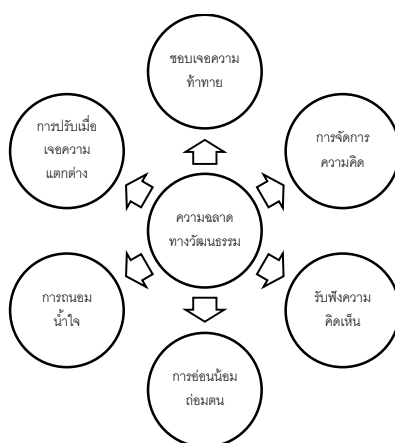
ลำดับที่	รหัส	ชื่อ (นามสมมติ)	เพศ	กิจกรรมที่เข้าร่วม
5	นิสิตคนที่5	แวน	หญิง	-เลขานุการ ชมรมนิสิตครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ -ประธานชมรมนิสิตครู มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ -คณะกรรมการดำเนินงาน “ไม่เรียวเกม ครั้งที่ 15” ฝ่ายประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัย -ประธานโครงการกีฬาสามสัมพันธ์ กศ.บ. ครั้งที่ 4 -ประธานชมรมฝ่ายส่งเสริมวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ -คณะกรรมการพิจารณาโครงการและงบประมาณ สภานิสิต -คณะกรรมการองค์การนิสิต
6	นิสิตคนที่6	มหา	ชาย	-ประธานนิสิตสาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา (เอกคู่) -ประธานสโมสรนิสิตคณะพลศึกษา 2556-2557 -ประธานคณะกรรมการนิสิตดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา คณะพลศึกษา 2556 -ประธานค่ายพลศึกษาพัฒนาชุมชน ครั้งที่ 1 2557 -รองนายกองค์การนิสิต 2558 -คณะกรรมการสรรหานายกองค์การนิสิต 2558 ประธานโครงการ SWU GAME 2015 2558 -คณะกรรมการดำเนินโครงการ มศว พบประชาชน 2559

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่าลักษณะของการกิจกรรมส่วนใหญ่ของนิสิต เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งนิสิตทุกคนจะดำรงตำแหน่งเป็นประธานหรือรองประธาน รวมถึงคณะกรรมการในการทำงาน ไม่ใช่เป็นเพียงเฉพาะผู้เข้าร่วมงาน เนื่องจากการเป็นเพียงผู้เข้าร่วมงานอาจจะไม่ทราบถึงที่มาและความสำคัญของกิจกรรมต่างๆ การวางแผนรวมถึงปัญหาที่เกิดขึ้นท่ามกลางการจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขที่คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1

ความหมายของประสบการณ์ความฉลาดทางวัฒนธรรม

การทำความเข้าใจประสบการณ์ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในครั้งนี้ คือ การทำความเข้าใจความหมายของความฉลาดเชิงวัฒนธรรมเกี่ยวกับการทำกิจกรรมนอกห้องเรียน โดยการใช้ขั้นตอนในกระบวนการของแวน แมนเนน (Van Manen, 1990) เพื่อกำหนดเป็นประเด็นความหมายที่สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา และเขียนพรรณนาปรากฏการณ์ในภาพรวม ประเด็นที่สำคัญที่จะนำเสนอเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นกระบวนการตีความหมายที่เชื่อมโยงการรับรู้ในการทำกิจกรรมนำมาสู่การทำความเข้าใจความฉลาดทางวัฒนธรรม ในครั้งนี้จากผลการวิจัย พบว่า นิสิตให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมใน 6 ลักษณะ ดังรูป

ภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม

1. ชอบเจอความท้าทาย

การที่นิสิตชอบเจอท้าทายในการทำกิจกรรม เป็นความรู้สึกที่นิสิตได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในลักษณะต่างๆ กิจกรรมที่ทำร่วมกันกับคนอื่น ๆ ที่มาจากหลายวัฒนธรรมนั้น เป็นความรู้สึกต่อกิจกรรมที่ทำให้ นิสิตรู้สึกมีความสุข รู้สึกสนุกสนานกับกิจกรรมที่ท้าทาย เปิดใจให้กว้างพร้อมที่จะทำกิจกรรมที่แปลกใหม่ซึ่งนำไปสู่ความท้าทายกับประสบการณ์ใหม่ๆ ที่เพิ่มเติมจากประสบการณ์เดิม ได้ทำอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเจอ ได้รู้เรื่องสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งได้แก้ปัญหาใหม่ ๆ มากกว่าที่จะทำโดยการถูกบังคับ

- ทำอะไรใหม่ ๆ

การทำกิจกรรม นอกจากจะได้อรรถรสกับเพื่อนหรือคนอื่น ๆ แล้ว นิสิตส่วนใหญ่ยังสะท้อนถึงการทำกิจกรรมว่าเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะที่ท้าทายความสามารถของตนเอง เมื่อใดที่นิสิตเกิดความเบื่อหน่ายหรือไม่มีความสุขในการทำกิจกรรมเหล่านั้นอาจเพียงเพราะว่าพวกเขาทำกิจกรรมโดยการถูกบังคับ การที่นิสิตได้ทำกิจกรรมใหม่ๆ ทำให้พวกเขาเหล่านั้นรู้สึกได้ถึงการเติมเต็มประสบการณ์ในสิ่งที่ขาดไป ซึ่งมีผลต่อสภาวะทางจิตใจของนิสิต กิจกรรมก็เปรียบเสมือนกับการเดินทาง มีสิ่งมากมายให้นิสิตได้พบเจอ ได้เรียนรู้ มีความท้าทาย สิ่งเหล่านั้นอาจจะรอนิสิตอยู่ข้างหน้าโดยที่นิสิตไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่เลย เปิดใจให้กว้างในการทำกิจกรรมแล้วจะเห็นได้ว่าในแต่ละกิจกรรมนั้นทำให้นิสิตได้รับประสบการณ์อะไรมากมาย ในกรณีของนิสิตที่กล่าวว่าได้เจอคนกลุ่มใหม่ๆ เจอสิ่งใหมลองทำสิ่งใหม่ๆ ได้พัฒนาตัวเองและได้ประสบการณ์ต่างๆ มากมาย ถือเป็นความท้าทายอย่างหนึ่ง ดังคำพูดที่ว่า

“ได้เจอกับสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาเพราะแต่ละกิจกรรมมีความแตกต่างกัน เหมือนเราได้เรียนรู้การใช้ชีวิตกับคนอื่น คิดว่าเป็นการเพิ่มประสบการณ์เป็นการหาโอกาสให้กับตัวเองด้วย” (นิสิตคนที่1)

“ได้พัฒนาตัวเอง ได้เจออะไรใหม่ใหม่ ได้เจอสังคมที่กว้างขึ้น มันก็เลยดูว่าท้าทายกว่ากิจกรรมในห้องเรียน” (นิสิตคนที่3)

“ทำให้เราได้เจอเพื่อนๆ คณะอื่นๆ หรือเพื่อนมหาวิทยาลัยอื่นมากขึ้นค่ะ เพราะเด็กที่ชอบทำกิจกรรมก็มาจากหลายๆ ที่ เวลาทำกิจกรรมรวมเราก็ได้เจอกันและทำความรู้จักกับคนใหม่ๆ แน่นนอน ว่าการทำกิจกรรมต้องทำให้เราพัฒนาตัวเองอยู่แล้ว” (นิสิตคนที่2)

“รู้สึกตื่นเต้นว่าจะได้เจอคนใหม่ๆ จะได้ไปเจอสถานที่ใหม่ ไม่สามารถคิดเดาได้ว่าสถานที่หรือคนที่เจอนั้น จะเป็นยังไงบ้าง ใช้ไหมครับ แล้วก็มันก็ประทับใจไปกับสิ่งที่เกิดขึ้นบางอย่าง.....ผมก็อยากลองอะไรใหม่ๆ ผมก็อยากลอง อาจจะได้ประสบการณ์ใหม่จากตรงนี้ก็เลยลองทำดู ก็เลยชอบขึ้นมาสำหรับการทำกิจกรรม” (นิสิตคนที่6)

- แก้ปัญหาใหม่ๆ

ในการทำกิจกรรมร่วมกัน สิ่งทีหลีกเลี่ยงยากมากที่สุดคือความขัดแย้งของคนที่ทำกิจกรรมร่วมกัน เนื่องจากเราไม่สามารถควบคุมสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในขณะที่ทำกิจกรรม ซึ่งนำไปสู่ปัญหา แต่เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแล้วนิสิตสามารถแก้ปัญหาถือว่าเป็นการความท้าทายอีกด้วย ดังคำพูดที่ว่า

“มันสนุกและท้าทายตรงที่ถ้าเราสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองมันจะเป็นความภาคภูมิใจและชัยชนะที่เราภูมิใจและเก็บไว้เป็นประสบการณ์ที่ดีมาก” (นิสิตคนที่4)

“ได้รู้ถึงวิธีการทำงานในส่วนกลางที่ใหญ่มากขึ้น เพราะตอนทำสโมทำงานแค่ในคณะ เราก็จะรู้จักกับคนในคณะ มีวิธีการทำงานแบบของคณะเรา แต่พอไปทำงานส่วนกลางทำให้รู้จักคนมากขึ้น เรียนรู้วิธีการทำงานวิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ทำหายดี” (นิสิตคนที่1)

การให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับชอบเจอความท้าทายในการทำกิจกรรมต่างๆ โดยนิสิตจะมีชอบเจอความท้าทายในกิจกรรมที่ทำร่วมกันกับคนอื่น ๆ ที่มาจากหลายวัฒนธรรมนั้น ทำให้เกิดการ

ทำอะไรใหม่ๆ มีความตื่นเต้น มีความสนุกในการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญในการผลักดันให้ นิสิต ได้พัฒนาตัวเองและเกิดแรงจูงใจไปสู่การทำกิจกรรมนั้นได้

2. การจัดการความคิด

ในขณะที่กำลังทำกิจกรรมอยู่ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมเล็กหรือกิจกรรมใหญ่ ล้วนแล้วแต่ต้องใช้ความคิดในการเชื่อมโยง ดังนั้นการคิดถือเป็นทักษะที่สำคัญ การจัดการความคิดถือว่ามีค่าสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน ซึ่งหมายถึง การที่นิสิตรู้ว่านิสิตมีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมมากน้อยเพียงใด นิสิตกำลังวางแผนทำอะไร กำลังคิดอะไรเกี่ยวกับกิจกรรม รวมไปถึงการตระหนักถึงบุคคลที่ร่วมทำกิจกรรมตามสถานการณ์นั้นๆ โดยมีอิทธิพลต่อความคิดของนิสิตสามารถทำกิจกรรมออกมาได้ผ่านกระบวนการคิดของตัวนิสิตเองการเข้าใจถึงกิจกรรมในความหมายต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ความรู้เข้าใจในกิจกรรม

ก่อนที่นิสิตจะทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรม นิสิตควรจะมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่นิสิตอยากทำ/อยากเข้าร่วมด้วยนั้น ว่ามีลักษณะอย่างไร ทำให้เกิดความชัดเจนมากพอในการทำกิจกรรมนั้นๆ ขึ้นมา ซึ่งจะสามารถมองเห็นเป็นส่วนประกอบย่อยๆ รวมถึงกระบวนการสร้างกิจกรรมนั้นขึ้นมา อาศัยการเชื่อมโยงนำไปสู่การเข้าใจถึงภาพรวมของกิจกรรมที่จัดขึ้นทำให้สามารถสื่อสารกับบุคคลที่ร่วมกิจกรรมได้ตามความรู้ความเข้าใจรวมถึงจุดประสงค์ของการจัดกิจกรรมขึ้นมาได้ซึ่งความเข้าใจในส่วนนี้อาจจะมาจากที่นิสิตได้มีการสั่งสมมา/จากการศึกษา การค้นคว้าหรือได้รับยินหรือประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมามีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังสามารถนำความรู้ที่ได้อ่านไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นอีกด้วย นิสิตที่ชอบทำกิจกรรมส่วนใหญ่ก็จะมี ความรู้เข้าใจในความรู้ต่อการทำกิจกรรมไม่มากนักน้อย บางครั้งอาจจะมีความคลุมเครือหรือไม่ชัดเจนของข้อมูลในการจัดกิจกรรมนั้นขึ้นมา ซึ่งจากการศึกษาพบว่านิสิตได้มีการสอบถามลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับกิจกรรมที่จัดขึ้นจากรุ่นพี่ในคณะ และรุ่นพี่ที่เป็นส่วนกลางของมหาวิทยาลัย เพื่อให้รู้ข้อมูลการทำงานเบื้องต้น ทั้งนี้หากเกิดปัญหาขึ้นมาก็สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพดังคำพูดที่ว่า

“มีความรู้ความเข้าใจ ก็ช่วยให้เป็นพื้นฐานได้อย่างหนึ่ง แต่สิ่งที่ก่อนความรู้ความเข้าใจคือ เต็มใจที่จะทำ และพร้อมที่จะทำมาก คือถ้าเราเต็มใจจะทำ พร้อมจะทำ ความรู้ได้ยาก็ชวนขายเองได้ หาเองได้” (นิสิตคนที่4)

“ถ้าเราทำงาน แล้วเราไม่มีความรู้ความเข้าใจอะไรเลยเป็นไปไม่ได้ว่าเราจะสามารถทำงานได้ แต่ถ้าเรามีการค้นคว้าหรือหาข้อมูลพื้นฐานของเราก่อน อย่างน้อยมันก็เป็นสิ่งที่อย่างน้อยได้ สนับสนุนความคิดเรา” (นิสิตคนที่2)

“จะต้องรู้พื้นฐาน รู้หน้าที่ของทุกอย่างมาแล้ว มันถึงจะสามารถมองอะไรได้เด็ดขาด ไม่งั้นอะคุณมองพลาดไป แล้วฝ่ายที่ไม่ได้รับเป็นธรรมฝ่ายที่คุณไม่ได้มองเห็นเขาอะ เขาจะรู้สึกอย่างไร เขายังจะอยากทำงานให้คุณอยากไหม” (นิสิตคนที่4)

“จำเป็นนะครับ ก็เหมือนงานหนึ่งงาน ถ้าเราไม่เข้าใจในการทำงาน เราก็ไม่รู้เรื่อง งานก็เดินไปไม่รอดอยู่แล้ว หรืออาจจะเดินไปได้ แต่งานก็อาจจะออกมาไม่ได้ การทำกิจกรรมไม่ได้ทำไปเฉยๆ แต่ก็อยากให้งานออกมาอย่างมีคุณภาพ” (นิสิตคนที่2)

“ก่อนจะไป เราอาจจะไม่รู้รายละเอียดมากมายอะไร แต่รู้ข้อมูลคร่าวๆก่อน ว่ากิจกรรมนี้นะ มีทั้งหมดกี่สถาบัน หน้าที่ของเราเราไปทำอะไร เราก็จะรู้ข้อมูลเบื้องต้น เพราะไม่งั้นเราไม่สามารถตัดตัดสินใจได้ว่าจะไปหรือไม่” (นิสิตคนที่2)

“จำเป็นนะ ก็ส่วนหนึ่งนะ อาจจะต้องเข้าใจให้ลึกซึ้งว่าอย่างฟุตซอลเนี่ย ถึงแม้ว่าผมจะเรียนพละมาก็ตาม ผมไม่มีความรู้เลย การทำลีดแสดงอะไร ผมก็ไม่มีความรู้เลย ไม่สามารถทำได้ถ้าให้ผมทำนะ แต่ว่าผมแบบว่า ใช้วิธีการว่าคนที่มาทำช่วยเรา ผมต้องเลือกคนมา รู้ว่าคนนี้มีความรู้เรื่องนี้” (นิสิตคนที่6)

“ถ้าเราไม่รู้เรื่องหรือไม่เชี่ยวชาญแล้วเราจะทำกิจกรรมนั้นขึ้นมาได้อย่างไรสมมติไปค่ายนักวิทยุแบบนี้ไปทำกิจกรรมวิทยาศาสตร์ให้ได้แบบนี้ ถ้าเราไม่มี...ไม่มีในหัวแบบนี้ ไอ้กิจกรรมที่เราจัด เราก็จะไม่รู้ว่ามันคืออะไร มันมีอะไร เด็กที่มาก็เหมือนไม่ได้อะไรกลับไปเลย สมมติก่อนเข้ามาค่ายมีความรู้ 20% กลับไปก็มีความรู้ 20% มันก็จะส่งผลกระทบต่อคนที่มาเข้าร่วมกิจกรรม คืออย่างน้อยๆ ทำอะไร ไม่ว่าจะทำอะไร อย่างน้อยๆ ก็ต้องรู้วัตถุประสงค์ของมันว่ามันต้องทำอะไรบ้าง” (นิสิตคนที่3)

- การวางแผน

ในการสร้างกิจกรรมขึ้นมาในแต่ละกิจกรรมนั้น การวางแผนถือเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากการวางแผนเป็นสิ่งที่ช่วยให้กิจกรรมเกิดการขับเคลื่อนได้อย่างราบรื่น ช่วยให้คนที่เข้าร่วมกิจกรรมได้เข้าใจว่ากิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์อะไร มีการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้าง โดยนิสิตจะสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพราะฉะนั้น การทำกิจกรรมแต่ละครั้งควรมีการวางแผน จากการศึกษาพบว่า นิสิตที่ได้จัดกิจกรรมแล้วมีการวางแผนในการทำงาน วางแผนการใช้สถานที่ ถ้าเกิดเราไม่วางแผน มันจะต้องแก้งานได้เรื่อยๆ ก็จะต้องวางแผนให้รัดกุมที่สุด ประหยัดที่สุด ดังประสบการณ์ของนิสิตได้เล่าให้ฟังว่า

“หนึ่งงานจะต้องวางแผนกี่เดือน ช่วงนั้นมหาวิทยาลัยปิดอาเซียนที่เป็นหกเดือนที่ไม่ได้กลับบ้านเลย เราก็ใช้เวลาหกเดือนในการวางแผนงานไปเลย วางแผนอัตลักษณ์ วางแผนสวูเกมส์ คือ แต่ละงานมันต้องมีช่วงเวลาในการทำงานของมัน วางแผนก่อนหน้านี้กี่เดือน สามเดือน สี่เดือน มันก็ต้องเริ่มประชุมแล้ว ประชุมแล้วก็ต้องรีบสรุป” (นิสิตคนที่2)

“ชอบทำ ชอบวางแผน ชอบคิด ชอบลงอะไรอย่างนี้ ก็เลยเป็นคนที่ชอบทำกิจกรรมนอกห้องเรียน ติดต่อกับวัดล้งหน้าว่าจะไป ทำอะไรบ้าง ซื้ออะไรบ้าง เก็บเงินยังงัย ใช้เงินเท่าไร” (นิสิตคนที่6)

“เราต้องวางแผน คือ การวางแผนใช้สถานที่ เนื่องจากการขอให้สถานที่ต้องทำเรื่องขออนุญาต และทำให้ใช้เวลานานในการจะดำเนินการสถานที่ เพื่อที่จะได้ไม่เปลี่ยนสถานที่ไปมา การแข่งขันกีฬา จะต้องมีความชัดเจนเนื่องจากชนิดกีฬามีจำนวนมาก และสนามแข่งขันมีจำกัด หากไม่วางแผนอาจทำให้การแข่งขันกีฬาไม่เป็นไปตามแผน การแข่งขันสแตนเชียร์ จะต้องมีการแจ้งกติกา และระเบียบการต่างๆในการแข่งขันในแต่ละสาขาวิชาล่วงหน้าเพื่อจะได้เตรียมงานทัน” (นิสิตคนที่1)

“วางแผนตลอดปีเลยว่าปีนี้สามารถให้อิเว้นหลังได้งานไหนบ้าง ...ใช่ เราจะคุยไปก่อนเลย และถ้าจัดไม่ได้เราก็กเลิงานนั้นไปก่อน เพราะว่าเราวางแผนล่วงหน้าไว้ก่อนเลย” (นิสิตคนที่2)

“หนึ่งงานจะต้องวางแผนกี่เดือน ช่วงนั้นมหาวิทยาลัยปิดอาเซียนที่เป็นหกเดือนที่ไม่ได้กลับบ้านเลย เราก็ใช้เวลาหกเดือนในการวางแผนงานไปเลย วางแผนอัตลักษณ์ วางแผนสวูเกมส์ คือ แต่ละงานมันต้องมีlength การทำงานของมัน...ใช่ วางแผนก่อนหน้านี้กี่เดือน สามเดือน สี่เดือน มันก็ต้องเริ่มประชุมแล้ว ประชุมแล้วก็ต้องรีบสรุป” (นิสิตคนที่2)

“ทีมงาน มาประชุมกัน แบบชี้แจงรายละเอียด วางแผนภาพรวมอีกครั้งหนึ่ง เพื่อให้เราเข้าใจระบบงานมากขึ้น”(นิสิตคนที่2)

“สมองของหนูไปถึงตอนกลางวันแล้ว....ว่าจะเรียกน้องเพื่อมาอธิบายถามยังงัย จัดจ่ายงานให้ห้องยังงัย ซึ่งคนรอบข้างหนูจะบอกว่าหนูเครียดจัง แต่หนูไม่ได้เครียดนะ แค่ไม่ยอมให้งานมันสะดุด คือ เราจะมี การวางแผนไว้ในตัว”(นิสิตคนที่3)

“มันต้องเป็นสเตปเป็นขั้นเป็นขั้น คือ เราต้องคิด ว่าเราจะต้องทำอะไรเมื่อเกิดปัญหาดี.....สมมุติเรานัดน้องเพื่อที่ออก 8 โมงอะไรอย่างนี้ เราต้องคิดนะว่าน้องจะเดินทางเมื่อไหร่ แล้วกว่าจะรวมน้อง กว่า จะเคลื่อนย้ายไปที่รถ คือ เราต้องวางแผนอะ” (นิสิตคนที่3)

“ทำงานตามแผนที่วางไว้ หนูก็รู้เรื่องว่าพี่ทำอะไร เพื่อนทำอะไร ก็เอาข้อมูลมาผสมกัน แล้วก็เตรียมข้อมูลให้พี่ต่อไป หรือถ้าพี่ไม่ทำหนูก็บอกเพื่อนแทน ตรงไหนทำยังงัยต่อ อะไรอย่างนี้” (นิสิตคนที่4)

“ก็ชอบทำ ชอบวางแผน ชอบคิด ชอบลงอะอย่างนี้ ก็เลยเป็นคนที่ชอบทำกิจกรรมนอกห้องเรียน ติดต่อที่วัดล่วงหน้าว่าจะไป ทำอะไรบ้าง ซื้ออะไรบ้าง เก็บเงินยังงัย ใช้เงินเท่าไร” (นิสิตคนที่6)

“วางแผนว่า บ้านคือไปพัฒนา ไปซ่อมแซมศาลากลางหมู่บ้าน วัดคือไปทาสีโบสถ์ ไปทำบันไดไม้ ทางขึ้นศาลา แล้วก็ไปทอดกระถินพระราชทานจากพระสังฆราช โรงเรียนก็ไปปรับปรุงภูมิทัศน์รอบโรงเรียน ปลุกต้นไม้ แล้วก็ไปจัดห้องสมุดให้เขาใหม่ จากที่วางแผนก็ใช้เวลานานมาก” (นิสิตคนที่6)

“ทุกการคิดของเราต้องคำนึงว่า ผลที่ตามมา มันมีอะไรบ้าง สมมุติ เราสร้างกิจกรรมในงานนั้นขึ้นมา เราต้องมานั่งคิดว่า ใครจะมาทำเรื่องนี้ให้เรา แล้วระหว่างที่เขาทำให้เราใครจะดูแลเขา เหมือนกับว่ามันต้องคิดในหัวแล้วว่า ภาพที่เกิดขึ้นมันต้องออกมาลักษณะยังงัย และต้องเป็นภาพที่แบบว่าต้องมองให้ออก เมื่อเค้าทำเสร็จ แล้วเค้าต้องไปไหน แล้วเราอยู่ตรงไหนของงาน แล้วเราทำอะไรต่อ” (นิสิตคนที่3)

- ความตระหนักในบุคคลรอบข้าง

การทำกิจกรรมนั้นควรคำนึงความสัมพันธ์ที่ระหว่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าที่จะถือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก นิสิตจำเป็นต้องใส่ใจรายละเอียดของผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงการสะท้อนความคิดของตนเอง ในการเข้าใจบุคคลรอบข้างที่ร่วมทำกิจกรรม นั้นหมายถึงความตระหนักในบุคคลรอบข้าง ถึงแม้ว่าดูจะเป็นสิ่งที่เล็กน้อย แต่ถือเป็นสิ่งที่สำคัญ แต่ละคนมีประสบการณ์ของการตระหนักคิดมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับตัวนิสิตว่ามีความเข้าใจถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ของบุคคลที่อยู่รอบตัวของตนเองในการทำกิจกรรมมากน้อยเพียง ไม่ว่าจะ เป็นการรู้จักความถนัดความสามารถ จุดเด่นจุดด้อยของตนเองและผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เมื่อนิสิตมีความตระหนักคิดในตัวของคนๆที่เข้าร่วมในการทำกิจกรรม ด้วยความเคารพเป็นการให้เกียรติซึ่งกันและกัน นิสิตสามารถรับรู้สิ่งต่างๆ เหล่านี้สังเกตจากการกระทำของบุคคลที่ทำกิจกรรมร่วมกัน อย่างเช่น นิสิตรายหนึ่งที่

พยายามแบ่งเพื่อนๆ ในการทำกิจกรรมโดยดูจากความสามารถ ความถนัด ความชอบของเพื่อน ของน้องหรือบุคคลที่ร่วมทำกิจกรรมกับเรา ดังคำพูดที่ว่า

“ต้องแบ่งฝ่าย คือ งานแต่ละงานต้องให้คนที่บอกว่าเค้าถนัดอะไร คนที่ถนัดด้านนี้ก็ให้เขาทำงานด้านนี้ไป เหมือนกับว่าให้เพื่อนทำงานตามที่เค้าความถนัดความชอบเพื่อนก็จะมีความสุข และสามารถดึงศักยภาพของตัวเองออกมาให้มากที่สุด” (นิสิตคนที่1)

“ดูว่าเพื่อนคนไหนถนัดอะไร ใครถนัดอะไรก็ทำอันนั้นไปก่อน....ใช่ ก็เหมือนกับว่ากลุ่มนี้มีอยู่กัน 3 คนนะ ทำได้ไหม ไหวไหม ถ้าไหวก็อยู่กัน 3 คนส่วนเพื่อนอีก 2 คนก็มาช่วยส่วนอื่น คือ เราต้องมีการยืดหยุ่นตลอดเวลา มีการปรับตัวตลอดเวลา” (นิสิตคนที่1)

“รถ 1 คัน จะต้องมียี่ดุมรถและพื้พยาบาลอย่างน้อยคันละ 2 คน ซึ่งแต่ละคันก็น่าจะมีวอลล์ (วิทยุสื่อสาร) ติดตัวกัน ว่า....เออไปทางไหนอะไอย่างนี้นะคะ แบ่งกันคุ่มน้อง...แต่ก็แค่ปรับใหม่ คือ 20 คนที่อยู่กับเรา เราก็มาแบ่งกันว่าใครเหมาะสมที่สุด ที่จะสามารถอยู่ด้วยกัน คือ เราต้องแบ่งดูว่าใครสามารถตัดสินใจได้แล้วก็ใครที่สามารถอยู่กับใครได้” (นิสิตคนที่3)

“หนูเป็นประธานชมรม คือหนูจะแบ่งงานเพื่อนไปเลยว่า เฮ้ย คนนี้ทำวิชาการนะ เธอดูการเงินนะ คนนี้ดูเอกสารนะ อีกคนดูกิจกรรม แบ่งดูเป็นส่วนๆ ไปเลย แบ่งตามที่เขาถนัดเลย” (นิสิตคนที่4)

“ส่วนใหญ่อีกช่วยในเรื่ององค์ประกอบต่างๆ ก็จะเห็นว่าคนอื่นมีความสามารถในด้านไหน หมายถึงว่า คนไหนที่แบบ..แบบเป็นงาน คนนี้สามารถที่จะรวมเพื่อนได้ คนนี้คุยกับพระ คนนี้เก็บเงินได้ คนไหนที่ไม่ช่วยเพื่อนเลย คนไหนที่ไปเฉยๆ คนไหนไปแล้วไม่ได้ทำอะไร” (นิสิตคนที่6)

“ใครคนไหนทำอันนี้ได้ดีเปล่า ถ้าให้คนไหนทำอันนี้ได้ดีเปล่า ดูว่าคนไหนเหมาะกับงานแบบไหน ผมก็...เวลาทำงานผมก็จะชอบมองว่าคนไหนทำอย่างนี้” (นิสิตคนที่6)

“แบ่งหน้าที่ให้มันชัดเจนมากขึ้น ให้คนนี้ดูแลเรื่องกับข้าว ให้คนนี้ดูแลเรื่องวัสดุอุปกรณ์ ให้คนนี้ดูแลเรื่องประสานงานกับชาวบ้าน วางแผนงานกันตรงนั้น” (นิสิตคนที่6)

“หนูเป็นประธานชมรม คือหนูจะแบ่งงานเพื่อนไปเลยว่า คนนี้ทำวิชาการนะ เธอดูการเงินนะ คนนี้ดูเอกสารนะ อีกคนดูกิจกรรม แบ่งดูเป็นส่วนๆ ไปเลย แบ่งตามที่เขาถนัดเลย” (นิสิตคนที่4)

อย่างไรก็ตามให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในแง่ของการจัดการความคิด ขึ้นอยู่กับการใช้ความคิดของนิสิตเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้ทำลงไป ซึ่งจากการศึกษาพบว่านิสิตเริ่มใช้ความคิดในระดับพื้นฐานที่เป็นความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมก่อนจะลงมือทำ การวางแผนในการทำกิจกรรมต่างๆ จนถึงความคิดที่มีความละเอียดอ่อนเนื่องจากต้องเข้าใจจุดเด่นจุดด้อยของตนเองและผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทำความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล ที่เรียกว่าความตระหนักในบุคคลรอบข้าง จนนิสิตสามารถแจกแจงงานให้ตามความเหมาะสมเพื่อให้ออกมามีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

3. การปรับเมื่อเจอความแตกต่าง

การให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมในแง่ของการปรับเมื่อเจอความแตกต่างในการทำกิจกรรมนั้น เกิดจากการที่นิสิตไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง จำเป็นต้องมีการประสานงานกับบุคคลอื่นๆ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ นิสิตสามารถเริ่มจากการสร้างสัมพันธ์ที่ดีเพื่อทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ อาจจะเป็นการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่ยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงไป และปรับตัวเพื่อเข้ากับสถานการณ์ในแต่ละกิจกรรม เมื่อไม่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ อาจส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการทำงานตามมา

ทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้

การทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ เป็นการพยายามเรียนรู้ที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสังคม โดยเมื่อมีการติดต่อสัมพันธ์กับคนในสังคม การที่บุคคลจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันได้โดยไม่ให้เกิดความขัดแย้งก็ขึ้นอยู่กับความสามารถในการเรียนรู้ของแต่ละคน ควรยึดหลักในการแก้ไขข้อบกพร่องหรือรู้จักปรับปรุงตนเองในด้านความคิด ดังคำพูดที่ว่า

“ควรจะต้องมีทักษะในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นสูง เนื่องจากเราต้องเจอกับเพื่อนต่างเอก ต่างคณะต่างมหาวิทยาลัย ซึ่งแต่ละคนมีความคิดที่แตกต่างกันอยู่แล้ว ดังนั้น คนที่ทำกิจกรรมที่ดีต้องทำงานได้กับทุกคนที่ต้องร่วมงานด้วย” (นิสิตคนที่1)

“เราต้องเจอกับคนจำนวนมาก ซึ่งต่างความคิด ดังนั้นเราจึงต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลา จึงจะสามารถทำงานได้ และทำให้งานสำเร็จ” (นิสิตคนที่1)

“เป็นการปรับความคิดหรือทัศนคติ ให้เข้าหากันก่อน หรืออีกอย่างหนึ่งคือเราอาจจะไม่ชอบการทำงานแบบนี้ หรือว่าสไตล์การทำงานแบบนี้จะอย่างไร แต่พอเวลามารวมกันหรือทำงานเป็นกลุ่ม” (นิสิตคนที่2)

“พอไปทำงานกับสโม ต้องไปทำงานกับเพื่อนเอกอื่น ซึ่งมาจากแต่ละเอกกับพี่ๆ ในสโม การปรับตัวกับเพื่อนเอกอื่นคงเป็นสิ่งที่ต้องทำความเข้าใจ และปรับตัวกับวิธีการทำงานของแต่ละเอก เช่น ขั้นตอนการประชุม การแบ่งหน้าที่ การวางแผนงานต่างๆ แต่กับสโมต้องปรับตัว คือ ปรับการทำงานในระดับที่ต้องมองงานในระดับใหญ่ขึ้น ซึ่งจะไม่ใช้แค่เอกเท่านั้น อีกทั้งยังต้องปรับตัวให้ทำงานกับรุ่นพี่ให้ได้เนื่องจากเค้าจะมีความคิดที่ละเอียดกว่า เนื่องจากเคยผ่านงานมาก่อนซึ่งก็ต้องเอาคำแนะนำของรุ่นพี่มาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของเรา” (นิสิตคนที่1)

- ปรับให้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ

เมื่อทำกิจกรรมแล้วแน่นอนว่านิสิตจะได้พบปะและรู้จักกับผู้คนหลากหลายวัฒนธรรม บางครั้งอาจทำให้ได้เจอกับปัญหา ซึ่งจากการสัมภาษณ์นิสิตรายหนึ่งได้พูดถึงเรื่องนี้ว่าเราไม่รู้ว่าอะไรจะเกิดขึ้น คือเหมือนกับว่ามันเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังคำพูดที่ว่า

“ปกติเราจะมีการวางแผนอยู่แล้วโดยการทำแผนปฏิบัติ (Action Plan) แต่เมื่อถึงงานจริงๆ จะมีปัญหาที่เราคาดไม่ถึงเข้ามา ทำให้สถานการณ์ในแต่ละช่วงไม่เป็นไปตามที่เราคาดไว้ ทำให้เราต้องตั้งสติ และปรับตัวไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับสถานการณ์นั้นๆ ” (นิสิตคนที่1)

- ปรับเปลี่ยนตามบทบาทหน้าที่

ในการทำกิจกรรมกับบุคคลที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม บทบาทหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยนิสิตจะต้องปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ตามที่บุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นคาดหวังไว้ ดังนั้น นิสิตจึงต้องสามารถแสดงบทบาทหน้าที่ต่างๆ ให้เหมาะสมกับการทำกิจกรรมนั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งบทบาทนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ได้ก็ตามโดยนิสิตไม่สามารถคาดถึงได้ ดังที่นิสิตได้บอกเล่าถึงด้วยสีหน้ายิ้มแย้ม ที่ว่า

“ก็ต้องปรับตัวเพราะว่าเราอยู่แต่ละบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันอย่างเช่น เราอยู่ในห้องเรียนเราเป็นประธานเอกเราก็ต้องมีความเป็นผู้นำใช่ไหม แล้วถ้าเราอยู่ในคณะเราเป็นประธานสโมสร เราก็ต้องมีความเป็นผู้นำอะไรอย่างนี้ แต่ว่าพอมาทำงานส่วนกลาง เราเป็นแค่คนคนหนึ่งซึ่งไม่มีตำแหน่งอะไรเลยเหมือนกันว่าการรับผิดชอบหน้าที่ของตัวเองจะปรับไปตามสถานการณ์นั้นว่าต้องทำอะไรและมีบทบาทอะไรเราสามารถทำอะไรบ้าง” (นิสิตคนที่1)

การให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมในแง่ของการปรับเมื่อเจอความแตกต่างในการทำกิจกรรมนั้น ขึ้นอยู่กับการให้ความหมายของบุคคลเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่ให้พบเจอ เนื่องจากนิสิตไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง จากการศึกษาพบว่า นิสิตบางคนเลือกที่จะทำตัวให้เข้ากับผู้อื่น บางคนอาจจะปรับเปลี่ยนตามบทบาทหน้าที่ตามที่ตนเองได้รับจากการทำกิจกรรมนั้น หรือเมื่อเจอเหตุการณ์ที่ไม่คาดถึงก็สามารถปรับให้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ ได้

4. ยอมรับฟังความคิดเห็น

ขณะทำกิจกรรมเมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันหรือเกิดปัญหานั้นแล้ว นอกจากการไม่ต่อว่าคนอื่นแล้วนิสิตบางคนเลือกที่จะการเปิดใจรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาในการทำกิจกรรม ซึ่งทำให้นิสิตได้ทักษะการฟังเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้มีเวลามานั่งครุ่นคิด ทบทวนในสิ่งที่ทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนว่าเป็นอย่างไร เราเป็นอย่างไร โดยให้แสดงความคิดเห็นออกมา มันหมายถึงอะไร เนื่องจากบางครั้งมีคนที่มีมาจากหลากหลายสถานการณ์ทำให้มีความสนใจ รสนิยม ความคิดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นการเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย มีประโยชน์มากมาย สามารถแก้ปัญหา รวมทั้งเข้าใจเรื่องราวที่เกิดขึ้นภายใต้กิจกรรมที่จัดขึ้นได้ นิสิตควรจะให้เวลาเพื่อที่จะสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเต็มที่ เพื่อให้ตนเองและบุคคลรอบข้างปรับตัวให้เข้าได้กับทุกสถานการณ์ได้ จากการศึกษ พบว่า นิสิตบางคนเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับคนที่เข้ามาทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดการทะเลาะกัน โดยเขาเลือกที่ใช้เวลาเพื่อมานั่งพูดคุยกัน พยายามรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เปิดใจรับฟังสิ่งต่างๆ ที่คนอื่นบอกมา ว่ามันมีสาเหตุมาจากอะไร ดังคำกล่าวที่ว่า

“เราต้องเปิดใจรับฟัง ฟังให้มากที่สุด เสร็จแล้วคิดว่าสิ่งที่ฟังนั้นเป็นอย่างไร จากนั้นก็หาจุดร่วมของแนวคิดของแต่ละคน บางปัญหาอาจเห็นต่างกันเลยก็ได้ แต่ถ้าเราเปิดใจ ลองมาคุยกันก็จะสามารถแก้ปัญหานั้นได้” (นิสิตคนที่1)

“ต่างฝ่ายต่างต้องลดทอนตัวเองลง เพราะว่า นิสิตก็มีความแบบอโก้ ต้องลดอโก้ของนิสิตเพราะเขาก็คิดว่า ตนเองทำกิจกรรมมาเยอะ แต่อาจารย์ก็จะมีอำนาจที่สั่งการ คือ ได้หรือไม่ได้ อะไรอย่างนี้ ก็เหมือนเราต้องมีเหตุผลมาคุยกัน คือ การประชุมก็ต้องเอาเหตุผลมาคุยกัน ว่า....เอ่อ ...ทำไมถึงต้องทำ ทำไมถึงต้องได้แบบนี้ ถ้าผู้บริหารโอเค และเหตุผลเราดีพอ” (นิสิตคนที่2)

“เปิดใจให้คนอื่นคือ ยอมให้คนอื่นเข้ามาในใจเรา ไม่อคติ ไม่ปิดกั้น หรือสร้างกำแพงในใจ พยายามเข้าใจและรับฟัง เราก็จะรู้ว่าเราควรปฏิบัติกับเขาอย่างไร” (นิสิตคนที่5)

“เราต้องเปิดใจรับฟัง ฟังให้มากที่สุด เสร็จแล้วคิดว่าสิ่งที่ฟังนั้นเป็นอย่างไร จากนั้นก็หาจุดร่วมของแนวคิดของแต่ละคน บางปัญหาอาจเห็นต่างกันเลยก็ได้ แต่ถ้าเราเปิดใจ ลองมาคุยกันก็จะสามารถแก้ปัญหานั้นได้” (นิสิตคนที่1)

“คุยกันด้วยเหตุด้วยผล ไม่คุยด้วยอารมณ์ ต้องเปิดใจรับฟัง เสร็จแล้วคิดว่าสิ่งที่ฟังนั้นเป็นอย่างไร บางปัญหาอาจเห็นต่างกันเลยก็ได้ แต่ถ้าเราเปิดใจ ลองมาคุยกันก็จะสามารถแก้ปัญหานั้นได้” (นิสิตคนที่1)

ต่างฝ่ายต่างต้องลดทอนตัวเองลง เพราะว่า..นิสิตก็มีความแบบอโก้ ต้องลดอโก้ของนิสิตเพราะเขาก็คิดว่า...เขาทำกิจกรรมมาเยอะ แต่อาจารย์ก็จะมีอำนาจที่สั่งการ คือ ได้หรือไม่ได้ อะไรอย่างนี้ ก็เหมือนเราต้องมีเหตุผลมาคุยกัน คือ การประชุมก็ต้องเอาเหตุผลมาคุยกัน ว่า....เอ่อ ...ทำไมถึงต้องทำ ทำไมถึงต้องได้แบบนี้ ถ้าผู้บริหารโอเค และเหตุผลเราดีพอ (นิสิตคนที่2)

“ใช้เหตุผลในการคุยกันนั้นแหละ ก็เอาเหตุผลที่เรามีมาคุยกับเค้า ก็มาเคลียร์ปัญหากัน (นิสิตคนที่2)

“เปิดใจให้คนอื่นคือ ยอมให้คนอื่นเข้ามาในใจเรา ไม่อคติ ไม่ปิดกั้น หรือสร้างกำแพงในใจ พยายามเข้าใจและรับฟัง เราก็จะรู้ว่าเราควรปฏิบัติกับเขาอย่างไร(นิสิตคนที่5)

“แต่วิธีแก้ก็เหมือนอย่างที่บอกเลยละ ข้อสรุปในที่ประชุมจะเป็นคำตอบสุดท้ายว่างานจะเป็นอย่างไร แต่ไม่ใช่ว่าผู้ใหญ่ใช้อำนาจในการตัดสินใจอย่างเดียวนะคะ ผู้ใหญ่ก็จะรับฟังความคิดเห็นของนิสิตก่อนแล้วค่อยตัดสินใจ” (นิสิตคนที่2)

“เราก็ต้องรับฟังซึ่งกันและกันละ เพราะเราอยู่ด้วยกันถ้าเราไม่ฟังกันไม่ให้ความสำคัญกันแล้วใครจะมาฟังเรา (นิสิตคนที่4)

“รับฟังความคิดเห็นเขา รับฟังทุกคนเลยแล้วเราต้องมาคิดกัน ว่าถ้าทำแบบนี้มีปัญหอะไรบ้าง”(นิสิตคนที่6)

การให้ความหมายในแง่ของยอมรับฟังความคิดเห็นของนิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมเป็นการทำความเข้าใจความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับประสบการณ์การจริงที่พวกเขาประสบ เนื่องจากบางครั้งในการทำกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มาจากหลากหลายสถานการณ์ทำให้มีความสนใจ รสนิยม ความคิดที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหานิสิตต้องพยายามควบคุมอารมณ์ของตนเอง พยายามทำความเข้าใจว่าปัญหานั้นคืออะไร เปิดใจกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างทำโดยยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมรอบข้าง

5. การถนอมน้ำใจ

ในขณะที่เมื่อนิสิตมีปัญหาเกี่ยวกับบุคคลรอบข้างในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรม เมื่อเกิดปัญหาในขณะที่ทำกิจกรรม นิสิตจำเป็นต้องใช้คำพูดที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการปัญหาและความเครียด ซึ่งวิธีแบบนี้ทำให้ นิสิตมีความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตนเองมากขึ้น การรู้จักวิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย เพื่อหลีกเลี่ยงและสิ่งที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงประสงค์ต่อไปในการทำกิจกรรม

จากการศึกษา พบว่า นิสิตบางคนเลือกวิธีการพูดคุยในลักษณะที่ไม่ทำให้เกิดการเผชิญหน้ากับบุคคลที่ร่วมการทำกิจกรรม บางครั้งเมื่อรู้สึกว่าตัวเองมีความโกรธ แต่นิสิตเลือกที่จะพูดจาทิ้งไปเนื่องจากเขามองเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญ เพราะเพื่อนที่ทำงานนั้นเขาไม่ได้เงิน ต้องมาอดหลับอดนอนมาเหนื่อย ดังคำกล่าวที่ว่า “ก็เข้าใจกัน ไม่ว่าจะมียี่ห้อผิดพลาดอะไร ยังไงก็ไม่เคยโทษกัน.....ใช่ ที่ชอบอันนี้ คือ ที่ชอบส่วนตัว” (นิสิตคนที่1)

“ผมก็เข้าไปเอง ไปคุยกับพี่เขา ไปคุยกับเจ้าหน้าที่ว่ามันเป็นรีปาว ผมก็เลยบอกน้องว่าให้เคลียร์ให้เสร็จนะ น้องเขาก็โอเค แต่จริงๆ คนอื่น คณะอื่นๆ เขาก็ไม่โหมมากนะ เนื่องจากบางครั้งไม่ได้รับเอกสาร แต่ผมก็ไม่ได้ไปพูดใส่อารมณ์น้องเขาหรอก ก็พูดแบบธรรมดา” (นิสิตคนที่6)

“ถ้าพูดอะไรได้ก็จะพูด อะไรที่เราพูด ไปว่า...เฮ้ย..มันมันต้องไม่ดีแน่เลยเราไม่พูดดีกว่า อย่างแบบหนูทำงานกับพี่ พี่แบบทำไม่ทำงานแล้ว สมมุติเนะ ทำไม่ทำงาน...เครียดวะ ไม่อยากทำด้วย เลยอันนี้สมมุติ มันก็ต้องแบบ คือบางครั้งก็ต้องทนในการปรับตัวของหนู คือ ทนนะ ไม่ใช่ไปต่อว่า...ว่าทำงานแบบนี้ มันไม่ดีเพราะว่าหนูมีความรู้สึก ว่าเราเลี่ยงการแตกหักดีกว่า เพราะการทำงานด้วยกัน เราก็อยากทำงานด้วยกันให้สบายใจ อย่างนี้คือเลือกเก็บสิ่งไม่ชอบไม่พอใจไม่ดีเก็บไว้ดีกว่า” (นิสิตคนที่3)

“ส่วนในการทำงานกับเพื่อน มันก็เป็นเรื่องของ การถนอมน้ำใจ สิ่งที่เราได้ทำร่วมกับเค้า เราก็ต้องอยู่กับเขาตลอดอะพี่ เราก็ต้องถนอมน้ำใจในการทำงานกับเขา เช่น ถ้าเขาทำอะไรผิดพลาด หรือทำอะไรผิดไปเนี่ย เราก็ต้องแบบเรียกว่าอะไรอะ คือ ไม่ต้องไปว่าเค้าโดยตรงอะ ค่อยๆ พูดค่อยๆ จากกัน อาศัยแบบถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน” (นิสิตคนที่3)

“เรื่องวัชวุฒิและคุณวุฒิ ต้องเลือกใช้คำให้เหมาะสม ซึ่งผู้ใหญ่หลายท่านจะค่อนข้างซีเรียสเรื่องแบบนี้” (นิสิตคนที่4)

“ในบางครั้งการเป็นรุ่นพี่ ก็ไม่ได้แสดงถึงว่าที่เขาคืออะไร เขาถูกต้องเสมอไป เวลาที่เราคิดว่าสิ่งที่พี่เขาบอก พี่เขาแนะนำมันไม่ดีหรือมีจุดอ่อน เราจะพูดไปตรงตรงมันก็เป็นการไม่รักษาน้ำใจ เราจึงต้องมีการถนอมน้ำใจในการที่จะสื่อสารระหว่างกันเพื่อที่ว่าเราจะได้ไม่เกิดความขัดแย้งกัน”(นิสิตคนที่3)

การให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในแง่ของการถนอมน้ำใจ นิสิตส่วนใหญ่ยึดตามสถานการณ์ที่ประสบ กล่าวคือ เมื่อเจอสถานการณ์ที่มีปัญหากับเพื่อนที่ทำกิจกรรมร่วมกัน นิสิตเลือกใช้คำแบบถ้อยทีถ้อยอาศัย ไม่กล่าวโทษกัน หรือเมื่อเจอสถานการณ์ที่มีปัญหากับรุ่นพี่ อาจารย์ที่มีทั้งคุณวุฒิและวัชวุฒิที่แก่กว่า นิสิตเลือกใช้คำพูดที่เหมาะสมกับกาลเทศะ จะเห็นได้ว่า นิสิตส่วนใหญ่พยายามพูดจาให้เหมาะกับบุคคลที่พูดคุยด้วย เนื่องจากถ้าเลือกใช้คำพูดไม่เหมาะสมอาจจะส่งต่อการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นได้

6. การอ่อนน้อมถ่อมตน

ในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรมนิสิตได้พบปะผู้คนจำนวนมาก เมื่อเกิดการขัดแย้งทางความคิดนำไปสู่ปัญหา ในขณะที่ทำกิจกรรมแล้วบางครั้งการเผชิญหน้ากันโดยตรงก็ไม่ใช่เรื่องง่าย นิสิตจำเป็นต้องมีการจัดการปัญหา ซึ่งวิธีแบบเช่นนี้ทำให้นิสิตมีความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตนเองมากขึ้น การรู้จักวิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียด เพื่อหลีกเลี่ยงและสิ่งที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงประสงค์ต่อไป ซึ่งการแสดงออกนั้นจะเป็นการแสดงออกที่มีความสุภาพและให้ความเคารพต่อผู้ที่เข้าร่วมทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นรุ่นพี่ รุ่นพี่ เพื่อน คณาจารย์ ต่างๆ รวมไปถึงบุคคลภายนอก

“การทำงานร่วมกับรุ่นพี่ไม่ว่าจะถูกจะผิดก็ทนบ่นยอมไว้ก่อน เพราะว่าคือสังคมอะพี่ บางครั้ง...บางครั้งเราถูกนะ แต่พี่เขาคิดผิดอะไรอย่างนี้ เราก็ไม่ต้องไปเถียงก่อนแล้วรอจนกว่าพี่เขาพูดว่า.....เออวะ พี่ก็คิดเหมือนแกอะไรอย่างนี้ มันเป็นการเข้าหาผู้ใหญ่”(นิสิตคนที่3)

“วิธีแก้ปัญหาคือ ก่อนจะคุยกับเขา เราต้องลิสต์รายการให้พร้อมก่อนว่าต้องคุยประเด็นไหนบ้าง จะได้รวบรวมเวลาของเขาให้น้อยที่สุด แต่ต้องได้งานมากที่สุด และต้องอ่อนน้อมเข้าหา ผู้ใหญ่จะได้เอ็นดู” (นิสิตคนที่4)

“การที่เราไม่เครียดจนเกินไป หรือมองโลกในแง่ดีบ่อยๆ เนี่ยจะทำให้เราเข้าสังคมได้ง่ายค่ะ และเราก็จะเข้าได้กับทุกคน ทำให้เรามีเพื่อนเยอะได้เปิดโลกทัศน์และเรียนรู้คนอื่นบ้าง การใจเย็นจะช่วยให้เราสยบปัญหาได้ดีกว่าการเป็นคนใจร้อน แต่บางครั้งถ้าเราเย็นเกินไป เราก็จะกลายเป็นคนอ่อนแอไม่ทันคน” (นิสิตคนที่2)

การให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในแง่ของการอ่อนน้อมถ่อมตนนี้ นิสิตส่วนใหญ่ยึดตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีอยู่ กล่าวคือ การให้ความหมายการอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นพฤติกรรม ควรจะทำและที่มีมานานจนเกิดความเคยชินในการทำงานร่วมกันผู้ที่มีวุฒิสูงกว่า โดยนิสิตแสดงออกที่มีความสุภาพและให้ความเคารพต่อผู้ที่เข้าร่วมทำกิจกรรม นิสิต ทำให้ผู้ที่มาร่วมกิจกรรมมีความรักใคร่ เอ็นดูนิสิตในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ความสัมพันธ์ของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยทั้ง 2 ระยะ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม ตามแนวคิดของอังและคณะ (Ang; et al. 2007) พบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมมี 4 มิติ ได้แก่ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Metacognitive CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognition CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมการแสดงออก (Behavioral CQ) และต่อมาได้ศึกษาการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมด้วย 4 องค์ประกอบ แต่มีลักษณะเป็นมิติย่อยในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า แบบวัดที่มีมิติย่อยดีกว่าแบบวัดที่มี 4 มิติ มีอย่างน้อยสำคัญ กล่าวคือ 1) อภิปัญญา (Meta cognitive) สามารถแบ่ง 3 มิติ คือ การวางแผน การตระหนัก การตรวจสอบ 2) ปัญญา แบ่งได้เป็น 2 มิติ คือ ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป ความรู้สภาพแวดล้อมเฉพาะ 3) แรงจูงใจ สามารถแบ่งได้ 3 มิติ ความสนใจภายใน ความสนใจภายนอก การรับรู้ความสามารถในตนเอง 4) พฤติกรรม แยกเป็น พฤติกรรมวาจา และไม่ใช้วาจา ซึ่งสำหรับงานวิจัยล่าสุดทำให้เชื่อว่าสามารถสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากกว่า และวัดโมเดลการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดมาสร้างเป็นแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม

จากการให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมผ่านประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้เห็นว่ามี ความสำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก โดยเป็นความหมายที่เกิดขึ้นเริ่มจากการที่ตัวนิสิตเองที่มีการมองเห็นคุณค่าในตนเอง สามารถทำงานขึ้นมาได้ มองเห็นว่าเป็นความท้าทายที่จะทำกิจกรรมเหล่านั้นลงไป เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของจิตใจที่ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณค่า บุคคลจะแสดงระดับการเห็นคุณค่าของตนเองในระดับที่แตกต่างกัน ทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัว ผลการงานวิจัยระยะที่ 1 ผลการศึกษาวิจัย พบว่า นิสิตให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม ในลักษณะต่างๆ ชอบเจอความท้าทาย การจัดการความคิด การปรับเมื่อเจอความแตกต่าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การถนอมน้ำใจ การอ่อนน้อมถ่อมตน (ดังตาราง 5)

ตาราง 6 แสดงการเปรียบเทียบข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมกับผลการวิจัยในระยะที่ 1

	การทบทวนวรรณกรรม อังและคณะ (Ang; et al. 2007)	งานวิจัย ระยะที่ 1
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational)		
-ความสนใจภายใน (Intrinsic)	✓	✓
-ความสนใจภายนอก (Extrinsic)	✓	✓
-การรับรู้ความสามารถตนเอง (Self-Efficacy)	✓	✗
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive)		
-ความรู้ในเรื่องทั่วไป (General knowledge)	✓	✓
-ความรู้ในสภาพแวดล้อมเฉพาะ (Specific knowledge)	✓	✓
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Meta-Cognitive)		
-การวางแผน (Planning)	✓	✓
-การตระหนักรู้ (Awareness)	✓	✓
-การตรวจสอบ (Checking)	✓	✗
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavior)		
-วาจา	✓	✓
-ท่าทาง	✓	✓

จากตาราง 6 การเปรียบเทียบข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมกับผลการวิจัยในระยะที่ 1 การให้ความหมายของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลข้างต้นเป็นการให้ความหมายที่แตกต่างกันไปจากการทบทวนวรรณกรรม ถึงแม้งานวิจัยในระยะที่ 1 จะได้ 6 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งสามารถมององค์ประกอบบางองค์ประกอบเข้ากันได้ ซึ่งความสอดคล้องของงานวิจัยในระยะที่ 1 พบว่า **ชอบเจตความท้าทาย** ที่มีองค์ประกอบ ได้แก่ แก้ปัญหาใหม่ สะท้อนถึงความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ที่มีแง่มุมในลักษณะของความสนใจภายนอกที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในสถานการณ์ที่มีผู้มาจากหลากหลายวัฒนธรรม ซึ่งผลตอบแทนที่ได้รับในครั้งนี้ คือ สามารถกระตุ้นทำให้เกิดความสนใจ กระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลได้รับทักษะหรือความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเมื่อเกิดทักษะในแรงจูงใจภายนอกนี้แล้ว สำหรับบางคนอาจจะกลายเป็นแรงจูงใจภายในก็ได้ ส่วนลองทำอะไรใหม่ ๆ ทำให้หนีลัดได้เรียนรู้ มีความท้าทาย มีความสุขในการทำกิจกรรม เนื่องจากพวกเขาทำกิจกรรมโดยไม่ถูกบังคับ สะท้อนถึงลักษณะของความสนใจภายในที่เกี่ยวข้องกับความสนุกสนานหรือความท้าทายมากกว่ารางวัลที่จะได้รับ **การจัดการความคิด** ที่มีองค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจ สะท้อนถึงความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญาในแง่มุมขององค์ประกอบของความรู้ที่ทั่วไปในสิ่งที่จะทำ รวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเฉพาะของผู้ที่มาจากต่างวัฒนธรรม การวางแผน และการตระหนักถึงบุคคลรอบข้าง เป็นการเตรียมการในกิจกรรมและคำนึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าที่จะถือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นหลักสะท้อนถึงความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา **การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การถนอมน้ำใจ** เป็นการพูดจาที่สะท้อนพฤติกรรมทาง

วาจา ที่มีความยืดหยุ่นในการใช้เสียง (สำเนียงและโทนเสียง) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางวาจา ได้แก่ การพูดเร็วขึ้นหรือช้าลง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ทางวัฒนธรรมต่างๆ การอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นการแสดงที่แสดงถึงความสุภาพ รวมถึงการให้ความเคารพต่อผู้ที่เข้าร่วมทำกิจกรรม สะท้อนถึงพฤติกรรมทางวาจา ที่มีความยืดหยุ่นในการสื่อสาร ที่ถ่ายทอดผ่านทางท่าทาง การแสดงออกทางสีหน้ามากกว่าการใช้คำพูด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสร้างแบบวัดของความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยใช้การทบทวนวรรณกรรมของ แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมของอังและคณะ (Ang; et al. 2007) มาเป็นแนวทางให้การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมแล้วนำส่วนที่ได้มาจากการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 มาสร้างข้อคำถามเพิ่มเติมใช้ในการศึกษาในระยะที่ 2 ให้เหมาะสมกับบริบทไทยต่อไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 2 : การวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลพื้นฐาน จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตอบวัตถุประสงค์ระยะที่ 2

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มรวม

ตัวแปร	กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอน (n = 136)		กลุ่มนิสิตที่ประสบการณ์การสอน (n = 187)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
ชาย	64	47.1	99	52.9
หญิง	71	52.2	88	47.1
รวม	135	99.3	187	100
2. คณะที่กำลังศึกษา				
2.1 วิทยาศาสตร์	40	29.4	46	24.6
2.2 ศิลปกรรมศาสตร์	19	14.0	23	12.3
2.3 ศึกษาศาสตร์	6	4.4	23	12.3
2.4 พลศึกษา	47	34.6	56	29.9
2.5 สังคมศึกษา	11	8.1	17	9.1
2.6 มนุษยศาสตร์	13	9.6	22	11.8
รวม	136	100	187	100

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอน 1 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.2) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 47.1) และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอน 2 ครั้ง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 52.9) มากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 47.1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต

ส่วนใหญ่กำลังศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอน 1 ครั้ง คณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่ คณะพลศึกษา (ร้อยละ 34.6) รองลงมากำลังศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 29.4) ต่อมาคือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศึกษา และคณะศึกษาศาสตร์ โดยมีร้อยละ 14.0, 9.6, 8.1 และ 4.4 ตามลำดับ กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอน 2 ครั้ง คณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่คณะพลศึกษา (ร้อยละ 29.9) รองลงมากำลังศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 24.6) ต่อมาคือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศึกษา โดยมีร้อยละ 12.3, 12.3, 11.8 และ 9.1 ตามลำดับ

ตาราง 8 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตอบวัตถุประสงค์ระยะที่ 2 ข้อที่ 2

ตัวแปร	กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก (n = 180)		กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง (n = 187)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ				
ชาย	79	43.9	99	52.9
หญิง	101	69.0	88	47.1
รวม	180	100.0	187	100
2. คณะที่กำลังศึกษา				
2.1 วิทยาศาสตร์	46	25.6	46	24.6
2.2 ศิลปกรรมศาสตร์	20	11.1	23	12.3
2.3 ศึกษาศาสตร์	17	9.4	23	12.3
2.4 พลศึกษา	65	36.1	56	29.9
2.5 สังคมศึกษา	14	7.8	17	9.1
2.6 มนุษยศาสตร์	18	10.0	22	11.8
รวม	180	100	187	100

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.0) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 43.9) และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 52.9) มากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 47.1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่กำลังศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก คณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่ คณะพลศึกษา (ร้อยละ 36.1) รองลงมากำลังศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 25.6) ต่อมาคือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศึกษา โดยมีร้อยละ 11.1, 10.0, 9.4 และ 7.8 ตามลำดับ กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง คณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่คณะพลศึกษา (ร้อยละ 29.9) รองลงมากำลังศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 24.6) ต่อมาคือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศึกษา โดยมีร้อยละ 12.3, 12.3, 11.8 และ 9.1 ตามลำดับ

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตอบวัตถุประสงค์ระยะที่ 2 ข้อที่ 3

ตัวแปร	การวัดครั้งที่ 1-3 (n = 44)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	16	36.4
หญิง	28	63.6
รวม	44	100
2. คณะที่กำลังศึกษา		
2.1 วิทยาศาสตร์	7	15.9
2.2 ศิลปกรรมศาสตร์	1	2.3
2.3 ศึกษาศาสตร์	11	25
2.4 พลศึกษา	17	38.6
2.5 สังคมศึกษา	3	6.8
2.6 มนุษยศาสตร์	5	11.4
รวม	44	100

จากตาราง 9 พบว่า ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 1-3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.6) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 36.4) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่กำลังศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 1-3 คณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่คณะพลศึกษา (ร้อยละ 38.6) รองลงมา กำลังศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ (ร้อยละ 25.0) ต่อมาคือ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ โดยมีร้อยละ 15.9, 11.4, 6.8 และ 2.3 ตามลำดับ

สถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร ในช่วงเวลาการวัดครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 ครั้งที่ 3 ดังตาราง 10

ตาราง 10 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จสิ้นในโรงเรียนที่ 1

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. บุคลิกภาพ 5 ประกอบ				
1.1 บุคลิกภาพแบบหัวน้าว	1.25	6.00	4.24	1.08
1.2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	1.00	6.00	4.61	0.92
1.3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	1.00	6.00	3.84	0.98
1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	1.67	6.00	4.13	1.06
1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.00	6.00	4.69	0.70
2 สภาพแวดล้อมทางการศึกษา				
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน	3.11	6.00	4.86	0.53
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน	1.40	6.00	4.64	1.27
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์	2.75	6.00	5.09	0.67
3. ความฉลาดทางวัฒนธรรม				
3.1 ด้านแรงจูงใจ	3.00	6.00	4.87	0.71
3.2 ด้านปัญญา	2.50	6.00	4.93	0.66
3.3 ด้านอภิปัญญา	3.00	6.00	4.75	0.64
3.4 ด้านพฤติกรรม	2.50	6.00	4.98	0.75

จากตาราง 10 พบว่า ตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จสิ้นในโรงเรียนที่ 1 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.84-5.09 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

ตาราง 11 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตของกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนที่ 2 ได้ 1 เดือน

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. บุคลิกภาพ 5 ประการ				
1.1 บุคลิกภาพแบบหัวน้าว	1.25	6.00	4.82	0.87
1.2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	2.33	6.00	4.44	0.91
1.3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	2.33	6.00	4.24	0.88
1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	1.67	6.00	4.52	1.00
1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.00	6.00	4.56	0.81
2 สภาพแวดล้อมทางการศึกษา				
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน	2.89	6.00	4.88	0.67
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน	3.60	6.00	5.49	0.63
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์	3.00	6.00	5.28	0.80
3. ความฉลาดทางวัฒนธรรม				
3.1 ด้านแรงจูงใจ	2.67	6.00	4.96	0.88
3.2 ด้านปัญญา	3.00	6.00	5.10	0.77
3.3 ด้านอภิปัญญา	2.33	6.00	4.83	0.88
3.4 ด้านพฤติกรรม	3.00	6.00	5.11	0.76

จากตาราง 11 พบว่า ตัวแปรกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนที่ 2 ได้ 1 เดือนมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.24-5.49 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

ตาราง 12 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จสิ้นในโรงเรียนที่ 2

ตัวแปร	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1. บุคลิกภาพ 5 ประกอบ				
1.1 บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	1.00	6.00	4.54	1.04
1.2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	2.00	6.00	4.79	0.78
1.3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	1.00	6.00	4.09	0.95
1.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	1.00	6.00	4.32	1.01
1.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.00	6.00	4.84	0.70
2 สภาพแวดล้อมทางการศึกษา				
2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน	3.52	6.00	5.02	0.50
2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน	1.20	6.00	5.06	0.93
2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์	2.50	6.00	5.15	0.71
3. ความฉลาดทางวัฒนธรรม				
3.1 ด้านแรงจูงใจ	3.33	6.00	5.05	0.64
3.2 ด้านปัญญา	3.25	6.00	5.14	0.57
3.3 ด้านอภิปัญญา	3.33	6.00	4.99	0.66
3.4 ด้านพฤติกรรม	3.50	6.00	5.18	0.60

จากตาราง 12 พบว่า ตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จสิ้นในโรงเรียนที่ 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.09-5.18 โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ส่วนตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกต ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ในกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จสิ้นในโรงเรียนที่ 1 กลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนที่ 2 ได้ 1 เดือน และกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จสิ้นในโรงเรียนที่ 2 ดังตาราง 13-15 ดังนี้

ตาราง 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มนิสิตที่ฝึกประสบการณ์สอนแตกต่างกัน กลุ่มรวม (n = 323)

	MO	CO	ME	BH	ST	FR	TC	NR	EX	OP	AG	CS
MO	1											
CO	.651**	1										
ME	.604**	.641**	1									
BH	.718**	.596**	.562**	1								
ST	.369**	.383**	.349**	.464**	1							
FR	.234**	.300**	.156**	.407**	.586**	1						
TC	.297**	.337**	.214**	.421**	.550**	.577**	1					
NR	-.268**	-.259**	-.234**	-.302**	-.432**	-.428**	-.362**	1				
EX	.286**	.206**	.180**	.142*	0.073	0.036	.132*	-.258**	1			
OP	.262**	.213**	.279**	.117*	0.067	-0.049	0.047	0.008	.343**	1		
AG	.217**	.275**	.157**	.319**	.446**	.524**	.389**	-.546**	.200**	-0.085	1	
CS	.333**	.234**	.249**	.219**	.215**	.162**	.180**	-.218**	.490**	.295**	.215**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

NR = บุคลิกภาพแบบห่วงใย , EX =บุคลิกภาพแบบแสดงตัว , OP =บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ , AG =บุคลิกภาพแบบประนีประนอม , CS = บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ST = ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน, FR = ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน , TC = ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

MO = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ , CO = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา , ME = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา , BH = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม

ตาราง 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก (n = 180)

	MO	CO	ME	BH	ST	FR	TC	NR	ET	OP	AG	CS
MO	1											
CO	.574**	1										
ME	.583**	.590**	1									
BH	.714**	.520**	.481**	1								
ST	.317**	.351**	.223**	.483**	1							
FR	.244**	.341**	0.14	.454**	.691**	1						
TC	.322**	.398**	.190*	.501**	.705**	.721**	1					
NR	-.306**	-.302**	-.212**	-.347**	-.438**	-.464**	-.433**	1				
ET	.248**	.187*	.216**	.175*	0.023	-0.005	0.046	-.187*	1			
OP	.241**	.171*	.214**	0.067	-0.054	-.171*	-0.087	0.092	.301**	1		
AG	.282**	.313**	0.131	.400**	.559**	.661**	.568**	-.556**	.173*	-0.102	1	
CS	.327**	.231**	.154*	.197**	0.128	0.116	.160*	-.163*	.499**	.187*	.206**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

NR = บุคลิกภาพแบบหัวน้าว , EX =บุคลิกภาพแบบแสดงตัว , OP =บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ , AG =บุคลิกภาพแบบประนีประนอม , CS = บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ST = ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน, FR = ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน , TC = ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

MO = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ , CO = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา , ME = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา , BH = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม

ตาราง 15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตในกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง (n = 187)

	MO	CO	ME	BH	ST	FR	TC	NR	ET	OP	AG	CS
MO	1											
CO	.687**	1										
ME	.607**	.655**	1									
BH	.698**	.665**	.625**	1								
ST	.387**	.363**	.417**	.402**	1							
FR	.178*	.191**	0.13	.298**	.386**	1						
TC	.261**	.273**	.225**	.324**	.355**	.378**	1					
NR	-.236**	-.203**	-.226**	-.229**	-.358**	-.330**	-.271**	1				
ET	.286**	.199**	0.131	0.062	0.091	0.028	.191**	-.322**	1			
OP	.282**	.247**	.327**	.149*	0.131	0.057	.178*	-0.059	.317**	1		
AG	0.128	.181*	.159*	.214**	.297**	.337**	.201**	-.489**	.237**	-0.102	1	
CS	.308**	.227**	.296**	.257**	.261**	.170*	.178*	-.283**	.481**	.347**	.224**	1

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

NR = บุคลิกภาพแบบห่วงใย , EX =บุคลิกภาพแบบแสดงตัว , OP =บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ , AG =บุคลิกภาพแบบประนีประนอม , CS = บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ST = ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน, FR = ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน , TC = ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์

MO = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ , CO = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา , ME = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา , BH = ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน กลุ่มรวม ($n = 323$) ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตอยู่ระหว่าง -0.546 ถึง 0.718 โดยตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดและเป็นไปในทางบวก คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (MO) กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (BH) มีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.718 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (CO) กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (BH) มีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.639 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่มีประสบการณ์วิชาชีพเสร็จกลุ่มรวมที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจสูงกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมสูง หมายความว่า นิสิตที่มีความสามารถในการเรียนรู้สูงจะมีความสามารถในการแสดงออกที่เหมาะสมสูงเช่นกัน รองลงมา นิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่มีประสบการณ์การสอนที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญาสูงจะมีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมสูงเช่นกัน หมายความว่า นิสิตที่มีความสามารถในการเรียนรู้สูงจะมีความสามารถในการแสดงออกที่เหมาะสมสูงเช่นกัน

จากตาราง 14 พบว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตอยู่ระหว่าง -0.556 ถึง 0.721 โดยตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดและเป็นไปในทางบวก คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน (FR) กับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับครู (TC) มีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.721 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (MO) กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (BH) มีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.714 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อนสูงก็จะมีสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับครูสูงตามเช่นกัน หมายความว่า นิสิตที่มีนิสิตที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน โดยการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนนิสิตสูงจะมีนิสิตที่มีปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์สูงเช่นกัน รองลงมานิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจสูงกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมสูงเช่นกัน หมายความว่า นิสิตที่มีความสามารถในการเรียนรู้สูงจะมีความสามารถในการแสดงออกที่เหมาะสมสูงเช่นกัน

จากตาราง 15 พบว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตอยู่ระหว่าง -0.489 ถึง 0.698 โดยตัวแปรสังเกตที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดและเป็นไปในทางบวก คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (MO) กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (BH) มีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.698 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รองลงมา คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (CO) กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (MO) มีค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ 0.687 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจสูงกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมสูง หมายความว่า นิสิตที่มีความสามารถในการเรียนรู้สูงจะมีความสามารถในการแสดงออกที่เหมาะสมสูงเช่นกัน รองลงมานิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 ที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจสูงจะมีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญาสูง หมายความว่า นิสิตที่มีความสามารถในการเรียนรู้สูงจะมีความรู้สูงเช่นกัน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร โดยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้แก่ ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรต้องเป็นการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้องไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรง (Multicollinearity) ดังนี้

1. ลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร

ผู้วิจัยตรวจสอบลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปรว่าเป็นการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ค่าสถิติทดสอบไค-สแควร์ (χ^2) และค่านัยสำคัญทางสถิติของสถิติทดสอบไค-สแควร์ โดยผู้วิจัยได้แปลงค่าตัวแปรให้เป็นค่าคะแนนปกติ (Normal score) แล้วทดสอบว่าตัวแปรสังเกตที่ศึกษาในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์มีการแจกแจงเป็นแบบโค้งปกติหรือไม่ โดยพิจารณาจากผลการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ซึ่งผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตกลุ่มรวม

ตัวแปร	M	SD	Skewness	Kurtosis	p-value
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (MO)	4.93	0.684	-0.129	-0.409	0.124
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (CO)	5.038	0.656	-0.172	-0.423	0.075
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (ME)	4.886	0.672	-0.121	-0.356	0.215
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (BH)	5.213	0.694	-0.306	-0.553	0.002
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน (ST)	4.788	1.252	-0.359	-0.625	0.000
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน (FR)	4.717	1.222	-0.223	-0.491	0.018
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ (TC)	4.853	1.214	-0.294	-0.566	0.002
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (NR)	2.765	1.061	0.029	-0.129	0.903
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (EX)	4.425	0.793	-0.016	-0.064	0.985
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OP)	4.316	0.818	-0.018	-0.081	0.972
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (AG)	4.332	1.033	-0.042	-0.195	0.751
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (CS)	4.810	0.712	-0.076	-0.326	0.347

จากตาราง 16 เป็นการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตในกลุ่มรวม ผู้วิจัยได้แปลงข้อมูลให้เป็นค่าคะแนนปกติ (Normal Score) แล้วจึงนำไปทดสอบว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มรวม เป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยพิจารณาผลจากนัยสำคัญของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง ซึ่งหากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าข้อมูลตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลตัวแปรสังเกตของกลุ่มรวม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value ของ Skewness & Kurtosis มากกว่า 0.05) แสดงว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตของกลุ่มรวม มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลตัวแปรสังเกตในกลุ่มรวม เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงแบบโค้งปกติ

ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (M = 5.213) รองลงมาคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (M = 5.038) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (M = 4.886)

ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน (SD = 1.252) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน (SD = 1.222) ส่วนการกระจายของข้อมูลน้อย คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (SD = 0.656)

ตาราง 17 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก

ตัวแปร	M	SD	Skewness	Kurtosis	p-value
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (MO)	4.815	0.709	-0.091	-0.34	0.531
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (CO)	4.910	0.683	-0.111	-0.334	0.510
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (ME)	4.750	0.636	-0.038	-0.217	0.846
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (BH)	5.102	0.759	-0.252	-0.55	0.053
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน (ST)	4.542	1.322	-0.235	-0.534	0.072
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน (FR)	4.535	1.32	-0.163	-0.425	0.260
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ (TC)	4.778	1.299	-0.267	-0.538	0.054
บุคลิกภาพแบบหัวน้าว (NR)	2.945	1.023	-0.001	-0.053	1.000
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (EX)	4.332	0.836	-0.014	-0.048	0.997
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OP)	4.196	0.776	-0.01	-0.034	0.997
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (AG)	4.203	1.046	-0.025	-0.11	0.975
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (CS)	4.722	0.688	-0.056	-0.236	0.792

จากตาราง 17 เป็นการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก ได้แปลงข้อมูลให้เป็นค่าคะแนนปกติ (Normal Score) แล้วจึงนำไปทดสอบว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก เป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยพิจารณาผลจากนัยสำคัญของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง ซึ่งหากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าข้อมูลตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลตัวแปรสังเกตของกลุ่มรวมไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value ของ Skewness & Kurtosis มากกว่า 0.05) แสดงว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงแบบโค้งปกติ

ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ($M = 5.102$) รองลงมาคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ($M = 4.91$) และความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ($M = 4.815$)

ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ($SD = 1.322$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ($SD = 1.320$) ส่วนการกระจายของข้อมูลน้อย คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ($SD = 0.535$)

ตาราง 18 ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบการแจกแจงแบบโค้งปกติของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง

ตัวแปร	M	SD	Skewness	Kurtosis	p-value
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (MO)	5.021	0.631	-0.132	-0.482	0.188
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (CO)	5.142	0.601	-0.181	-0.421	0.227
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (ME)	4.989	0.661	-0.164	-0.431	0.234
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (BH)	5.326	0.576	-0.309	-0.573	0.022
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน (ST)	5.037	1.083	-0.489	-0.614	0.002
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน (FR)	4.963	1.013	-0.267	-0.529	0.052
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ (TC)	4.980	1.070	-0.296	-0.658	0.008
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (NR)	2.569	1.007	0.048	-0.181	0.879
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (EX)	4.479	0.754	-0.002	-0.116	0.979
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (OP)	4.398	0.825	-0.023	-0.117	0.970
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (AG)	4.473	0.976	-0.055	-0.227	0.800
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (CS)	4.873	0.726	-0.093	-0.383	0.418

จากตาราง 18 เป็นการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ผู้วิจัยได้แปลงข้อมูลให้เป็นค่าคะแนนปกติ (Normal Score) แล้วจึงนำไปทดสอบว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สองเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) โดยพิจารณาผลจากนัยสำคัญของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง ซึ่งหากไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแสดงว่าข้อมูลตัวแปรมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลตัวแปรสังเกตของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value ของ Skewness & Kurtosis มากกว่า 0.05) แสดงว่าข้อมูลตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ จึงสรุปได้ว่า ข้อมูลตัวแปรสังเกตกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการแจกแจงแบบโค้งปกติ

ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ($M = 5.089$) รองลงมาคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ($M = 4.983$) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ($M = 4.926$)

ตัวแปรที่มีการกระจายของข้อมูลมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ($SD = 1.276$) รองลงมาคือ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ($SD = 1.078$) ส่วนการกระจายของข้อมูลน้อย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ($SD = 0.535$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของนิสิต แบ่ง 3 ตอน คือ (1) รายงานผลเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ของปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสพการณ์ระหว่างการศึกษาปริญญาตรีที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม (2) การรายงานผลเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรม และ (3) รายงานผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของกลุ่มนิสิต โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 รายงานผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสพการณ์ระหว่างการศึกษาปริญญาตรีที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต

1.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสพการณ์ระหว่างการศึกษาปริญญาตรีที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตในกลุ่มรวม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ประสพการณ์ระหว่างการศึกษาปริญญาตรีที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตในกลุ่มรวม

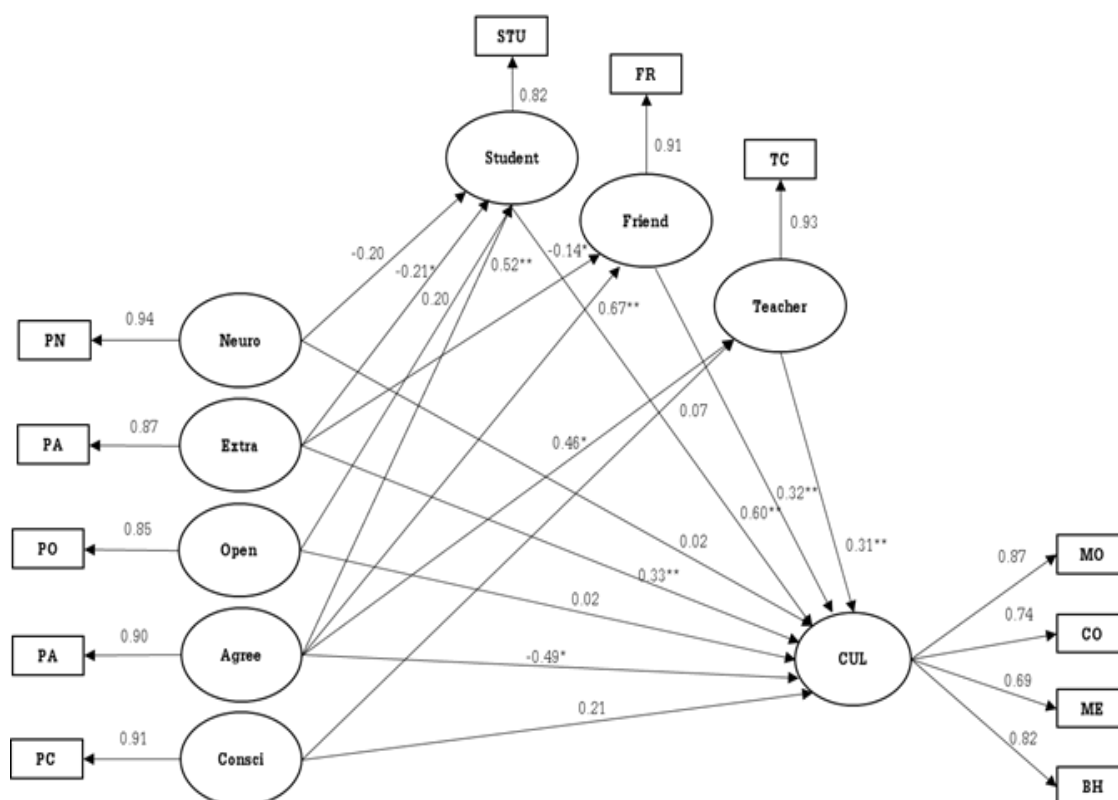
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ตามกรอบแนวคิด ผลการประมาณค่าความสัมพันธ์ตามสมมติฐานหลัก พบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 318.85, $df = 36$, $p = 0.00000$, $RMSEA = 0.138$, $SRMR = 0.063$, $GFI = 0.89$, $CFI = 0.93$, $NFI = 0.92$ ซึ่งค่าดัชนีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า รูปแบบความสัมพันธ์ที่พัฒนาขึ้นไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากค่าไค-สแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัดส่วนระหว่างไคสแควร์กับองศาความอิสระ สูงกว่า 5.00 และพบว่า ค่าดัชนีความกลมกลืนอื่นยังมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ได้แก่ $RMSEA$ ควรมีค่าไม่เกิน 0.08 $SRMR$ ควรมีค่าไม่เกิน 0.10 GFI CFI NFI ไม่ควรต่ำกว่า 0.90 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ เพื่อให้ดัชนีความกลมกลืนอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ โดยปรับให้เศษเหลือ (error) ของตัวแปรสังเกตบางค่าให้มีความสัมพันธ์กัน

ผลการประมาณค่ารูปแบบความสัมพันธ์ตามวัตถุประสงค์ หลังการปรับรูปแบบความสัมพันธ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืน ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 86.34, $df = 30$, $p = 0.00000$, $RMSEA = 0.068$, $SRMR = 0.039$, $GFI = 0.97$, $CFI = 0.98$, $NFI = 0.97$ ถึงแม้ว่าค่าไค-สแควร์จะมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด อาจจะเนื่องมาจาก 1) ความซับซ้อนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีเส้นอิทธิพลหรือค่าพารามิเตอร์จำนวนมาก 2) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาด และ 3) ค่าไค-สแควร์ เป็นค่าที่มีความไวต่อการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับการแจกแจงแบบปกติหลายตัวแปร (Multivariate Normality) (Kline, 2005) ดังนั้น จึงพิจารณาดัชนีความกลมกลืนของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในกลุ่มรวม พบว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกค่า ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 19 และภาพประกอบ 15

ตาราง 19 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มรวม

ตัวแปรอิสระ	ความสัมพันธ์	ตัวแปรผล			
		ความสัมพันธ์ระหว่าง นิสัยกับเพื่อน	ความสัมพันธ์ระหว่าง นิสัยกับอาจารย์	ความสัมพันธ์ระหว่าง นิสัยกับนักเรียน	ความฉลาดทาง วัฒนธรรม
บุคลิกภาพ แบบหวนไหว	DE	-	-	-0.20	0.02
	IE	-	-	-	-0.12
	TE	-	-	-0.20	-0.10
บุคลิกภาพ แบบแสดงตัว	DE	-0.14**	-	-0.21**	0.32*
	IE	-	-	-	-0.17**
	TE	-0.14**	-	-0.21**	0.15
บุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์	DE	-	-	0.20**	0.03
	IE	-	-	-	0.12**
	TE	-	-	0.20**	0.15
บุคลิกภาพ แบบประนีประนอม	DE	0.67**	0.46**	0.52**	-0.49*
	IE	-	-	-	0.67**
	TE	0.67**	0.46**	0.52**	0.18
บุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก	DE	-	0.07	-	0.21
	IE	-	-	-	0.02
	TE	-	0.07	-	0.23
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสัย กับเพื่อน	DE	-	-	-	0.32**
	IE	-	-	-	-
	TE	-	-	-	0.32**
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสัย กับอาจารย์	DE	-	-	-	0.31**
	IE	-	-	-	-
	TE	-	-	-	0.31**
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสัย กับนักเรียน	DE	-	-	-	0.60**
	IE	-	-	-	-
	TE	-	-	-	0.60**
R ²		0.42	0.23	0.42	0.61
ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 86.34, df = 30, p = 0.000, RMSEA = 0.068, SRMR = 0.039, GFI = 0.97, CFI = 0.98, NFI = 0.97					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 15 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ และผลของความฉลาดทางวัฒนธรรมของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอน ที่ปรับแก้ในกลุ่มรวม จำนวน 323 คน

จากตาราง 18 และภาพประกอบ 15 พบผลการวิเคราะห์ซึ่งสรุป เป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝง

จากภาพประกอบ เมื่อพิจารณาแบบจำลองการวัดของตัวแปรแฝง ซึ่งได้กำหนดให้ทุกตัวแปรแฝงมีหน่วยการวัดเดียวกับตัวแปรสังเกตแรกของตัวแปรนั้น ดังนั้นตัวแปรสังเกตแรก จึงไม่มีการทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และตัวแปรแฝงที่มีองค์ประกอบเดียวไม่สามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัดได้ ดังนั้นในการวิเคราะห์จึงได้ประมาณค่าความคลาดเคลื่อนในการวัด ค่าน้ำหนักองค์ประกอบจึงเป็นค่าคงที่ ไม่มีการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

โดยที่ทุกตัวแปรสังเกตที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีการทดสอบนัยสำคัญพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตมีนัยสำคัญ รวมทั้งในการพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ใช้วัดตัวแปรสังเกตแฝง โดยมีเกณฑ์คือ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับดีเยี่ยมต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 0.71 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับดี

มากต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่น้อยกว่า 0.63 และค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับดีต้องมีค่าน้ำหนักไม่น้อยกว่า 0.55 (Tabachnick; & Fidell. 2007) ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละตัวแปรแฝง ดังนี้

ตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรม พบว่า ตัวแปรสังเกตมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.69-0.87 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในระดับที่ดีมากถึงดีเยี่ยม และตัวแปรสังเกตที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ แสดงว่ามีความสำคัญต่อตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรมมากที่สุด

2. ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรผล โดยสรุปผลจากสมมติฐาน ดังนี้

2.1 สมมติฐานย่อยข้อที่ 1 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ ไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลตรงกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลตรงกับความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.33 ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลตรงทางลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.49 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานย่อยข้อที่ 1 บางส่วน

2.2 สมมติฐานย่อยข้อที่ 2 ประสบการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน มีอิทธิพลตรงกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน มีอิทธิพลตรงกับความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.32, 0.31 และ 0.60 ตามลำดับ ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานย่อยข้อที่ 2

2.3 สมมติฐานย่อยข้อที่ 3 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนั้ ไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลตรงทางลบกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.21 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานย่อยข้อที่ 3 บางส่วน

2.4 สมมติฐานย่อยข้อที่ 4 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลตรงทางลบกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.14 และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.67 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานย่อยข้อที่ 4

2.5 สมมติฐานย่อยข้อที่ 5 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลทางตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.46

ตอนที่ 2 รายงานผลเกี่ยวกับความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ

ขั้นการวิเคราะห์ การวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีต่อพฤติกรรมความฉลาดทางวัฒนธรรม ระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง แตกต่างกัน เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝง และเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผล มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการกำหนดให้แบบจำลองของทั้งสองกลุ่มมีรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเหมือนกัน โดยไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้แบบจำลองของทั้งสองกลุ่มมีค่าอิทธิพลเท่ากันระหว่างกลุ่ม ซึ่งหากแบบจำลองในขั้นนี้มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงว่าโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน แต่อาจแตกต่างกันที่ขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งจะได้นำแบบจำลองในขั้นนี้เป็นฐานในการทดสอบในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตได้บ้างที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม โดยมีขั้นตอนย่อยดังนี้

2.1 ขั้นการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตทุกตัวเท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองในขั้นนี้กับขั้นที่ 1 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับผลต่างขององศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง หากมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตอย่างน้อย 1 ตัวที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ซึ่งจะต้องทดสอบค้นหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบได้บ้างที่มีค่าแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

2.2 ขั้นการทดสอบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมีค่าแตกต่างกันระหว่างกลุ่มหรือไม่ โดยการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบนั้นมีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองนี้ กับขั้นที่ 1 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับ ผลต่างขององศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง หากมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตนี้มีค่าแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม โดยต้องทดสอบทุกค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีการทดสอบนัยสำคัญ

2.3 ขั้นสรุป โดยการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 นี้ กับขั้นที่ 1 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับผลต่างขององศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทาง

สถิติ แสดงว่าแบบจำลองทั้งสองมีความกลมกลืน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะได้้นำแบบจำลองสรุปในขั้นที่ 2 นี้เป็นฐานในการทดสอบความแตกต่างของค่าอิทธิพลในการวิเคราะห์ในขั้นที่ 3 ต่อไป

การวิเคราะห์เพื่อหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้บ้างที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ถ้าพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรสังเกตแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ก็ไม่ควรที่จะวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝง เพราะอย่างน้อยที่สุดที่จะทำให้แปลความหมายของความแตกต่างค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงได้ ตัวแปรแฝงจะต้องมีความเท่าเทียมกันในการวัดบางส่วน (Partial measurement invariance) ที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบในการวัดตัวแปรแฝงอย่างน้อย 1 ค่า จะต้องเท่ากันระหว่างกลุ่ม (Byrne; Shavelson; & Muthén. 1989)

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อค้นหามีค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลได้บ้างที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม โดยมีขั้นตอนย่อยดังนี้

3.1 ขั้นการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลทุกตัวเท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองในขั้นตอนนี้กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับผลต่างขององศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง หากพบว่า ผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองในขั้นนี้กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า มีค่าอิทธิพลอย่างน้อย 1 ตัวที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ซึ่งจะต้องทดสอบค้นหามีค่าอิทธิพลได้บ้างที่มีค่าแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

3.2 ขั้นการทดสอบว่าค่าอิทธิพลมีค่าแตกต่างกันระหว่างกลุ่มหรือไม่ โดยการกำหนดเงื่อนไขให้มีค่าอิทธิพลนั้นมีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองนี้กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับผลต่างขององศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง หากมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า ค่าอิทธิพลนี้มีค่าแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม โดยทดสอบความแตกต่างทุกค่าอิทธิพล

3.3 ขั้นสรุป โดยการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีค่าเท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองสรุปขั้นที่ 3 นี้กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับผลต่างขององศาอิสระของแบบจำลองทั้งสอง ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแบบจำลองทั้งสองมีความกลมกลืนไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะได้้นำแบบจำลองสรุปขั้นที่ 3 นี้เป็นแบบจำลองสรุป เพื่อตรวจสอบผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าอิทธิพลที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

ก่อนเข้าสู่การวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง จำเป็นต้องทดสอบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ช่วงเวลา และปรับแบบจำลองกลุ่มรวมให้มีความสอดคล้องกลมกลืนก่อน

ผลการวิเคราะห์ในแต่ละขั้นตอนและรายละเอียดต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เป็นการกำหนดให้แบบจำลองของทั้งสองกลุ่มมีรูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรเหมือนกัน โดยไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้แบบจำลองของทั้งสองกลุ่มมีค่าอิทธิพลเท่ากันระหว่างกลุ่ม ซึ่งในการตรวจสอบพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน

ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในแบบจำลองทั้งสองกลุ่มเหมือนกัน แต่อาจแตกต่างกันที่ขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 92.49, df = 58, p = 0.00269, RMSEA = 0.057, χ^2/df = 1.595 ซึ่งจะได้้นำแบบจำลองในขั้นนี้เป็นฐานในการทดสอบในขั้นที่ 2

ขั้นที่ 2 เป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้บ้างที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ขั้นการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตในการวัดตัวแปรแฝงทุกตัวเท่ากันระหว่างกลุ่ม

ผลการทดสอบพบว่า ค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองในขั้นที่ 2.1 กับขั้นที่ 1 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับผลต่างขององศาอิสระของแบบจำลองทั้งสองมีนัยสำคัญทางสถิติ (χ^2_{diff} = 8.46, df_{diff} = 3, p = 0.03740) แสดงว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

2.2 ขั้นการทดสอบความแตกต่างกันของค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกค่าที่มีการทดสอบนัยสำคัญ

ผลการทดสอบพบว่า ค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองในการทดสอบความแตกต่างกันของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ 12 ตัวแปรสังเกต กับขั้นที่ 1 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ตัวแปรสังเกต แสดงว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม จำนวน 1 ตัวแปรสังเกต โดยมีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 20

ตาราง 20 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

เงื่อนไข	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2/df	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
						$\Delta\chi^2$	Δdf	P
1. ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกต ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม (CUL $\longrightarrow$ ME)	96.80	59	0.00140	0.059	1.641	4.31	1	0.03789

จากตาราง 20 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม พบว่า ขั้นการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวแปรสังเกตความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญาต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมในแบบจำลองเท่ากันระหว่างกลุ่ม พบว่า ผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองนี้ กับขั้นที่ 1 มีนัยสำคัญทางสถิติ (χ^2_{diff} = 4.31, df_{diff} = 1, p = 0.03789) แสดงว่า น้ำหนัก

องค์ประกอบตัวแปรสังเกตสังเกตความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญาต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

2.3 สรุปขั้นที่ 2 เป็นการวิเคราะห์โดยการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝงทุกตัวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 96.53, df = 63, p = 0.00195, RMSEA = 0.058, χ^2/df = 1.609

ผลการทดสอบพบว่า ผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองทั้งสองไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = 4.04$, $df_{diff} = 2$, p = 0.13266) แสดงว่า แบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 มีความกลมกลืนไม่แตกต่างกับแบบจำลองขั้นที่ 1 ซึ่งจะได้นำแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 นี้ ไปเป็นแบบจำลองฐานในการทดสอบความแตกต่างกันของค่าอิทธิพล

ขั้นที่ 3 เป็นการวิเคราะห์เพื่อค้นหาว่ามีค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลใดบ้างที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม โดยมีขั้นย่อยดังนี้

3.1 ขั้นการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรสังเกตที่มีต่อตัวแปรผลทุกตัวเท่ากันระหว่างกลุ่ม

ผลการทดสอบพบว่า ค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองในขั้นที่ 3.1 กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 ที่ระดับองศาอิสระเท่ากับผลต่างขององศาอิสระของแบบจำลองทั้งสองมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = 144.73$, $df_{diff} = 16$, p = 0.00004) แสดงว่า มีค่าอิทธิพลอย่างน้อย 1 ตัวที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

3.2 ขั้นการทดสอบความแตกต่างกันของค่าอิทธิพล

ผลการทดสอบพบว่า ค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองในการทดสอบความแตกต่างกันของค่าอิทธิพล 16 ค่าอิทธิพล กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ค่าอิทธิพล แสดงว่า มีค่าอิทธิพลที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม จำนวน 4 ค่าอิทธิพล โดยมีผลการวิเคราะห์ดังตาราง 21

ตาราง 21 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าอิทธิพลเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

เงื่อนไข	χ^2	df	p	RMSEA	χ^2/df	เงื่อนไขความไม่แปรเปลี่ยน		
						χ^2 (ผลต่าง)	df (ผลต่าง)	p
1. ค่าอิทธิพลตัวแปรบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมที่มีต่อตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน (Agree $\longrightarrow$ Student)	104.30	61	0.00047	0.062	1.710	7.77	1	0.00531
2. ค่าอิทธิพลตัวแปรบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมที่มีต่อตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน (Agree $\longrightarrow$ Friend)	120.27	61	0.00001	0.073	1.972	23.74	1	0.00000
3. ค่าอิทธิพลตัวแปรบุคลิกภาพแบบ ประนีประนอมที่มีต่อตัวแปร ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ (Agree $\longrightarrow$ Teacher)	125.68	61	0.00000	0.076	2.060	29.15	1	0.00000
4. ค่าอิทธิพลตัวแปรบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึกที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ (Consci $\longrightarrow$ Teacher)	105.43	61	0.00036	0.063	1.728	8.9	1	0.00285

จากตาราง 21 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม พบว่า

1. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม พบว่าขึ้นการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียนเท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองนี้กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff}=7.77$, $df_{diff}=1$, $p=0.00531$) แสดงว่า ค่าอิทธิพลตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียนแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม พบว่าขึ้นการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรที่บุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อนเท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองนี้กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff}=23.74$, $df_{diff}=1$, $p=0.00000$)

แสดงว่า ค่าอิทธิพลตัวแปรของที่บุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม พบว่าขั้นการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์เท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองนี้กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = 29.15, df_{diff} = 1, p = 0.00000$) แสดงว่า ค่าอิทธิพลตัวแปรของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลเฉพาะที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม พบว่าขั้นการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์เท่ากันระหว่างกลุ่ม ผลการทดสอบพิจารณาจากค่าผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองนี้กับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 พบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = 8.9, df_{diff} = 1, p = 0.00285$) แสดงว่า ค่าอิทธิพลตัวแปรของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

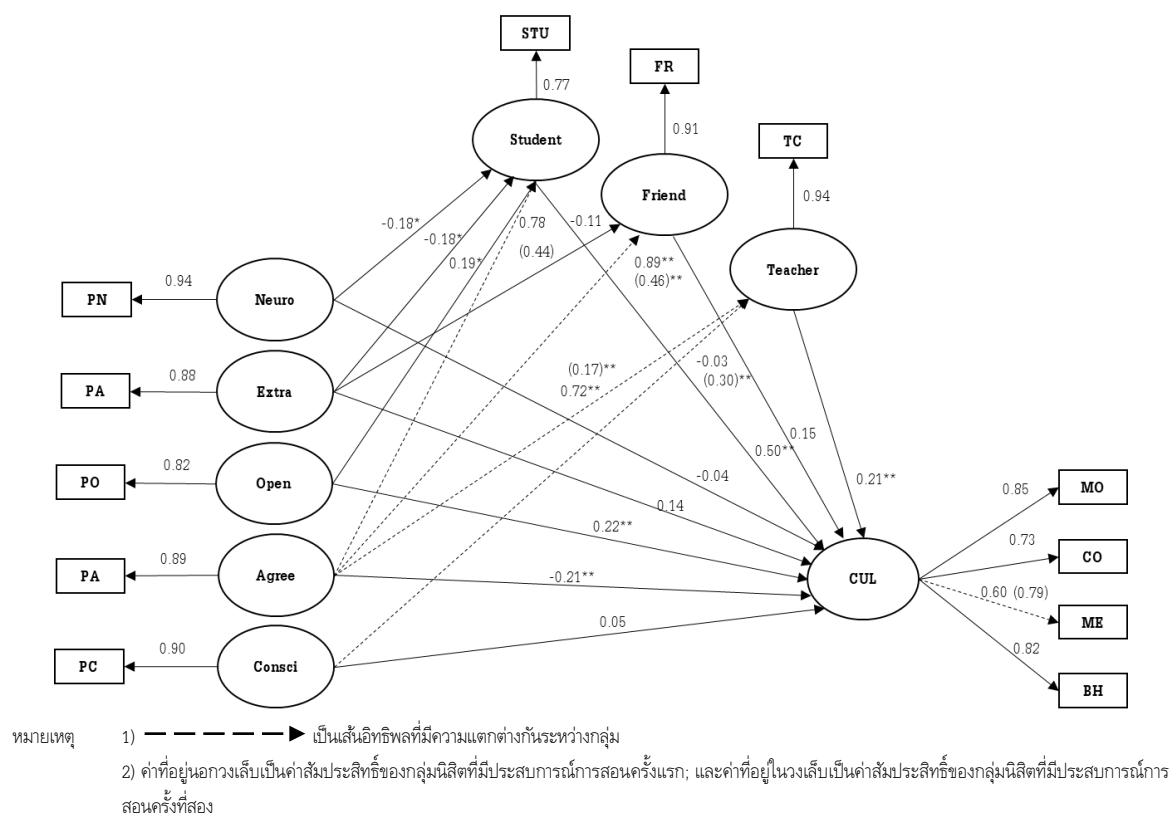
3.3 สรุปขั้นที่ 3 เป็นการวิเคราะห์โดยการกำหนดเงื่อนไขให้ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลทุกตัวที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเท่ากันระหว่างกลุ่ม

ผลการทดสอบพบว่า ผลต่างไค-สแควร์ระหว่างแบบจำลองทั้งสองไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\chi^2_{diff} = 16.79, df_{diff} = 11, p = 0.11424$) แสดงว่า แบบจำลองสรุปขั้นที่ 3 มีความกลมกลืนแตกต่างกับแบบจำลองสรุปขั้นที่ 2 แต่แบบจำลองขั้นที่ 3 ยังมีความกลมกลืนจึงได้นำแบบจำลองสรุปขั้นที่ 3 เป็นแบบจำลองที่ใช้สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม แสดงค่าสัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานตามตาราง 22 และภาพประกอบ 16

ตาราง 22 คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง

ตัวแปรอิสระ	ความสัมพันธ์	ตัวแปรผล			
		ความสัมพันธ์ระหว่าง นิสิตกับเพื่อน	ความสัมพันธ์ระหว่าง นิสิตกับอาจารย์	ความสัมพันธ์ระหว่าง นิสิตกับนักเรียน	ความฉลาดทาง วัฒนธรรม
บุคลิกภาพ แบบหัวนไหว	DE	-	-	-0.18*	-0.04
	IE	-	-	-	-0.09
	TE	-	-	-0.18*	-0.13
บุคลิกภาพ แบบแสดงตัว	DE	-0.11*	-	-0.18*	0.14
	IE	-	-	-	-0.10*
	TE	-0.11*	-	-0.18*	0.04
บุคลิกภาพ แบบเปิดรับประสบการณ์	DE	-	-	0.19*	0.22**
	IE	-	-	-	0.11*
	TE	-	-	0.19*	0.33**
บุคลิกภาพ แบบประนีประนอม	DE	0.89** (0.46**)	0.72** (0.17)	0.78** (0.44**)	-0.21
	IE	-	-	-	0.33**
	TE	0.89** (0.46**)	0.72** (0.17)	0.78** (0.44**)	0.12
บุคลิกภาพ แบบมีจิตสำนึก	DE	-	-0.03 (0.30*)	-	0.05
	IE	-	-	-	0.07
	TE	-	-0.03 (0.30*)	-	0.12
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิต กับเพื่อน	DE	-	-	-	0.15
	IE	-	-	-	-
	TE	-	-	-	0.15
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิต กับอาจารย์	DE	-	-	-	0.21**
	IE	-	-	-	-
	TE	-	-	-	0.21**
ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิต กับนักเรียน	DE	-	-	-	0.50**
	IE	-	-	-	-
	TE	-	-	-	0.50**
R ²		0.45 (0.55)	0.67 (0.64)	0.43 (0.50)	0.59 (0.45)
ค่าไค-สแควร์ (χ^2) = 113.32, df = 72, p = 0.001, RMSEA = 0.056, SRMR = 0.053, GFI = 0.96, CFI = 0.98, NFI = 0.96					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพประกอบ 16 ผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง โดยแสดงเส้นที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

จากตาราง 22 และภาพประกอบ 16 เป็นผลการประมาณค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองมีความกลมกลืนไม่แตกต่างกับแบบจำลองที่ไม่มีการกำหนดเงื่อนไขให้มีค่าสัมประสิทธิ์ใดๆ เท่ากันระหว่างกลุ่ม จึงได้นำแบบจำลองนี้เป็นแบบจำลองที่ใช้สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่วัดตัวแปรแฝงและค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม

แบบจำลองได้กำหนดให้ทุกตัวแปรแฝงมีหน่วยการวัดเดียวกับตัวแปรสังเกตแรกของตัวแปรแฝงนั้น ดังนั้นตัวแปรสังเกตแรกจึงไม่มีการทดสอบนัยสำคัญของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนั้น ในการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตจึงเป็นการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตอื่นที่ไม่ได้

ใช้หน่วยการวัดของตัวแปรแฝง จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม พบค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม 1 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คำนำน้หนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญาที่ใช้วัดตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรมที่พบว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.60 ส่วนกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.79 แสดงว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญาที่วัดตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรมที่สูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ ยังพบว่า ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลโดยส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม ทั้งนี้มีค่าอิทธิพลที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม 4 ค่าอิทธิพล คือ

1. ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรผลความสัมพันธระหว่างนิสิตกับนักเรียน ซึ่งพบว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.78 ส่วนกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 แสดงว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรผลความสัมพันธระหว่างนิสิตกับนักเรียน สูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง

2. ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุบุคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรผลความสัมพันธ์ระหว่าง
 นิสิตกับเพื่อน ซึ่งพบว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.89 มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .01 ส่วนกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.46 มีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .01 แสดงว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุบุคลิกภาพแบบ
 ประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรผลความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อนสูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่
 สอง

3. ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุบุคคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรผลความสัมพันธ์ระหว่าง
 นิสิตกับอาจารย์ ซึ่งพบว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.72 ส่วนกลุ่มนิสิตที่มี
 ประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.17 แสดงว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มี
 ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุบุคคลิกภาพแบบประนีประนอมที่มีต่อตัวแปรผลความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์
 สูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง

4. ค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุบุคลากรคุณภาพแบบมีจิตสำนึกที่มีต่อตัวแปรผลความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ซึ่งพบว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.03 ส่วนกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.30 แสดงว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุบุคลากรคุณภาพแบบมีจิตสำนึกที่มีต่อตัวแปรผลความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์สูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรม ระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง

ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรม ระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง นอกจากการเปรียบเทียบค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝงและค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์แล้ว การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงของแบบจำลองถือว่าเป็นขั้นตอนสำคัญ เนื่องจากผลจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบจะทำให้เห็นว่ากลุ่มช่วงเวลาในการวัดครั้งแรก และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงที่ศึกษาในการวิจัยแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อที่จะสามารถทำความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลอง ดังตาราง 23 โดยมีละเอียดดังนี้

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรม ระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง

ตัวแปร	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝง		
	กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก	ไม่แตกต่างกัน	กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง
1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	-	0.01	-
2. ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน	-	-	0.29*
3. ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน	-	-	0.31**
4. ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์	-	0.07	-
5. บุคลิกภาพแบบหัวนโหด	0.38**	-	-
6. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	-	0.15	-
7. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	-	-	0.20*
8. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-	-	0.27**
9. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	-	-	0.15*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกและกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ซึ่งในการวิเคราะห์ได้กำหนดให้กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก เป็นกลุ่มฐาน และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สองเป็นกลุ่มเปรียบเทียบ ดังนั้น หากพบผลว่าตัวแปรแฝงมีค่าดัชนีเป็นลบ แสดงว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง แต่หากพบผลว่าตัวแปรแฝงมีค่าดัชนีเป็นบวก แสดงว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก และค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบหัวน้าว โดยมีตัวแปรบุคลิกภาพแบบหัวน้าวเป็นตัวแปรแฝงที่มีค่าลบ แสดงว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกสูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง

ตอนที่ 3 รายงานผลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของกลุ่มนิสิต

ความฉลาดทางวัฒนธรรม มีการวัด 3 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมของตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังปรากฏในตารางที่ 24

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และช่วงคะแนน ของความฉลาดทางวัฒนธรรมการวัด 3 ครั้ง

การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม			ช่วงคะแนน	
	Mean	SD	ต่ำสุด	สูงสุด
ความฉลาดทางวัฒนธรรมในการวัดครั้งที่ 1	4.9788	0.4909	1	6
ความฉลาดทางวัฒนธรรมในการวัดครั้งที่ 2	5.1303	0.64986	1	6
ความฉลาดทางวัฒนธรรมในการวัดครั้งที่ 3	5.0621	0.48061	1	6

ตาราง 24 จากการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมภาพรวม ในการวัด 1 ครั้ง ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวม พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมในการวัดครั้งที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.9788 (SD= 0.4909) ความฉลาดทางวัฒนธรรมในการวัดครั้งที่ 2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.1303 (SD= 0.64986) ความฉลาดทางวัฒนธรรมในการวัด ครั้งที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.0621 (SD= 0.48061)

เนื่องจากความฉลาดทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวดัชนีบ่งชี้ 4 ตัว คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมทางด้านอภิปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมทางด้านปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมทางด้านแรงจูงใจ ความฉลาดทางวัฒนธรรมทางด้านพฤติกรรม ดังปรากฏในตารางที่ 25

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และช่วงคะแนน ของดัชนีบ่งชี้ความฉลาดทางวัฒนธรรมการวัด 3 ครั้ง

ตัวบ่งชี้ความฉลาดทางวัฒนธรรม	ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่						ช่วงคะแนน
	1		2		3		
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา	4.72	0.512	4.98	0.745	4.90	0.643	1-6
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา	5.01	0.545	5.33	0.693	5.14	0.501	1-6
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ	4.75	0.597	4.99	0.767	4.76	0.595	1-6
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม	5.02	0.548	5.29	0.568	5.06	0.490	1-6

ตาราง 25 จากการติดตามตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ ในช่วงเวลาที่นิสิตฝึกวิชาชีพช่วงเวลาในการวัด 1 ครั้ง ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยทั้ง 4 ตัวแปรบ่งชี้ของความฉลาดทางวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงโดยจะเพิ่มในช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 2 มีทิศทางที่ลดลงในช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 3 โดยนิสิตรายงานว่าตนเองมีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญาสูงกว่าตัวแปรอีก 3 ตัว ตลอดช่วง 3 ช่วงเวลาที่วัด อย่างไรก็ตาม ค่าของตัวแปรทั้ง 4 ตัว ตลอดการเก็บข้อมูล 3 ช่วงเวลาที่เก็บข้อมูลอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 1 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ($M = 5.02$) รองลงมาคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ($M = 5.01$)

ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 2 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ($M = 5.33$) รองลงมาคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ($M = 5.29$)

ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 3 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ($M = 5.14$) รองลงมาคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ($M = 5.06$)

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์คะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA with Repeated Measures) ในระยะการวัด 3 ครั้ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
เวลา	0.507	2	0.253	1.281
ความคลาดเคลื่อน	17.010	86	.198	

จากตาราง 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ 3 ครั้ง ของตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรม ภาพรวมในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวัดจำนวน 3 ครั้ง ซึ่งจำนวนการวัดซ้ำมีมากกว่า 2 ครั้งทำให้ผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Sphericity ผู้วิจัยจึงทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นนี้ด้วยสถิติทดสอบ Mauchly พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($\text{Chi-Square} = 4.878, p > .05$) จึงพิจารณาค่าประมาณ Epsilon ด้วยวิธีของ Sphericity assumed ผลการวิเคราะห์พบว่า ช่วงเวลาการการวัดซ้ำไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.281, p > .05$) แสดงว่า นั่นคือ เมื่อเวลาผ่านไป ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จในเทอมที่ 1 (1 ครั้ง) กำลังฝึกวิชาชีพในเทอมที่ 2 ได้ 1 เดือน (ครั้งที่ 2) และ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จในเทอมที่ 2 (ครั้งที่ 3)

ตาราง 27 ผลการทดสอบการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละครั้งของการวัด

ตัวแปร	ครั้งในการวัด	คะแนนเฉลี่ย	เปรียบเทียบรายคู่	ผลต่างคะแนนเฉลี่ย	SE
ความฉลาดทางวัฒนธรรม	1	4.979	T2-T1	0.152	0.108
	2	5.130	T3-T1	0.083	0.081
	3	5.062	T3-T2	-0.068	0.093

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการวัดในครั้งที่ 1 ค่าเฉลี่ย 4.979 วัดในครั้งที่ 2 ค่าเฉลี่ย 5.130 วัดในครั้งที่ 3 ค่าเฉลี่ย 5.062 และพบว่าเมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละครั้งของการวัด พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกคู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์คะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ (ANOVA with Repeated Measures) ในระยะการวัด 3 ครั้ง

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ	เวลา	0.285	1.871	0.152	0.408
	ความคลาดเคลื่อน	30.012	80.460	0.373	
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา	เวลา	2.236	1.619	1.381	3.051
	ความคลาดเคลื่อน	31.514	69.616	9.453	
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา	เวลา	0.941	1.692	0.556	1.042
	ความคลาดเคลื่อน	38.837	72.752	0.534	
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม	เวลา	0.311	1.878	0.166	0.582
	ความคลาดเคลื่อน	22.591	80.768	0.280	

จากตาราง 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบวัดซ้ำ 3 ครั้ง ของตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรม แยกตามองค์ประกอบในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวัดจำนวน 3 ครั้ง ซึ่งจำนวนการวัดซ้ำมีมากกว่า 2 ครั้งทำให้ผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ Sphericity ผู้วิจัยจึงทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นนี้ด้วยสถิติทดสอบ Mauchly พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) จึงพิจารณาค่าประมาณ Epsilon ด้วยวิธีของ Sphericity assumed ผลการวิเคราะห์พบว่า พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละครั้งของการวัด ($F=0.408$), ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญาไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละครั้งของการวัด ($F=3.051$), ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญาไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละครั้งของการวัด ($F=1.042$), ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมไม่มีความแตกต่างกันในแต่ละครั้งของการวัด ($F=0.582$) นั่นคือ เมื่อเวลาผ่านไป ความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละด้านของนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพไม่มีความแตกต่างกันทั้งในช่วงฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จในเทอมที่ 1 (ครั้งที่ 1) กำลังฝึกประสบการณ์วิชาชีพในเทอมที่ 2 ได้ 1 เดือน (ครั้งที่ 2) และฝึกประสบการณ์วิชาชีพเสร็จในเทอมที่ 2 (ครั้งที่ 3)

ตาราง 29 ผลการทดสอบการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ของความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรม
ด้านพฤติกรรมในแต่ละครั้งของการวัด

ตัวแปร	ครั้งในการวัด	คะแนน เฉลี่ย	เปรียบเทียบ รายคู่	ผลต่างคะแนน เฉลี่ย	SE
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ	1	4.988	T2-T1	0.098	0.137
	2	5.083	T3-T1	0	0.109
	3	4.985	T3-T2	-0.098	0.130
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา	1	4.909	T2-T1	0.318	0.157
	2	5.227	T3-T1	0.176	0.108
	3	5.085	T3-T2	-0.142	0.116
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา	1	4.788	T2-T1	0.076	0.158
	2	4.864	T3-T1	0.205	0.108
	3	4.992	T3-T2	0.129	0.157
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม	1	5.1455	T2-T1	0.095	0.114
	2	5.2409	T3-T1	-0.014	0.095
	3	5.1319	T3-T2	-0.109	0.118

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความฉลาดทางวัฒนธรรม
ด้านแรงจูงใจ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ความฉลาดทาง
วัฒนธรรมด้านพฤติกรรมในแต่ละครั้งของการวัด พบว่า ค่าเฉลี่ยในการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้าน
พฤติกรรม ครั้งที่ 1 กับครั้งที่ 2, ครั้งที่ 3 กับครั้งที่ 1, ครั้งที่ 3 กับครั้งที่ 2 ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

บทสรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษา: การวิจัยผานวิธี โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาประสบการณ์ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต โดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อทำความเข้าใจถึงความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต โดยใช้วิธีวิทยาวาฏการณวิทยาแบบตีความของไฮเดกเกอร์ และใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มนิสิตผู้ที่มีการทำกิจกรรมที่หลากหลาย จำนวน 6 คน ทั้งเพศชายและเพศหญิง และระยะที่ 2 เป็นการนำข้อค้นพบจากการศึกษาระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในการฝึกประสบการณ์สอนของนิสิต โดยกลุ่มตัวอย่างในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นนิสิตที่เรียนในหลักสูตรการศึกษาดัชนี (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 จำนวน 136 คน และ 187 คน และ ข้อที่ 2 เป็นนิสิตที่เรียนในหลักสูตรการศึกษาดัชนี (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 จำนวน 180 คน และ 187 คน วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ครั้งที่ 2 จำนวน 44 คน

ตัวแปรตามที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 มิติ 1. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ 2. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา 3. ความฉลาดทางวัฒนธรรมอภิปัญญา 4. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม

เครื่องมือในการวิจัยในระยะที่ 2 ประกอบด้วย 1) แบบวัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างนิสิตและเพื่อน 3) แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์และนิสิต 4) แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม 5.บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

ตอนที่ 1 สรุปและอภิปรายผลระยะที่ 1

วัตถุประสงค์ในระยะที่ 1

เพื่อทำความเข้าใจถึงความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในนิสิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ว่า

การให้ความหมายประสบการณ์ความฉลาดทางวัฒนธรรมจากการทำกิจกรรมของนิสิต ประกอบด้วย 6 ประเด็น ได้แก่ **ขอบเจตความท้าทาย** แสดงถึงแรงบันดาลใจที่ให้นิสิตอยากมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม กล่าวคือนิสิตมีความสนใจในการทำกิจกรรมเนื่องจากว่านิสิตรู้สึกว่าการทำอะไรใหม่ๆ รวมถึงการหาประสบการณ์ในการแก้ปัญหาใหม่ๆ ถือเป็นความท้าทาย ที่ส่งผลนิสิตมีความสนใจในกิจกรรมเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง **การจัดการความคิด** เป็นลักษณะของการดำเนินงานของนิสิตที่มีการใช้ความคิดเป็นหลัก กล่าวคือ นิสิตจำเป็นต้องมีความรู้เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละกิจกรรม ทำให้เกิดการเตรียมความพร้อมจึงมีการวางแผนทำกิจกรรมในรูปแบบ

ต่างๆ ตามลักษณะเฉพาะของกิจกรรม รวมถึงมีความตระหนักในบุคคลรอบข้างว่าบุคคลรอบข้างมีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไร เพื่อจะสามารถแจกแจงงานได้สอดคล้องกับจุดเด่นของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทำให้งานที่ออกมามีความราบรื่นมากที่สุด **การปรับเมื่อเจอความแตกต่าง** เป็นการที่นิสิตพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองเพื่อให้เกิดความกลมกลืนกับสภาพแวดล้อม โดยสามารถสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมได้ กล่าวคือ การพยายามทำตัวให้เข้ากับผู้ที่มาจากต่างวัฒนธรรม ปรับให้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ ปรับเปลี่ยนตามบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้กิจกรรมแต่ละครั้งผ่านไปได้อย่างดี ไม่มีปัญหากับผู้เข้าร่วมกิจกรรมนิสิตจำเป็นต้องมีความสามารถในการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ **รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น** เป็นการเปิดใจในการรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม **การถนอมน้ำใจ** หมายถึง การใช้คำพูดที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าการตำหนิ อันนำไปสู่ความบาดหมางในการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้ **การอ่อนน้อมถ่อมตน** เป็นการวางตัวทางด้านการมารยาทที่เหมาะสมเมื่อเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น

สรุปอภิปรายผลระยะที่ 1

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า การให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม เริ่มต้นด้วยชอบเจอความท้าทาย เป็นความรู้สึกที่อยากมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ได้รู้จักกับเพื่อนหรือคนอื่น ๆ แล้วยังสามารถเปิดใจกว้างที่จะทำกิจกรรมด้วย โดยส่วนใหญ่ยังสะท้อนถึงการทำกิจกรรมว่าเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะที่ท้าทายความสามารถของตนเอง เนื่องจากได้แก้ปัญหาใหม่ๆ ที่แตกต่างจากการแก้ปัญหาของกิจกรรมเดิม ซึ่งในการทำกิจกรรมต่างๆ ยิ่งเกิดความท้าทายมากขึ้นเท่าไร ยิ่งทำให้นิสิตมีความอยากประสบความสำเร็จในกิจกรรมมากขึ้นเช่นกัน โดยแบนดูรา (จิตติพัฒน์ สงบกาย, 2533; อ้างอิงจาก Bandura, 1986) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะส่งผลต่อพฤติกรรมทางเลือกในชีวิตประจำวัน ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตน มีผลทำให้บุคคลต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาว่าเขาจะต้องทำพฤติกรรมใด รวมถึงตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่างๆ การที่บุคคลตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมใดนั้น เป็นผลมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยเขาจะหลีกเลี่ยงงานและสภาพการณ์ที่เขาเชื่อว่ายากเกินความสามารถเขา และบุคคลจะทำการเลือกกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองแน่ใจว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จไปได้ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะเลือกทำงานที่มีลักษณะท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถของตนเองให้เกิดความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น รวมถึงการเชื่อในความสามารถของตนเองจะมีบทบาทในการคิดที่เป็นพื้นฐานของแรงจูงใจ บุคคลนั้นจะรับรู้ความสามารถของตนเองและที่ตั้งเป้าหมายไว้ (วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี, 2538) นอกจากนี้ คูเปอร์สมิธ (Coopersmith, 1981) กล่าวถึงบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะสามารถรับรู้คุณค่าของตนเองตามความเป็นจริง ตระหนักถึงศักยภาพของตนเองได้ มีจิตใจที่เปิดกว้าง มีความกะตือรือร้น มีความเชื่อมั่นในตนเองว่าตนเองสามารถทำงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ และยอมรับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามความเป็นจริง ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจและเคารพตนเอง อีกทั้งยังแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมอีกด้วยเทียบเคียงกับงานของอชัวตฺร แสนศรี (2552) ได้ศึกษาการปรับตัวทางวัฒนธรรมของนิสิตโครงการแลกเปลี่ยน พบว่า นิสิตส่วนใหญ่มีการปรับตัวโดยเน้นการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในประเทศที่นิสิตไปศึกษา แต่น้อยกว่าการคงความเป็นไทย โดยที่บุคคลที่มีบุคลิกภาพเชิงบวก ที่ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีผลต่อการปรับตัวของ

นิสิต ทั้งนี้หากเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี จะสามารถเข้ากับคนได้ง่าย มีความช่างสังเกต ชอบเรียนรู้ มีความเปิดกว้างและยืดหยุ่น ก็จะประสบปัญหาในการปรับตัวและตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมได้น้อยลง รวมทั้งงานวิจัยซุกซิม และฮีมูน (Sook Sim, H & Hee Moon, W: 2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในตนเอง, ความเครียดภาวะซึมเศร้าและการปรับตัวของนิสิตในมหาวิทยาลัยผลการศึกษาพบว่าความสามารถในการรับรู้ความสามารถของตนเองมีประสิทธิภาพในเชิงบวกต่อการปรับตัวของนิสิตในมหาวิทยาลัย นิสิตที่มีระดับความสามารถในการเรียนรู้ในระดับสูงมีความเครียดน้อยลงและปรับตัวให้เข้ากับชีวิตในมหาวิทยาลัยได้ดีขึ้น

เมื่อนิสิตชอบเจอความท้าทายในการทำกิจกรรมแล้ว สิ่งสำคัญต่อมาคือการจัดการทางความคิด ซึ่งเป็นการใช้ความคิดเป็นหลักในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมที่นิสิตได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้น ตามที่บลูม (Bloom, 1956) กล่าวว่า ความรู้ถือเป็นความสามารถในการจำเรื่องราว และนำไปสู่ความเข้าใจได้ จากการศึกษาพบว่าอย่างน้อยที่สุดนิสิตควรจะมีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมที่ทำ ซึ่งทำให้นิสิตมีความเข้าใจในรายละเอียดของงาน หน้าที่ของตนเอง รวมทั้งมีความเข้าใจและรับทราบถึงเป้าหมายของกิจกรรมเป็นอย่างดี เพื่อนิสิตจะมีความชัดเจนในรายละเอียดมากพอในการทำกิจกรรมนั้นๆ ไม่ใช้การจินตนาการอย่างไร้สาระ ไม่ว่ากิจกรรมนั้นจะเล็กหรือใหญ่ ความรู้ความเข้าใจล้วนมีความสำคัญต่อการทำกิจกรรมนั้นๆ โดยแบ่งความรู้ (Knowledge) ถือเป็นขั้นแรกของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับความสามารถในการจดจำ ซึ่งอาจจะมีการนึกได้ มองเห็น ได้ยินหรือได้ฟัง จากรุ่นพี่หรือบุคคลรอบข้าง ความรู้ในส่วนนี้ประกอบด้วย ความหมาย ข้อเท็จจริง กฎ เป็นต้น ความรู้นี้เป็นเรื่องราวของการจดจำได้ โดยไม่จำเป็นต้องใช้ความคิดที่ซับซ้อนและไม่ต้องใช้สมองมากนัก ดังนั้นความรู้จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญทางจิตวิทยาและเป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ เมื่อเทียบเคียงเยาวันซุ ซอหะซัน (2547) ทำการศึกษาเรื่องปฏิสัมพันธ์และการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีใช้มุสลิมของธนาคารอิสลาม ต้องปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง และปรับตัวในลักษณะ Intergration โดยพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีในระดับสูงเช่นกัน และงานวิจัยของสุรศักดิ์ บุญอาจ (2552) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของคนไทยที่เข้าร่วมโครงการเวิร์ด แอนด์ โฮลดิเย์ วีซ่า ไทย-ออสเตรเลีย พบว่า องค์ประกอบที่ช่วยในการปรับตัวทางวัฒนธรรม ได้แก่ แรงจูงใจที่ช่วยในการเรียนรู้วัฒนธรรม รวมทั้งความสามารถในการสื่อสารทั้ง 3 มิติ อันได้แก่ ความรู้เข้าใจในเรื่องสิ่งแวดล้อมรวมทั้งการพบปะผู้คน ทัศนคติและความรู้สึกที่เปิดใจกว้างและยอมรับความรู้สึก รวมทั้งด้านพฤติกรรมที่มีพยายามเข้ากับกลุ่มกับเพื่อนๆ

ขณะที่จะเริ่มทำกิจกรรม สิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันนอกจากความรู้เข้าใจในกิจกรรมแล้วสิ่งนั้นคือ การวางแผน เนื่องจากเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยให้กิจกรรมเกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมได้ราบรื่น ไม่ว่าจะเป็นวางแผนในการทำงาน วางแผนการใช้สถานที่ ช่วยให้ให้นิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมได้เข้าใจว่ากิจกรรมนี้มีวัตถุประสงค์อะไร มีการกำหนดเป้าหมาย รวมถึงสามารถทำอะไรเพื่อได้บ้างให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ นั้นหมายถึง แสดงออกถึงการเตรียมความพร้อมที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับฟลาวเวลล์ (Flavell, 1979) ที่กล่าวถึงการวางแผนที่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของเมตาคอกนิชัน (Metacognition) ซึ่งเป็นประสบการณ์ในเมตาคอกนิชัน (Metacognitive experience) ซึ่งเป็นประสบการณ์ทางความคิดที่นิสิตจะสามารถควบคุมได้ และประสบการณ์นี้มีความสำคัญใน

การกำกับตนเอง รู้ว่าตนเองคิดจะทำงานนั้นอย่างไร ตั้งแต่กำหนดเป้าหมาย จนไปถึงการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของพรวิภา เทตะวานิช (2554) ในการศึกษาการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น ด้วยวิธีการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลที่เคยไปทำงานเป็นแรงงานในต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ซึ่งผู้ให้ข้อมูลที่มีข้อมูลเกี่ยวกับประเทศปลายทางก่อนการเดินทางมาทำงาน จะมีการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนที่จะเดินทาง ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการเตรียมตัวสิ่งที่จะต้องใช้ในการดำเนินชีวิต เตรียมความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งถือเป็นการช่วยเตรียมความพร้อมทางจิตใจให้กับแรงงาน ทั้งนี้ยังมีผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับข้อกำหนดกฎหมายวัฒนธรรมของประเทศนั้นๆ ซึ่งเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สามารถทำให้เขาสามารถปรับตัวให้เข้ากับประเทศนั้นๆ ได้ และงานวิจัยของโอฬาริก ขุนสิทธิ์ (2555) ที่ศึกษาการปรับตัวทางวัฒนธรรมของบุคลากรไทยในบริษัทสาขาประจำประเทศเพื่อนบ้าน ผลการศึกษาพบว่า มุมมองในการทำงานของบุคลากรไทย มองว่าการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น โดยต้องมองว่าแต่ละประเทศที่เข้าไปบริหารงานนั้นมีลักษณะอย่างไร มีการคำนึงถึงวิถีทางสิ่งต่างๆ ที่เป็นอยู่ นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของเชคแมน (Schechman, 2016) ที่ทำการศึกษารักษาปราสาทออกจากทราย: การปรับเปลี่ยนสภาพภูมิอากาศในชุมชนชายฝั่งตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ชุมชนมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามสภาพภูมิอากาศโดยมีการวางแผนที่ครอบคลุมกฎระเบียบสำหรับการใช้ที่ดิน หลักเกณฑ์ในการสร้างอาคารมากกว่า ทำให้สามารถป้องกันอันตรายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศได้

ความตระหนักในบุคคลรอบข้างเป็นการคำนึงถึงความสัมพันธ์ที่ตระหนักรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่าที่จะถือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก นิธิติจำเป็นต้องใส่ใจรายละเอียดของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เข้าใจบุคคลรอบข้างที่ร่วมทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นการรู้จักความถนัดความสามารถ จุดเด่นจุดด้อยของตนเองและผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล กล่าวคือ นิธิติรับรู้และเข้าใจถึงความสามารถของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในแต่ละคนได้ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนก็มีความสามารถที่เหมือนและแตกต่างกัน ความสามารถของผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะช่วยให้กิจกรรมขับเคลื่อนไปไม่มากก็น้อย สอดคล้องกับเบเกอร์และบราวน์ (Baker and Brown, 1984 อ้างในทัศนา แซ่มณีและคณะ (2540) ที่กล่าวถึง การตระหนักรู้ (Awareness) เป็นความสามารถในการสะท้อนความคิดของตนเองออกมาขณะที่ทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลอื่นๆ ท่ามกลางที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ที่กำหนดแนวทางหนึ่งในองค์ประกอบของทักษะชีวิตที่สำคัญที่จะสร้างและพัฒนาเป็นภูมิคุ้มกันชีวิตให้แก่เยาวชนในภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต การตระหนักรู้เห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ทำให้สามารถรู้จักความถนัดความสามารถ จุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับ เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น

ต่อมาเป็นการปรับเมื่อเจอความแตกต่าง ในการทำกิจกรรมนิสิตไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง จำเป็นต้องมีการประสานงานกับบุคคลอื่นๆ นิธิติสามารถเริ่มจากการสร้างสัมพันธ์ที่ดีเพื่อทำตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ หรืออาจจะปรับตัวให้เหมาะสมตามสถานการณ์ต่างๆ ปรับตัวให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งลักษณะการปรับตัวของนิสิตสอดคล้องกับมิติในการปรับตัวของบุคคล (สุวรี ศิระแพทย์, 2549) ที่เป็นการปรับตัวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองโดยนิสิตต้องรู้จักตนเอง สามารถยอมรับในส่วนที่ตนเองเป็นได้

ประเมินค่าความสามารถและศักยภาพของตนเองได้ ปรับตัวเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและเพื่อนมนุษย์ มีความเข้าใจถึงความต้องการของตนเองและผู้อื่น และการปรับตัวเพื่อมีความมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความตั้งใจ เต็มใจในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะสามารถทำให้นิสิตอยู่ร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้

การทำกิจกรรมใดก็ได้ก็ตาม บางครั้งการมีผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมมาจากหลากหลายสถานการณ์ก็ทำให้มีความสนใจ รสนิยม ความคิดที่แตกต่างกัน แน่แน่นอนว่าจะหลีกเลี่ยงจากการปะทะทางความคิดหรือมีปัญหาความเป็นไปได้ยาก แต่สิ่งหนึ่งที่บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมควรมี คือ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นเปิดใจรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาในการทำกิจกรรม ทำให้นิสิตได้ทักษะการฟังเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นรูปแบบของการบริหารความขัดแย้ง จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งนั้นคือสิ่งที่นิสิตทุกคนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้แต่สามารถแก้ไขได้ ดังนั้น การแก้ไขปัญหาจึงเน้นที่การเผชิญกับประเด็นของปัญหาเป็น ย่อมที่จะลดความขัดแย้งได้ไม่มากนักน้อย รวมทั้งจะช่วยให้นิสิตและผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมาในการทำกิจกรรม เป็นมุมมองของผู้ที่เข้ากิจกรรมที่มองนิสิตว่านิสิตเป็นอย่างไร ทำให้นิสิตรู้ว่าตัวเองมีอะไรบ้างที่ต้องแก้ไข รวมถึงตัวของผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นด้วยเทียบเคียงกับงานวิจัยวิเชียร วิทยอุดม (2555) กล่าวการเผชิญหน้าเป็นการแก้ไขปัญหาแบบให้ฝ่ายที่เกิดความขัดแย้งมาเผชิญหน้าเพื่อปรึกษาหรือร่วมอภิปรายถึงปัญหาข้อขัดข้องใจในประเด็นต่างๆ อย่างเปิดเผย เพื่อให้ที่ประชุมได้รับฟังเหตุผลและทราบข้อมูล รวมถึงแนวความคิดและท่าทีของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าวิธีการนี้เป็นที่ยอมรับว่ามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากกว่าวิธีการอื่นใด ซึ่งข้อดีในการแก้ไขปัญหาคือ ใช้วิธีการนี้คือ สามารถใช้ความคิดร่วมกันในการวินิจฉัยปัญหาข้อขัดแย้ง เปิดโอกาสให้มีโอกาสระบายถึงความในใจของกันและกัน ทำให้ความไม่พอใจจะถูกพูดออกมาซึ่งทำให้แก้ไขปัญหได้อย่างรวดเร็ว ง่าย ทั้งรวมตรงจุดของปัญหาขัดแย้งมากที่สุด อาจจะเป็นกระบวนการที่ยาวนานและใช้เวลาค่อนข้างมาก อย่างไรก็ตามกิจกรรมที่ทำร่วมกันนี้จะมีความกดดันน้อยลง เนื่องจากนิสิตและผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้แสดงตัวตนอย่างเต็มที่และช่วยให้บุคคลที่ทำกิจกรรมร่วมกันเกิดการเรียนรู้จากสิ่งต่างๆ จากที่ทำกิจกรรมร่วมกัน และงานวิจัยของพรวิภา เทาตะวานิช (2554) ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงาน ที่ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาทำความเข้าใจประสบการณ์ของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น พบประเด็นของการปรับตัวเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่ โดยผู้ใช้แรงงานย้ายถิ่นมีการปรับเจตคติและความคิดของตนเอง มีการจัดการกับสิ่งรบกวนใจรวมถึงการดูแลและพึ่งพาตนเอง

รวมถึงการถนอมน้ำใจ ที่เป็นการใช้คำพูดให้เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการจัดการปัญหาพยายามไม่พูดหักหาญน้ำใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทำให้มีความประนีประนอมและหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าเพื่อลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำกิจกรรมและการอ่อนน้อมถ่อมตนเป็นการแสดงออกที่มีความสุภาพและให้ความเคารพต่อผู้ที่เข้าร่วมทำกิจกรรม ซึ่งเป็นรูปแบบความขัดแย้งในรูปแบบการร่วมมือ (Collaboration) ถือเป็นวิธีการที่บุคคลมุ่งที่เป้าหมายตนเองและให้ความร่วมมือต่อการแก้ปัญหา โดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งต่างพยายามตอบสนองความต้องการของทุกฝ่ายให้ได้มากที่สุด โดยเป็นการมองจุดต่างมากกว่าการเปลี่ยนประเด็นหลักที่เป็นเป้าหมายของแต่ละฝ่าย ทำให้เกิดการหาข้อยุติที่ทุกฝ่ายเป็นผู้ชนะ (win - win solution) ทั้งนี้เพื่อให้

ไม่ให้ปัญหานั้นบานปลาย บางครั้งจำเป็นต้องมีการประนีประนอม (Compromising) ซึ่งเป็นวิธีการที่แต่ละฝ่ายต่างยินยอมที่จะเสียบางส่วนของสิ่งที่ตนต้องการ คนละส่วนเพื่อทำให้เกิดการรอมชอมต่อกัน วิธีการนี้จะไม่ผู้แพ้ผู้ชนะอย่างชัดเจน แต่เป็นการปันส่วนสิ่งที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งข้อยุติที่ได้อาจจะสร้างความไม่พอใจแก่ทั้งสองฝ่ายได้อย่างเต็มที่ตามต้องการ (Thomas & Kilmann, 1976) เทียบเคียงกับงานวิจัยของสุกานดา รอดสุโข (2554) ได้ทำการวิจัย การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านหลีกเลี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการยอมให้ ด้านการเอาชนะ และด้านการหลีกเลี่ยง ส่วนผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า การบริหารความขัดแย้งโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน บริหารความขัดแย้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทไทย ได้แก่ **ยอมรับฟังความคิดเห็น การอ่อนน้อมถ่อมตน การถนอมน้ำใจ** จากข้อค้นพบนี้แม้จะมีความคล้ายคลึงกับบุคลิกภาพเนื่องจากเป็นลักษณะส่วนบุคคลที่มีความคงที่นำไปสู่รูปแบบของพฤติกรรม (Costa and McCrae 1992) ซึ่งต่างจากความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นชุดของความสามารถที่กำหนดสิ่งที่บุคคลจะสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพในความหลากหลายทางวัฒนธรรม จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นทำให้สามารถได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพและความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นแนวคิดที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามเนื่องจากลักษณะบุคลิกภาพส่งผลกระทบต่อบุคคลในการเลือกจะทำพฤติกรรมและทำประสพการณ์ต่างๆ ลักษณะบุคลิกภาพบางอย่างอาจจะคล้ายคลึงกับความฉลาดทางวัฒนธรรม (Ang et al. 2006) สอดคล้องกับศรีเรือน แก้วกังวาล (2551) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น รูปร่าง กิริยามารยาท การพูดจา และส่วนภายใน เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยากแต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ค่านิยม รวมทั้งสัทธิจรรยา พิมพ์พงศ์ (2540) ที่กล่าวว่าบุคลิกภาพอาจจะแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ภายนอก พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจิตไร้สำนึก และอาจจะทั้งพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับพูดและไม่เกี่ยวข้องกับการพูด ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมและการเรียนรู้ ซึ่งทั้งสามข้อค้นพบเป็นลักษณะของรูปแบบการจัดการปัญหาของลาซารัสและฟอล์คแมน (Lazarus and Folkman, 1984) รวมทั้งแสดงให้เห็นว่า นิสิตที่มีประสพการณ์ที่สามารถปรับตัวให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มาจากต่างวัฒนธรรม ถึงแม้ว่านิสิตเองจะมีปัญหากับผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ก็ยังสามารถทำตนให้ปราศจากอารมณ์ไม่พอใจ และทำงานรวมทั้งยังคงความเป็นกลุ่มในการทำงานไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีมิติวัฒนธรรม (Hofstede, 1984) ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมของแต่ละประเทศมีลักษณะของมิติวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป ที่ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความอาวุโส รวมถึงการแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนกับผู้ที่มีความอาวุโสสูงกว่า ความแตกต่างในเรื่องของอำนาจ (Power Distance) ซึ่งเน้นความมีอาวุโส คุณวุฒิ ในขณะที่ทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น นิสิตทุกคนมีความพึงพิถันในการเลือกใช้คำให้เหมาะสมกับบุคคลที่ได้พบเจอในการทำกิจกรรม โดยส่วนมากผู้ใหญ่หลายท่านในสังคมไทยจะค่อนข้างจะเข้มงวดในเรื่องการเลือกใช้คำ รวมถึงสังคมไทยเองก็เป็นมิติวัฒนธรรมส่วนกลุ่มนิยม (Collectivism) ที่มีลักษณะรูปแบบวัฒนธรรมของคนในสังคม ให้

ความสำคัญกับคำว่ากลุ่ม ต้องการยอมรับจากสังคมรอบข้าง ให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันในสังคม แตกต่างมิติของวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยม (Individualism) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่มุ่งให้ความสนใจเฉพาะ ครอบครัวของตัวเองก่อน มีความอิสระในการแสดงออกทางความคิด มีความเป็นตัวของตัวเองสูงเฉกเช่นในสังคมอเมริกา เยอรมัน รวมทั้งยังเป็นการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาแบบให้ฝ่ายที่เกิดความขัดแย้งมาเผชิญหน้าเพื่อปรึกษาหรือร่วมมืออภิปรายถึงปัญหาข้อขัดข้องใจในประเด็นต่างๆ อย่างเปิดเผยในที่ประชุม ได้รับฟังเหตุผลและทราบข้อมูล รวมถึงแนวความคิดและท่าทีของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ทั้งนี้ได้มีการยอมรับว่าวิธีการนี้เป็นที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากกว่าวิธีการอื่นใด ซึ่งข้อดีในการแก้ไขปัญหาโดยใช้วิธีการนี้คือ สามารถใช้ความคิดร่วมกันในการวินิจฉัยปัญหาข้อขัดแย้ง เปิดโอกาสให้มีโอกาสระบายถึงความในใจของกันและกัน ทำให้ความไม่พอใจจะถูกพูดออกมาซึ่งทำให้แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ง่าย ทั้งรวมตรงจุดของปัญหาขัดแย้งมากที่สุด ส่วนข้อเสีย คือ อาจจะเป็นกระบวนการที่ยาวนานและใช้เวลาค่อนข้างมาก (วิเชียร วิทยอุดม, 2555)

สุดท้าย สิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยต้องการเน้นให้เห็นกระบวนการของความฉลาดทางวัฒนธรรม ตามแนวคิดปรากฏวิทยาแบบตีความของไฮเดกเกอร์ ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Lived other) หมายถึง ทุกคนที่จะทำกิจการสิ่งใดสำเร็จได้ด้วยคนเดียวนั้นคงจะไม่มี หากแต่ต้องมีความช่วยเหลือจากบุคคลรอบข้าง รวมถึงเลือกที่จะแสดงออกทางพฤติกรรมวัฒนธรรมที่พึงมีในคนไทยตลอดมา การได้เรียนรู้ภาวะต่างๆ ที่มีผลต่อการทำกิจกรรมอันนำมาซึ่งความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนั้น จะช่วยให้รับรู้และเข้าใจวิธีการดำเนินชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงให้มีความสมดุลมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 สรุปและอภิปรายผลระยะที่ 2

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 52.2) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 47.1) และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนอีกกลุ่มมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 52.9) มากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 47.1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่กำลังศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอน คณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่คณะพลศึกษา (ร้อยละ 34.6) รองลงมา กำลังศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 29.4) ต่อมาคือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศึกษา และคณะศึกษาศาสตร์ โดยมีร้อยละ 14.0 , 9.6 , 8.1 , 4.4 ตามลำดับ กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอน อีกกลุ่มมีคณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่คณะพลศึกษา (ร้อยละ 29.9) รองลงมา กำลังศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 24.6) ต่อมาคือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศึกษา โดยมีร้อยละ 12.3 , 12.3 , 11.8 , 9.1 ตามลำดับ

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.0) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 43.9) และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิต

ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 52.9) มากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 47.1) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่กำลังศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก คณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่คณะพลศึกษา (ร้อยละ 36.1) รองลงมากำลังศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 25.6) ต่อมาคือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศึกษา โดยมีร้อยละ 11.1 , 10.0 , 9.4 , 7.8 ตามลำดับ กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง คณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่คณะพลศึกษา (ร้อยละ 29.9) รองลงมากำลังศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 24.6) ต่อมาคือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศึกษา โดยมีร้อยละ 12.3 , 12.3 , 11.8 , 9.1 ตามลำดับ

ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

พบว่า ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 1-3 มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 44 คน ส่วนใหญ่เป็นนิสิตเพศหญิง (ร้อยละ 63.6) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 36.4) กลุ่มตัวอย่างที่เป็นนิสิตส่วนใหญ่กำลังศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 1-3 คณะที่นิสิตกำลังศึกษาอยู่คณะพลศึกษา (ร้อยละ 38.6) รองลงมากำลังศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ (ร้อยละ 25.0) ต่อมาคือ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศึกษา คณะศิลปกรรมศาสตร์ โดยมีร้อยละ 15.9 11.4 6.8 2.3 ตามลำดับ

การตรวจสอบลักษณะของการแจกแจงของตัวแปร

เป็นการตรวจสอบการแจกแจงของข้อมูลในการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ ในการตรวจสอบเบื้องต้น พบว่า ข้อมูลตัวแปรบางส่วนมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ดังนั้นในการเตรียมข้อมูลจึงได้แปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบค่าคะแนนปกติ (Normal score) แล้วจึงนำไปตรวจสอบว่าการแจกแจงเป็นโค้งปกติหรือไม่ โดยมีสถิติที่ตรวจสอบประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) ความเบ้ (Skewness) และความโด่ง (Kurtosis) โดยมีเกณฑ์พิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติของทั้งค่าความเบ้และความโด่ง ผลการทดสอบพบว่า ข้อมูลส่วนใหญ่มีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นไปตามข้อตกลง รวมทั้งได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่เกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ตัวแปรสังเกตทั้งหมดจึงไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 มีสมมติฐานย่อย 5 ข้อ ดังนี้

ผลการทดสอบตามสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอังและคณะ ที่ระบุว่าบุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านการสร้างแรงจูงใจและความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมในการปรับตัวให้เข้ากับความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Earley & Ang, 2003) สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกศิษฐ์ เจริญธัญญะและไพบุลย์ อาษา

รุ่งโรจน์ (2560) ที่ทำการศึกษาบุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมภาพรวม ตรงข้ามกับงานวิจัยของอังและคณะ (Ang; et al. 2006) ที่พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมเท่านั้น และยังมุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การโต้ตอบกับผู้อื่น สถานการณ์ทางสังคม กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้เป็นลักษณะของเจเนอรัลวอยอาจจะมีเกี่ยวข้องกับค่านิยมของเจเนอรัลวอย ตามที่เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550) กล่าวคือเป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเองสูง การพูดจาที่เป็นแบบฉบับของตนเอง มีความอดทนที่ต่ำ เพราะฉะนั้นอาจจะมีลักษณะที่แสดงถึงการแข่งแกร่ง ยึดมั่นในความคิดตนเอง ไม่สนใจผู้อื่นดังนั้น บุคลิกภาพแบบประนีประนอมของนิสิตจึงมีอิทธิพลทางลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2559) ทำการศึกษาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอมของนักศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบในทิศทางตรงกันข้ามกับความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานย่อยข้อที่ 2 ประสพการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน มีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.32, 0.31 และ 0.60 ตามลำดับ ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานย่อยข้อที่ 2

นอกจากนั้นผลการศึกษายังพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียนของนิสิตฝึกประสบการณ์การสอน มีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้น แสดงว่านิสิตมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างนักเรียน เพื่อนนิสิต รวมทั้งอาจารย์ เพื่อให้ตนเองมีความเข้าใจในการฝึกประสบการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆรอบตัวมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับชิกเกอร์ริงและไรเซอร์ (Chickering; & Reisser. 1933) ได้กล่าวว่า บัณฑิตที่ส่งผลต่อการพัฒนานิสิตนั้น ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม กลุ่มเพื่อน สัมพันธภาพกับอาจารย์ และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแอสติน (Astin, 1993) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้าที่มีผลต่อการพัฒนานิสิตในรูปแบบของปัจจัยนำเข้า สิ่งแวดล้อม ผลลัพธ์ (Input-Environment-Output Model: I-E-O Model) พบว่า สภาพแวดล้อมภายในสถาบันอุดมศึกษา อาทิ กลุ่มเพื่อน อาจารย์ การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมของนิสิต วิธีการสอน มีผลต่อการพัฒนานิสิตอีกด้วย

สมมติฐานย่อยข้อที่ 3 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวน้ใจ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.21 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานย่อยข้อที่ 3 บางส่วน

จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน มีความเป็นไปได้ว่านิสิตฝึกประสบการณ์สอนที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในทางลบ โดยการแสดงพฤติกรรมของนิสิต แบบมีพิธีรีตองมากและเคร่งครัดในระเบียบแบบแผน ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทำให้นักเรียนรู้สึกเครียด ไม่มีความเป็นกันเองในขณะที่ถูกคุยหรือมีปฏิสัมพันธ์กับนิสิตฝึกประสบการณ์ รวมถึงขาดความเป็นธรรมชาติในการเข้าไปพูดคุยกับนิสิตฝึกประสบการณ์เพื่อขอคำปรึกษาเมื่อมีข้อสงสัย ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียนจะเกิดขึ้นได้ยากหากนิสิตมีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวในลักษณะดังกล่าวนี้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 4 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ -0.14 และบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.67 ผลการวิจัยจึงยอมรับสมมติฐานย่อยข้อที่ 4

จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบกับความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน มีความเป็นไปได้ว่านิสิตฝึกประสบการณ์สอนที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว มักจะแสดงถึงความเป็นมิตรและเข้าหาเพื่อนนิสิตมากเกินไป จนทำให้เพื่อนนิสิตที่อยู่ในการฝึกประสบการณ์สอนสถานศึกษาเดียวกันรู้สึกอึดอัดและลดการมีปฏิสัมพันธ์กับนิสิตให้น้อยลง เกิดความไม่ไว้วางใจในการให้ข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญ และตัวแปรบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน จากการทบทวนวรรณกรรมในอดีตมีกล่าวได้ว่า นิสิตที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมนั้นมีการแสดงปฏิสัมพันธ์กับนิสิตอื่นๆ อย่างตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม จริใจไม่เล่ห์เหลี่ยม คำนึงถึงความสุขสบายของบุคคลอื่นที่อยู่รอบด้าน ไม่เห็นแก่ตัว เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ มีความสามารถผ่อนปรนประนีประนอมกับผู้อื่นเมื่อเกิดความขัดแย้ง ควบคุมความไม่พอใจของตนเอง ยกโทษให้กับผู้อื่นได้ มีความสุภาพอ่อนน้อม แสดงความสุภาพกับผู้อื่น มีจิตใจอ่อนโยน เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่น ทำให้เพื่อนนิสิตที่ฝึกประสบการณ์สอนมีความเชื่อถือในตัวนิสิต เชื่อใจและอยากแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น สอดคล้องกับกล้าหาญ ณ น่าน (2547) ที่ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานและการปรับตัวในการทำงาน พบว่าบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจภายในงานและภายนอกงาน รวมทั้งแม็กซ์เวลล์ (สกล วรเจริญ; 2550 อ้างอิงจาก Maxwell. 1981) ได้ระบุถึงความจำเป็นในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กัน นิสิตเองก็เช่นกัน เมื่อไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในแต่ละครั้ง ก็จำเป็นต้องมีทักษะในการแสดงพฤติกรรมต่อบุคคลรอบข้าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาต่าง ๆ แก่กัน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 5 บุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.46

จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีอิทธิพลทางตรงต่อความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา อาจกล่าวได้ว่าการที่นิสิตมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีลักษณะที่ทำให้คณาจารย์เห็นถึงตัวนิสิตเพื่อความเข้าใจและไว้วางใจ อาจารย์จะมีความเชื่อมั่นในตัวนิสิตฝึกประสบการณ์การสอน ว่านิสิตคนดังกล่าวมีความซื่อตรงมีความประสงค์ดี ตรงไปตรงมา ไม่เห็นแก่ตัว รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ มีความสุภาพอ่อนน้อม แสดงความสุภาพกับผู้อื่นอยู่เสมอ มีจิตใจอ่อนโยน ห่วงใยผู้อื่น ลักษณะของนิสิตดังกล่าวนี้ จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์กับนิสิตบ่อยครั้ง ในลักษณะของการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การแสดงความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นปัญหาและสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะที่นิสิตทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เช่นเดียวกับการศึกษาของสุรพงษ์ ชูเดช (2534) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาทางจิต หากขาดประสบการณ์ทางสังคม อาจทำให้เกิดการไม่ยอมรับ ไม่เข้าใจได้ เพราะประสบการณ์ที่ผ่านมา จะสอนให้นิสิตที่ฝึกประสบการณ์ทราบถึงช่วงเวลา หรือกาลเทศะที่ควรแสดงออก เพื่อให้คณาจารย์เกิดความไว้วางใจ จนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุของความฉลาดทางวัฒนธรรมในประสบการณ์สอนที่แตกต่างกัน

ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลสรุปได้ว่า

กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ผลการวิจัยการทดสอบความแตกต่างของค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝงผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรสังเกตส่วนใหญ่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่ม สะท้อนให้เห็นถึงความน่าเชื่อถือของการวัดตัวแปรแฝงที่ไม่ได้แปรเปลี่ยนไป และมีเพียงตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างกัน คือ ตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญาที่ใช้วัดตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรม

ส่วนตัวแปรสังเกตความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญาที่ใช้วัดตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรม กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สองมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก จากผลการวิจัยดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า ในการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สองนั้น นิสิตให้ความสำคัญกับความฉลาดทางด้านอภิปัญญามากกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก คือนิสิตมีความฉลาดทางวัฒนธรรมในด้านกระบวนการคิด การวางแผน การเตรียมพร้อมสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมไปถึงการแสดงความตระหนักในด้านต่าง ๆ ของบุคคลรอบข้าง ในขณะที่ฝึกประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2556) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การคิดเป็นกระบวนการทำงานของสมองที่เป็นธรรมชาติของมนุษย์แต่ละคน อันเกิดจากประสบการณ์เดิม สิ่งเร้า และสภาพแวดล้อมที่เข้ามาส่งผลให้เกิดความคิดต่าง ๆ เช่นเดียวกับชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553) ที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การจะเข้าใจวัฒนธรรม จะต้องพยายามเรียนรู้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม เพื่อจะได้สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ

จากนั้นค่อยๆ สร้างความคิดความรู้สึกที่เข้าใจต่อวัฒนธรรมนั้น และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับองค์กร

ผลการวิจัยการเปรียบเทียบค่าอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อตัวแปรผลลัพธ์ในแบบจำลอง พบค่าอิทธิพลที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มจำนวน 4 ค่าอิทธิพล สามารถสรุปได้ว่า ค่าอิทธิพลในกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรกสูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง คือ ความแตกต่างของนิสิตที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีอิทธิพลต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์แตกต่างกัน โดยสามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก สามารถทำให้ผู้อื่น ได้แก่ อาจารย์ เพื่อนนิสิตที่ฝึกประสบการณ์สอน รวมทั้งนักเรียนเห็นว่าตัวนิสิตเป็นผู้มีความซื่อตรง มีความประสงค์ดี แสดงการปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นหรือประโยชน์ส่วนร่วม โดยเต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ สามารถผ่อนปรนเมื่อเกิดความขัดแย้ง มีความสุภาพอ่อนน้อม รู้จักเห็นอกเห็นใจและห่วงใยผู้อื่น ทำให้แสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์กับอาจารย์ เพื่อนนิสิต และนักเรียนอย่างชัดเจน

และค่าอิทธิพลของตัวแปรบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกที่มีต่อตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สองสูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่านิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง มีความเข้าใจในประสบการณ์การสอนเช่นเดียวกับประสบการณ์ทางสังคมอันเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทางจิต หากขาดประสบการณ์ทางสังคม อาจทำให้เกิดการไม่ยอมรับและไม่เข้าใจได้ (สุพงษ์ ชูเดช. 2534) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงจึงมีความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์สูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก กล่าวคือ กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง จะมีระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีวินัยในตนเอง มีการคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ สุขุมรอบคอบ และมีความระมัดระวังในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในและนอกห้องเรียนมากกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก ตามประสบการณ์เดิม สิ่งเร้า และสภาพแวดล้อมที่เข้ามาส่งผลให้เกิดความคิดต่างๆ ได้ (ประพันธ์ศิริ สุเรัจ. 2556)

รวมทั้งค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงในแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก และกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงที่แตกต่างกัน 6 ตัวแปรแฝง

ส่วนที่หนึ่ง เป็นตัวแปรแฝงซึ่งกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก สูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ประกอบด้วย 1 ตัวแปรแฝง ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนใจ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ จากผลการวิจัยที่พบว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มีค่าเฉลี่ยตัวแปรแฝงบุคลิกภาพแบบห้วนใจสูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สองนั้น ผลจากการทบทวนเอกสารในอดีต อาจกล่าวได้ว่านิสิตที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนใจ เป็นบุคคลที่มีลักษณะเหมือนมีความวิตกกังวล ตกใจง่าย หงุดหงิด เครียด ไม่สามารถควบคุมความโกรธเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่มีความกดดัน หรืออาจมีความขี้อายและขวยเขิน รวมทั้งไม่มีความสามารถในการจัดการกับความเครียดของตนเองได้เมื่ออยู่ในภาวะคับขัน นิสิตที่มีการแสดงออก

ซึ่งบุคลิกดังกล่าวสูง อาจจะไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ตนไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยเอกศิษฐ์ เจริญชัยบุรณ์และไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ที่ทำการศึกษามุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ใน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มุคลิกภาพแบบห้วนมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ อรัญญา ไชยศรี (2556) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร การ ความผูกพันต่อ องค์กรกับการพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ครูที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการศึกษาของ วรณวดี เนียมสกุล (2560) ที่ ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์การทำคลอดครั้งแรกของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่ มีประสบการณ์ในการทำคลอดครั้งแรกจะมีความรู้สึกเครียด วิตกกังวล กลัว ซึ่งส่งผลให้ขาดสมาธิได้

ส่วนที่สอง คือ ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร ของกลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก ต่ำกว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ความสัมพันธ์ ระหว่างนิสิตกับเพื่อน บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมี จิตสำนึก

1. ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน คือ การที่นิสิตมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน มีความใส่ใจในตัวนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก มี ค่าเฉลี่ยของความสัมพัธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียนต่ำกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง เนื่องจากการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในขณะทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวในการมี ประสบการณ์ครั้งแรกส่งผลทำให้ทราบถึงช่องทางหรือวิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักเรียนเมื่อนิสิตฝึก ประสบการณ์ในครั้งที่สอง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน คือ ประสบการณ์ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในลักษณะของ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน จากผลการวิจัยพบว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์ การสอนครั้งแรกมีค่าเฉลี่ยของความสัมพัธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อนต่ำกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่ สอง เนื่องจากการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในขณะการฝึกประสบการณ์สอนครั้งที่สอง นิสิตมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างนิสิตกับเพื่อนในโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น มีความกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น ทำให้ได้เกิด เรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง อาศัยความรู้และความคิดในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ คือ บุคลิกที่มีลักษณะเต็มใจที่จะทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไป จากสิ่งที่เคยทำ ไปในสถานที่ที่ไม่เคยไป ชอบความท้าทาย ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์ การสอนครั้งแรกมีค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ต่ำกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่ สอง หมายความว่า นิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก ยังคงมีความเปิดกว้างทางประสบการณ์ไม่มากเท่ากับ

กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง อาจจะไปสู่การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนและพยายามการเข้าถึง การศึกษาอย่างไม่จำกัดได้

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม จากการทบทวนเอกสาร กล่าวได้ว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอม คือ ลักษณะของนิสิตที่เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นหรือประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัว สามารถควบคุมความไม่พอใจ ของตนเอง มีความสุภาพอ่อนน้อม ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สองมี ค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก เนื่องจากนิสิตเข้าใจ วัฒนธรรมของโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจากโรงเรียนถือเป็นองค์กรแบบกลุ่มนิยม (Collectivism) คือ คนในองค์กรมี ความเป็นกลุ่ม มีการร่วมกิจกรรมกลุ่มหรือแสดงความคิดเห็นในกลุ่มเพื่อแสดงตนเองถึงความเป็นส่วนหนึ่งของ กลุ่ม เพราะฉะนั้นนิสิตจึงควรมีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่าการแสดงออกแบบวัฒนธรรม องค์กรแบบปัจเจกนิยม คือ ยึดความเป็นกลุ่มมากกว่าความปัจเจกบุคคล (Individualism) ที่ไม่ค่อยคำนึงถึงบุคคล รอบข้าง ต่างจากวัฒนธรรมองค์กรแบบกลุ่มนิยม (Collectivism) ที่ควรมีความคิดและแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงความรู้สึกของผู้อื่นหรือกลุ่มมากกว่า (Hofstede, 1984)

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ผลของการทบทวนเอกสารและงานวิจัยในอดีต อาจกล่าวได้ว่า นิสิตที่มี บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก คือ นิสิตที่มีความเป็นระเบียบ มีแบบแผน มีความเคารพต่อหน้าที่ ยึดมั่นในหลัก จริยธรรม มีศีลธรรมประจำใจ ลงมือทำกิจการงานต่างๆ อย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความ ขยันหมั่นเพียร ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผลของการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งที่สองมี ค่าเฉลี่ยของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่ากลุ่มนิสิตที่มีประสบการณ์การสอนครั้งแรก เนื่องจากกลุ่มนิสิตที่มี ประสบการณ์การสอนครั้งที่สอง สามารถเรียนรู้และเริ่มการทำงานอย่างมีระบบ แบบแผนมากขึ้นจากประสบการณ์ ในการสอนครั้งแรก ทำให้ประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีแบบแผน มีความ เคารพต่อหน้าที่ ยึดมั่นในหลักจริยธรรมการประกอบอาชีพเกี่ยวกับความเป็นครู (Barr, 1961; Davis & Satterly, 1969) เนื่องจากการมีจิตสำนึกของนิสิตภายใต้การฝึกประสบการณ์สอน เป็นลักษณะสำคัญอย่างหนึ่งของบุคคลใน การก้าวเข้าไปสู่อาชีพครู

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3

เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต

ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผล แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ยตัว บ่งชี้ของความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต ที่ประกอบไปด้วย ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ความฉลาด ทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม และความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิ ปัญญา ใน 3 ระยะ (2 ภาคการศึกษา) บ่งบอกว่า ทั้ง 4 ตัวแปรบ่งชี้มีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่เพิ่มขึ้นในช่วง ของการวัดครั้งที่ 2 และลดลงในช่วงของการวัดครั้งที่ 3 แต่เมื่อเทียบช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 2 กับช่วงเวลาในการ วัดครั้งที่ 1 และช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 3 กับช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 1 พบว่า ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 2 และ

ช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 3 มีการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นจากช่วงเวลาในการวัดครั้งที่ 1 ตลอดจนการเก็บข้อมูลทั้ง 3 ช่วงเวลาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

นอกจากนั้น การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรเดียวแบบวัดซ้ำ (Repeated Measures Anova) ยังพบว่า การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ในแต่ละครั้งของการวัด พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันทุกคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถึงแม้ว่า ลิเวอร์มอร์ (Livermore, 1967) จะระบุว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมจะเกิดเป็นวงจรซ้ำไปซ้ำมา โดยความฉลาดทางวัฒนธรรมของบุคคลจะมีศักยภาพในการพัฒนาและการเจริญเติบโต ความฉลาดทางวัฒนธรรมไม่ได้เป็นความสามารถที่มีความคงที่แต่ยังคงแปรเปลี่ยนและพัฒนาเราเรื่อยไปจากกิจวัตรประจำวันอีกด้วย เช่นเดียวกับโทมัสและอิงค์สัน (Thomas & Inkson, 2003) ที่กล่าวว่าพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความรู้ ความตระหนัก และทักษะ และจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานาน เนื่องจากเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ที่เกิดขึ้นผ่านทางปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งการเพิ่มขึ้นของความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นไม่ใช่กระบวนการที่เป็นเส้นตรง จึงไม่ควรใช้เวลาในการทำวิจัยน้อยเกินไป

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1.จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า ลักษณะในการทำงานกับการทำกิจกรรมมีความคล้ายกับในกระบวนการของระบบองค์กร ดังนั้น ความฉลาดทางวัฒนธรรมในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพในกลุ่มนิสิตกลุ่มอื่นๆ นอกเหนือจากนิสิตที่ทำกิจกรรมในมหาวิทยาลัย เพื่อทำความเข้าใจความหมายในแต่ละบริบทที่กว้างขวางและครอบคลุมที่เกิดจากกลุ่มผู้ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป เพื่อให้ครอบคลุมและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อคนอื่นที่สนใจในวงกว้าง

2.ในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลวิจัยที่มีการเก็บข้อมูล 3 ครั้ง พบว่า ในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ผู้วิจัยเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้ลำบาก ผู้วิจัยจึงได้ทำการส่งเป็นแบบสอบถามออนไลน์ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ทำให้การตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่าที่ควรจะเป็น ดังนั้น หากมีการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรหลีกเลี่ยงการส่งแบบสอบถามออนไลน์แก่กลุ่มตัวอย่าง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมกับกลุ่มตัวอย่าง เช่น กลุ่มต่างช่วงวัย กลุ่มอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลหลายแง่มุม

2.ควรศึกษากระบวนการสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม ของนิสิตปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย

3.ควรศึกษาในเชิงการพัฒนาตัวแปรด้านจิต เช่น ตัวแปรลักษณะมุ่งอนาคต เพื่อให้มีลักษณะทางจิตและมีพฤติกรรมการมีความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

4.ควรมีการศึกษารูปแบบลักษณะของนิสิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยมีส่วนร่วมกิจกรรมในมหาวิทยาลัยในลักษณะต่างๆ เพื่อเป็นการต่อยอดเกี่ยวกับการทำงานในอนาคต

5.การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะนิสิตในชั้นปีที่ 5 ของมหาวิทยาลัยเพียงมหาวิทยาลัยเดียว ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้มีการศึกษาในนิสิตในสถาบันอุดมศึกษาอื่นด้วย

6.แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่สร้างขึ้น ได้มีการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเพียงลักษณะเดียว ควรทำการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลลักษณะอื่น เช่น เพศ ลักษณะของโรงเรียนที่ไปฝึกสอน มหาวิทยาลัย เป็นต้น

7.จากข้อค้นพบในการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาการเปลี่ยนแปลงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตจำนวน 44 คน พบว่า นิสิตไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งระยะเวลาห่างกัน 3 เดือน ดังนั้นหากมีการวิจัยในครั้งต่อไปควรจะต้องทิ้งช่วงเวลามากกว่าเดิม เพื่อให้เห็นถึงความเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

8.ควรมีการศึกษาบุคลากรภาพ 5 องค์ประกอบ ที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละด้าน

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบในการวิจัยระยะที่ 1 คือ 1.มีความชอบเจอความท้าทาย 2.การจัดการความคิด 3.การปรับเมื่อเจอความแตกต่าง 4.ยอมรับฟังความคิดเห็น 5.การถนอมน้ำใจ 6.การอ่อนน้อมถ่อมตน ดังนั้นในการปรับตัวเพื่อให้เข้าวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ฝ่ายกิจกรรมนิสิตสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางการพัฒนา และสร้างเป็นแนวทางการเพื่อให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตได้

จากข้อค้นพบในการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลของความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นข้อมูลให้กับบุคลากร/อาจารย์ในคณะที่มีนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสามารถนำแบบวัดไปใช้ในการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมวัดเปรียบเทียบความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต (ก่อน-หลังในช่วงฝึกสอน)

จากข้อค้นพบในการวิจัยระยะที่ 2 การศึกษาครั้งนี้พบว่าลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับนักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับเพื่อน ความสัมพันธ์ระหว่างนิสิตกับอาจารย์ มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นผลทำให้นิสิตสามารถปรับตัวได้ ดังนั้น ฝ่ายกิจกรรมนิสิตอาจนำข้อมูลนี้ไปใช้ เพื่อให้มีการจัดโครงการที่เกี่ยวข้องประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยมากขึ้น เพื่อให้นิสิตได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ที่เหมาะสมต่อไปได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลพรรณ จันท์พยอม. (2550). สภาพแวดล้อมทางครอบครัว โรงเรียน และบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนักเรียนวัยรุ่น. ปรินซ์นิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมการฝึกหัดครู. (2529). กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พุทธศักราช 2529. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551- 2565). สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2556, จาก <http://113.53.231.35/ipepb/12/15.pdf>
- กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เชาร์อาร์มอนด์ตามแนวคิดโกลแมน และความพึงพอใจในลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. ปรินซ์นิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กล้าหาญ ณ น่าน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัวในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. วารสารวิทยาการจัดการ. 31(1): 39-67.
- กันยา สุวรรณแสง. (2545). การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: บำรุงสาส์น.
- กาญจนา แก้วเทพ. (2544). ศาสตร์แห่งสื่อและวัฒนธรรมศึกษา. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรสโปรดักส์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- จารุวรรณ สกุลดู. (2543). อิทธิพลของประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยต่อความฉลาดทางอารมณ์ของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิราประภา อัครบวร. (2555). *Global HR Trends 2012*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์; และคณะ. (2540). สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฉวีวรรณ สุวรรณภา; และคณะ. (2554). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่.แพร่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชัยรัตน์ โตศิลา. (2549). การศึกษาคูณลักษณะทางวัฒนธรรมไทยของนักเรียนมัธยมศึกษา. ปรินซ์นิพนธ์ ค.ม. (การสอนสังคมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2550). *Q ที่คุณควรมี: ความฉลาดรู้รอบด้าน ที่ผู้บริหาร/ผู้นำทุกคนควรมี*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท
- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- จตุรงค์ จันประเสริฐ. (2553). *โครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงที่เด็กและเยาวชนถูกกระทำในโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในเขตภาคกลาง*. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณรงค์ โพธิ์พุกษานนท์. (2550). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐวุฒิ ศรีวัฒนาวณิช. (2556). *การปรับตัวในมหาวิทยาลัยของนิสิตชั้นปีที่ 1 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (สุขภาพจิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เดโช สวานนท์. (2544). การปฏิรูปอุดมศึกษาไทยตามกรอบของรัฐธรรมนูญ. *อนุสารอุดมศึกษา*. 27(279): 3-5.
- ดำรงศักดิ์ กล้าวิทย์กิจ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างฉลาดทางอารมณ์ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน กับคุณภาพบริการของพนักงานต้อนรับภาคพื้นบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศน ทอภักดี. (2547). *รายงานการวิจัยฉบับที่ 112 เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยกับบุคลิกภาพของนิสิตปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทรรชนียา กัลยาณมิตร. (2530). *เรียนเป็น: กลวิธีการเรียนให้ระดับผลสำเร็จ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนัย อัญมณีเจริญ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (the big five) ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความพึงพอใจในงาน: กรณีศึกษาธุรกิจโรงเลื่อยไม้สัก*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศน ขัมมณี. (2550). *14 วิธีการสอนสำหรับครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- ทัศน ขัมมณี; และคณะ. (2540). *ทฤษฎีการเรียนรู้เพื่อพัฒนากระบวนการคิด*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ถวิล ธาโรชน. (2540). *จิตวิทยาสังคม*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์.
- ธีรเดช ฉายอรุณ. (2542). *การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่โดยใช้การสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา*. ปรินญานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นัยฟ้าจิต อบเหลือง; และศิริเดช สุชีวะ. (2556). การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักเรียน. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. 8(1): 1082-1095.
- นิรมล สุวรรณโคตร. (2553). การปรับตัวของนิสิตระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยนเรศวร. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นินาสัตน์ ไวยเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการผลิตในบริษัท ยูเทคไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่). *ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). บทปริทัศน์บทความเรื่อง วิธีวิทยาการวิจัยแบบบูรณาการ: ประสบการณ์ตรงจากภาคสนาม. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*. 16(3): 448-454.
- ปัญชลี พึ่งพิศ. (2548). ประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยของนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตร สาขาวิทยาศาสตร์ ที่ส่งผลต่อทักษะและความตระหนักต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพสื่อมวลชน. *ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2530). การวิจัยและรูปแบบการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- ประพันธ์ศิริ สุเรารัจ. (2556). การพัฒนาการคิด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิค พรินต์ติ้ง.
- ปวีณา ไชยชมพู่. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)*. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ผ่องพรรณ ตรัยมงคลกุล; และสุภาพ นัตรารณ. (2549). การออกแบบการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พรวิภา เทตะวานิช. (2554). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น. *ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ภริดา ตันติเวทเรืองเดช. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับผลการปฏิบัติงาน โดยมีการช็อคทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัดระนอง. *ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภาวิณี สุทธิพิชญ์ภัณฑ์. (2545). การปรับตัวในการปฏิบัติงานพยาบาลเพื่อเข้าสู่มาตรฐานระบบคุณภาพในโรงพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์. *ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2551). *คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2554). *เอกสารประกอบการสัมมนาระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (นิสิตหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต กศ.บ. 5 ปี)*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระชน พลโยธา. (2560). *การวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. ปร.ด. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เยาวนุช ซอหะซัน. (2547). *ปฏิสัมพันธ์และการปรับตัวทางวัฒนธรรมของพนักงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย*. ปริญญาโท นศ.ม. (วทวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *ปรัชญาวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่งทิวา จักรกร. (2529). *ประสบการณ์วิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2543). *การวัดด้านจิตพิสัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ฤทัยรัตน์ ชิดมงคล; และเปรมฤดี บริบาล. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อุตรดิตถ์. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*. 22(1): 98-108.
- วรภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วรรณวดี เนียมสกุล. (2560). ประสบการณ์การทำคลอดครั้งแรกของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลราชชนนี อุตรดิตถ์*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2560
- วิจารณ์ พานิช. (2554). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิเชียร รักการ. (2527). *วัฒนธรรมและพฤติกรรมของไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2555). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิรัตน์ พงษ์พิจิตร. (2525). *สมรรถภาพของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของตนเองอาจารย์ในศตวรรษที่ 21*. *ฝ่ายโรงเรียนผู้บริหารและนิสิตที่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2538). *การรับรู้ความสามารถของตนในเรื่องอาชีพ: ตัวแปรที่น่าสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับอาชีพและการทำงาน*. *วารสารจิตวิทยา*. 2(1): 97-109.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2551). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา รู้เขา)*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

- สกล วรเจริญศรี. (2550). การศึกษาทักษะชีวิต และการสร้างโมเดลกลุ่มฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนวัยรุ่น. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สรัญญา จริสพินิจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวทางวัฒนธรรมของชาวเกาหลีในประเทศไทย: กรณีศึกษาชาวเกาหลีในกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ ศศ.ม. (เกาหลีศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สิริลักษณ์ ไชยลังกา; และคณะ. (2552). ความมั่นคงทางอารมณ์และความสามารถในการเผชิญปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคของนักศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา. นนทบุรี: สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- สุกัญญา ตันตระบัณฑิตย์. (2548). การศึกษาการปรับตัวของนักศึกษาปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 ศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุกานดา รอดสุโข. (2554). การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาดา สุธรรมรักษ์. (2545). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ: การวิเคราะห์โมเดลลิสม์ที่มีตัวแปรแฝง. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการวิจัยการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิรัตน์ พิมพ์พงศ์. (2540). การพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพความเป็นพยาบาล. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การทดสอบและการวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธาสินี บุญญาพิทักษ์. (2545). การพัฒนาหลักสูตรครุฑกวีชัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพงษ์ ชูเดช. (2534). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในวิทยาลัยกับจิตลักษณะที่สำคัญของนิสิต. ปรินญานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุรศักดิ์ บุญอาจ. (2552). การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของคนไทยที่เข้าร่วมโครงการเวิร์ค แอนด์ โฮลิเดย์ วีซ่า ไทย-ออสเตรเลีย. ปรินญานิพนธ์ นศ.ม. (วาทวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). *วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา สุภาพ. (2542). *สังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- . (2546). *สังคมวิทยา*. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- สุวรี คิวแพทย. (2549). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์,
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). *กระบวนการพัฒนา GEN Y*. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์
- สมพร แซ่ฉั่ว. (2548). *การวิเคราะห์องค์ประกอบทางบุคลิกภาพของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง*
สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. ปรินูณานิพนธ์ ค.อ.ม. (คอมพิวเตอร์และ
 เทคโนโลยีสารสนเทศ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
 ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2536). *การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม: แนวทางการศึกษา วิเคราะห์*
และวางแผน. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2537). *มิติใหม่ของการศึกษานักศึกษา 1: พื้นฐานและบริการนักศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
 มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
- อรัญญา ไชยศร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรกับ*
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในจังหวัดนครราชสีมา.
วารสารเทคโนโลยีภาคใต้. 6(1): 59-66.
- อรรถพล อนันตวรสกุล. (2546). *หนังสือชุดภูมิภาคศึกษา: วัฒนธรรมไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปาเจรา.
- อุษากร แซ่เหล้า. (2550). *ความเครียดและการปรับตัวของนิสิตชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
 ปรินูณานิพนธ์ วท.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- อรนุช ศรีคำ; อุมพร จันโสภา และวาสนา ยิ่งกำแหง. (2556). *ความสามารถในการปรับตัวทางสังคมของนิสิตระดับ*
ปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารสาระคาม*. 4(1): 113-125.
- อมราพร สุการ. (2555). *การศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรเชิงสาเหตุของการปรับตัวของนักเรียนที่มีความสามารถ*
พิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์. ปรินูณานิพนธ์ วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เอกศิษฐ์ เจริญธัญบุรณ์; และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์. (2560). *บุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มี*
ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร.
Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และ
ศิลปะ. 10(1): 1604-1619.

- Ang, S.; & Dyne, L. V. (2008). *Handbook of Culture Intelligence: Theory, Measurement and Application*. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Ang, S.; et al. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation and Task Performance. *Management and Organization Review*. 3(3): 335-371
- Ang, S.; et al. (2004). *The Measurement of Cultural Intelligence*. Paper presented at the 2004 Academy of Management Meetings Symposium on Cultural Intelligence in the 21st Century, New Orleans, LA.
- Ang, S.; Dyne, L. V.; & Koh C. (2006). Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence. *Group & Organizational Management*. 31(1): 100-123.
- Astin, A. (1993a). *Assessment for Excellence: The Philosophy and Practice of Assessment and Evaluation in Higher Education*. American Council on Education, Series on Higher Education, Phoenix: The Oryx Press.
- (1993b). *What Matter in College?: Four Critical Year Revisited*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bellanca, J.; & Brandt, R. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. แปลโดย วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง; และอธิป จิตตฤกษ์. กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิร์ล.
- Byrne, B. M.; Shavelson, R. J; & Muthen, B. (1989). Testing for the Equivalence of Factor Covariance and Mean Structure: The Issues of Partial Measurement Invariance. *Psychological Bulletin*. 105(3): 456-466.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*. New York: Longmans, Green.
- Byram, M. (1997). *Teaching and Assessing Intercultural Communicative Competence*. Clevedon, PA: Multilingual Matters.
- Chamorro-Premuzic, T.; & Furnham, A. (2009). Mainly Openness: The Relationship between the Big Five Personality Traits and Learning Approaches. *Learning and Individual Differences*. 19: 524-529.

- Chen, G. M.; & Starosta, W. J. (1996). Intercultural Communication Competence: A synthesis. *Annals of the International Communication Association*. 19(1): 353-383.
- Coon, D. (2002). *Psychology: A Journey*. Toronto: Wadsworth.
- Coopersmith, S. (1981). *The Antecedents of Self-Esteem*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Costa, P. T.; & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Creswell, J. W.; & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cross, T. L; et al. (1989). *Towards a Culturally Competent System of Care: A Monograph on Effective Services for Minority Children Who Are Severely Emotionally Disturbed*. Washington, DC: CASSP Technical Assistance Centre, Georgetown University Child Development Center.
- Cuber, J. (1968). *Sociology: A Synopsis of Principle*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Dyne, L.; Ang, S.; Livermore, D. (2009). Cultural Intelligence: A Pathway for Leading in a Rapidly Globalizing World. In *Leadership across Differences: Cases and Perspective*. Edited by K. M. Hannum; B. McFeeters; & L. Booyesen (Eds.), pp. 131-138. San Francisco, CO: Pfeiffer.
- Earley, P. C.; & Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures*. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
- Earley, P. C.; Ang S.; & Tan, J. (2006). *CQ: Developing Cultural Intelligence at Work*. Stanford, CA: Stanford Business Books.
- Earley C.; & Mosakowski, E. (2004). Cultural Intelligence. *Harvard Business Review*. Boston: Harvard Business School.
- Earley, P. C.; & Peterson, R. S. (2004). The Elusive Cultural Chameleon: Cultural Intelligence as a New Approach to Intercultural Training for the Global Manager. *Academy of Management Learning & Education*. 3: 100-115.
- Evans, J. (1985). *The Experience of Student Teaching*. New York: Macmillan.

- Feldman, K. A.; & Newcomb, T. M. (1973). *The Impact of College on Students: An Analysis of Four Decades of Research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fornell, C.; & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*. 18(1): 39-50.
- Franklin, M. (1995). The Effects of Differential College Environments on Academic Learning and Student Perceptions of Cognitive Development. *Research in Higher Education*. 36(2): 127-153.
- Friedlander, L. J.; et al. (2007). Social Support, Self-Esteem, and Stress as Predictors of Adjustment to University among First-Year Undergraduates. *Journal of College Student Development*. 48(3): 259-274.
- Fischer, R. (2011). Cross-Cultural Training Effects on Cultural Essentialism Beliefs and Cultural Intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*. 35: 767-775.
- Hair, J. F.; et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hennineger, J. C.; & Scott, L. P. (2010). Preservice Music Teacher Reflect on First Experiences in Elementary Classroom. *Journal of Music Teacher Education*. 20(1): 77 – 87.
- Howard, P. J.; & Howard, J. M. (2004). *The Big Five Quick start: An Introduction to the Five-Factor Model of Personality for Human Resource Professionals (Revise)*. Charlotte, North Carolina: Centacs.
- Huff, K. C.; Song, P.; & Gresch, E. B. (2014). Cultural Intelligence, Personality, and Cross-Cultural Adjustment: A Study of Expatriates in Japan. *International Journal of Intercultural Relations*. 38: 151-157.
- Kagnici, Y. D. (2012). The Role of Multicultural Personality in Predicting University Adjustment of International Students in Turkey. *International Journal for the Advancement of Counselling*. 34(2): 174-184.
- Kaufman, M.; & Creamer, D. (1991). Influences of Student Goals for College on Freshman-Year Quality of Effort and Growth. *Journal of College Student Development*. 32: 197-206.
- Kay, K. (2011). ทักษะแห่งอนาคตใหม่: การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21. (21st Century Skills: Rethinking How student Learn). J. Bellanca; & R. Brandt. (บรรณาธิการ). วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์ (แปล). กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

- Kuh, G. (1995). The Other Curriculum: Out-of-Class Experiences Associated with Student Learning and Personal Development. *Journal of Higher Education*. 66(2): 123-155.
- Kluckhohn, C. (1962). *Culture and Behavior*. New York: Free Press.
- Kroeber, A. L. (1953). *Anthropology Today: An Encyclopedic Inventory*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lazarus, R. S.; & Folkman, S. (1984). *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer Press.
- Littlejohn, S. W. (2002). *Theories of Human Communication*. Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.
- Livermore, D. (1967). *Leading with Cultural Intelligence: The New Secret to Success*. 2nd ed. New York: AMACOM.
- (2008). Cultural Intelligence and Leadership Project. Grand Rapids, MI: Global Learning Center.
- (2010). Leading with Cultural Intelligence: The New Secret to Success. Business Book Review Stay on Top of Best in Business Knowledge, 1-10.
- (2011). The Cultural Intelligence Difference: Master The One Skill You Can't Do Without in Today's Global Economy. New York: American Management Association.
- Luhan Li. (2014). *Factors of Practicum Experience for Pre-service Teacher's Sense of Readiness for Their Teacher Career*. Cited on July 20, 2018 from https://dspace.library.uvic.ca/bitstream/handle/1828/7337/Li_Luhan_MEd_2016.pdf;sequence=4
- Matsushima. R. (2014). The Relationship between Situational Change and Selectiveness in Friendships for Adjustment to the University. *International Journal of Adolescence and Youth*. 21(3): 356-368.
- Mayer J. D.; & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? In *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*. Edited by P. Salovey; & D. Sluyter (Eds.), pp. 3-34. New York: Basic Books.
- Mayer, J. D.; Caruso, D. R.; & Salovey, P. (2000). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*. 27: 267-298.
- Moore, K.; & McElroy, J. C. (2012). The Influence of Personality of Facebook Usage, Wall Postings, and Regret. *Computers in Human Behavior*. 28(1): 267-274.

- Pascarella, E. T.; & Terenzini, P. (1991). *How College Affects Students: Finding and Insights from Twenty Years of Research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pascarella, E. T.; Ethington, C. A.; & Smart, J. C. (1988). The Influences of College on Humanitarian/Civic Involvement Values. *Journal of Higher Education*. 59(4): 412-437.
- Partnership for 21st Century Skill. P21 Framework Definition. (online) Available from http://www.p21.org/storage/documents/1._p21_framework_2-pager.pdf. (June 25 , 2012)
- Partnership for 21st Century Skill. Framework for 21st Century Learning. (online) Available from http://www.p21.org/storage/documents/P21_Framework_Definitions.pdf. (June 25 , 2012)
- Peterson, B. (2004). *Cultural Intelligence: A Guide to Working People from Other Cultures*. Boston: Intercultural Press.
- Ping, R. A. (2009). *Is There Any Way to Improve Average Variance Extracted (AVE) in a Latent Variable (LV) X (Revised)?* Retrived February, 10, 2018, from <http://www.wright.edu/~robert.ping/ImprovAVE2.doc>
- Ramalu, S.; Wei, C. C.; Rose, R. C. (2011). The Effects of Cultural Intelligence on Cross-Cultural Adjustment and Job Performance amongst Expatriates in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*. 2(9): 59-71.
- Sahin, F.; Gurbuz, S.; & Koksall, O. (2014). Cultural Intelligence (CQ) in Action: The Effects of Personality and International Assignment on the Development of CQ. *International Journal of Intercultural Relations*. 39: 152-163.
- Sternberg, R. J.; & Detterman, D. K. (1986). *What is intelligence? Contemporary Viewpoints on its Nature and Definition*. Norwood, NJ: Ablex.
- Shaffer; et al. (2006). You Can Take it with You: Individual Differences and Expatriate Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*. 91(1): 109-125.
- Schechtman, J. (2016). *Keeping Castles out of the Sand: Climate Change Adaptation in Northeast Coastal Communities*. Doctoral Dissertation (Planning and Public Policy). New Brunswick, NJ: The State University of New Jersey.
- Sim, H.; & Moon, W. (2015). Relationships between Self-Efficacy, Stress, Depression and Adjustment of College Students. *Indian Journal of Science and Technology*. 8(35): DOI: 10.17485/ijst/2015/v8i35/86802

- Sheldon, D. A. (2005). Comparisons of higher-order thinking skills among prospective fresh- men and upper-level preservice music education majors. *Journal of Research in Music Education*. 53: 40-50.
- Thomas, D.; & Inkson, K. (2003). *Cultural Intelligence: People Skill for Global Business*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Thomas, K. W. (1976). Conflict and Conflict Management. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Edited by M. D. Dunnertte; et al. (Eds.). Chicago: Rand McNlly.
- Thomas, K. W.; & Schmidt, W. H. (1976). A Survey of Managerial Interests with Respect to Conflict. *Academy of Management Journal*. 19: 315-318.
- Tylor, E. (1891). *The Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Language, Art, and Custom*. London: Murray.
- Verghese, T; & D'Netto, B. (2011). Cultural Intelligence and Openness: Essential Element of Effective Global Leadership. *International Review of Business Research Papers*. 7(1): 191-200.
- Whitt, E.; et al. (1999). Interaction with Peers and Objective and Self-Reported Cognitive Outcomes across 3 Years of College. *Journal of College Student Development*. 40(1): 61-78.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

- | | |
|---------------------------|---|
| 1.ผศ.ดร.วิชุดา กิจธรรม | ผอ.สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มศว |
| 2.ผศ.ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนา | อาจารย์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3.อ.ดร.อสมา มาตยานุญ | อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4.อ.ดร.พิชญานี ภู่อะกุล | อาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5.อ.ดร.สุจินดา ประเสริฐ | อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม |

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามงานวิจัย

การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง
ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิต: การวิจัยผสานวิธี

คำชี้แจง

ขอให้ท่านโปรดอ่านคำชี้แจงของแต่ละตอนก่อนตอบแบบสอบถาม และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วน แบบสอบถามงานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 6 ตอน ประกอบด้วย

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวนิสิต
- ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ
- ตอนที่ 3 แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างนิสิตและนักเรียน
- ตอนที่ 4 แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างนิสิตและเพื่อน
- ตอนที่ 5 แบบวัดสัมพันธภาพระหว่างนิสิตและอาจารย์
- ตอนที่ 6 แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม

เนื่องด้วยผู้วิจัยซึ่งเป็นนิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือนิสิตซึ่งได้รับการเลือกเป็นตัวแทนในการให้ข้อมูล โดยตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคคลและสังคมต่อไป ข้อมูลของนิสิตจะไม่ถูกนำไปเปิดเผยเป็นรายบุคคลแต่จะนำเสนอเป็นข้อมูลโดยรวมจากการวิจัยเท่านั้น และไม่มีผลกระทบต่อการเรียนแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงของฉันทัน และกรุณาตอบทุกข้อ

1.เพศ

() ชาย

2. () หญิง

2.คณะ

1. () วิทยาศาสตร์

2. () ศิลปกรรมศาสตร์

3. () ศึกษาศาสตร์

4. () พลศึกษา

5. () สังคมศาสตร์

6. () มนุษยศาสตร์

3. สาขาวิชาเอก..... รหัสหลักสูตร 3 ตัวท้าย.....

ตอนที่ 2 แบบวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความหรือไม่ โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
1.ฉันไม่ใช่คนที่ชอบวิตกกังวล						
2.บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกตัวเองด้อยกว่าผู้อื่น						
3.เมื่อตกอยู่ในภาวะเครียดมากๆ ฉันรู้สึกว่าตัวเองจะ แยกออกเป็นเสี่ยง ๆ						
4.ฉันไม่เคยรู้สึกว่าตนเองโดดเดี่ยว						
5.ในบางครั้งฉันรู้สึกอับอายมากจนอยากจะหลบหน้า จากคนอื่น						
6.ที่ฉันรู้สึกอ่อนแอและต้องการให้คนอื่นช่วยแก้ปัญหา ต่างๆ						
7.ฉันไม่ค่อยรู้สึกสนุกสนานหรือหัดหุใจ						
8.เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้น ฉันมักรู้สึกท้อแท้และ อยากยอมแพ้มัน						
9.ฉันเป็นคนผ่อนคลายกับทุกๆ เรื่อง						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
10.ฉันรู้สึกโกรธ จากการกระทำของคนอื่นที่กระทำต่อฉัน						
11.ฉันรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่าเลย						
12. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกเครียดและกระวนกระวายใจ						
13.ฉันชอบให้มีคนอยู่รอบๆ ข้าง						
14.ฉันเป็นคนหัวเราะง่าย						
15.ฉันเป็นคนที่ใจระเบียบ มีแบบแผน						
16.ฉันชอบพบปะพูดคุยกับผู้อื่น						
17.ฉันชอบทำงานแบบค่อยเป็นค่อยไป ไม่รีบร้อน						
18.ฉันเป็นคนกระตือรือร้นอย่างมาก						
19.ชีวิตของฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม						
20.ฉันไม่ใช่คนมองโลกในแง่ดี						
21.ฉันเป็นคนร่าเริงแจ่มใส						
22.ปกติแล้วฉันชอบที่จะทำอะไรตามลำพัง						
23. ฉันรู้สึกว่าตนเองเต็มไปด้วยพลังมากจนอยากแสดงออกมา						
24.ฉันชอบเข้าร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ						
25.ฉันไม่ชอบเสียเวลาไปกับการคิดเพื่อฝัน						
26.เมื่อฉันพบว่าวิธีใดเป็นวิธีการที่ถูกต้องในการทำสิ่งต่างๆ ฉันก็มักจะใช้วิธีนั้นซ้ำๆ อยู่เป็นประจำ						
27.ฉันมีความรู้สึกอ่อนไหวไปกับการเปลี่ยนแปลง						
28.ฉันอยากรู้อยากเห็นในความรู้วิทยาการใหม่ๆ						
29.บางครั้งเมื่อฉันอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะที่ฉันสนใจ ฉันจะรู้สึกตื่นเต้น						
30.ฉันสนใจในเรื่องธรรมชาติของจักรวาลและมนุษย์น้อยมาก						
31.บ่อยครั้งที่ฉันสนุกกับเรื่องทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม						
32.ฉันมีความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับเรื่องที่ประหลาดพิสดาร						
33.ฉันเชื่อว่าเราควรระวังฟังผู้นำทางศาสนา ในการตัดสินใจเรื่องศีลธรรมโดยไม่มีข้อโต้แย้ง						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
34.ฉันไม่ค่อยสังเกตเห็นอารมณ์หรือความรู้สึกของ ตนเองที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ						
35.บ่อยครั้งฉันชอบลองชิมอาหารใหม่ๆ และอาหาร ต่างชาติ						
36.บทกวีส่งผลต่อความรู้สึกของฉันน้อยมากหรือไม่มี ผลเลย						
37.ฉันพยายามสุภาพกับทุกคนที่ฉันพบเจอ						
38.บ่อยครั้งที่ฉันมีเรื่องโต้เถียงหรือขัดแย้งกับคนใน ครอบครัวหรือเพื่อนร่วมงาน						
39.ฉันเป็นคนเห็นแก่ตัว ถือตัวเองเป็นใหญ่						
40.ฉันชอบการร่วมมือกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน ทำงาน						
41.ฉันค่อนข้างจะสงสัยในเจตนาของคนอื่น						
42.ฉันไม่ไว้วางใจเพื่อนรอบข้าง						
43.คนส่วนใหญ่ที่ฉันรู้จักชอบฉัน						
44.บางคนคิดว่าฉันเป็นคนที่มีแต่ประโยชน์ส่วนตน						
45.ฉันมักจะเป็นหัวแข็งและยึดติดกับทัศนคติของ ตนเอง						
46.ฉันมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของคนอื่น						
47.ถ้าฉันไม่ชอบใคร ฉันมักจะแสดงให้เขารู้						
48. ฉันเต็มใจช่วยเหลือคนอื่น เมื่อเขาต้องการความ ช่วยเหลือ						
49.ฉันเก็บของส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ						
50.ฉันสามารถทำสิ่งต่างๆ ให้เสร็จตามเวลาที่กำหนดได้ เสมอ						
51.ฉันไม่ใช่คนที่ทำงานละเอียดถี่ถ้วน						
52.ฉันพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจ						
53.ฉันจะตั้งเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน มีการ ปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน						
54.ฉันเป็นคนผัดวันประกันพรุ่ง						
55.ฉันพยายามทำงานหนัก เพื่อทำให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้						
56.งานที่ฉันทำจะต้องมีคุณภาพดี						

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
57.ฉันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จอยู่เสมอ						
58.บางครั้งฉันรู้สึกตนเองเป็นคนที่ฟังไม่ได้						
59.ฉันเป็นคนมีเหตุผลในการทำงาน						
60.ฉันเอาเปรียบเพื่อนได้ทุกครั้ง ถ้ามีโอกาส						

ตอนที่ 3 แบบวัดสัมพันธระหว่างนิสิตและนักเรียน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริงที่สุด	จริง	ค่อนข้างจริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริง	ไม่จริงเลย
1.ฉันใช้วาจาที่สุภาพ อ่อนโยนต่อนักเรียน						
2.ฉันไม่ส่งเสริมให้นักเรียนทำตามความถนัดของเขา						
3.ฉันส่งเสริมความสนใจของนักเรียนที่สอดคล้องกับสิ่งที่ฉันสอน						
4.ฉันช่วยเหลือ เอาใจใส่นักเรียน ตามบทบาทหน้าที่ของนิสิตฝึกสอนเสมอมา						
5.ฉันไม่ช่วยเหลือนักเรียนที่มีความประพฤติไม่ดี						
6.ถ้านักเรียนไม่มีความตั้งใจ ฉันก็จะไม่ใส่ใจในตัวนักเรียน						

ตอนที่ 4 แบบวัดสัมพันธระหว่างนิสิตและเพื่อน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
1. เมื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในแต่ละวันเสร็จเรียบร้อย เพื่อนนิสิตกับฉันต่างแยกย้ายโดยไม่สนใจกัน						
2. ฉันไม่เคยสนใจว่าเพื่อนนิสิตคนไหนจะมาร่วมฝึกสอนที่โรงเรียนกับฉันบ้าง						
3. ฉันชอบทำงานกลุ่มเนื่องจากได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนในกลุ่ม						
4. เมื่อมีกิจกรรมของโรงเรียนขณะฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ฉันจะได้รับการชักชวนจากเพื่อนให้เข้าร่วมกลุ่มเสมอ						
5. ฉันช่วยอธิบายเนื้อหาที่เพื่อนไม่เข้าใจได้						
6. เพื่อนนิสิตที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไม่สนใจว่าฉันจะมาโรงเรียนหรือไม่ก็ตาม						
7. ฉันกับเพื่อนมักพูดคุยเกี่ยวกับเทคนิคการสอนในชั้นเรียน						
8. ฉันสามารถพูดคุยกับเพื่อนนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้						
9. หากมีการทำงานกลุ่มในโรงเรียน ฉันจะรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู						
10. ฉันไม่เคยให้ความช่วยเหลือใครเลย						
11. เมื่อเกิดความไม่เข้าใจในขณะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูฉันกับเพื่อนจะปรึกษาหารือกัน						

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
12. เพื่อนนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกัน รู้สึกรำคาญเมื่อฉันไปร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในวงสนทนา						
13. ฉันไม่มีเวลาแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนนิสิตคน ไหนเลย						
14. ฉันกับเพื่อนมักจะพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการสอนที่ได้ สอนไป						

ตอนที่ 5 แบบวัดสัมพันธระหว่างนิสิตและอาจารย์

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ข้อความ	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้าง ไม่จริง	ไม่ จริง	ไม่จริง เลย
1.อาจารย์พี่เลี้ยงมักแสดงว่าตนเป็นผู้ที่ฉันต้องยำเกรง จะพูดคุยไม่ได้						
2.อาจารย์พี่เลี้ยงสนใจในข้อซักถามของฉัน						
3.เมื่อฉันไม่มาสอน อาจารย์พี่เลี้ยงจะสอบถามถึง สาเหตุของฉันเสมอ						
4.เมื่อสอบสอนเสร็จ อาจารย์พี่เลี้ยงจะออกจากห้อง ทันที						
5.อาจารย์พี่เลี้ยงมักจะบอกว่าไม่มีเวลา เมื่อฉัน ต้องการขอคำปรึกษา						
6.อาจารย์พี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ฉันคิดรูปแบบการสอน ได้อย่างเต็มที่						
7.อาจารย์พี่เลี้ยงจะเข้ามาซักถาม เมื่อเห็นฉันไม่สบาย ใจ						
8.อาจารย์พี่เลี้ยงจะคอยเตือนเมื่อนิสิตทำผิดระเบียบ ในโรงเรียน						
9.อาจารย์พี่เลี้ยงไม่เคยให้ความสนใจฉันเลย						
10.อาจารย์พี่เลี้ยงจะคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือ เมื่อฉันต้องการเสมอ						
11.อาจารย์นิเทศก์มักจะนำเทคนิคการสอนใหม่ๆ มา แจ้งให้ฉันทราบ						
12.ฉันไม่ใส่ใจดูแลอาจารย์พี่เลี้ยง เมื่ออาจารย์มา โรงเรียน						
13.อาจารย์พี่เลี้ยงให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ฉันพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง						
14.ก่อนจะสอน อาจารย์พี่เลี้ยงและฉันมีการวาง แผนการสอนร่วมกัน						

ตอนที่ 6 แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความแต่ละประโยคให้เข้าใจ แล้วพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความหรือไม่ โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความเห็นด้วยมากที่สุด

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
1. ในตอนที่สอนนักเรียนในห้องที่ฉันไม่เคยสอนมาก่อน ฉันรู้ถึงวัฒนธรรมของเขา						
2. ฉันวางแผนการสอนโดยคำนึงถึงวัฒนธรรมของผู้เรียน						
3. ระหว่างการสอนฉันคิดถึงวัฒนธรรมนักเรียนของฉัน						
4. ฉันปรับการสอนของฉันตามวัฒนธรรมของผู้เรียน						
5. ฉันตรวจสอบความถูกต้องเกี่ยวกับกฎของโรงเรียน เมื่อฉันได้มีปฏิสัมพันธ์กับครูพี่เลี้ยงและนักเรียน						
6. ฉันรู้กฎระเบียบของครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนที่ไปฝึกสอน						
7. ฉันเข้าใจภาษาที่นักเรียนของฉันใช้						
8. ฉันรู้จักระบบการฝึกสอนที่โรงเรียนแห่งนี้						
9. ฉันรู้จักความเชื่อของนักเรียนในโรงเรียนที่ฉันไปสอน						
10. ฉันรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในเนื้อหาการสอนทุกครั้ง						
11. ฉันรู้หน้าที่ของตนเองในการมาฝึกสอนที่โรงเรียนแห่งนี้						
12. ฉันรู้ข้อมูลพื้นฐานของนักเรียนที่ฉันสอน						
13. ฉันมีพลังเมื่อได้ฝึกสอนเด็กกลุ่มใหม่ๆ						
14. การได้สอนนักเรียนกลุ่มใหม่ ทำให้ฉันเกิดการเรียนรู้มากขึ้น						
15. ฉันขอบพุดคุยได้ต่อกับอาจารย์ และนักเรียนกลุ่มใหม่ๆ						
16. ฉันรู้สึกไม่มั่นใจที่จะสอนในชั้นเรียน เนื่องจากมีนักเรียนกลุ่มใหม่						
17. ฉันรู้สึกไม่สนุก เมื่อได้พบเจอกับครูพี่เลี้ยงและนักเรียน						
18. สิ่งที่ทำหายในการสอนของฉันคือการแก้ไขปัญหามากๆในการฝึกสอน						
19. ฉันมั่นใจว่าจะสามารถพุดคุยกับนักเรียนกลุ่มที่ฉันสอนได้						

20.ฉันแน่ใจว่า ฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมในโรงเรียนนี้ได้						
21.ฉันเลือกใช้คำที่เหมาะสมกับกลุ่มนักเรียนที่ฉันไปฝึกสอน						
22.ฉันเลือกใช้คำที่เหมาะสมในการสื่อสารกับครูพี่เลี้ยง						
23.ฉันปรับตนเองให้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เมื่ออยู่กับครูพี่เลี้ยง						
24.ฉันหยุดชั่วคราวและเงียบ เมื่อเกิดปัญหาเกี่ยวกับครูพี่เลี้ยง						
25.เมื่อนักเรียนที่ฉันสอนไม่เข้าใจในเนื้อหา ฉันจะว่ากล่าวตักเตือนให้นักเรียนเสียใจ						
26.ฉันปรับน้ำเสียงให้เหมาะกับกลุ่มนักเรียนที่ฉันไปฝึกสอน						
27.ฉันรับฟังความคิดเห็นของนักเรียนที่ฉันไปฝึกสอน						
28.ฉันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักเรียนที่ฉันไปฝึกสอนได้						

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล

นายสรารุณ ตรีศรี

วัน เดือน ปีเกิด

14 พฤษภาคม พ.ศ. 2530

สถานที่เกิด

นราธิวาส

ที่อยู่ปัจจุบัน

15 ทิพย์มงคลชัยพาร์ทเมนต์ ซอยประชาราษฎร์บำเพ็ญ 9 ถนน

ประชาราษฎร์บำเพ็ญ ห้วยขวาง

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน

อาจารย์พิเศษประจำสำนักนวัตกรรมการเรียนรู้

สถานที่ทำงานปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547

มัธยมศึกษาตอนปลาย

จาก โรงเรียนเทพมิตรศึกษา

พ.ศ. 2551

วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาชีววิทยา

จาก คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2561

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพหุติกรรมศาสตร์ประยุกต์

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ