การวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ปริญญานิพนธ์

ของ

ธีระชน พลโยธา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
พฤศจิกายน 2560

การวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ปริญญานิพนธ์

ของ

ธีระชน พลโยธา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
พฤศจิกายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

บทคัดย่อ

ของ

ธีระชน พลโยธา

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
พฤศจิกายน 2560

ธีระชน พลโยธา. (2560). *การวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี*. ปร.ด. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย รัตนโรจน์สกุล, อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส

การวิจัยครั้งนี้มี 3 ระยะ ระยะที่ 1 เพื่อวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 500 คน ผลการศึกษา พบว่า มี 4 องค์ประกอบ คือ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และความรู้ทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 - 0.91 และแบบจำลองความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในระยะที่ 1 รูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ได้แก่ การสร้างความตระหนัก การส่งเสริมความรู้ การคิดไตร่ตรอง การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม การประเมินคุณค่า และการเสวนาหรืออภิปรายความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยมีแผนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ครั้ง

การวิจัยระยะที่ 3 ศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้ โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี คือ เชิงปริมาณ วัดจากความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนก่อนและหลังการทดลอง ส่วนเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม และการประเมินผลการทำงานที่มอบหมาย กลุ่มทดลองเป็นนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 30 คน พบว่า กลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงกว่าก่อนการทดลอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้านสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปข้อค้นพบที่ได้ คือ ได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ ASEAN ได้แก่ การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (**A**ctivity Based Learning) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (**S**ocial Interaction) การจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน (**E**xperiential Provided) การเรียนรู้แบบผู้เรียนลงมือปฏิบัติ (**A**ctive Learning) และสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมใหม่ (**N**ew Cultural Environment) ที่สามารถพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีได้

Research and Development of Cultural Intelligence in ASEAN Cultural Context for Undergraduate Students

AN ABSTRACT

BY

TEERACHON POLYOTA

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor of Philosophy Program in Research and Development on Human Potentials

at Srinakharinwirot University

November 2017

Teerachon Polyota. (2017). Research and Development of Cultural Intelligence in ASEAN Cultural Context for Undergraduate Students. Dissertation. Ph.D. (Research and Development on Human Potential). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Passana Chularut, Asst. Prof. Dr. Ujsara Prasertsin, Asst. Prof. Dr. Pissamai Ratanarojsakul, Dr. Niyada Chittcharat.

The purposes of this study are to develop the cultural intelligence in ASEAN cultural context for undergraduate students. This research was divided into three phases. The purpose of the first phase was to analyze and determine the elements of the cultural intelligence in ASEAN cultural context for undergraduate students. Firstly, the researcher used qualitative research by conducting in-depth interviews with seven experts. The results showed that there were four elements: motivational CQ, behavioral CQ, metacognitive CQ and cognitive CQ.

Then, these elements were analyzed. The sample group included five hundred undergraduate students at universities in Bangkok metropolitan area and vicinity. The results showed that the standardized solution was between 0.55 and 0.91. Thus, this model for the cultural intelligence in ASEAN cultural context was in accord with the data.

The second phase of the study aimed to develop a study kit to enhance the cultural intelligence in ASEAN cultural context using the interviews and the data gained from the first phase of the study. The learning model was appropriate for enhancing the cultural intelligence. The model consists of six steps (Awareness, Brush up knowledge, Contemplation, Doing, Evaluation and Forum or discussion) and nine lesson plans.

The third phase aimed to study the result of the learning model to enhance the cultural intelligence in ASEAN cultural context for undergraduate students. The research was mixed method research. The research tool was a model for developing the cultural intelligence in ASEAN cultural context with interviews, observations and analysis of students' learning tasks. The results showed that on average of the level of cultural intelligence was statistically higher at .05 both on average and in each category, which demonstrates the congency and coherence of the qualitative research results. The research findings found that the effectiveness of the learning model can be described as the ASEAN learning model: **A**ctivity Based Learning, **S**ocial Interaction, **E**xperience Provided, **A**ctive Learning and **N**ew Cultural Environment.

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี 2560

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์เรื่องนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ประจำปี 2560 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ปริญญานิพนธ์เรื่องนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พาสนา จุลรัตน์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจศรา ประเสริฐสิน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิศมัย รัตนโรจน์สกุล อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และตรวจแก้ไขปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อุสา สุทธิสาคร ประธานสอบปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ กรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำอันมีประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับแก้ไขปริญญานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิชาเอกจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รวมทั้งคณาจารย์อาวุโสที่เกษียณอายุราชการ ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.นิยะดา จิตต์จรัส และอาจารย์สมเกียรติ ทิพยทัศน์ ตลอดจน ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ จากคณะศึกษาศาสตร์ที่กรุณาให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย รวมถึงมอบความห่วงใยและกำลังใจเสมอให้ผู้วิจัยมีความพากเพียรในการทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ และขอขอบคุณนิสิตนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่สละเวลาให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์เวธนี กรีทอง ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาแก่ผู้วิจัยตลอดการศึกษาตามหลักสูตรสาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แขนงวิชาจิตวิทยาการศึกษานี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อไกรพล พลโยธา และคุณแม่อำพร พลโยธา บิดามารดา รวมทั้ง คุณลุง พ.ต.อ. (พิเศษ) ไพรัช พลโยธา และคุณป้ารจนา พลโยธา ผู้เป็นเสมือนบิดามารดาคนที่สองที่มอบความรัก ความห่วงใย และสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยให้สำเร็จลุล่วงตลอดชีวิตที่ผ่านมา ขอขอบคุณคุณศศิธร พลโยธา ที่มอบความรัก กำลังใจ เสียสละและช่วยเหลือสนับสนุนทุกเรื่องแก่ผู้วิจัยเสมอมา สุดท้ายนี้ คุณงามความดีของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบแด่ บิดามารดา ครูอาจารย์และผู้ที่มีอุปการคุณทุกท่านที่มีต่อผู้วิจัย ขอรำลึกถึงพระคุณของท่านตลอดไป

ธีระชน พลโยธา

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	5
	วัตถุประสงค์	5
	ขอบเขตของการวิจัย	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	7
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
	สมมติฐานของการวิจัย	10
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	11
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	12
	ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม	12
	ความฉลาดทางวัฒนธรรม	15
	ความเป็นมาของเชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางวัฒนธรรม	15
	ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม	17
	องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม	20
	การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม	37
	การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม	39
	รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม	45
	ความหมายของรูปแบบและรูปแบบการเรียนรู้	45
	แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม	46
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	75
	ระยะที่ 1 การวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน	75
	การศึกษาเชิงคุณภาพ	76
	การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน	77
	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	78
	การศึกษาเชิงปริมาณ	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

3 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ)

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี…….. 81

การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน..... 81

การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน..... 82

การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้..... 82

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี..... 82

แบบแผนการวิจัย……. 82

กลุ่มตัวอย่าง..... 83

การเก็บรวบรวมข้อมูล…….. 83

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 84

4 การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน..... 85

ส่วนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ..... 85

ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม..... 85

องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม..... 88

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน..... 99

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน..... 101

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง..... 103

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนและอภิปรายผลการวิจัย..... 108

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	**การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี**	111
	ส่วนที่ 1 กระบวนการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน	111
	ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม	111
	การวิเคราะห์ความสอดคล้องผลการวิจัยเชิงคุณภาพกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยการวิจัยเชิงปริมาณ	125
	ผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิด/ทฤษฎีการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม	126
	ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี	131
	รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี	131
	ผลการศึกษาด้านความสอดคล้องของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี	138
	ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี	138
6	**การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษา**	141
	ส่วนที่ 1 ผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	141
	ส่วนที่ 2 ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	145
	ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ และการอภิปรายผลการวิจัย	167
	ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยรวม	167

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

6 การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษา (ต่อ)

ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยรวม..... 167

ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนรายองค์ประกอบ..... 170

7 บทสรุปและข้อเสนอแนะ..... 176

การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษา..... 176

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี..... 180

การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี..... 184

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 187

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้..... 187

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 188

บรรณานุกรม..... 190

ภาคผนวก..... 201

ภาคผนวก ก รายชื่อและประวัติของผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ..... 202

ภาคผนวก ข รายชื่อและประวัติของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 205

ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน..... 208

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี..... 214

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ..... 231

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

ภาคผนวก ฉ แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน..... 234

ภาคผนวก ช แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม
ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี..... 240

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 249

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	19
2	การสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	30
3	การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม……..	74
4	โครงสร้างเนื้อหาของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน……..	77
5	จำนวนประชากรจำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัย กลุ่มสาขาวิชา เพศ.....	79
6	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัย กลุ่มสาขาวิชาต่าง ๆ	80
7	สรุปความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	86
8	ความสอดคล้องความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับแนวคิดที่ได้เคยมีการศึกษามา.....	87
9	สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	88
10	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและกลุ่มสาขาวิชา.....	101
11	ค่าสถิติพื้นฐานความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี.....	102
12	การตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาที่แปลงเป็นคะแนนมาตรฐานแล้ว.....	104
13	การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ศึกษาในโมเดล.....	105
14	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวชี้วัดหลักขององค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน.....	107
15	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ของตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน.....	107
16	สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน.....	115
17	สรุปเนื้อหาสาระสำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน.....	122
18	การสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน.....	127
19	โครงสร้างของกิจกรรมในรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน.....	133

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง……	141
21	ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในแต่ละองค์ประกอบของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง……	142
22	ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง……..	142
23	ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบแรงจูงใจทางวัฒนธรรมของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง……..	143
24	ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบอภิปัญญาทางวัฒนธรรมของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง……..	144
25	ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบความรู้ทางวัฒนธรรมของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง……..	144
26	สรุปการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ.....	162
27	ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน.....	209
28	ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี.....	215

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 3.....	10
2	วงจรความฉลาดทางวัฒนธรรมของโธมัส และ อิงค์สัน.....	24
3	วงจรการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของแวนดีน แอง และลิเวอร์มอร์.....	40
4	ความฉลาดทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของโธมัส.....	41
5	รูปแบบการแก้ปัญหาข้ามวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม....	44
6	โมเดลการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับผู้นำที่ทำงานในต่างประเทศ.....	50
7	ปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์และกำหนดซึ่งกันและกัน.....	56
8	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นกับพฤติกรรม.....	58
9	รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี Exploratory Design: Taxonomy Development Model.....	75
10	สรุปองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี.....	98
11	ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน.....	106
12	รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน.....	132
13	การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี.....	183
14	รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี.....	186

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

โลกปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ มีการหลั่งไหลทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นมากมาย ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) จึงเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันและเป็นเงื่อนไขที่บุคคลจะหลีกเลี่ยงได้ยาก (Hong. 2013: 112) ดังนั้น การเตรียมความพร้อมที่จะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมโดยปราศจากอคติ สามารถปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง เข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมหรือทำงานร่วมกับคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญ (Van Dyne; Ang; & Neilson. 2007: 354-355)

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในโลกาภิวัตน์มีประโยชน์ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็อาจทำให้เกิดความไม่เข้าใจกันทางวัฒนธรรม ความตึงเครียด และความขัดแย้ง (Ang; Van Dyne; & Tan. 2011: 582) ทั้งนี้ เนื่องจากวัฒนธรรมมีอิทธิพลในการกำหนดบรรทัดฐานของพฤติกรรม วัฒนธรรมที่แตกต่าง ย่อมส่งผลทำให้วิธีคิดและอารมณ์ความรู้สึกของคนแต่ละวัฒนธรรม มีความแตกต่างกันด้วย การมีปฏิสัมพันธ์ การไปใช้ชีวิตหรือทำงานข้ามวัฒนธรรม ซึ่งต้องอยู่ท่ามกลางคนที่มีวิธีคิดและแบบแผนของพฤติกรรมแตกต่างจากธรรมชาติของตน จึงไม่ใช่เรื่องง่าย หากเพิกเฉยต่อการเรียนรู้ที่จะแสดงพฤติกรรมให้ถูกต้องตามแบบแผนของแต่ละวัฒนธรรม อาจนำไปสู่การสูญเสียโอกาสที่ดีในชีวิตได้ อย่างไรก็ดี การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง จะทำให้บุคคลค่อย ๆ ปรับความคิด และเกิดทักษะทางสังคมเพิ่มขึ้น รวมทั้ง แสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม การมีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม จะเป็นพื้นฐานนำไปสู่การสื่อสารทางบวกกับคนวัฒนธรรมอื่น ซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคคลสำหรับการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่กล่าวมา คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Thomas; & Inkson. 2004: 13-16)

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) มีชื่อเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Cultural Quotient นิยมเรียกชื่อย่อว่า CQ เป็นแนวคิดใหม่ที่เกิดขึ้นมาตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ กำลังได้รับความสนใจ และพบว่ามีความสำคัญเช่นเดียวกับเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient หรือ IQ) หรือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence หรือ EQ) (Hong. 2013: 112) ความฉลาดทางวัฒนธรรม หมายถึง สมรรถนะของบุคคลในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Earley; & Ang. 2003: 9); (Ang; & Van Dyne. 2008: 3) สามารถตีความท่าทางที่ไม่คุ้นเคยและไม่ชัดเจนของบุคคลได้อย่างถูกต้อง (Earley; & Mosakowski. 2004: 139) มีทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและมีความ

ยืดหยุ่นในการทำความเข้าใจวัฒนธรรม เรียนรู้วัฒนธรรมเพิ่มเติมจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถปรับความคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมด้วยความเข้าใจ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น (Thomas; & Inkson. 2004: 16)

จากนิยามความฉลาดทางวัฒนธรรมที่กล่าวมา จะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม จะมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความสามารถในการจัดการและปรับตัวท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Tsai; & Lawrence. 2011: 569) อีกทั้งยังปรับกลวิธีและพฤติกรรมของตัวเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ทางวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง มีความสามารถในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และมีเมตตา ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการประกอบอาชีพต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ครูที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมจะเรียนรู้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการประเมินผลผู้เรียนของตน รวมทั้ง ปรับกลยุทธ์การจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง ผู้จัดการฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม จะมีวิธีการจัดการพนักงานที่มีศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานชาวมุสลิมให้มีความรู้สึกที่ดี เมื่อเขาต้องพลาดการประชุมเกี่ยวกับการขายของบริษัทในระหว่างเดือนรอมฎอน โรงพยาบาลที่มีผู้นำที่ชาญฉลาดทางวัฒนธรรมจะเป็นโรงพยาบาลที่รักษาผู้ป่วยที่เป็นผู้อพยพต่างด้าวได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการฟ้องร้องเกี่ยวกับการวินิจฉัยโรคของผู้ป่วยน้อยลง นักเรียนที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงที่เป็นอาสาสมัครหรือศึกษาในต่างประเทศจะได้รับประโยชน์ในระยะยาวมากขึ้นจากประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Livermore. 2011: 9-11)

การแบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมมีหลายลักษณะ แต่โดยส่วนใหญ่จะอาศัยพื้นฐานความคิดของสเติร์นเบิร์ก และ เดทเทอร์แมน ที่ได้เสนอองค์ประกอบของเชาวน์ปัญญาหรือความฉลาดไว้ (Ng; Van Dyne; & Ang. 2012: 32-33; citing Sternberg; & Detterman. 1986) ดังนั้น การกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมจึงประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognition) หมายถึง การรู้ในความคิด พฤติกรรมและอุปนิสัยทั่วไปของคนในวัฒนธรรมต่าง ๆ การวางแผนก่อนที่จะปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในวัฒนธรรมอื่น การตรวจสอบความเชื่อเบื้องต้นหรือมุมมองของตนที่มีต่อวัฒนธรรมต่างๆ และการปรับความคิดเมื่อประสบการณ์ที่ได้รับที่แท้จริงมีความแตกต่างจากการคาดการณ์ 2) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognition) หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับศาสนาประจำชาติ บรรทัดฐาน ขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา 3) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivation) หมายถึง การเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม มีความต้องการที่จะเรียนรู้และปรับตัวเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในวัฒนธรรมอื่น และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำได้ และ 4) พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavior) หมายถึง การสื่อสารโดยใช้วัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างเหมาะสม รวมทั้ง การรักษากิริยามารยาทเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรม ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมจะช่วยให้การพัฒนามีความถูกต้องและชัดเจน

จากการที่ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) มีจุดมุ่งหมายประการหนึ่ง คือ การอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีความเอื้ออาทร ประชากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน มีความมั่นคงทางสังคม มีวิสัยทัศน์เดียวกัน มีอัตลักษณ์เดียวกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และมีความรู้สึกถึงความเป็นประชาคมเดียวกัน (One Vision, One Identity, One Community) แต่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา และวัฒนธรรม ตลอดจน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ดังนั้น เมื่อรวมตัวกันเป็นประชาคมอาเซียน ประชากรในภูมิภาคอาจต้องปรับวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับกระแสเศรษฐกิจและสังคมวัฒนธรรมของประชาคมอาเซียนยุคใหม่ ต้องเปิดใจกว้างและเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียนในแง่มุมที่ลึกซึ้งกว่าเดิม แต่การมีข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับความเหมือนและความแตกต่างทางวัฒนธรรมจำนวนมาก ไม่อาจรับประกันว่าจะประสบความสำเร็จในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม บุคคลต้องมีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้วย (Thomas; & Inkson. 2004: 13-16) แต่การพัฒนาบุคคลให้มีความฉลาดทางวัฒนธรรมต้องคำนึงถึงบริบททางวัฒนธรรม อย่างไรก็ดี การศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ผ่านมา จะศึกษาบริบททางวัฒนธรรมทั่วไป หรือเฉพาะเจาะจงไปที่ประเทศใดประเทศหนึ่ง แต่ยังไม่พบว่ามีการศึกษาในระดับภูมิภาคอาเซียน ดังนั้น การวิจัยในระยะแรก ผู้วิจัยจึงศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมภายใต้บริบทวัฒนธรรมอาเซียนเพื่อให้ความเข้าใจที่ชัดเจน และนำผลที่ได้ไปใช้ในการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมได้อย่างถูกต้อง

ในการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม นักวิชาการได้ให้ความเห็นว่า ต้องเป็นไปตามลำดับขั้นตอน โดยเริ่มจากการสร้างแรงจูงใจทางวัฒนธรรม ถ้าแรงจูงใจอ่อนกำลังลง การปรับตัวจะไม่เกิดขึ้น ต่อมา จึงเป็นการให้ความรู้ทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม และการให้ผู้เรียนได้รับผลสะท้อนกลับ ตามลำดับ คุณลักษณะที่เกิดขึ้นในแต่ละขั้นตอน จะเป็นพื้นฐานสำหรับคุณลักษณะที่จะพัฒนาในขั้นต่อไป การพัฒนาจึงมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปที่ละลำดับขั้น (Thomas. 2006: 89-92); (Van Dyne; Ang; & Livermore. 2010: 131-138) อย่างไรก็ดี การส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมให้แก่บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของรูปแบบการเรียนรู้ เพราะรูปแบบการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นเหตุเป็นผล มีทิศทาง และสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าเมื่อบุคคลผ่านกระบวนการเรียนรู้ จะเกิดสัมฤทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมนิยมนำการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) มาเป็นฐานในการพัฒนารูปแบบ (Shokef; & Erez. 2008); (MacNab. 2012); (Erez; et al. 2013) โดยกระบวนการเรียนรู้เริ่มจากที่ผู้เรียนเกิดการรับรู้แล้วจัดกระบวนการสิ่งที่รับรู้นั้น แล้วนำมาคิดใคร่ครวญ คิดวิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นความรู้หรือมโนทัศน์ และนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริงได้อย่างเหมาะสม (MacNab. 2012: 70) การจัดการเรียนรู้จะกำหนดให้ผู้เรียนเข้าไปเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทั้งเนื้อหาสาระและทักษะที่จะเอื้ออำนวยต่อการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม เพื่อลดความไม่เข้าใจและลดพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม (Black; &

Mendenhall. 1990: 120) อย่างไรก็ดี รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในงานวิจัยที่ผ่านมาสามารถพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมผู้เรียนในองค์ประกอบด้านอภิปัญญา แรงจูงใจ และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม แต่ไม่ได้พัฒนาด้านความรู้ทางวัฒนธรรม จึงยังไม่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ (Shokef; & Erez. 2008); (MacNab. 2012) ดังนั้น รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมจึงต้องมีการนำจุดเด่นของรูปแบบการเรียนรู้แต่ละประเภทมาบูรณาการโดยให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบจึงจะมีประสิทธิภาพสูงสุด จึงเป็นไปได้ว่าในงานวิจัยครั้งนี้จะทำให้ค้นพบรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างจากที่ได้ศึกษาและเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในบริบทการเป็นประชาคมอาเซียน

การที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาเรื่อง “การวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี” เนื่องจากในงานวิจัยที่ผ่านมามักจะศึกษากับบุคคลที่ไปทำงาน การไปศึกษาเล่าเรียน การฝึกประสบการณ์ หรือไปใช้ชีวิตในวัฒนธรรมอื่น แต่การศึกษากับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีของไทย ที่ยังพำนักอาศัยอยู่ในประเทศไทยและอยู่ท่ามกลางสถานการณ์การเป็นประชาคมอาเซียน จึงมีบริบทที่แตกต่างจากที่เคยได้มีการวิจัยมาก่อน นอกจากนี้ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีจะเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ เพราะเมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้ว อาจต้องประกอบอาชีพในสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม หรือไปใช้ชีวิตยังวัฒนธรรมอื่นในประเทศอาเซียน ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม อาจเกิดปัญหา เกิดความสงสัยหรือความไม่เข้าใจกัน เกิดความเครียด ความวิตกกังวลได้ (Thomas; & Inkson. 2004: 11-13) ความฉลาดทางวัฒนธรรมจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่ควรได้รับการส่งเสริม เพราะผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณลักษณะของบุคคลที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการเผชิญกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เช่น บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) (Ang; Van Dyne; & Koh. 2006); (Ng; Van Dyne; & Ang. 2012 citing Moody. 2007) และการเข้าถึงความรู้สึกทางวัฒนธรรม (Cultural Empathy) และทักษะทางสังคม (Social Skill) (Gorji; & Ghareseflo. 2011) นอกจากนี้ องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถทำนายประสิทธิผลของการทำงานข้ามวัฒนธรรมได้ คือ อภิปัญญาทางวัฒนธรรมและความรู้ทางวัฒนธรรม สามารถทำนายการให้เหตุผลสนับสนุนและการตัดสินใจทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสามารถทำนายการยอมรับวัฒนธรรม รวมทั้ง อภิปัญญาทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ (Ang; et.al. 2007) ดังนั้น การวิจัยและความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนจะทำให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานิสิตนักศึกษา โดยทำให้มีความเข้าใจองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนยิ่งขึ้น อีกทั้ง ยังได้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมด้วย ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความต้องการที่จะเรียนรู้และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียนที่ถูกต้อง และรู้จักใช้ปัญญา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. ความฉลาดทางวัฒนธรรมภายใต้บริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีองค์ประกอบอะไรบ้าง

2. รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทของวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างไร และรูปแบบดังกล่าวเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมให้แก่นิสิตนักศึกษาได้มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

3. เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย โดยแบ่งการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เป็นนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้แก่ มหาวิทยาลัยรัฐ (ยกเว้น มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) และมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 286,404 คน สำรวจและจัดทำรายงาน ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2559 โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน เป็นนิสิตนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 มี 6 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 500 คน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 75 คน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 75 คน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 50 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม จำนวน 75 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 75 คน มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย จำนวน 150 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling)

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะที่ 1 คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์การทำงานหรือเคยใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญทางด้านวัฒนธรรมอาเซียน จำนวน 7 คน

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการศึกษาเอกสารและข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ในระยะที่ 1 และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน และนำรูปแบบที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการนำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้

ระยะที่ 3 การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณกึ่งทดลอง จากการศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยใช้แบบวัดก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทำงานที่มอบหมายของผู้เรียน และนำข้อมูลเชิงคุณภาพช่วยในการอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ

กลุ่มทดลอง คือ นิสิตนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาการศึกษาอิสระในจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2560 โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน ใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ อภิปัญญาทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) หมายถึง การรับรู้และการยอมรับความแตกต่างหลากหลายของวัฒนธรรม เข้าใจในวิถีชีวิตของคนต่างวัฒนธรรม รวมไปถึง การรู้ข้อดีข้อด้อย สิ่งใดที่ควรทำหรือไม่ควรทำ ทั้งวัฒนธรรมของตนและวัฒนธรรมอื่น เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างทางวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความซึมซับทางวัฒนธรรม และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนต่างวัฒนธรรมได้ โดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย

1. อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognition) หมายถึง กระบวนการทางปัญญาของบุคคลที่ใช้เพื่อทำความเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของคนวัฒนธรรมอื่น การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมนั้น และไม่ด่วนตัดสินพฤติกรรมผู้อื่นโดยไม่รู้ภูมิหลังวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1.1 การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การรู้ว่าวัฒนธรรมอื่นจะเข้ามามีอิทธิพลต่อตนเอง การยอมรับในวัฒนธรรมและความแตกต่างทางวัฒนธรรม รู้ว่าตนเองมีจุดด้อยในเรื่องใดที่ต้องปรับปรุง เมื่อจะต้องเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

1.2 การวางแผน (Planning) หมายถึง การเตรียมความพร้อม ตั้งเป้าหมาย และกำหนดวิธีการที่จะเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

1.3 การตรวจสอบ (Checking) หมายถึง การทบทวนการรับรู้ของตนที่มีต่อบุคคลต่างวัฒนธรรม วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะมาทำลายสัมพันธภาพ และเสนอแนวทางในการปรับตัวกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

2. ความรู้ทางวัฒนธรรม (Knowledge) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างหลากหลายของประเทศในอาเซียน ประกอบด้วย

2.1 ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป (Culture-General Knowledge) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม เช่น ความแตกต่างทางศาสนา ประวัติศาสตร์ พื้นฐานทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ มรดกวัฒนธรรมร่วมในภูมิภาคอาเซียน

2.2 ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ (Context-Specific Knowledge) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือการจัดการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน สิ่งที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติในแต่ละวัฒนธรรม

3. แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivation) หมายถึง ความสนใจและความต้องการที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ การเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างจากตน และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ ประกอบด้วย

3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การสนใจที่จะปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้วัฒนธรรมอื่น เพราะรู้สึกเห็นคุณค่า มีความอยากรู้อยากเห็น และมีความสุขที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม

3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง การสนใจที่จะปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้วัฒนธรรมอื่น เพราะต้องการได้รับประโยชน์

3.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัว (Self-Efficacy to Adapt) หมายถึง การมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาภายใต้เงื่อนไขทางวัฒนธรรม

4. พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมโดยใช้ภาษาและการแสดงออกที่เหมาะสม ประกอบด้วย

4.1 วัจนภาษา (Verbal Behavior) หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาในการพูดคุยกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส กาลเทศะ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.2 อวัจนภาษา (Non-Verbal Behavior) หมายถึง การสื่อสารผ่านภาษาท่าทาง เช่น การเคลื่อนไหวอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อสื่อความหมาย การแสดงออกทางสีหน้าและแววตา การเว้นช่วงระยะห่าง การสัมผัส กับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

4.3 วัจนกรรม (Speech Acts) หมายถึง การแสดงกิริยามารยาทกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ เช่น การขอความช่วยเหลือ การเชื้อเชิญ การขอบคุณ การขอโทษ การไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ

รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน หมายถึง ลักษณะขั้นตอนในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนที่จัดขึ้นอย่างเป็นระเบียบ ตามหลักทฤษฎี หลักการ แนวคิด ผู้เรียนจะพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้วยกระบวนการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (Awareness) หมายถึง การฝึกให้ผู้เรียนรู้ว่าวัฒนธรรมอื่นๆ จะมีผลกระทบกับตัวผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจที่จะแสวงหาความรู้หรือวิธีการแก้ปัญหาเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ขั้นที่ 2 การส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรม (Brush up Knowledge) หมายถึง การให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียนและนำความรู้วัฒนธรรมอาเซียนไปใช้ได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ขั้นที่ 3 การคิดไตร่ตรอง (Contemplation) หมายถึง การให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับความรู้ เจตคติ หรือวิธีการแก้ปัญหาในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมของตนและปรับเปลี่ยนความคิดความเข้าใจและมุมมองที่มีต่อคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมให้มีความเหมาะสมเมื่อต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน

ขั้นที่ 4 การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม (Doing) หมายถึง การให้ผู้เรียนนำความรู้และประสบการณ์จากการคิดไตร่ตรองไปใช้ในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม โดยการวางแผน การดำเนินการตามแผน และการทบทวนความคิดความเข้าใจหรือมุมมองของตนที่มีต่อวัฒนธรรมอื่น ภายหลังจากที่มีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม

ขั้นที่ 5 การประเมินคุณค่า (Evaluation) หมายถึง การสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม วิพากษ์และตั้งคำถามเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 6 การเสวนา หรืออภิปรายความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Forum and Discussion) หมายถึง การให้ผู้เรียนได้จัดมีการประชุมและระดมความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้กับผู้อื่น ผู้เรียนถอดบทเรียน และนำเสนอในรูปแบบที่น่าสนใจ

นิยามคำศัพท์ของความฉลาดทางวัฒนธรรมและรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นการสรุปจากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ร่วมกับการวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

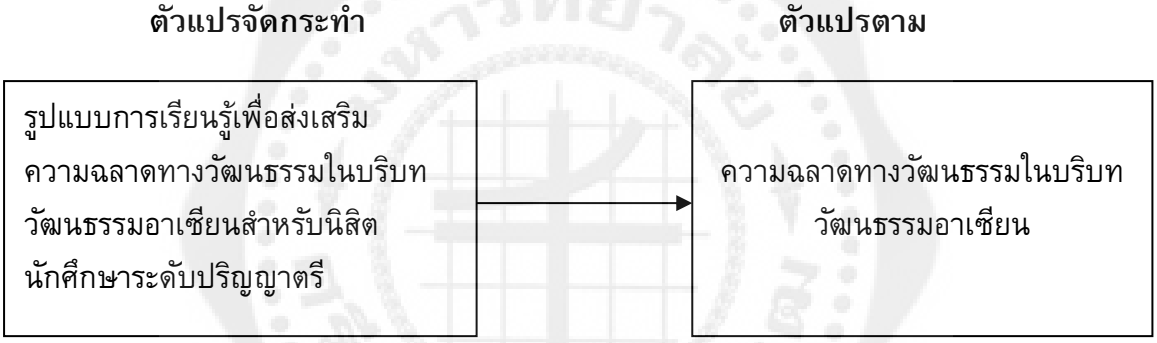
กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี แบบ Exploratory Design: Taxonomy Development Model โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพช่วยในการกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ผู้วิจัยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับเป็นแนวทางในการค้นหาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ดี ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับบริบททางวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติซึ่งมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนยมีความเป็นไปได้ที่จะแตกต่างไปจากที่ได้มีการศึกษาในวัฒนธรรมอื่น ผู้วิจัยจึงใช้การวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำความเข้าใจความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรม จากประสบการณ์การใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรมของบุคคล เพื่อนำไปสู่การอธิบายองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนได้อย่างชัดเจนและลึกซึ้งยิ่งขึ้น และทำการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้ง ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในระยะที่ 1 มาพิจารณา กำหนดเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้

กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 3 การศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งทำไปพร้อมกัน แต่จะแยกการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจึงตีความผลลัพธ์เชิงปริมาณและผลลัพธ์เชิงคุณภาพเข้าด้วยกันในขั้นตอนสุดท้าย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 3

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษา มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ผู้เรียนที่ได้เรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสูงกว่าก่อนการทดลอง ทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ประโยชน์เชิงวิชาการและเชิงนโยบาย ดังนี้

ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.สร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนที่ผ่านการวิเคราะห์อย่างชัดเจน และมีเครื่องมือวัดที่มีมาตรฐาน ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานิสิตนักศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไปได้

2.เกิดองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่จะนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างชัดเจนและเกิดสัมฤทธิผล

ประโยชน์ในเชิงนโยบาย

1.ประโยชน์ต่อสถานศึกษา โดยสามารถนำองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมและรูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี เช่น ในรายวิชาการเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียนในหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี รายวิชาศึกษาทั่วไป วิชาเลือกเสรี การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

2.ประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 44-46) พบว่า การรู้จักอาเซียน การรู้สึกถึงการเป็นประชาคมอาเซียน ความรู้สึกคุ้นเคยกับอาเซียน แรงจูงใจที่อยากจะเรียนรู้เกี่ยวกับอาเซียนของคนไทยยังอยู่ในระดับท้ายเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ดังนั้น องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้คนไทยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนได้ เช่น กระทรวงศึกษาธิการนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์โดยให้สถานศึกษาร่วมกับชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ กระทรวงวัฒนธรรมนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเผยแพร่วัฒนธรรมร่วมของภูมิภาคอาเซียน กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นำไปใช้ในการผลิตสื่ออาเซียนสร้างสรรค์ เพื่อเผยแพร่ให้คนไทยยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียน เปิดใจกว้าง รู้สึกเป็นมิตร ลดการรับรู้คนอาเซียนในทางลบ และมองคนอาเซียนอย่างเป็นมนุษย์ที่มีความเท่าเทียมกัน เป็นต้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม แนวทางการพัฒนา รวมทั้ง รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหา โดยแบ่งการอธิบายเรียงตามหัวข้อ ดังนี้

1. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม
2. ความฉลาดทางวัฒนธรรม
    2.1 ความเป็นมาของเชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางวัฒนธรรม
    2.2 ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม
    2.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม
    2.4 การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม
3. การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม
4. รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม
    4.1 ความหมายของรูปแบบและรูปแบบการเรียนรู้
    4.2 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

1. ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม

ผู้วิจัยศึกษาความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม (Culture) จากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ตามลำดับดังนี้

อมรา พงศาพิชญ์ (2537: 75) อธิบายว่า หมายถึง สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น กำหนดขึ้น เช่น วัตถุสิ่งของ พฤติกรรม แนวความคิด วิธีการ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีลักษณะที่รวมกันไว้เป็นระบบ ดังนั้น วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่มนุษย์ทำตามสัญชาตญาณ หรือเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ

ศรีศักดิ์ วัลลิโภดม (อานันท์ กาญจนพันธุ์. 2548: 263; อ้างอิงจาก ศรีศักดิ์ วัลลิโภดม. 2536: 14-15) อธิบายว่า ผู้คนส่วนใหญ่มักเข้าใจวัฒนธรรมในความหมายของ “ศิลปวัฒนธรรม” คือ มองวัฒนธรรมว่าเป็นเพียงรูปแบบของศิลปะและประเพณี ปัญหาของการให้ความหมายของวัฒนธรรมทำนองนี้ คือ ทำให้มองเห็นวัฒนธรรมในลักษณะหยุดนิ่ง ล่องลอย และไร้ชีวิตชีวา เพราะขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลุ่มชนผู้สร้างสรรค์วัฒนธรรมนั้น ซึ่งมักมีพัฒนาการที่เคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ศิลปะและจารีตประเพณีต่าง ๆ จึงเป็นเพียงส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม

การประเมินคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย องค์ประกอบด้านการการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. (2555: 16) อธิบายความหมายของ “วัฒนธรรม” ในคู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554 - 2558) หมายถึง ความเจริญงอกงามของมวลมนุษย์ที่มีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เช่น เรื่องความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ ก่อให้เกิดวัฒนธรรม โดยสามารถเห็นได้จากพฤติกรรมในวิถีชีวิตและสังคม รวมทั้งผลที่เกิดจากกิจกรรมหรือผลผลิตกิจกรรมของมนุษย์ วัฒนธรรมมีลักษณะเฉพาะและมีลักษณะสากล เปลี่ยนแปลงตามสมัยนิยม วัฒนธรรมปัจจุบันที่ดีควรมีความสอดคล้องกับความเป็นสากล แต่มีรากฐานของวัฒนธรรมตนเองที่มีคุณค่า

แดเมน (Damen. 1987: 367) อธิบายว่า วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยน หรือรูปแบบสำหรับการใช้ชีวิตในแต่ละวันของมนุษย์ ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย เมื่อมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม วัฒนธรรมจะเป็นกลไกหลักในการปรับตัวของมนุษย์

เลเดอร์แรช (Lederach. 1995: 9) อธิบายว่า วัฒนธรรมเป็นความรู้ (Knowledge) และโครงสร้างความรู้ความเข้าใจ (Schemes) ที่ถูกสร้างขึ้นโดยผู้คนเพื่อใช้สำหรับการรับรู้ ตีความ แสดงออก และตอบสนองต่อสภาพความเป็นจริงที่อยู่ล้อมรอบตัวเขา

ฮอฟสตีด (Thomas; & Inkson. 2003: 22; citing Hofstede. 1980) อธิบายว่า วัฒนธรรมประกอบด้วยการแบ่งปันวิธีคิดซึ่งเป็นเงื่อนไขในการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งแวดล้อม ความหมายของวัฒนธรรมลักษณะนี้ คือ รูปแบบหรือแนวทางที่บุคคลกระทำ การพูด การแต่งกายที่ปรากฏอย่างชัดเจนว่ามาจากกฎเกณฑ์และค่านิยมที่มีรากฐานมาจากวัฒนธรรม

เออร์ลี่ แอง และตัน (Earley; Ang; & Tan. 2006: 20) อธิบายว่า วัฒนธรรมเป็นรูปแบบวิธีการที่บุคคลคิด รู้สึก และโต้ตอบต่อสถานการณ์และการกระทำที่มีความหลากหลาย วัฒนธรรมเป็นการได้รับและแบ่งปันระหว่างบุคคลผ่านการใช้สัญลักษณ์และสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ

ฮอดเกทท์ซ ลูธานซ์ และโดห์ (Hodgetts; Luthans;& Doh. 2006: 94) ได้สรุปลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมไว้ดังนี้

1. วัฒนธรรมเป็นความรู้ที่ได้รับจากการเรียนรู้และประสบการณ์
2. วัฒนธรรมมีการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกที่อยู่ในกลุ่ม องค์การ หรือสังคม
3. วัฒนธรรมได้รับการสั่งสมจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง
4. วัฒนธรรมอยู่บนพื้นฐานความสามารถของมนุษย์ในการสร้างสัญลักษณ์หรือใช้สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ความเคารพผู้อื่น
5. วัฒนธรรมมีโครงสร้างและได้ถูกบูรณาการ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงสิ่งหนึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอีกสิ่งหนึ่ง
6. วัฒนธรรมขึ้นอยู่กับความสามารถของมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงหรือดัดแปลงได้ ซึ่งแตกต่างจากกระบวนการปรับเปลี่ยนของสัตว์ที่เกิดจากการขับเคลื่อนทางชีวภาพ

บูเชอร์ และบูเชอร์ (Bucher; & Bucher. 2010: 2) อธิบายว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิถีชีวิตของผู้คนทุกสิ่งทุกอย่าง ซึ่งได้จากการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น เช่น

ภาษา ค่านิยม กฎเกณฑ์ ความเชื่อ และสิ่งต่าง ๆ ที่ผู้คนสร้างขึ้นก็เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม และวัฒนธรรมสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามกาลเวลา

จากที่กล่าวมา วัฒนธรรมมีความหมายที่กว้างและซับซ้อน ไม่ใช่แค่เพียงประกอบด้วยเจตคติ ค่านิยม และความเชื่อของบุคคลเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงระเบียบแบบแผนในการดูแลกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในสังคม วัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อลักษณะการดำเนินชีวิตของบุคคล รวมไปถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น วัฒนธรรมมีพื้นฐานมาจากการแบ่งปันประสบการณ์ ค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมระหว่างกลุ่มบุคคล วัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มจึงมีลักษณะเฉพาะ (Thomas; & Inkson. 2003: 22) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่กำหนดให้กลุ่มบุคคลมีความแตกต่างไปจากกลุ่มอื่น ๆ ช่วยปรับแต่งความคิด พฤติกรรม แรงจูงใจของบุคคล และเป็นแนวทางในการจัดการสังคม ซึ่งทำให้พฤติกรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ ภาษา และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมามีลักษณะเฉพาะเป็นอันหนึ่งอันเดียวแก่นสาระที่สำคัญของวัฒนธรรมไม่ได้เป็นแค่เพียงการใช้งานสิ่งประดิษฐ์ เครื่องมือ หรือวัตถุต่าง ๆ ที่จับต้องได้เท่านั้น แต่อยู่ที่วิธีการที่สมาชิกของสังคมรับรู้ แปลความหมาย ให้คุณค่าของสิ่งเหล่านั้น ซึ่งคนในวัฒนธรรมเดียวกันมักจะตีความหมายของสัญลักษณ์ ศาสนวัตถุ และพฤติกรรมในแบบเดียวกันหรือในลักษณะที่คล้ายกัน (Banks; & McGee. 1989: 8)

แนวความคิดของไชน์ (Schein. 2004: 25-37) แบ่งวัฒนธรรมเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. วัฒนธรรมระดับที่มองเห็นง่ายที่สุด (Artifacts) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั่วไปทางวัฒนธรรม เช่น เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ประวัติศาสตร์ การศึกษา ศาสนา ชาติพันธุ์ ศิลปวัฒนธรรม ประเภทวัตถุ เช่น อาหาร การแต่งกาย การแสดงออกทางศิลปะ ส่งผลต่ออุปนิสัยทั่วไปของบุคคล และวัฒนธรรมการทำงาน เช่น ลักษณะนิสัยการทำงานของบุคคล วิธีการทำงาน มารยาทในการติดต่อทางธุรกิจ การใช้ภาษาพูดและภาษากายได้ถูกต้อง ทั้งการสื่อสารแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

2. ค่านิยมที่ยึดถือ (Espoused Values) หมายถึง กฎระเบียบของการอยู่ร่วมกันในสังคมแต่ละวัฒนธรรม สิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม

3. ฐานคติ (Underlying Assumptions) หมายถึง เป็นระดับของวัฒนธรรมที่ทำโดยอัตโนมัติ เป็นค่านิยมร่วม หรือ Core Values เช่น คนอาเซียนเป็นคนที่มีความสุภาพอ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติ มีเมตตา มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเห็นอกเห็นใจ เป็นมิตรต่อคนต่างวัฒนธรรม และมีความใจเย็น

จากการให้ความหมายและการวิเคราะห์ของนักวิชาการตามที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น และเป็นที่ยอมรับร่วมกันในสังคม ในการที่จะนำมาใช้เป็นแบบแผนของการดำเนินชีวิต การประพฤติปฏิบัติ หรือการปรับตัวของมนุษย์ เพื่อนำความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบ และความมั่นคงมาสู่ตนเองและสังคม วัฒนธรรมถูกถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น และมีการปรับเปลี่ยนตามกาลเวลา และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป บนพื้นฐานของความดีงาม

2. ความฉลาดทางวัฒนธรรม

2.1 ความเป็นมาของเชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางวัฒนธรรม

ผู้วิจัยเริ่มต้นศึกษาความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญา (Intellignece) เพื่อนำไปสู่การทำความเข้าใจเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) จากนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศ ตามลำดับดังนี้

ในการประชุมวิชาการ “Intelligence and its measurement” และนำองค์ความรู้ไปตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร Journal of Educational Psychology ในปี ค.ศ. 1921 ผู้เชี่ยวชาญที่มีชื่อเสียง 14 คน ได้ให้นิยามของ Intelligence อาทิเช่น (Colman. 1990: 324-325)

1. ความสามารถในจัดการกับความคิดเชิงนามธรรม (Abstract Thinking)
2. ความสามารถในการตอบสนองได้อย่างถูกต้องและเป็นจริง
3. ความสามารถในการยับยั้งสัญชาตญาณ เชื่อมโยงกับความสามารถในการวิเคราะห์และความเพียรพยายาม
4. การมีความสามารถในด้านต่าง ๆ
5. ความสามารถในการเรียนรู้หรือได้รับประโยชน์จากประสบการณ์
6. ความสามารถในการปรับตัวที่สัมพันธ์กับสถานการณ์ใหม่ในชีวิต
7. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
8. ความสามารถในการมีความรู้และการควบคุมความรู้

นอกจากนี้ นักจิตวิทยาได้ให้ความหมายของ “เชาวน์ปัญญา” ครอบคลุมไว้ว่าเป็นความสามารถในด้านต่าง ๆ หลายประการ เช่น (Kalat. 1990: 348; citing Wolman. 1989)

1. ความสามารถในการเผชิญกับสิ่งแวดล้อมโดยอาศัยการเรียนรู้
2. ความสามารถในการตัดสิน เข้าใจ และมีเหตุผล
3. ความสามารถในการทำความเข้าใจและจัดการกับบุคคล สิ่งของ และสัญลักษณ์
4. ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย คิดอย่างมีเหตุผล และจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ออร์นสติน (Ornstein. 1988: 393) อธิบายว่า เชาวน์ปัญญา หมายถึง ความสามารถของบุคคล ในการเข้าใจโลกและเผชิญกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างท้าทาย

สรุปได้ว่า เชาวน์ปัญญา (Intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่พิจารณาได้จากการคิดแก้ปัญหา คิดอย่างมีเหตุผล ทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีจุดมุ่งหมายและสามารถปรับตัวจัดการกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักทดสอบทางจิตวิทยาอธิบายว่า การรู้ระดับเชาวน์ปัญญาจะต้องใช้แบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญา เชาวน์ปัญญาจึงเป็นสิ่งที่แบบทดสอบเชาวน์ปัญญา (IQ Test) ทดสอบได้ ความสามารถของบุคคลวิเคราะห์ได้จากคะแนนที่ได้จากการทำแบบทดสอบ

เชาวน์ปัญญา หรือสติปัญญา หรือ ความฉลาด (Intelligence) ที่ผ่านมาในอดีตจะให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับความฉลาดในเชิงวิชาการ (Academic Intelligence) หรือความสามารถทางการรู้คิด (Cognitive Ability) เช่น ความฉลาดทางภาษา (Linguistic Intelligence) ความฉลาดทางตรรกะและคณิตศาสตร์ (Logical Mathatical Intelligence) และ ความฉลาดทางมิติสัมพันธ์ (Spatial Intelligence) (Ang; Van Dyne; & Koh. 2006: 101) ต่อมา ในปี ค.ศ. 1986 นักจิตวิทยา สเติร์นเบิร์ก และเดทเทอร์แมน (Robert Sternberg and Douglas Detterman) ได้อธิบายว่า นักวิจัยและนักการศึกษาเริ่มให้ความสำคัญกับเชาวน์ปัญญาที่ไม่ใช่ในเชิงวิชาการ (Non-Academic Intelligence) เช่น ความฉลาดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Intelligence) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ความฉลาดทางสังคม (Social Intelligence) ทำให้กรอบความคิดเกี่ยวกับเชาวน์ปัญญาเริ่มขยายออกไป โดยให้ความสำคัญกับเชาวน์ปัญญาในรูปแบบที่มีความหลากหลาย เกิดแนวคิดและทฤษฎีเชาวน์ปัญญาเกิดขึ้นมากมาย เช่น ทฤษฎีพหุปัญญาตามแนวคิดของการ์ดเนอร์ (Howard Gardner) ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ของ เมเยอร์ และซาโลเวย์ (John D. Mayer and Peter Salovey) รวมทั้งโกลเมน (Daniel Goleman) เชาวน์ปัญญาด้านการปฏิบัติ (Practical Intelligence) ของ เสติร์นเบิร์ก (Robert Sternberg) เป็นต้น กรอบความคิดเชาวน์ปัญญาดังกล่าวจึงมีความโดดเด่น เนื่องจากอธิบายเชาวน์ปัญญาของมนุษย์ในโลกของความเป็นจริง (Real-world Intelligence) (Ang; & Inkpen. 2008: 340-341)

ความฉลาดทางวัฒนธรรมถือกำเนิดในช่วงรอยต่อของศตวรรษที่ 21 เมื่อโลกอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ คนทั่วทุกมุมโลกมีการติดต่อเชื่อมโยงถึงกันในรูปแบบที่หลากหลาย และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนต่างวัฒนธรรมมีมากขึ้น ขณะเดียวกันเป็นไปได้ว่าก็ได้เพิ่มความไม่เข้าใจ ความตึงเครียด และความขัดแย้งทางวัฒนธรรมด้วย (Ang; Van Dyne; & Tan. 2011: 583-584) ในปี ค.ศ. 2003 เออร์ลีย์ และแอง (Ng; Van Dyne; & Ang. 2012: 30; citing Earley; & Ang. 2003: 4) สองนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยธุรกิจลอนดอน (London Business University) ได้นำเสนอมโนทัศน์ของความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) ขึ้นเป็นครั้งแรก ในตำรา Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures ที่ตีพิมพ์โดยมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด โดยอธิบายว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันหรือในสถานการณ์ที่ความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างประสบความสำเร็จ โดยอาศัยแนวคิดในการอธิบายองค์ประกอบทางเชาวน์ปัญญา 4 องค์ประกอบ คือ อภิปัญญา (Metacognition) ปัญญาหรือความรู้ (Cognition) แรงจูงใจ (Motivation) และ พฤติกรรม (Behavior) ตามแนวทฤษฎีความหลากหลายทางเชาวน์ปัญญา (Multiple-Loci-of-Intelligence) ของสเติร์นเบิร์ก และเดทเทอร์แมน (Robert Sternberg and Douglas Detterman) มาเป็นฐานคิดในการอธิบายองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม จึงทำให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีโครงสร้างที่ชัดเจน

ในปี ค.ศ. 2004 ได้มีการจัดประชุมวิชาการประจำปี หัวข้อ “CQ at the Academy of Management” และในปี ค.ศ. 2006 วารสารวิชาการ “Group and Organization Management” มีเนื้อหาเป็นประเด็นพิเศษในเรื่องความฉลาดทางวัฒนธรรมทั้งฉบับ ในปีเดียวกันนี้ ก็ได้มีการประชุมวิชาการระดับนานาชาติเรื่องความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการนานาชาติ (International Management) จิตวิทยาข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Psychology) การจัดการข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Managemet) จิตวิทยาสังคม (Social Psychology) และภาษาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Linguistics) จากการประชุมวิชาการดังกล่าวมีการเสนอให้มีการจัดตั้งองค์กรขึ้นหลายองค์กร ประกอบด้วย Society for Industrial and Organizational Psychology (2005), American Psychological Association (2006), International Conference in Information Systems (2005), International Academy of Intercultural Relations Conference in Taiwan (2004), 26th International Congress of Applied Psychology in Athens, Greece (2006), Shanghai Conference on Cultural Intelligence in China (2006), United States Defense Advanced Research Projects Agency (DARPA) in (2007) และ International Military Testing Association (IMTA) (2007) (Ang; & Van Dyne. 2008: xv-xvi)

กล่าวโดยสรุป ปัจจุบันมีการวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมมาร่วมสิบปี โดยทำการศึกษาในกลุ่มบุคคลที่ต้องทำงานหรือใช้ชีวิตในต่างประเทศเป็นหลัก แต่จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารถึงกันระหว่างคนต่างวัฒนธรรมมีหลากหลายรูปแบบ สถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และเป็นไปได้ว่าจะเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันในอนาคต ดังนั้น จึงควรทำการศึกษาเกี่ยวกับมโนทัศน์ของความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อทำความเข้าใจให้ถ่องแท้และชัดเจน เพื่อนำไปเป็นพื้นฐานในการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลให้เหมาะสมกับการปรับตัวในโลกยุคที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในปัจจุบัน

2.2 ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) เป็นความฉลาดที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการจัดการกับสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีทั้งความเหมือนและความต่างจากความฉลาดทางการรู้คิดทั่วไป (General Cognitive Ability or General Intelligence : IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence : EQ) กล่าวคือ ความฉลาดทางการรู้คิด คือ ความสามารถในการเข้าใจและใช้เหตุผลได้อย่างถูกต้อง การสร้างความคิดนามธรรม และการแก้ปัญหา (Ng; Van Dyne; & Ang. 2012: 32; citing Schmidt; & Hunter. 2000) ซึ่งเป็นความฉลาดทั่วไปไม่ได้เป็นความสามารถที่ขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม แต่ความฉลาดทางวัฒนธรรมขึ้นอยู่กับบริบททางวัฒนธรรม ยิ่งไปกว่านั้นความสามารถทางการรู้คิด

ทั่วไปไม่ได้รวมถึงลักษณะของพฤติกรรมหรือแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญา ส่วนความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถในการจัดการกับอารมณ์ของบุคคล ซึ่งมีส่วนที่คล้ายคลึงกับความฉลาดทางวัฒนธรรมเนื่องจากเป็นความสามารถที่อยู่นอกเหนือความสามารถทางวิชาการและความสามารถทางสมอง อย่างไรก็ดี ความฉลาดทางอารมณ์แตกต่างไปจากความฉลาดทางวัฒนธรรม เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์เน้นไปที่ความสามารถทั่วไปที่ใช้สำหรับจัดการอารมณ์โดยไม่ได้เกี่ยวข้องกับบริบททางวัฒนธรรม

จากการที่ เออร์ลี่ และแอง (Peter Earley and Soon Ang) ได้เริ่มศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรม และให้นิยามดังที่ได้อธิบายมาแล้ว ต่อมา โธมัส และอิงค์สัน (Thomas; & Inkson. 2003: 14) ได้อธิบายความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยเน้นไปที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตภายใต้สภาพแวดล้อมต่างวัฒนธรรม และกำหนดนิยามของความฉลาดทางวัฒนธรรม หมายถึง ความเข้าใจพื้นฐานของปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม การพัฒนาความมีสติในการเข้าถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม การสร้างทักษะในการปรับตัวและการแสดงพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

เออร์ลีย์ และโมสาโคว์สกี้ (Earley; & Mosakowski. 2004: 140) อธิบายความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมภายใต้บริบทของวงการธุรกิจ และพัฒนาโครงสร้างพหุมิติของความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยอยู่บนพื้นฐานของความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางสังคมของพนักงานในองค์กร และสรุปความฉลาดทางวัฒนธรรมว่า เป็นความสามารถที่จะเผชิญกับวัฒนธรรมของประเทศ องค์การ และสถานที่ทำงาน ความสามารถในการตีความท่าทางที่ไม่คุ้นเคยและไม่ชัดเจนของบุคคลได้ถูกต้อง

เออร์ลีย์ และปีเตอร์สัน (Earley; & Peterson. 2004: 106) อธิบายว่าคือความสามารถของบุคคลในการรวบรวมข้อมูล ตีความ และยึดถือปฏิบัติตามวัฒนธรรมหรืออยู่ในสถานการณ์ที่หลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เออร์ลีย์ แอง และตัน (Earley; Ang; & Tan. 2006: 6) อธิบายว่าคือความสามารถของบุคคลในการปรับตัวในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันหรือในสถานการณ์ที่ความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างประสบความสำเร็จ

โธมัส (Thomas. 2006: 80-81) อธิบายว่าคือความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในวัฒนธรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจต่อพื้นฐานของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมที่หลากหลาย และการพัฒนาทักษะและพฤติกรรม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

แอง และคนอื่น ๆ (Ang; et al. 2007: 337) ได้อธิบายว่า เป็นความสามารถเฉพาะ (Specific) ของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม หรือมีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ซึ่งต่างไปจากการอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลที่เป็นลักษณะกว้าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ จึงกำหนดนิยามความฉลาดทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำหน้าที่และ

จัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แอง (Soon Ang) เป็นผู้ที่ก่อตั้งศูนย์พัฒนาภาวะผู้นำและความฉลาดทางวัฒนธรรมในประเทศสิงคโปร์

ลิเวอร์มอร์ (Livermore. 2011: 5) ได้อธิบายการประยุกต์ใช้ความฉลาดทางวัฒนธรรมในวิชาชีพต่าง ๆ เขาอธิบายความฉลาดทางวัฒนธรรมว่า เป็นความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบททางวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย เช่น ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ช่วงวัย วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ความฉลาดทางวัฒนธรรมไม่ได้เน้นแค่ความเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แต่ยังรวมไปถึงการแก้ปัญหาและการปรับตัวที่มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย

จากการศึกษาความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมดังกล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยสังเคราะห์ความหมายได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ความหมาย	Earley; & Ang (2003)	Thomas; & Inkson (2003)	Earley; & Mosakowski (2004)	Earley; & Peterson (2004)	Earley; Ang; & Tan (2006)	Thomas (2006)	Ang; et al. (2007)	Thomas; et al. (2008)	Livermore (2011)
ความสามารถปรับตัวในวัฒนธรรมที่แตกต่าง	✓	✓			✓			✓	✓
การมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมต่าง ๆ			✓	✓				✓	✓
การควบคุมการรู้คิดทางวัฒนธรรม							✓	✓	
การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในวัฒนธรรมอื่น		✓				✓			
ความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรม							✓		✓
การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมตามวัฒนธรรม		✓	✓	✓				✓	
ความสามารถในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม									✓

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยมีความรู้ความเข้าใจและมีการควบคุมการรู้คิดทางวัฒนธรรม มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่น สามารถทำงานข้ามวัฒนธรรม แก้ไขปัญหาและแสดงพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

2.3 องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม

นักวิจัยความฉลาดทางวัฒนธรรมได้แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจะนำเสนอแต่ละแนวคิดตามลำดับปีที่เกิดแนวคิดดังนี้

2.3.1 แนวคิดของ เออร์ลีย์ และ แอง (Peter Christopher Earley and Soon Ang)

สเติร์นเบิร์ก และ เดทเทอร์แมน (Ng; Van Dyne; & Ang. 2012: 32-33; citing Sternberg; & Detterman. 1986) ได้บูรณาการแนวความคิดของเชาวน์ปัญญาที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก และเสนอองค์ประกอบของเชาวน์ปัญญาของแต่ละบุคคลไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความฉลาดด้านอภิปัญญา (Metacognitive Intelligence) หมายถึง กระบวนการคิดที่แต่ละบุคคลใช้เพื่อให้ได้ความรู้และมีความเข้าใจในความรู้ 2) ความฉลาดด้านการมีความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Intelligence) หมายถึง ความรู้และโครงสร้างความรู้ของแต่ละบุคคล 3) ความฉลาดด้านแรงจูงใจ (Motivational Intelligence) หมายถึง การกระตุ้นตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่จะนำไปสู่การมีเชาวน์ปัญญา และ 4) ความฉลาดด้านการแสดงพฤติกรรม (Behavioral Intelligence) หมายถึง ระดับความสามารถในการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าว เออร์ลีย์ และ แอง (Earley; & Ang. 2003: 9); (Ng; Van Dyne; & Ang. 2012: 32-34) จึงนำไปใช้ในการแบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) หมายถึง กระบวนการทางปัญญาที่บุคคลใช้เพื่อให้ได้รับและเข้าใจความรู้ทางวัฒนธรรม รวมทั้งความรู้ในการควบคุมกระบวนการคิดของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะมีความตระหนักถึงวัฒนธรรมของผู้อื่นก่อนและระหว่างการปฏิสัมพันธ์ รวมทั้ง พวกเขายังตั้งคำถามและค้นหาคำตอบทางวัฒนธรรม และปรับกระบวนการทางปัญญาของพวกเขาในระหว่างและหลังการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive) เป็นกระบวนการทางความคิดระดับสูง (Higher-Order Cognitive Processes)

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับบรรทัดฐาน การปฏิบัติ ธรรมเนียม ระบบกฎหมาย เศรษฐกิจและสังคม รวมถึงกรอบความคิดพื้นฐานการให้คุณค่าของวัฒนธรรมต่าง ๆ

3) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) หมายถึง การมีแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองที่จะเรียนรู้และทำงานในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4) พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมทางวัจนภาษาและอวัจนภาษาที่เหมาะสม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2.3.2 แนวคิดของ วอล์คเกอร์ วอล์คเกอร์ และชมิดท์ (Danielle Walker, Thomas Walker, and Joerg Schmitz)

วอล์คเกอร์ วอล์คเกอร์ และชมิดท์ (Walker; Walker; & Schmitz. 2003: 34-36) แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็น 5 องค์ประกอบ เรียกว่า The Five C's ประกอบด้วย

1) เจตคติที่เปิดกว้างต่อวัฒนธรรม (Open Attitude) หมายถึง ความพยายามที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น การแสวงหาความรู้ทางวัฒนธรรม ความเข้าใจวัฒนธรรมในหลายมิติ ไม่รับรู้บุคคลแบบเหมารวม (Stereotype) และพัฒนาวิธีการในการเข้าถึงวัฒนธรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2) การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) หมายถึง การคิดใคร่ครวญการฝึกปฏิบัติทางวัฒนธรรม ใช้วิจารญาณต่อเจตคติและการฝึกปฏิบัติทางวัฒนธรรมของตนเอง สามารถตรวจสอบสิ่งที่จะมาทำลายสัมพันธภาพในการทำงานหรือมาขัดขวางความสำเร็จในการทำงานข้ามวัฒนธรรมได้

3) การตระหนักรู้ผู้อื่น (Other-Awareness) หมายถึง การเข้าใจการกระทำของผู้อื่นที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมของเขา ระบุความคล้ายคลึงและความแตกต่างของวัฒนธรรมต่าง ๆ สามารถประเมินวิธีการในการสร้างการยอมรับ และสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) หมายถึง การได้รับข้อมูลที่เกี่ยวกับการเมือง ประวัติศาสตร์ สังคม รู้แหล่งที่มาของข้อมูลที่น่าเชื่อถือเกี่ยวกับความขัดแย้ง แรงบันดาลใจ และเจตคติที่มีต่อการประสบความสำเร็จทางวัฒนธรรม

5) ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรม และการปรับทักษะของตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอื่น ๆ ได้ โดยการเปลี่ยนแปลงการตระหนักรู้และความรู้ทางวัฒนธรรมให้เป็นทักษะที่แท้จริง

2.3.3 แนวคิดของ เออร์ลีย์ และโมสาโคว์สกี้ (Peter Christopher Earley and Elaine Mosakowski)

ในปีต่อมา เออร์ลีย์ และโมสาโคว์สกี้ (Earley; & Mosakowski. 2004: 140-142) ได้จัดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมใหม่ โดยแบ่งความฉลาดทางวัฒนธรรมประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่

1) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Head/Cognitive) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสามารถที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมได้อย่างรวดเร็ว และมีความยืดหยุ่น สามารถบูรณาการแนวความคิด และประสบการณ์ที่ได้รับเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

2) อารมณ์หรือแรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Heart/Emotion or Motivation) หมายถึง การมีแรงผลักดันที่จะปรับตัวในวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม เพราะในการปรับตัวเข้ากับ

วัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเอง ต้องใช้แรงจูงใจหรืออารมณ์ที่เหมาะสมในการขจัดอุปสรรคที่กีดขวาง เพื่อให้นำไปสู่การปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งได้อย่างแท้จริง

3) การแสดงออกทางกายหรือพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Body / Physical) หมายถึง การมีความพยายามในการปรับตัวหรือเลียนแบบพฤติกรรมและกิริยาท่าทางได้ใกล้เคียงกับคนที่อยู่ในวัฒนธรรมนั้น

จะเห็นได้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมไม่ได้มีแค่เพียงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมหรือความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาต่างประเทศเท่านั้น แต่ความฉลาดทางวัฒนธรรมประกอบด้วยมิติทางด้านอารมณ์ / แรงจูงใจ และลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกด้วย นอกจากนี้ คนที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมจะมีความรู้สึกถึงสถานการณ์ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแตกต่างทางวัฒนธรรม และพวกเขามีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจใหม่ต่อสถานการณ์นั้น

2.3.4 แนวคิดของ แอลอน และฮิกกิ้นส์ (Ilan Alon and James M. Higgins)

แอลอน และฮิกกิ้นส์ (Alon; & Higgins. 2005: 507) อธิบายความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive) หมายถึง การใช้กลยุทธ์ในการเรียนรู้วัฒนธรรม และมีความไวในการรู้สึกทางวัฒนธรรม (Crating Cultural Sensitivities)

2) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivation) หมายถึง การบูรณาการวัฒนธรรมเข้ากับวิถีการดำเนินชีวิต และการรู้สึกมีอิสระทางวัฒนธรรม

3) พฤติกรมทางวัฒนธรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงการยอมรับในวัฒนธรรมและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับผู้อื่น

2.3.5 แนวคิดของ แอง และคนอื่น ๆ (Soon Ang, Linn Van Dyne, Christine Koh, Kok Yee Ng, Klaus J. Templer, Cheryl Tay, and N. Anand Chandrasekar)

แอง และคนอื่น ๆ (Ang; et al. 2007: 337-338) อธิบายองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) หมายถึง กระบวนการทางปัญญาที่บุคคลใช้เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้และความเข้าใจความรู้ทางวัฒนธรรม รวมทั้ง ความรู้เกี่ยวกับการควบคุมกระบวนการรู้คิดของตน

2) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) หมายถึง ความสามารถในการให้ความใส่ใจและมีพลังในการเรียนรู้

3) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) หมายถึง ความเข้าใจในความคล้ายคลึงและความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม

4) พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ) หมายถึง ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมทางวัจนภาษาและอวัจนภาษาที่เหมาะสม เมื่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2.3.6 แนวคิดของโธมัส และคนอื่น ๆ (David C. Thomas, Efrat Elron, Günter Stahl, Bjørn Z. Ekelund, Elizabeth C. Ravlin, Jean-Luc Cerdin, Steven Poelmans, Richard Brislin, Andre Pekerti, Zeynep Aycan, Martha Maznevski, Kevin Au and Mila B. Lazarova)

โธมัส และคนอื่น ๆ (Thomas; et al. 2008: 127-132) อธิบายว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับข้อเท็จจริงหรือเนื้อหาสาระทางวัฒนธรรม และความรู้เชิงวิธีการ เช่น ผลกระทบของวัฒนธรรมที่มีต่อบุคคลเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม การแก้ปัญหาภายใต้เงื่อนไขทางวัฒนธรรมที่แปรเปลี่ยน

2) ทักษะทางวัฒนธรรม (Cultural Skills) ประกอบด้วย

ทักษะการรับรู้ (Perceptual Skill) หมายถึง การเปิดใจกว้าง มีความอดทนต่อความไม่แน่นอนชัดเจนหรือการไม่พิจารณาตัดสินใจ

ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ (Relational Skills) หมายถึง การมีความยืดหยุ่น การชอบปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการร่วมรู้สึกไปกับผู้อื่น

ทักษะการปรับตัว (Adaptive Skill) หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ทักษะการปรับตัวประกอบด้วย การตรวจสอบตนเอง (Self-Monitor) การยืดหยุ่นทางพฤติกรรม (Behavioral Flexibility) และการกำกับตนเอง (Self-Regulation)

3) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) หมายถึง การมีความรู้และการควบคุมการรู้คิดและกิจกรรมการเรียนรู้ของบุคคล ประกอบด้วย

การตรวจสอบการรู้คิดทางวัฒนธรรม (Cultural Metacognitive Monitoring) หมายถึง การตระหนักในประสบการณ์ทางความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และแรงจูงใจของบุคคลภายใต้สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม

การกำกับการรู้คิดทางวัฒนธรรม (Cultural Metacognitive Regulation) หมายถึง การกำกับตนเอง หรือกิจกรรมทางการรู้คิด เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย คือ การจัดการที่มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

โธมัส และคนอื่น ๆ (Thomas; et al. 2008: 125-126) อธิบายว่า ประสิทธิผลของการทำงานในวัฒนธรรมข้ามชาติ ประกอบด้วย 1) การปรับตัวที่ดี (Good Personal

Adjustment) คือ การรับรู้ทางบวกที่มีต่อธรรมชาติของการอยู่ร่วมกันของผู้คนที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Good Interpersonal Relationships with Culturally Different Other) และ 3) ความสำเร็จในงานที่สัมพันธ์กับเป้าหมาย (Completion of Task-Related Goals) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานในบริบทวัฒนธรรมสากล

2.3.7 แนวคิดของ โธมัส และอิงค์สัน (David C. Thomas and Kerr C. Inkson)

โธมัส และอิงค์สัน (Thomas; & Inkson. 2009: 16-18) กล่าวถึง คุณลักษณะ 3 ประการ ที่เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่าง ๆ และหลักเกณฑ์ในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม

2) ความมีสติ (Mindfulness) คือ การให้ความใส่ใจต่อบุคคลในวัฒนธรรมต่างๆ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

3) ทักษะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Skill) คือ การนำความรู้และความมีสติมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการแสดงออกทางพฤติกรรมต่อบุคคล หรือกลุ่มคนในองค์การหรือประเทศที่มีวัฒนธรรมต่างจากตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสถานการณ์

ภาพประกอบ 2 วงจรความฉลาดทางวัฒนธรรมของโธมัส และ อิงค์สัน

ที่มา: David C. Thomas; & Kerr Inkson. (2009). **Cultural Intelligence: Living and Working Globally**. p. 17.

การแบ่งองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมดังกล่าว มีความสอดคล้องกับสมรรถนะทางวัฒนธรรมที่แบ่งได้ 3 ประการ คือ สมรรถนะทางด้านความรู้ (Knowledge) สมรรถนะทางอารมณ์ความรู้สึก (Affective) และสมรรถนะทางพฤติกรรม (Behavior) ซึ่งสมรรถนะทั้ง 3 ประการนี้ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมเช่นกัน

2.3.8 แนวคิดของ ลิเวอร์มอร์ (David Livermore)

ลิเวอร์มอร์ (Livermore. 2011: 6-7) ได้เสนอองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนี้

1) แรงขับทางวัฒนธรรม (CQ Drive or Motivation) หมายถึง ความสนใจและความเชื่อมั่นในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม (CQ Knowledge or Cognition) หมายถึง การมีความรู้ในการอธิบายถึงความคล้ายคลึงและความแตกต่างของวัฒนธรรม

3) กลยุทธ์ทางวัฒนธรรม (CQ Strategy or Meta-cognition) หมายถึง การสร้างความตระหนักในประสบการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4) การปฏิบัติทางวัฒนธรรม (CQ Action or Behavior) หมายถึง ความสามารถในการปรับพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมในการเผชิญวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

2.3.9 แนวคิดของแวน ดีน และคนอื่น ๆ (Linn Van Dyne, Soon Ang, Kok Yee Ng, Thomas Rockstuhl, Mei Ling Tan, and Christine Koh)

จากการศึกษาที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยส่วนใหญ่จะแบ่งองค์ประกอบของเชาวน์ปัญญาโดยยึดหลักแนวคิดของ สเติร์นเบิร์ก และ เดทเทอร์แมน (Robert Sternberg and Douglas Detterman) ได้แก่ 1) Metacognition 2) Cognition 3) Motivation และ 4) Behavior ต่อมา การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้มีความก้าวหน้าขึ้นตามลำดับ โดยแวน ดีน และคนอื่น ๆ (Van Dyne; et al. 2012: 298-306) ร่วมกันวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) ความตรงเชิงเหมือนและความตรงเชิงจำแนก (Convergent / Discriminant Validity) ขององค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม และได้ระบุองค์ประกอบย่อย (Sub-Dimensions) จำนวน 11 องค์ประกอบ คือ ด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) แบ่งองค์ประกอบย่อยออกเป็น การวางแผน (Planning) การตระหนักรู้ (Awareness) และการตรวจสอบ (Checking) ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) แบ่งองค์ประกอบย่อยออกเป็น ความรู้ทั่วไปทางวัฒนธรรม (Culture-General Knowledge) และความรู้เฉพาะตามบริบท (Context-Specific Knowledge) ด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) แบ่งองค์ประกอบย่อยออกเป็น แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Interest) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Interest) รวมทั้ง การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และ ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ) แบ่งองค์ประกอบย่อยออกเป็น พฤติกรรมวัจนภาษา (Verbal) พฤติกรรมอวัจนภาษา (Non-Verbal) และวัจนกรรม (Speech Acts) รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

1) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) หมายถึง ระดับการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม การควบคุม และประเมินความคิดของตนเองในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรมอยู่บนฐานการใช้กลยุทธ์ทางความคิดขั้นสูง (High-level Cognitive Strategies) และการประมวลผลข้อมูลในระดับลึก (Deep Information Processing) บุคคลที่มีอภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) สูง จะมีสติรู้ตัวว่าวัฒนธรรมของตนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนและการตีความในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมของตนอย่างไร นอกจากนี้ยังรู้ถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมหรือการวางแผนสำหรับการติดต่อสื่อสารข้ามวัฒนธรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางบรรทัดฐานวัฒนธรรม (Cultural Norm) กับวัฒนธรรมของตน เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมในโปรแกรมฝึกข้ามวัฒนธรรม ก่อนจะเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม และในระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์ ต้องมีการตรวจสอบดูว่าการตีความทางวัฒนธรรมของตนมีความสอดคล้องกับความมุ่งหมายของผู้อื่นหรือไม่ การให้ความสำคัญกับการตระหนักรู้และการตรวจสอบทางวัฒนธรรมจะกระตุ้นให้มีกระบวนการกำกับตนเอง (Self-Regulation) ซึ่งจะช่วยให้บุคคลได้รับความรู้และมีความเข้าใจในวัฒนธรรมยิ่งขึ้น ประกอบด้วย การตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) การตระหนักรู้ผู้อื่น (Other-Awareness) และ การตระหนักรู้สถานการณ์ (Situational Awareness) จากข้อมูลดังกล่าว นำไปสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบย่อยของอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ไว้ดังนี้ (Van Dyne; et al. 2012: 298)

การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การที่บุคคลรู้ว่าวัฒนธรรมกำลังมีอิทธิพลต่อตนเอง โดยการตระหนักรู้ในความคิด พฤติกรรมและอุปนิสัยของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการตระหนักรู้ในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ก่อนที่จะเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม รวมถึง การเตรียมความพร้อมล่วงหน้า เช่น การคิดอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว (Short-Term and Long-Term Objectives) และพัฒนาเป็นแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม การวางแผนขึ้นอยู่กับการใช้ความคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับวัฒนธรรมและการคาดการณ์สิ่งที่จะต้องทำล่วงหน้าก่อนการมีปฏิสัมพันธ์

การตรวจสอบ (Checking) หมายถึง การทบทวนความเชื่อเบื้องต้นหรือมุมมองของตนที่มีต่อวัฒนธรรมต่าง ๆ โดยการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค เปรียบเทียบการคาดการณ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในระหว่างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม ประเมินความสอดคล้องของความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีกับการคาดการณ์ พฤติกรรมและโครงสร้างความรู้ทางวัฒนธรรมว่าจะปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างไร กระบวนการปรับตัวนี้ต้องตรวจสอบความเชื่อเบื้องต้นทางวัฒนธรรมของบุคคล ตรวจสอบความเชื่อเบื้องต้นเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และตรวจสอบการตีความหลังจากการปฏิสัมพันธ์ และการปรับกระบวนการคิดเมื่อประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติในสถานการณ์จริงแตกต่างจากการคาดการณ์

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) หมายถึง ความรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรทัดฐาน การปฏิบัติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่กำหนดโดยวัฒนธรรม ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม การเข้าใจองค์ประกอบที่เป็นสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมจะช่วยให้บุคคลเห็นคุณค่าของรูปแบบพฤติกรรมของแต่ละวัฒนธรรม และรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม รวมทั้ง เข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกันเมื่อสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการแสดงพฤติกรรมให้มีความเหมาะสมตามแบบแผน ความรู้ทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย

ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป (Culture-General Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่มีความสำคัญซึ่งก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ (Context-Specific Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้เหมาะสมในวัฒนธรรมเฉพาะ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ต่างวัฒนธรรม

3) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) หมายถึง การมีแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองที่จะเรียนรู้และทำงานในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Interest) หมายถึง การเห็นคุณค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ได้จากการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม อันเป็นธรรมชาติความพึงพอใจของตัวบุคคลอย่างแท้จริง และมีความสุขที่ได้ทำงานกับคนที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Interest) หมายถึง การเห็นคุณค่าที่จับต้องได้ หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคลที่จะได้มาจากการมีประสบการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เช่น จะได้รับการจ้างงานเพิ่มขึ้นจากที่มีประสบการณ์ทางวัฒนธรรม จะมีชื่อเสียงที่เพิ่มขึ้นซึ่งได้มาจากประสบการณ์การทำงานระหว่างประเทศ เป็นต้น

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง การมีความมั่นใจในการทำกิจกรรมในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การรู้สึกถึงการมีความสามารถในการจัดการกับความเครียดที่เกิดจากการปรับตัวในวัฒนธรรมใหม่ มีความเชื่อมั่นในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมทั้ง มีความเชื่อมั่นกับการทำงานในกลุ่มบุคคลมาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองกับแรงจูงใจภายในมีความเกี่ยวข้องกัน เพราะบุคคลจะเลือกเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อเขารู้สึกว่าตนมีความสามารถ

4) พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมทางภาษา อวัจนภาษา และวัจนกรรม ที่เหมาะสมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ช่วยให้บุคคลมีการจัดการและควบคุมพฤติกรรมทางสังคมให้ความเข้าใจผิดหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้นน้อยที่สุด ในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

พฤติกรรมวัจนภาษา (Verbal Behavior) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ภาษาได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์แต่ละวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัจนภาษายังรวมไปถึงการใช้วิธีการหยุดพูดชั่วขณะและใช้ความเงียบ

พฤติกรรมอวัจนภาษา (Non-Verbal Behavior) หมายถึง การสื่อสารผ่านท่าทาง การแสดงออกทางสีหน้า และภาษากายมากกว่าการใช้ถ้อยคำ รวมไปถึง การปรับเปลี่ยนการแสดงออกทางสีหน้าและท่าทางได้อย่างเหมาะสม

วัจนกรรม (Speech Acts) หมายถึง การสื่อสารที่มีลักษณะเฉพาะตามประเภทของสารได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม เช่น การร้องขอ การเชื้อเชิญ การขอโทษ การขอบคุณ การไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ เป็นต้น

2.3.10 แนวคิดของศูนย์ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence Center)

ศูนย์ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence Center. 2014: 5) แบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็น 4 องค์ประกอบดังนี้

1) แรงขับทางวัฒนธรรม (CQ Drive or Motivation) หมายถึง ระดับของความสนใจ การรู้สึกมีแรงผลักดัน และความมั่นใจในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มีความหลากหลายวัฒนธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Interest) หมายถึง ความสุขที่ได้รับจากการมีประสบการณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Interest) หมายถึง การได้รับผลประโยชน์จากการมีประสบการณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นว่าจะเผชิญสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม (CQ Knowledge or Cognition) หมายถึง ระดับของความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมต่าง ๆ ว่ามีความเหมือนกันหรือแตกต่างกัน ประกอบด้วยความรู้ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

ด้านธุรกิจ (Business) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจและกฎหมาย (Economic and Legal Systems)

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับค่านิยม (Values) บรรทัดฐานปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction Norms) และความเชื่อทางศาสนา (Religious Beliefs)

ด้านภาษาศาสตร์เชิงสังคม (Socio-Linguistics) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ของภาษาและการแสดงออกพฤติกรรมอวัจนภาษา

ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับการจัดการบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

3) กลยุทธ์ทางวัฒนธรรมหรืออภิปัญญา (CQ Strategy or Metacognition) หมายถึง ระดับของการตระหนักรู้และความสามารถในการวางแผนสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบย่อย ได้แก่

การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ของตัวเรา

การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดกลยุทธ์ก่อนที่จะไปเผชิญสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

การตรวจสอบ (Checking) หมายถึง การตรวจสอบข้อสันนิษฐานและการปรับความคิดเมื่อประสบการณ์ที่ได้รับที่แท้จริงมีความแตกต่างจากการคาดการณ์

4) การปฏิบัติตนทางวัฒนธรรม (CQ Action or Behavior) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับตัวเมื่อต้องสร้างสัมพันธภาพและทำงานข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย ได้แก่

วัจนภาษา (Verbal) หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมทางวัจนภาษาให้เหมาะสม เช่น การเน้นเสียง น้ำเสียง เป็นต้น

อวัจนภาษา (Non-Verbal) หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมทางอวัจนภาษาให้เหมาะสม เช่น การแสดงท่าทาง การแสดงออกทางสีหน้า เป็นต้น

วัจนกรรม (Speech Acts) หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขกิริยา ลักษณะท่าทาง มารยาท วิธีการกระทำ และ เนื้อหาสาระของการสื่อสาร ทั้งทางตรงและทางอ้อมให้มีความเหมาะสม

จะเห็นได้ว่า นักวิชาการแบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยพิจารณาองค์ประกอบให้มีความครอบคลุมนักวิชาการทุกคนดังกล่าว โดยยึดหลักการของ Sternberg และ Detterman จะได้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognition) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognition) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivation) และ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavior) สรุปดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบ ความฉลาด ทางวัฒนธรรม	Earley; & Ang (2003)	Walker; Walker; & Schmitz (2003)	Earley; & Mosakowski (2004)	Alon & Higgins (2005)	Ang; et al. (2007)	Thomas; et al. (2008)	Thomas; & Inkson (2009)	Livermore (2011)	Van Dyne; et al. (2012)	Cultural Intelligence Center (2014)
อภิปัญญาทางวัฒนธรรม	√	√		√	√	√	√	√	√	√
ความรู้ทางวัฒนธรรม	√	√	√		√	√	√	√	√	√
แรงจูงใจทางวัฒนธรรม	√	√	√	√	√			√	√	√
พฤติกรรมทางวัฒนธรรม	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√

จากองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่กล่าวมา ผู้วิจัยนำมาสรุปและขยายความแต่ละองค์ประกอบ โดยมีงานวิจัยต่าง ๆ สนับสนุนเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน ดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยได้รับอิทธิพลจากความจำเป็น ความปรารถนา หรือ ความต้องการ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการความสำเร็จ จึงทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมาย (Ornstein. 1988: 454-455) แรงจูงใจเป็นสภาวะที่ไม่หยุดนิ่ง และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา จนกว่าความต้องการ ความปรารถนา หรือความจำเป็นต่าง ๆ จะได้รับการตอบสนองที่เพียงพอ ตามเป้าหมายที่ต้องการ คือ ทำให้สภาวะของร่างกายและจิตใจเข้าสู่ความสมดุล (Homeostasis) ดังนั้น พฤติกรรมจะมากหรือน้อย มีความถี่ หรือมีความเข้มข้นเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับเป้าหมายของบุคคลด้วย

แรงจูงใจทางวัฒนธรรม หมายถึง การเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม มีความต้องการที่จะเรียนรู้และปรับตัวเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในวัฒนธรรมอื่น และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถทำได้ (Earley; & Ang. 2003); (Walker; Walker; & Schmitz. 2003); (Earley; & Peterson. 2004); (Earley; & Mosakowski. 2004); (Alon & Higgins. 2005); (Ang; et al. 2007); (Livermore. 2011); (Van Dyne; et al. 2012); (Cultural Intelligence Center. 2014) แวน ดีน (Van Dyne; et al. 2012) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจทาง

วัฒนธรรม พบว่า ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการรับรู้ความสามารถของตนเอง

แรงจูงใจภายในเป็นการเห็นคุณค่าที่เกิดจากการบุคคลมีความพึงพอใจและความสุขที่ได้ปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นการเห็นผลประโยชน์หรือสิ่งที่ได้รับ จากการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม การที่บุคคลให้คุณค่าต่อสิ่งใดนั้น พาร์สัน และชิลส์ (Earley; Ang; Tan. 2006: 5; citing Parsons; & Shils. 1973) อธิบายไว้ดังนี้

1. การแสดงอารมณ์ความรู้สึก หมายถึง บุคคลเกิดความปรารถนา และปลื้มปิติหรือพึงพอใจต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างทันทีทันใด

2. การสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง บุคคลมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือสิ่งต่าง ๆ ตามความสนใจหรือการรู้สึกนึกคิดที่เกี่ยวข้องกับการกระทำของเขากับผู้อื่น

3. การนำกฎเกณฑ์ไปใช้ โดยทั่วไปวัฒนธรรมจะกำหนดกฎเกณฑ์กว้าง ๆ ที่ชี้นำการกระทำของบุคคล และบุคคลจะปฏิบัติตามเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่สังคมคาดหวัง

4. การประเมินสัมฤทธิผล หมายถึง บุคคลจะตัดสินระดับการกระทำของตนด้วยเหตุผลที่เขายึดถือ

5. การติดต่อระหว่างกัน หมายถึง บุคคลรับรู้และเอาใจใส่ในความสัมพันธ์ของตัวเขากับโลกที่อยู่ล้อมรอบ

การมีแรงจูงใจทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้และปรับตัวเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้คนในวัฒนธรรมอื่น อย่างไรก็ดี การมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ หรือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) เป็นสิ่งที่จะกระตุ้นให้บุคคลเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมด้วย แบนดูรา (Bandura. 1977: 193); (Earley; & Peterson. 2004: 107) อธิบายว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะที่มีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม บุคคลประเมินหรือตัดสินความสามารถของตนที่จะแสดงพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรมให้มีความถูกต้องและเหมาะสม บุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองในระดับต่ำ จะทำให้แรงจูงใจของบุคคลนั้นลดระดับลง เกิดความท้อแท้หรือเสียกำลังใจในการกระทำเมื่อเผชิญในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ดังนั้น ในการเผชิญสถานการณ์วัฒนธรรมได้อย่างประสบความสำเร็จ บุคคลควรพยายามพัฒนาจนให้มีการรับรู้ความสามารถตนเองในระดับสูง ดังที่ เออร์ลี่และปีเตอร์สัน (Earley; & Peterson. 2004: 107) ได้อธิบายว่า บุคคลที่มีการรับความสามารถของตนเองสูงจะสามารถอดทนและมีความวิริยะที่จะกระทำโดยไม่ถูกควบคุมจากรางวัลภายนอก (External Reward) และสามารถเผชิญกับการแก้ปัญหาและใช้การคิดเชิงกลยุทธ์ในการเอาชนะต่ออุปสรรคได้

กิสท์ (Appelbaum; & Hare. 1996: 35-36; citing Gist. 1987) เสนอว่าองค์ประกอบของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประกอบด้วย

1. ด้านความสำคัญ (Magnitude) หมายถึง ระดับความยากง่ายของงานที่บุคคลเชื่อว่าเขาสามารถทำให้บรรลุเป้าหมายได้

2. ด้านความแข็งแกร่ง (Strength) หมายถึง ระดับของความเชื่อมั่นซึ่งส่งผลต่อการบรรลุผลในงาน

3. ด้านการแผ่ขยาย (Generality) หมายถึง การประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่สามารถนำไปประยุกต์ในสถานการณ์ที่แตกต่าง

การรับรู้ความสามารถตนเองมีบทบาทสำคัญต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม เนื่องจากการประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมจะอยู่บนพื้นฐานของการที่บุคคลรู้สึกว่าตนมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับคนจากวัฒนธรรมอื่นที่แปลกใหม่หรือไม่คุ้นเคย การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งอิทธิพลโดยตรงต่อความมุมานะบากบั่นในการแสดงพฤติกรรมที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (Bergh; & Theron. 2006: 163) บุคคลที่มีการรับรู้ความ สามารถของตนเองสูงไม่จำเป็นต้องได้รับรางวัลจากภายนอกอย่างต่อเนื่อง แต่สามารถรอคอยการได้รับรางวัลในอนาคตหรือเตรียมพร้อมที่จะได้รับรางวัลที่ไม่เคยได้รับมาก่อนได้ ยิ่งไปกว่านั้น บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถตนเองสูงสามารถเผชิญการแก้ปัญหาและปรับกลวิธีในการแก้ปัญหาเพื่อให้อุปสรรคหมดไป (Bergh. 2008: 41; citing Earley; & Peterson. 2004) อย่างไรก็ดี การรับรู้ความสามารถของตนเองยังไม่เพียงพอต่อการประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ต้องมีการตั้งเป้าหมายและการกระทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วย

เมื่อบุคคลเข้าไปเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม เขาจะคาดการณ์ผลที่คาดว่าจะเป็นไปได้การตั้งเป้าประสงค์จะนำไปสู่การกำหนดจุดมุ่งหมายและทิศทางของพฤติกรรมต่อไป การตั้งเป้าประสงค์จะส่งผลต่อการเกิดปฏิกิริยาโต้ตอบทางอารมณ์ (Emotional Reaction) ที่จะกระตุ้นบุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความมั่นใจ กระทำด้วยความตั้งใจ และเลือกกิจกรรมที่เขามีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ไม่ชอบการถูกควบคุม และมีความต้องการอย่างมากที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายและสัมฤทธิผลที่เป็นเลิศดังที่ ล็อค (Appelbaum; & Hare. 1996: 39-41; citing Locke. 1991) อธิบายว่า การกำหนดเป้าประสงค์ส่งผลต่อความเข้มข้นและความคงทนของพฤติกรรม รวมทั้ง ทำให้บุคคลแสดงการกระทำไปอย่างมีทิศทาง เมื่อบุคคลพยายามควบคุมการกระทำของตนเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ เขาจะเกิดความรู้สึกเชื่อมั่นว่าปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถแก้ไขหรือรับมือได้ ซึ่งจะนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเองที่สูงขึ้นและเพิ่มความมุมานะพยายาม มีแนวโน้มที่จะให้คำมั่นสัญญาที่จะพยายามทำพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุผลตามที่ได้ตั้งไว้ด้วยตนเอง เป้าประสงค์จึงควรมีความชัดเจน ท้าทาย สามารถทำให้เกิดสัมฤทธิผล และสามารถวัดได้ เออร์ลี่ และคนอื่น ๆ (Earley; Ang; & Tan. 2006: 245) เน้นความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายเป็นองค์ประกอบด้านแรงจูงใจของความฉลาดทางวัฒนธรรม การปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมหลายครั้งที่พบกับความท้าทายที่หลากหลายและอาจพบกับความล้มเหลว การรับรู้ความสามารถของตนเองมีแนวโน้มลดลงหากประสบความล้มเหลวหรือการคาดการณ์ไม่เป็นไปตามที่คิด

การกำหนดเป้าประสงค์และการรับรู้ความสามารถตนเอง เป็นปัจจัยเสริมซึ่งกันและกัน การที่บุคคลรู้สึกว่าตนได้ตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายจะนำไปสู่การเพิ่มการรับรู้ความสามารถตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะตั้งเป้าหมายในระดับสูงเช่นกัน แต่การตั้งเป้าหมายในระดับสูงเกินไป และไม่สามารถทำให้เกิดสัมฤทธิผลได้ ผลที่ตามมาคือบุคคลเกิดความรู้สึกล้มเหลว และนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนที่ลดลง การตั้งเป้าประสงค์ในอนาคตก็จะมีความท้าทายน้อยลงเช่นกัน ในบริบทของความฉลาดทางวัฒนธรรม บุคคลคาดหวังว่าความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จะเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จ สามารถปรับตัวในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้

ดังนั้น บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมต้องมีแรงจูงใจทางวัฒนธรรม ได้แก่ แรงจูงใจภายใน คือ การเห็นคุณค่าความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความสุข และ แรงจูงใจภายนอก คือ ความรู้สึกว่าตนจะได้รับผลประโยชน์จากการมีประสบการณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้เกิดความต้องการที่จะเรียนรู้และแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น รวมทั้ง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม คือ รับรู้ว่าตนเองสามารถเผชิญสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม

วัฒนธรรม คือ การสั่งสมและแลกเปลี่ยนบรรทัดฐาน ธรรมเนียมปฏิบัติ และการให้คุณค่าของบุคคล วัฒนธรรมจะแปรเปลี่ยนไปตามเชื้อชาติ ความรู้ทางวัฒนธรรมมีทั้งที่สังเกตเห็นได้ เช่น ศิลปะ อาหาร เครื่องแต่งกาย พฤติกรรม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีความรู้ทางวัฒนธรรมที่ไม่ได้ปรากฏให้เห็นด้วย เช่น ความเชื่อ ความรู้สึก ดังที่ ปีเตอร์สัน (Peterson. 2004) อธิบายในหนังสือ “Cultural Intelligence : A Guide to Working with People from Other Culture" ว่า วัฒนธรรมเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง ภายใต้สัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมที่สังเกตได้ และมีสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น ประวัติศาสตร์ ค่านิยม ความศรัทธา ทัศนคติ ปรัชญา ตำนานเล่าขาน ความเข้าใจในสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้นี้ คือ กุญแจสำคัญในการที่จะเพิ่มพูนความฉลาดต่อวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งโดยเฉพาะ นอกจากนี้ความรู้ทางวัฒนธรรมยังรวมไปถึง ความสามารถในการแยกแยะระหว่างพฤติกรรมที่เป็นพฤติกรรมโดยทั่วไปของทุกคน และพฤติกรรมซึ่งเกิดจากบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลด้วย

ความรู้ทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้วัฒนธรรมทั่วไป อันเป็นความรู้เกี่ยวกับวิถีทางหรือแนวทางทางวัฒนธรรมที่ใช้ในการจัดการกับการดำรงชีวิตของคนในสังคม เช่น ระบบเศรษฐกิจ ครอบครัว การศึกษา กฎหมายและการเมือง ศาสนา ศิลปะ บรรทัดฐาน ธรรมเนียมประเพณี ภาษา เป็นต้น และความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ คือ ความรู้เกี่ยวกับการให้คุณค่าที่มีลักษณะเฉพาะตามบริบทของแต่ละวัฒนธรรมด้วย (Earley; & Ang. 2003); (Walker; Walker; &

Schmitz. 2003); (Earley; & Mosakowski. 2004); (Alon & Higgins. 2005); (Ang; et al. 2007); (Thomas; & Inkson. 2009); (Livermore. 2011); (Van Dyne; et al. 2012); (Cultural Intelligence Center. 2014)

ลิเวอร์มอร์ (Livermore. 2010: 4-6) อธิบายว่า ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ การเข้าใจการคิดและการกระทำของคนภายใต้อิทธิพลทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ซึ่งแต่ละวัฒนธรรมมีความแตกต่างกัน ความรู้ทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความรู้วัฒนธรรมพื้นฐาน ความรู้เกี่ยวกับวิถี หรือระบบทางวัฒนธรรมที่ใช้ในการจัดการกับความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐาน (Basic Need) ประกอบด้วย ระบบเศรษฐกิจ ครอบครัว การศึกษา กฎหมาย การเมือง ศาสนา ศิลปะ เป็นต้น ความรู้ผลกระทบทางวัฒนธรรม คือ การรู้ว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการรับรู้ การคิดและการกระทำของบุคคล ความรู้คุณค่าหลักทางวัฒนธรรม การรู้เกี่ยวกับการให้ความสำคัญของแต่ละวัฒนธรรมกับสิ่งต่อไปนี้ ได้แก่ เวลา (Time) บริบท (Context) ความเป็นปัจเจกนิยม (Individualism) หรือความเป็นส่วนตัวซึ่งจะเป็นตัวเปรียบเทียบกับกลุ่มนิยมหรือความเป็นหมู่คณะ (Collectivism) ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) และ การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance) เป็นต้น รวมทั้ง ความรู้ความแตกต่างทางภาษาในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การจะทำให้การสื่อสารเกิดความเข้าใจที่ดี ภาษาที่ใช้ต้องมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมแต่ละชนชาติ (Livermore. 2010)

ดังนั้น บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมต้องมีความรู้ทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยความรู้วัฒนธรรมทั่วไปและความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

3) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม

อภิปัญญาทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลเกิดการตระหนักรู้ถึงสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม การวางแผนโดยการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงสิ่งที่จะต้องทำเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม การตรวจสอบโดยเปรียบเทียบสิ่งที่คาดการณ์กับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงภายหลังการปฏิสัมพันธ์ ทำให้ได้รับความรู้และเข้าใจวัฒนธรรมยิ่งขึ้น (Earley; & Ang. 2003); (Alon; & Higgins. 2005); (Thomas; et al. 2008); (Livermore. 2011); (Van Dyne; et al. 2012); (Cultural Intelligence Center. 2014)

โธมัส และอิงค์สัน (Thomas; & Inkson. 2003) กล่าวว่า ในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลจากวัฒนธรรมอื่น บุคคลควรตระหนักในข้อสันนิษฐาน ความคิด และสภาวะทางอารมณ์ของตน รวมทั้ง ควรยอมรับในความคิด คำพูด และพฤติกรรมของผู้อื่นด้วย ซึ่งเป็นผลมาจากการทบทวนสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างหลากหลายมุมมอง ยิ่งไปกว่านั้น บุคคลควรมีความสามารถในการแปลความหมายสิ่งที่เกิดขึ้น ทำได้ด้วยการสร้างผังความคิด (Mental Map) และค้นหาข้อมูลใหม่ ๆ ที่จะช่วยยืนยันผังความคิดเหล่านั้น การเพิ่มพูนความฉลาดทางวัฒนธรรม

จะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้วัฒนธรรมใหม่ ๆ และนำไปประยุกต์สู่การแก้ปัญหาที่เหมาะสม รวมทั้ง การคิดทบทวนเพื่อประเมินความเหมาะสมในการแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ยิ่งไปกว่านั้น ยังต้องเรียนรู้กลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมในอนาคตด้วย บุคคลที่ขาดอภิปัญญาทางวัฒนธรรม อาจจะนำไปสู่การแปลความหมายของพฤติกรรม เป้าหมายหรือเจตนาของวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ไม่เหมาะสม

เออร์ลี่ แอง และตัน (Earley; Ang; Tan. 2006: 51) อธิบายว่า อภิปัญญาทางวัฒนธรรมทำให้บุคคลมีความใส่ใจและเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง และสามารถประมวลผลข้อมูลด้วยตัวเอง คุณลักษณะของผู้ที่มีอภิปัญญาทางวัฒนธรรม มีดังนี้

1. มีใจเปิดกว้าง ตื่นตัว และรู้สึกไวต่อวัฒนธรรมใหม่ ๆ
2. สามารถอธิบายความคล้ายคลึงและความแตกต่างของวัฒนธรรม
3. พัฒนากลยุทธ์ทางการคิดได้หลากหลายเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้
4. กระตือรือร้นในการใช้ความคิดอยู่เสมอเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม
5. วางแผน ตรวจสอบ และเรียนรู้จากการพบปะกับบุคคลต่างวัฒนธรรม

4) พฤติกรรมทางวัฒนธรรม

พฤติกรรมทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ภาษาในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ทั้งการสื่อสารแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษา (Earley; & Ang. 2003); (Earley; & Mosakowski. 2004); (Alon; & Higgins. 2005); (Thomas; & Inkson. 2009); (Livermore. 2011); (Van Dyne; et al. 2012); (Cultural Intelligence Center. 2014) รวมทั้งการแสดงกิริมารยาทได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม (Van Dyne; et al. 2012; Cultural Intelligence Center. 2014)

พฤติกรรมทางวัฒนธรรม เป็นการแสดงพฤติกรรมเมื่อเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือสามารถแสดงการกระทำที่ผ่านการเรียนรู้มาแล้วได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งเป็นผลมาจากการเพิ่มขึ้นของความรู้ทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

การควบคุมพฤติกรรมให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม บุคคลจะต้องมีความสามารถในการสังเกต จดจำ ควบคุม และการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสม การสั่งสมพฤติกรรมจะเพิ่มขึ้นในแต่ละประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งใหม่ บุคคลที่มีพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสูงขึ้น จะสามารถทำพฤติกรรมได้ดีกว่าเดิม พฤติกรรมจะมีความละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง พิถีพิถันยิ่งขึ้น ในระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม และต่อมาภายหลังบุคคลจะตีความพฤติกรรมนั้นเพื่อให้สามารถแสดงพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับทางสังคมและวัฒนธรรมนั้นได้ (Earley; Ang; Tan. 2006)

เออร์ลี่ แอง และตัน (Earley; Ang; & Tan. 2006) แบ่งประเภทพฤติกรรมทางวัฒนธรรมได้ 2 ประเภท คือ พฤติกรรมสากล (Universal Behaviors) และพฤติกรรมเฉพาะทางวัฒนธรรม (Culture-Specific Behaviors) พฤติกรรมสากล (Universal Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมที่มีความเหมือนหรือใกล้เคียงกันระหว่างคนในวัฒนธรรมต่าง ๆ ขณะที่พฤติกรรมเฉพาะทางวัฒนธรรม (Culture-Specific Behaviors) จะมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความหมายและการแสดงออกทางวัฒนธรรม ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรมที่มีลักษณะเฉพาะซึ่งแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนจำเป็นต้องแยกอธิบายการสื่อสารแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษาให้มีความชัดเจน ดังนี้

1. การสื่อสารแบบวัจนภาษาข้ามวัฒนธรรม (Verbal Communication Across Culture) จะให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้

1.1 การสื่อสารภาษาต่างประเทศและอุปสรรคทางภาษา (Foreign Languages and Language Barriers) เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม และด้วยตัวของภาษาเองจะทำให้บุคคลมีความรู้ ความเชื่อ และค่านิยมในวัฒนธรรมไปด้วย

1.2 การสื่อสารแบบอิงบริบทสูงและต่ำ (High-context and Low-Context Cultures) การสื่อสารอิงบริบทสูงเป็นวัฒนธรรมให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบอวัจนภาษา เป็นการใช้สถานการณ์แวดล้อมสื่อแทนคำพูด บุคคลในวัฒนธรรมนี้จะคาดหวังว่าสิ่งที่ตนเองได้พูดออกไปนั้น จะทำให้บุคคลอื่นรับรู้โดยไม่ต้องพูดตรง ๆ ส่วนการสื่อสารแบบอิงบริบทต่ำเป็นวัฒนธรรมที่มีการสื่อสารแบบตรงไปตรงมา ผู้รับสารสามารถสรุปความได้จากวัจนภาษา คำพูดที่ออกมาจะตรงตามผู้ส่งสารต้องการ การแสดงท่าทางต่าง ๆ จะแสดงอย่างเปิดเผย

1.3 รูปแบบการสนทนา และ การสื่อความหมายโดยใช้ปริภาษา (Conversational Style and Paralanguage) ได้แก่ ระดับน้ำเสียง หรือโทนของเสียง คุณภาพเสียง ความดังค่อยของเสียง รวมทั้งจังหวะการพูดของบุคคล

2. การสื่อสารแบบอวัจนภาษาข้ามวัฒนธรรม (Non-Verbal Behaviors Across Culture) จะให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้

2.1 การแสดงออกทางกายและความดึงดูดใจ (Physical Appearance and Attractiveness)

2.2 การแสดงท่าทาง (Gestures)

2.3 การแสดงออกทางสีหน้า (Facial Expression)

2.4 การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (Personal Space)

2.5 การให้ความสำคัญกับเวลา (Time Orientation)

นอกจากนี้ พฤติกรรมทางวัฒนธรรมยังรวมไปถึง วัจนกรรม (Speech Acts) หรือ กิริยามารยาทที่จะต้องปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางวัฒนธรรม เช่น การร้องขอ การ

เชื้อเชิญ การขอบคุณ การขอโทษ การไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ เป็นต้น (Livermore. 2011); (Van Dyne; et al. 2012); (Cultural Intelligence Center. 2014)

2.4 การวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม

2.4.1 การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในต่างประเทศ

การวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมในต่างประเทศที่ผ่านมา ได้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม อาทิเช่น

เออร์ลีย์ และโมสาโคว์สกี้ (Earley; & Mosakowski. 2004: 143-144) ได้เริ่มต้นพัฒนาเครื่องมือวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Cognitive CQ, Physical CQ และ Emotional/ Motivational CQ แต่ละองค์ประกอบมีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 12 ข้อ ถ้าคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบรวมกันน้อยกว่า 3 บ่งชี้ว่า ควรปรับปรุง ถ้าคะแนนมากกว่า 4.5 แสดงว่าเป็นผู้มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูง ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึก แล้วใส่หมายเลขลงไปหน้าข้อคำถาม ดังนี้ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง , 2 = ไม่เห็นด้วย, 3 = ปานกลาง, 4 = เห็นด้วย, 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แอง และคนอื่น ๆ (Ang; et al. 2007) พัฒนาแบบวัด The Cultural Intelligence Scale (CQS) ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งนันยาง ประเทศสิงคโปร์ เพื่อประเมินความฉลาดทางวัฒนธรรมของบุคคล โดยพัฒนามาจากกรอบแนวคิดของ เออร์ลีย์ และแอง (Earley; & Ang. 2003) วัด 4 องค์ประกอบ คือ อภิปัญญา (Metacognitive) การรู้คิด (Cognitive) แรงจูงใจ (Motivation) และ พฤติกรรม (Behavior) โดยสร้างข้อคำถามจำนวน 50 ข้อ (13-14 ข้อ ต่อ 1 องค์ประกอบ) ต่อมา มีการประเมินความชัดเจนและความสอดคล้องของนิยาม ได้ข้อคำถามที่ดีที่สุด 40 ข้อ ต่อมาได้นำแบบวัดไปใช้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 576 คน แล้วนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ตัดข้อคำถามที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำ เหลือข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยที่องค์ประกอบด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรมมีข้อคำถาม 4 ข้อ ด้านการรู้คิดทางวัฒนธรรมมี 6 ข้อ แรงจูงใจทางวัฒนธรรมมี 5 ข้อ และ พฤติกรรมทางวัฒนธรรมมี 5 ข้อ จากการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศสิงคโปร์ จำนวน 447 คน พบว่า โครงสร้าง 4 องค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ χ^2 (164 df) = 381.28, NNFI = .96, CFI = .96, SRMR = .04 และ RMSEA = .05 ($p < .05$) สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .77-.84 (α = .77-.84)

โธมัส และคนอื่น ๆ (Thomas; et al. 2008) ได้พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม ชื่อว่า David Thomas Cultural Intelligence Scale ประกอบด้วยข้อคำถาม 30 ข้อ เกี่ยวกับพฤติกรรมและความคิดเมื่ออยู่ในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมทั้งที่เป็นจริงและสถานการณ์

จำลอง วัตถุประสงค์ของแบบวัดนี้เป็นการประเมินความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวกับในการใช้ชีวิตในวัฒนธรรมอื่น และการมีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 7 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนนรวมจะบ่งชี้ถึงระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม แบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ .74 (α = .74)

แวน ดีน และคนอื่น ๆ (Van Dyne; et al. 2012) ได้พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมจาก 4 องค์ประกอบหลัก คือ อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) และ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ) ได้ริเริ่มจำแนกออกเป็น 11 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผน (Planning) การตระหนักรู้ (Awareness) การตรวจสอบ (Checking) ความรู้ทั่วไปทางวัฒนธรรม (Culture-General Knowledge) ความรู้เฉพาะตามบริบท (Context-Specific Knowledge) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Interest) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Interest) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัว (Self-Efficacy to Adjust) พฤติกรรมทางวาจา (Verbal) พฤติกรรมการแสดงท่าทางหรือสัญญาณ (Non-Verbal) และ การใช้คำได้อย่างเหมาะสม (Speech Acts) ได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คนจาก 30 ประเทศ เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 67 และกลุ่มคนทำงานด้านบริหารธุรกิจ ร้อยละ 37 พบว่า โมเดลความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แบบวัดชื่อ The Expanded Cultural Intelligence Scale (E-CQS) ข้อคำถามมีจำนวน 37 ข้อ

2.4.2 การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในประเทศไทย

การวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมในต่างประเทศที่ผ่านมา ได้มีการพัฒนาเครื่องมือวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้แก่

นัยพาจิต อบเหลือง และศิริเดช สุชีวะ (2556) พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักเรียน ตามแนวคิดของ แวน ดีน และ คนอื่น ๆ (Van Dyne; et al. 2012) เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนข้อคำถาม 64 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบอภิปัญญา 17 ข้อ ประกอบด้วย การวางแผน การรับรู้ การตรวจสอบ องค์ประกอบปัญญา 15 ข้อ ประกอบด้วยความรู้วัฒนธรรมทั่วไป ความรู้สภาพแวดล้อมเฉพาะ องค์ประกอบแรงจูงใจ 15 ข้อ ประกอบด้วยความสนใจภายใน ความสนใจภายนอก การกำกับตนเองเพื่อปรับตัว และองค์ประกอบพฤติกรรม 17 ข้อ ประกอบด้วยพฤติกรรมวาจา พฤติกรรมที่ไม่ใช่วาจา วัจนกรรม แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความตรงตามเนื้อหา โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ .60 – 1.00 มีค่าความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .88 - .93 และมีค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ .97 ความตรงเชิงโครงสร้าง จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลการวัดองค์ประกอบ 4 ด้าน และ 11 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องกับกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์

อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าดัชนีการวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ .986 ค่าดัชนีการวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว AGFI เท่ากับ .961 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ .081 ดังนั้น แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่พัฒนาขึ้นมีคุณภาพอยู่ในระดับสูง

เพ็ญพรรณ ศิริวงษ์ (2559) พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมแบบสถานการณ์สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ตามแนวคิดของ แวน ดีน และ คนอื่น ๆ (Van Dyne; et al. 2012) จำนวน 46 ข้อ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ คือ องค์ประกอบอภิปัญญา 11 ข้อ ประกอบด้วย การตระหนัก การวางแผน การตรวจสอบ องค์ประกอบปัญญา 9 ข้อ ประกอบด้วย ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ องค์ประกอบแรงจูงใจ 11 ข้อ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ความเชื่อในความสามารถของตนเองในการปรับตัว และองค์ประกอบพฤติกรรม 15 ข้อ ประกอบด้ววัจนภาษา อวัจนภาษา วัจนกรรม แบบวัดมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .60 – 1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20 - .63 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .74 และค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .844 - .977 เมื่อพิจารณาค่าสถิติ คือ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.36 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .981 ค่าดัชนีการวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .968 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .027 และดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .003 เป็นไปตามเกณฑ์ของการสอดคล้องกลมกลืน จึงพิจารณาได้ว่าโมเดลการวัดมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากงานวิจัยเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า เครื่องมือวัดมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าตั้งแต่ 5 – 7 ระดับ ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จะใช้มาตรประมาณค่าเป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวัดโดยปรับเป็น 4 ระดับ เพื่อต้องการให้ผู้ตอบตอบตามความคิดเห็นที่แท้จริง

3. การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดและทฤษฎี ดังนี้

3.1 แนวคิดของแวน ดีน และคนอื่น ๆ (Van Dyne; et al. 2010: 134-138) อธิบายว่าการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมไม่ได้เน้นพัฒนาองค์ประกอบใดเป็นพิเศษ แต่จะต้องพัฒนาทุกๆ องค์ประกอบ โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ or Drive) ช่วยให้บุคคลมีพลังและมีความมั่นใจ ในการเสาะแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการวางแผนการปฏิบัติเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ขั้นที่ 2 ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ or Knowledge) เป็นการเตรียมตนเองให้มีความความรู้เข้าใจพื้นฐานทางวัฒนธรรม

ขั้นที่ 3 อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ or Strategy) เป็นความสามารถในการวางแผนและแปลความหมายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ขั้นที่ 4 พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ or Action) เป็นความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิผล

ขั้นที่ 5 การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback Loop) เป็นการตอบสนองของผู้อื่นจากพฤติกรรมของตน อันมีอิทธิพลต่อ ขั้นที่ 1 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม และนำไปสู่การเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบ ดังภาพประกอบ 3 (Van Dyne; et al. 2010: 138)

ภาพประกอบ 3 วงจรการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของแวนดีน แอง และลิเวอร์มอร์

ที่มา: Linn Van Dyne; Soon Ang; & David Livermore. (2010). **Leading with Cultural Intelligence: The Real Secret to Success**. pp. 27-28.

3.2 แนวคิดของลิเวอร์มอร์ (Livermore. 2011: 8-9) อธิบายระดับของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมแบ่งเป็น 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปมาก ดังนี้

1. ระดับน้อยที่สุด คือ การตอบสนอง (React) หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งเร้าในบริบทวัฒนธรรมใหม่ที่มากระตุ้น และการประเมินคุณค่าของสิ่งเร้าบนพื้นฐานความรู้ความเข้าใจจากวัฒนธรรมตนเอง

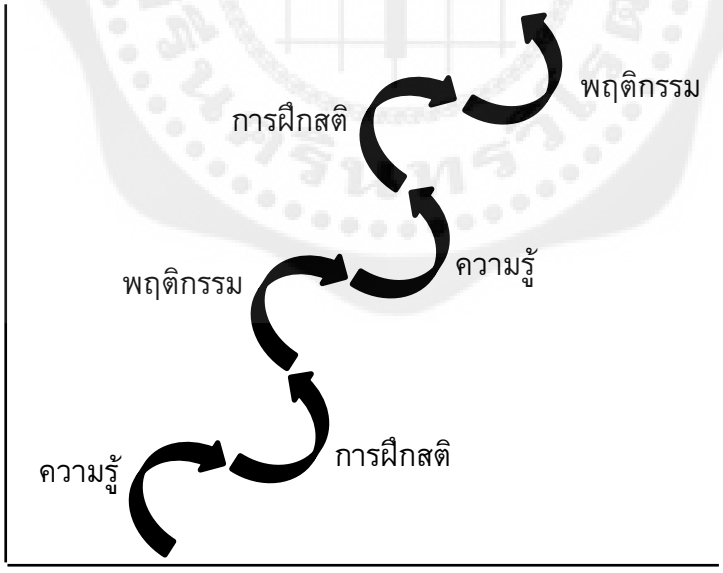
2. ระดับน้อย คือ การรับรู้ (Recognize) หมายถึง การเริ่มต้นในการรับรู้บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมอื่น มีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับความแตกต่างของวัฒนธรรม

3. ระดับปานกลาง คือ การปรับความคิด (Accommodate) หมายถึง การเริ่มต้นรับบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมอื่นเข้ามาในความคิดของตน สามารถอธิบายผลกระทบของวัฒนธรรมที่มีต่อวิถีชีวิตของคน และเข้าใจว่าในสถานการณ์เดียวกันบุคคลที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน อาจมีการตอบสนองที่แตกต่างกัน

4. ระดับมาก คือ การปรับตัวและปรับปรุงตนให้มีความเหมาะสม (Adapt and Adjust) หมายถึง การปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของตนให้เป็นไปตามบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมอื่น

5. ระดับมากที่สุด คือ การปรับโดยอัตโนมัติ (Automatically Adjust) หมายถึง การปรับความคิดและพฤติกรรมจนเป็นไปโดยอัตโนมัติเมื่อได้รับสิ่งชี้แนะที่เหมาะสม บางครั้งอยู่ในระดับจิตใต้สำนึก (Subconscious)

3.3 แนวคิดของโธมัส (Thomas. 2006: 89-92) อธิบายว่า ถึงแม้ว่าการใช้ชีวิตหรือการทำงานต่างประเทศโดยบริบทจะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมก็ตาม แต่การพัฒนาก็มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปที่ละลำดับขั้น โดยผ่านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) อย่างสม่ำเสมอ เริ่มจากการมีความรู้พื้นฐาน การได้รับความรู้ใหม่ การปรับเปลี่ยนทัศนะมุมมอง และนำความรู้ไปใช้ในการแสดงพฤติกรรม กระบวนการนี้เกิดขึ้นในลักษณะต่อเนื่องกันไป ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 ความฉลาดทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของโธมัส

ที่มา: David C. Thomas (2006). **Domain and Development of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness**. p. 89.

จากภาพประกอบ 4 ความฉลาดทางวัฒนธรรมสะท้อนได้จากความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ซึ่งความสามารถเหล่านี้ส่งผลต่อการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นอย่างมีประสิทธิผล ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ที่จะช่วยให้เกิดความเข้าใจปรากฏการณ์ข้ามวัฒนธรรม ความมีสติ (Mindfulness) ในการสังเกตและแปลความหมายสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม และ การปรับพฤติกรรม (Behavior) เพื่อนำไปสู่การกระทำที่เหมาะสมในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Thomas; & Inkson. 2004: 14)

โธมัส และอิงค์สัน (Thomas; & Inkson. 2004: 5-9) ได้เสนอกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติเมื่อติดต่อสื่อสารกับคนที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง ดังนี้

1. ควรมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเอง

2. รับรู้อย่างมีสติต่อลักษณะและพฤติกรรมของผู้อื่นที่มีความแตกต่างจากการคาดการณ์มาก่อน มีมุมมองต่อความแตกต่างดังกล่าวในแง่ของความแปลกใหม่มากกว่าความแปลกประหลาด

3. ให้ความใส่ใจกับสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม และแปลความหมายของพฤติกรรมตามสาเหตุที่แท้จริง รวมทั้งตระหนักรู้ในพฤติกรรมของตนที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น

4. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในวิธีที่บุคคลไม่รู้สึกอึดอัดใจและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่

5. ให้ความใส่ใจต่อการตอบสนองที่จะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรม

6. ทดลองแสดงพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้มากับสถานการณ์ใหม่ด้วยความเข้าใจและเก็บสะสมความรู้ที่ได้รับ

7. ฝึกฝนพฤติกรรมใหม่ในสถานการณ์ต่าง ๆ จนกระทั่งกลายเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยอัตโนมัติ

ระดับของความฉลาดทางวัฒนธรรม ตามแนวคิดของโธมัส (Thomas. 2006: 91) มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งเร้าภายนอก (Reactivity) ขั้นนี้บุคคลยังให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมอื่น ๆ น้อยมาก การยอมรับว่าวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันยังมีอยู่น้อย ไม่สนใจผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากแสดงพฤติกรรม ปฏิบัติต่อทุกคนในลักษณะที่เหมือนกัน

ขั้นตอนที่ 2 การรับรู้ (Recognition) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มรับรู้บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมอื่น ๆ และแรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมเหล่านั้น เริ่มพยายามทำความเข้าใจวัฒนธรรมที่มีความซับซ้อน และค้นหากฎเกณฑ์ง่าย ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 3 การปรับใช้ให้เหมาะสม (Accomodation) เป็นการรับบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ทางวัฒนธรรมเข้าสู่กระบวนการทางปัญญาของตน เริ่มพัฒนาความเข้าใจที่ลึกซึ้ง

ในเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม เหตุและผลของบรรทัดฐานและกฎเกณฑ์ทางวัฒนธรรม ภายใต้บริบทต่าง ๆ มีความตระหนักในการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เพื่อนำไปตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ดี การปรับตัวจะใช้เวลามาก ต้องใช้ความพยายาม ซึ่งในขั้นนี้บุคคลรู้ว่าในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมควรพูดหรือทำอย่างไร แต่ความตั้งใจและความเอาใจใส่ยังอยู่ในระดับพอใช้ และยังรู้สึกอึดอัดใจ ซึ่งทำให้การแสดงพฤติกรรมการปรับตัวยังดูไม่เป็นธรรมชาติ

ขั้นตอนที่ 4 การซึมซับทางวัฒนธรรม (Assimilation) เป็นการปรับพฤติกรรมของบุคคลให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน โดยมีความรู้สึกว่าไม่ต้องใช้ความพยายามมาก สามารถเลือกพฤติกรรมไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทดลองทำพฤติกรรมใหม่ สามารถทำงานในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างง่ายดายและไม่มีความเครียดมากนัก คนในวัฒนธรรมอื่นให้การยอมรับว่า บุคคลเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางวัฒนธรรม และมีความรู้สึกที่ดีกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรม

ขั้นตอนที่ 5 การปฏิสัมพันธ์แบบเชิงรุก (Proactivity) ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในวัฒนธรรมที่แตกต่างในลักษณะที่แทบจะเป็นไปโดยอัตโนมัติ ไม่รู้สึกอึดอัดใจในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม สามารถรับรู้และคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่คนทั่วไปอาจไม่สามารถรับรู้ เกิดการหยั่งรู้ว่าพฤติกรรมอะไรที่จะเกิดขึ้น และรู้วิธีการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

3.4 แนวคิดของสทอลเทอร์

สทอลล์เทอร์ (Stallter. 2009: 546) นำแนวคิดองค์ประกอบของเชาวน์ปัญญาด้านการคิดไตร่ตรอง (Reflective Intelligence) ของ สเติร์นเบิร์ก (Robert J. Sternberg) มาปรับใช้ในการแก้ปัญหาเชิงวิชาการ และเสนอโมเดลของความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยการแก้ปัญหาข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Problem Solving) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การรับรู้ปัญหา (Recognize) ว่าปัญหามีอยู่จริงและจำเป็นต้องแก้ไข
2. การนิยามปัญหา (Define) โดยการระบุสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหา อุปสรรค และผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดจากการแก้ปัญหา
3. การคัดเลือก (Select) เป็นการนำมโนทัศน์ ทฤษฎี ประสบการณ์ส่วนบุคคล และการข้อมูลจากการสังเกตผู้อื่น มาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่เป็นปัญหานั้น
4. การตัดสินใจ (Decide) ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น การจัดเตรียมเหตุการณ์หรือวัตถุที่จำเป็นต้องใช้ในการแก้ปัญหา
5. การประเมินทางเลือกและเลือกกลยุทธ์ในการแก้ปัญหา (Choose a Strategy) ที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ เจตคติ และบริบท

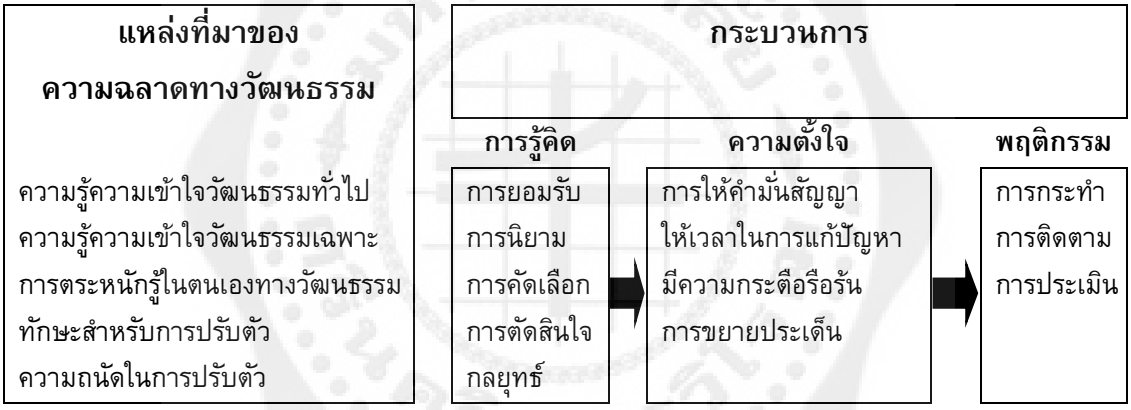
6. การสร้างความมุ่งมั่น (Make a Commitment) โดยการให้เวลา กำลังกายและทุ่มเทใจ ใช้ทรัพยากรที่จำเป็น และให้ความใส่ใจกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและการแก้ไข

7. การปฏิบัติ (Perform) เป็นการแสดงพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการประสบความสำเร็จตามผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ โดยดำเนินการตามกลยุทธ์และความตั้งใจที่กำหนดไว้

8. การติดตาม (Monitor) เป็นการพิจารณาพัฒนาการว่าเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการหรือไม่ ในระหว่างที่ดำเนินกระบวนการ

9. การประเมิน (Evaluate) ผลสัมฤทธิ์ของกระบวนการแก้ไขปัญหา

สทอลล์เทอร์ (Stallter. 2009: 546) ปรับปรุงแนวคิดของ Robert J. Sternberg เพื่อใช้การส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมด้วยการแก้ปัญหา แบ่งเป็น 3 หมวดหมู่ คือ ด้านการรู้คิด (Cognitive) ด้านความตั้งใจตามที่ประสงค์ (Volitional) และด้านพฤติกรรม (Behavior) รวมทั้ง เพิ่มสิ่งที่จำเป็นต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเข้าไปในกระบวนการเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น รูปแบบความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับการแก้ปัญหาข้ามวัฒนธรรม ดังภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 รูปแบบการแก้ปัญหาข้ามวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

ที่มา: Thomas M. Stallter. (2009). **Cultural Intelligence: A Model for Cross-Cultural Problem Solving**. pp. 543-554.

จากแนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมที่กล่าวมา สรุปได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรมเป็นลำดับแรก ต่อมา จึงพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ ในรอยต่อของการพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าว จะต้องพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรมเพื่อใช้เป็นเครื่องมือทางการรู้คิด สำหรับ การพัฒนาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในขั้นถัดไป ซึ่งผู้วิจัยจะนำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ในการวิจัยครั้งนี้

4. รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

4.1 ความหมายของรูปแบบและรูปแบบการเรียนรู้

นักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศให้นิยามรูปแบบ (Model) และรูปแบบการเรียนรู้ (Learning Model) ไว้ดังนี้

ทิศนา แขมมณี (2554: 218) อธิบายว่า รูปแบบเป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น คำอธิบาย แผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น รูปแบบเป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย

คีฟส์ (Keeves. 1997: 386-387) อธิบายความหมายของ รูปแบบ ไว้ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (Prediction) ผลที่ตามมาสามารถพิสูจน์โดยผ่านการสังเกตได้

2. รูปแบบเป็นความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structural Relationships) ที่มีความเป็นเหตุเป็นผลอย่างมีทิศทาง (Causal Direction) มากกว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative Relationship)

3. รูปแบบควรแสดงให้เห็นถึงกลไกที่มีเหตุมีผล (Causal Mechanism) นำไปสู่การอธิบายและบางกรณีสามารถนำไปสู่การทำนายได้

4. รูปแบบควรก่อให้เกิดมโนทัศน์ใหม่ และความสัมพันธ์ใหม่ (New Concepts and New Relationships) รวมทั้ง ช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้เพิ่มเติม (Inquiry)

คีฟส์ (Keeves. 1997: 388-390) อธิบายว่า รูปแบบโดยทั่วไปมีลักษณะ 5 ประการดังนี้

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ (Analogue Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออก ในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย 2 อย่างขึ้นไป รูปแบบลักษณะนี้ใช้กันมากทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์

2. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางการใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนรูปแบบลักษณะนี้ใช้มากทางด้านศึกษาศาสตร์

3. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางสูตรคณิตศาสตร์ ซึ่งส่วนมากจะเกิดขึ้นหลังจากได้รูปแบบเชิงภาษาแล้ว

4. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic) ได้แก่ ความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

5. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) ได้แก่ ความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆ ของสภาพการณ์/ปัญหาใดๆ รูปแบบด้านศึกษาศาสตร์มักเป็นแบบนี้

เฟรย์ และซัททอน (Frey; & Sutton. 2010: 492) อธิบายว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง โครงสร้างของกระบวนการที่มีความเป็นระบบ รูปแบบอธิบายส่วนประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างที่เป็นเหตุเป็นผลและมีทิศทาง เป็นระบบระเบียบ แสดงให้เห็นถึงกลไก นำไปสู่การอธิบายและการทำนายปรากฏการณ์ รวมทั้ง เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาความรู้

รูปแบบ (Model) เป็นภาพที่เน้นสิ่งสำคัญและตัวแปรในกระบวนการหรือระบบ (McIlrath; & Huitt. 1995: Online) ส่วนการเรียนรู้ (Learning) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือศักยภาพแห่งพฤติกรรมที่ค่อนข้างถาวรอันเป็นผลจากประสบการณ์และการฝึกฝน ไม่ใช่พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงเป็นครั้งคราวหรือเกิดขึ้นโดยไม่รู้ตัว เช่น การเจ็บป่วย ผลจากการใช้ยาหรือความเมื่อยล้าอ่อนเพลีย และไม่ใช่พฤติกรรมตามธรรมชาติ เช่น วุฒิภาวะ ปฏิกิริยาสะท้อน เป็นต้น (Olson; & Hergenhahn. 2009: 6)

เกจ และเบอร์ลินเนอร์ (Gage; & Berliner. 1992: 314) รูปแบบการเรียนรู้เป็นกรอบความคิด (Conceptual Framework) ที่อธิบายกระบวนการและขั้นตอนอย่างเป็นระบบในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ นำไปสู่สัมฤทธิผลทางการเรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ใช้เป็นคู่มือสำหรับการเรียนรู้ และช่วยให้ผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อประโยชน์สองลักษณะ คือ 1) ช่วยให้เกิดความถูกต้องแม่นยำในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนและแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่จำเป็นในการแก้ปัญหาซึ่งมีลักษณะที่เฉพาะเจาะจง และ 2) ทำให้เข้าใจกระบวนการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น เพราะแสดงออกมาเป็นภาพที่ชัดเจน

จอยซ์ และวีล (Joyce; & Weil. 2003: 7) อธิบายว่า รูปแบบการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนได้รับสารสนเทศ ความคิด ทักษะ คุณค่า วิธีการคิด และการแสดงออกอย่างมีความหมาย

สรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้ (Model of Learning) หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความเป็นเหตุเป็นผลและมีทิศทาง ตามหลักปรัชญา ทฤษฎี หลักการ แนวคิดหรือความเชื่อต่าง ๆ รูปแบบจะอธิบายระบบและกลไกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการทำนายผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

4.2 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

รูปแบบการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมอาศัยทฤษฎีการเรียนรู้เป็นฐานในการคิดเพื่อให้การจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นเหตุเป็นผล มีทิศทาง และสร้างความเชื่อมั่นได้ว่าเมื่อบุคคลผ่านการเรียนรู้ตามรูปแบบการเรียนรู้ทุกขั้นตอน จะเกิดสัมฤทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้ประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม สรุปได้ดังนี้

4.2.1 รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์

รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning Model) อธิบายการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเกิดจากการมีประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม (Intercultural Experiences) การเรียนรู้เกิดขึ้นในลักษณะวงจร ได้แก่ 1) การเผชิญประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม 2) การคิดใคร่ครวญอย่างมีวิจารณญาณบนฐานของประสบการณ์ 3) การสรุปสิ่งที่ได้คิดไตร่ตรองสรุปเป็นมโนทัศน์ เพื่อเป็นแนวทางในการแสดงพฤติกรรมในอนาคต และ 4) การทดลองกระทำพฤติกรรมใหม่ๆ โดยประเมินประสิทธิผลของพฤติกรรมนั้น

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ตามแนวคิดของโคล์บ (David A. Kolb) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนรับรู้และจัดกระบวนการสิ่งที่รับรู้นั้น แล้วนำมาคิดใคร่ครวญ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นความรู้หรือมโนทัศน์ และนำไปประยุกต์ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ (MacNab. 2012: 70) ประสบการณ์ทั้ง 4 ประเภท ได้แก่

1. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience: CE) หมายถึง การที่ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ประสบการณ์ใหม่ ๆ ด้วยตนเอง เป็นการใช้ความรู้สึกและยึดถือสิ่งที่เกิดขึ้นจริงตามที่ตนประสบในขณะนั้น

2. การรับรู้ข้อมูลพร้อมกับนำมาคิดไตร่ตรอง (Reflective Observation: RO) หมายถึง การเรียนรู้โดยผ่านการทบทวน หรือการสะท้อนความคิดประสบการณ์ต่าง ๆ โดยต้องมีความสามารถ คือ 1) ระบุสมมติฐานที่รองรับความคิดและการกระทำของตน 2) การประเมินความถูกต้องและความเที่ยงตรงของสมมติฐานเหล่านี้ และ 3) การปรับแต่งสมมติฐานเหล่านี้ขึ้นมาใหม่ (Brookfield. 1990)

3. การรับรู้ผ่านมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม (Abstract Conceptualization: AC) หมายถึง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ แล้วสรุปเป็นองค์ความรู้ เป็นมโนทัศน์ หรือสร้างทฤษฎีขึ้น เพื่อการอธิบายสิ่งต่าง ๆ

4. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Experimentation: AE) หมายถึง การนำเอาความรู้ความเข้าใจองค์ความรู้หรือมโนทัศน์ ไปทดลองปฏิบัติเพื่อพิสูจน์ว่ามีความถูกต้องหรือไม่ ผู้เรียนได้มีการวางแผน ทดลองในสิ่งที่ต้องเรียนรู้ รู้จักใช้ทฤษฎีในการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจ ผู้เรียนประเภทนี้จะเรียนรู้ได้ดีและเข้าใจได้อย่างรู้แจ้ง ก็ต่อเมื่อเขาได้ลงมือกระทำ

วิธีการเรียนรู้แต่ละประเภทต่างมีจุดเด่น การจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองผู้เรียนประเภทใดประเภทหนึ่งมากจนเกินไป จะทำให้ผู้เรียนขาดโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น หากจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อเกิดสภาวะสมดุลทางการเรียนรู้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เป็นกระบวนการสร้างความรู้ผ่านการเปลี่ยนแปลงประสบการณ์ ผลการเรียนรู้ที่เกิดจากการผสมผสานของประสบการณ์การรับรู้และการเปลี่ยนแปลง (Kolb. 1984: 41) มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. การเรียนรู้ที่ดีที่สุดจะเน้นไปที่กระบวนการเรียนรู้ ไม่ใช่ในแง่ของผลลัพธ์ ถึงแม้ว่าจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้จะเป็นการสร้างความรู้ แต่การเรียนรู้ไม่ได้สิ้นสุดที่ผลลัพธ์และการแสดงการกระทำออกมา การเรียนรู้เกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงประสบการณ์กับความรู้แล้วถูกปรับเปลี่ยนและสร้างขึ้นมาใหม่

2. การเรียนรู้ทั้งหมดเป็นการเรียนรู้ใหม่ โดยเป็นกระบวนการที่นำความเชื่อและแนวคิดของผู้เรียนเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ มาตรวจสอบ ทดสอบ และบูรณาการเข้ากับแนวคิดใหม่ ๆ ทำให้เกิดการกลั่นกรองทางความคิดยิ่งขึ้นซึ่งนักจิตวิทยา Jean Piaget เรียกสิ่งนี้ว่า Constructivism นั่นคือ บุคคลสร้างความรู้โดยอยู่บนพื้นฐานประสบการณ์ของตน

3. การเรียนรู้จำเป็นต้องอาศัยความขัดแย้งระหว่างรูปแบบที่ผู้เรียนไม่เห็นด้วยกับการปรับตัวให้เข้ากับโลก ความขัดแย้งในความแตกต่างและความไม่เห็นด้วย คือ สิ่งที่จะขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งสภาวะที่เป็นแรงกระตุ้นเหล่านี้ จะทำให้บุคคลได้รับและปรับเปลี่ยนความรู้ โดยการทำวนซ้ำไปมาระหว่างสิ่งที่ตรงข้ามกัน คือ การสะท้อนความคิดกับการกระทำ และความรู้สึกกับความคิด

4. การเรียนรู้คือกระบวนการปรับตัวแบบองค์รวม การเรียนรู้ไม่ได้เป็นเพียงผลของความรู้ความเข้าใจเท่านั้น แต่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบบบูรณาการของความคิด ความรู้สึก การรับรู้และพฤติกรรมของคนโดยรวม ครอบคลุมถึงรูปแบบเฉพาะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปรับตัวด้วยวิธีการแก้ปัญหาแบบวิทยาศาสตร์ การตัดสินใจ และความคิดสร้างสรรค์

5. การเรียนรู้เป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่เสริมซึ่งกันและกัน ในทัศนะของ Piaget การเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านกระบวนการปรับสมดุลจากการซึมซับประสบการณ์ไปสู่มโนทัศน์ใหม่ (Assimilation) และการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ให้เหมาะกับประสบการณ์ที่เข้ามาใหม่ (Accomodation) และ ดังที่นักจิตวิทยา Kurt Lewin อธิบายพฤติกรรมในรูปของสมการไว้ว่า พฤติกรรมเป็นการทำหน้าที่ร่วมกันระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ถือว่าการเรียนรู้ได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะของผู้เรียนและโลกแห่งการเรียนรู้ของผู้เรียน

6. การเรียนรู้คือกระบวนการสร้างความรู้ ในการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ความรู้เป็นผลของความสัมพันธ์ระหว่างสองรูปแบบของความรู้ คือความรู้ทางสังคมซึ่งถูกสร้างขึ้นร่วมกันในบริบททางสังคมกับความรู้ส่วนบุคคลเป็นประสบการณ์ส่วนตัวของผู้เรียน

จากทฤษฎีการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของโคล์บ (Kolb. 1984: 21-25) ประสบการณ์การเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานการณ์การเรียนรู้โดยตรง (Direct Participant) เพื่อให้ได้รับความรู้และทักษะ และเป็นประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน (Daily Experience) กลายมาเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย (Meaningful Learning) ธรรมชาติของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีหลายลักษณะ ได้แก่ (Marsick; & Watkins. 2001: 28)

1. บูรณาการไปกับกิจวัตรประจำวัน
2. ได้รับการกระตุ้นทั้งจากสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายใน

3. เป็นไปโดยบังเอิญและได้รับอิทธิพลจากโอกาสที่เข้ามาโดยบังเอิญ

4. เป็นกระบวนการคิดใคร่ครวญ (Reflection Process) เพื่อสรุปไปสู่กฎเกณฑ์ (Inductive) และการกระทำ (Action)

5. บุคคลจะเชื่อมโยงการเรียนรู้ของตนกับการเรียนรู้ของผู้อื่น

เวสส์ลิง (Wessling. 2009: 5) นำแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของ Kolb ไปปรับใช้และอธิบายว่า การฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม ควรครอบคลุมกระบวนการเรียนรู้ ดังนี้

1. ประเมินทักษะ (Skill Assessment) เป็นการทดสอบตัวเองเพื่อประเมินการตระหนักรู้และพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรมในระดับปัจจุบันของตนเอง

2. เรียนรู้ทักษะ (Skill Learning) เป็นการให้แนวทางในการแสดงพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรม ซึ่งได้มาจากทฤษฎีและข้อค้นพบจากงานวิจัย

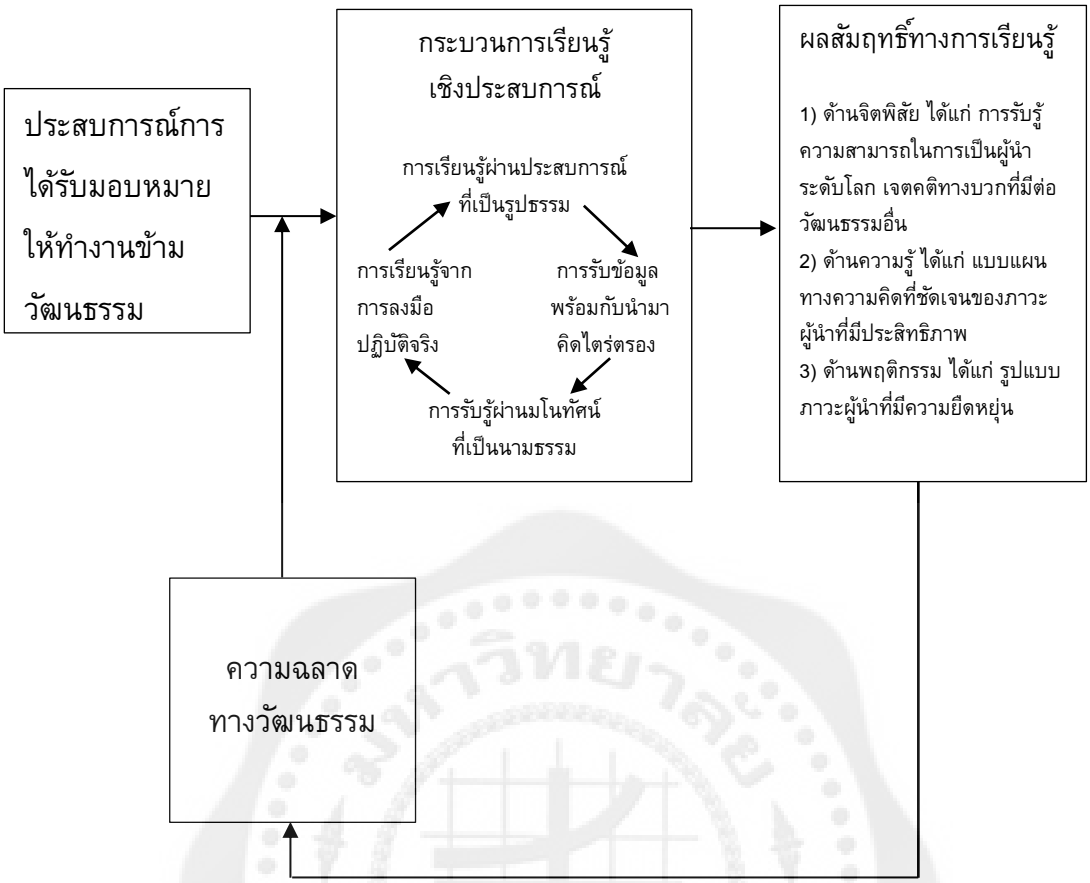
3. วิเคราะห์ทักษะ (Skill Analysis) เป็นการประยุกต์ใช้แนวทางการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม โดยการวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study)

4. ฝึกทักษะ (Skill Practice) เป็นการฝึกพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรมโดยการแสดงบทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง เพื่อประยุกต์เป็นแนวทางการแสดงพฤติกรรมในการฝึกปฏิบัติ

5. ประยุกต์ใช้ทักษะ (Skill Application) เป็นการนำประสบการณ์การฝึกปฏิบัติและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่ลึกซึ้งของบุคคล ไปสู่การวางแผนพัฒนาพฤติกรรมข้ามวัฒนธรรมซึ่งต้องพัฒนาด้วยตนเอง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม มีดังนี้

อึ้ง แวน ดีน และแอง (Ng; Van Dyne; & Ang. 2009) ได้บูรณาการการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบกระบวนการที่มุ่งเน้นให้หัวหน้างาน นำประสบการณ์การได้รับมอบหมายให้ทำงานระหว่างประเทศไปปรับใช้เพื่อบรรลุเป้าหมาย คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ สำหรับการพัฒนาเป็นผู้นำระดับสากล รูปแบบนี้กำหนดให้บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานกับต่างประเทศด้วยความกระตือรือร้น ได้รับการส่งเสริมให้มีความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยผ่านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ทั้ง 4 ขั้นตอน และส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คือ 1) ด้านจิตพิสัย (Affective) ได้แก่ การรับรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำระดับโลก (Global Leadership Self-Efficacy) เจตคติทางบวกที่มีต่อวัฒนธรรมอื่น (Ethnorelative Attitude) 2) ด้านความรู้ (Knowledge) ได้แก่ แบบแผนทางความคิดที่ชัดเจนของภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผล (Accurate Mental Models of Effective Leadership Across Cultures) และ 3) ด้านพฤติกรรม (Behavior) ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำที่มีความยืดหยุ่น (Flexibility of Leadership Styles) ดังภาพประกอบ 6



ภาพประกอบ 6 โมเดลการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับผู้นำที่ทำงานในต่างประเทศ

ที่มา: Kok-Yee Ng; Linn Van Dyne; & Soon Ang. (2009). **From Experience to Experiential Learning: Cultural Intelligence as a Learning Capability for Global Leader Development**. p. 521.

บาวูค (Bhawuk. 2009) นำแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไปเป็นฐานในการสร้างโปรแกรมฝึกอบรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยบูรณาการกับ Learning-How-to-Learn ของ Hughes-Weiner และได้พัฒนารูปแบบการเรียนรู้ Learning How to Learn Cycle and Disconfirmed Expectation หรือ การเรียนรู้วิธีที่จะเรียนและการไม่เป็นไปตามความคาดหวัง การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของโคล์บประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) 2) การรับรู้ข้อมูลพร้อมกับนำมาคิดไตร่ตรอง (Reflective Observation) 3) การรับรู้ผ่านมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม (Abstract Conceptualization) 4) การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Experimentation) ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว รวมกับมโนทัศน์ของ Hughes-Weiner คือ การไม่เป็นไปตามความคาดหวัง (Disconfirmed Expectation) ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ (EMIC) และความรู้วัฒนธรรมทั่วไป (ETIC) วิธีการที่ผู้เรียนเรียนรู้ระหว่าง

การได้รับประสบการณ์เหล่านี้ ลำดับแรกเริ่มต้นจากการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) ระหว่างนี้ประสบการณ์ของผู้เรียนจะเกิดความเข้าใจว่าสิ่งที่รับรู้ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง (Disconfirmed Expectation) เมื่อสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังได้ถูกนำมาคิดไตร่ตรอง (Reflective Observation) ผู้เรียนจะได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์และเกิดการพัฒนา EMIC หรือ ความรู้ทางวัฒนธรรมเฉพาะหรือความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ ต่อมา ผู้เรียนจะสร้างมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม (Abstract Conceptualization) ที่ผู้เรียนจะต้องใช้ความสามารถทางอภิปัญญา (Metacognition) และพัฒนา ETIC หรือความรู้วัฒนธรรมทั่วไป โดยผู้เรียนให้คิดไตร่ตรองด้วยตนเอง (Self-Reflective) เกี่ยวกับการกระทำ (Action) ในสถานการณ์ และสามารถสรุปวิธีการที่จะเผชิญสถานการณ์ได้หลายวิธีมากกว่ามุ่งไปที่วิธีการใดเป็นพิเศษ ตามที่เคยมีความรู้ความเข้าใจในขั้นการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) และในขั้นการเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Experimentation) ผู้เรียนจะทดลองวิธีการใหม่อีกครั้ง ซึ่งก่อนหน้านี้ได้มีการทดลองไปแล้วว่าควรจะมีการตอบสนองแบบใหม่อย่างไรกับสิ่งไม่เป็นไปตามความคาดหวัง (Disconfirmed Expectation) บาวูด อธิบายต่อไปอีกว่า การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามแนวคิดของดิวอี้ (John Dewey) เป็นการเรียนรู้อย่างแท้จริง รวมทั้ง การจัดเตรียมสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ดังเช่น วิธีการเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding) ตามแนวคิดของไวก็อตสกี้ (Lev S. Vygotsky) ก็จะช่วยให้ผู้เรียนได้มีการสะท้อนความคิดไปในทิศทางที่เหมาะสม

รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้นำและนักบริหาร ได้แก่ การจัดให้มีประสบการณ์ในหน้าที่การงาน (On-the-job Experiences) โดยใช้ร่วมกับการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการ การติดตามการสนับสนุนพนักงานในการแสดงตามบทบาทหน้าที่ เพลส แมค และ สตาห์ล (Pless; Maak; & Stahl. 2011) ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 70 คน ในโปรแกรมการเรียนรู้รับใช้สังคมเชิงบูรณาการ ซึ่งได้มีการส่งกลุ่มตัวอย่างไปทำงานร่วมกับ NGO องค์กรประกอบการเพื่อสังคมหรือองค์กรระหว่างประเทศในประเทศที่กำลังพัฒนา ทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้เสนอแนะว่า กลุ่มตัวอย่างได้พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมแล้ว โดยเป็นผลมาจากการได้รับประสบการณ์ อย่างไรก็ตาม กระบวนการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางวัฒนธรรมและจริยธรรม รวมทั้ง การพัฒนามุมมองใหม่ที่มีต่อตนเองและต่อโลก เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม

แมคแนบ (MacNab. 2012) พัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยอยู่บนพื้นฐานรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาในโปรแกรมบริหารการศึกษา จำนวน 743 คน ที่เข้าไปมีประสบการณ์การทำงานข้ามวัฒนธรรมและสะท้อนความคิดโดยอาศัยประสบการณ์ดังกล่าว เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ และกำหนดให้ผู้เรียนอภิปรายประสบการณ์ของตนในกลุ่มย่อย แมคแนบแบ่งการจัดการเรียนรู้ออกเป็น 7 ขั้น ได้แก่

1. การพัฒนาความตระหนัก (Awareness Development) เป็นการเตรียมให้ผู้เรียนมีความรู้เบื้องต้นที่มีความเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นมโนทัศน์หลักที่จะพัฒนา เช่น การรับรู้ภาพพจน์แบบเหมารวม (Stereotype) วัฒนธรรมในเชิงจิตวิทยา แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม โดยผู้เรียนได้รับความรู้จากตัวแบบ และการอ่านจากสื่อต่าง ๆ เรื่องเล่า ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตระหนักทางวัฒนธรรม และฝึกโดยการแบ่งเป็นกลุ่มย่อยทำแบบฝึกหัดการคิดวิเคราะห์

2. จัดให้มีการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์ (Experiential Instruction Provided) จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ในวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย โดยจะต้องเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม ผู้เรียนจะต้องทำความเข้าใจ แปลความหมายและสื่อสารข้ามวัฒนธรรมทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง สถานการณ์ต้องมีความเข้มข้นและมีความเหมาะสม แต่ต้องไม่เสี่ยงต่ออันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ ผู้เรียนจะต้องร่วมกันวิเคราะห์เตรียมการในการเรียนรู้เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปด้วยความรอบคอบ เช่น การเตรียมความรู้ทางวัฒนธรรมที่จำเป็นต้องรู้ เตรียมเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม ตรวจสอบสิ่งที่จะเข้ามามีอิทธิพลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม สิ่งใดควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติกับคนต่างวัฒนธรรม เป็นต้น

3. การตรวจสอบประสบการณ์เดิม (Pre-Experience Check) เป็นการตรวจสอบความพร้อมก่อนเข้าไปมีประสบการณ์ทางวัฒนธรรม โดยการวางแผน เลือกประเด็นที่สนใจศึกษา สาเหตุที่สนใจ อธิบายประสบการณ์เดิมของผู้เรียนที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มทางวัฒนธรรมที่จะไปศึกษา กำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการดำเนินกิจกรรมเมื่อเข้าไปเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ โดยผู้เรียนบันทึกรายละเอียดและรายงานเพื่อให้ผู้สอนพิจารณาถึงความเหมาะสม

4. การเข้าไปมีประสบการณ์ในวัฒนธรรมใหม่ (New Cultural Experience) เป็นการที่ผู้เรียนเข้าไปเรียนรู้กับกลุ่มทางสังคมต่างวัฒนธรรมตามแผนที่กำหนด และการประเมินในขั้นนี้จะพิจารณาจากการค้นคว้าข้อมูลทางวัฒนธรรมของผู้เรียน การประยุกต์ความรู้ไปใช้ในสถานการณ์ทางวัฒนธรรมใหม่และไม่คุ้นเคยสำหรับผู้เรียน การนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5. การทบทวนภายหลังการมีประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (Post-Experience and Internalization Write-Up) ผู้เรียนเขียนอธิบายประสบการณ์ที่ได้รับ โดยการสะท้อนความคิดและสังเคราะห์ประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเองจากการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม โดยเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม อธิบายการประสบความสำเร็จและความล้มเหลวที่ได้รับในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ ผู้เรียนประเมินประสบการณ์โดยเปรียบเทียบความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนและหลังการเข้าไปเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม รวมทั้ง มโนทัศน์ต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6. การให้ผลสะท้อนกลับจากผู้สอนและการสื่อสาร (Teacher Feedback and Communication) ผู้เรียนสังเคราะห์ความรู้และสื่อสารประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้กับผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนได้รับผลสะท้อนกลับจากผู้สอนเพื่อได้รับทราบผลการเรียนรู้ การให้ผลสะท้อนกลับจากผู้สอนต้องให้ผู้เรียนมีความเข้าใจที่ชัดเจน โดยเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ให้กำลังใจผู้เรียนที่วิเคราะห์ประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้และนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างหลากหลาย และใช้ความพยายาม ปรับแก้ไขความเข้าใจของผู้เรียนใหม่ ผู้สอนอาจจะเปิดโอกาสให้ผู้เรียนบันทึกผลการเรียนรู้ใหม่หลังจากที่ได้รับผลสะท้อนกลับ

7. การอภิปรายกลุ่มและแลกเปลี่ยนทางสังคม (Group Discussion and Social Sharing) แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย ให้ผู้เรียนมีการประชุมและระดมความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้กับผู้อื่น ผู้เรียนแต่ละกลุ่มถอดบทเรียน และนำเสนอในรูปแบบที่น่าสนใจ

ผลการศึกษาของแมคแนบมีความคล้ายคลึงกับ ชอเกฟ และ อีเรซ (Shokef; & Erez. 2008) พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นในด้านอภิปัญญา แรงจูงใจ และพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปว่าควรมีการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและบริบทที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ด้วย เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเอง การจัดการอภิปราย เป็นต้น

การนำทฤษฎีไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้

จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และงานวิจัยที่ได้นำรูปแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความฉลาดทางวัฒนธรรมตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยนำแนวทางรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไปใช้ในการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนี้

1. การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience) เป็นความสามารถที่ต้องมีมาก่อนเพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคคลในการติดต่อสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และเน้นความสามารถในการใช้ความรู้สึก มีความรู้ความเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน มีความไวในความรู้สึกทั้งด้านอารมณ์และค่านิยมของผู้อื่น บุคคลที่มีความสามารถด้านการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมสูง จะมีความสามารถเป็นเลิศในการเชื่อมความสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยใจเปิดกว้าง ให้คุณค่ากับการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และแสดงออกได้ดีในสถานการณ์ที่ไม่มีความชัดเจนและคลุมเครือ ดังนั้น ในขั้นตอนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม ผู้วิจัยจะใช้กิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่มีมาก่อนแสดงออกมาได้เป็นอย่างมาก รูปแบบการเรียนรู้ในขั้นตอนนี้เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกของการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

2. การรับรู้ข้อมูลพร้อมกับนำมาคิดไตร่ตรอง (Reflective Observation) ผู้วิจัยจะใช้กิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนตีความพฤติกรรมทางสังคมหรือข้อสันนิษฐานที่มีต่อวัฒนธรรมอื่น ๆ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมที่ลุ่มลึกและการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่พัฒนา คือ อภิปัญญาทางวัฒนธรรมและความรู้ทางวัฒนธรรม

3. การรับรู้ผ่านมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม (Abstract Conceptualization) ผู้วิจัยจะให้ผู้เรียนสรุปความรู้ทางวัฒนธรรม และสังเคราะห์เป็นมโนทัศน์ (Concept) โดยการจัดระบบระเบียบข้อมูลและแปลความหมาย ทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้กับความรู้ที่ได้จากการสะท้อนความคิด (Reflection) จะทำให้ได้มโนทัศน์ที่ถูกต้อง และในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ผู้เรียนจะต้องใช้มโนทัศน์ทางวัฒนธรรมเพื่อการคิดวิเคราะห์และวางแผนอย่างเป็นระบบ ดังนั้น องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่พัฒนา คือ อภิปัญญาทางวัฒนธรรมและความรู้ทางวัฒนธรรม

4. การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Experimentation) ผู้วิจัยให้ผู้เรียนนำมโนทัศน์ทางวัฒนธรรมไปใช้ในการปฏิบัติตนในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลทำให้เพิ่มความรู้ทางวัฒนธรรม ในส่วนอภิปัญญาทางวัฒนธรรมนั้น ผู้เรียนได้มีการตรวจสอบความคิดและข้อสันนิษฐานต่าง ๆ ในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม และแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมโดยการสื่อสารด้วยทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา และภายหลังจากการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ผู้เรียนจะนำประสบการณ์ที่ได้มาทบทวนความเหมาะสมของพฤติกรรมอีกครั้ง กระบวนการดังกล่าวจะส่งผลทำให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ดังนั้น ทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลจากการปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและเป็นผลที่ได้จากการลงมือปฏิบัติ

4.2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory)

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning Theory) ของอัลเบอร์ต แบนดูรา (Albert Bandura, 1925 – ปัจจุบัน) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ประเทศสหรัฐอเมริกา (Bandura. 1977) อธิบายว่า เนื่องจากมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวอยู่เสมอ การเรียนรู้เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในสังคม ซึ่งทั้งผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อกันและกัน (Reciprocal Determinism) โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้ (Ormrod. 2012: 112-113)

1. บุคคลสามารถเรียนรู้โดยการสังเกตพฤติกรรม (Behavior) และผลกรรมของพฤติกรรม (Consequence) จากตัวแบบ (Models) ทฤษฎีสังคมเชิงพุทธิปัญญามีความคิดว่าการเรียนรู้โดยส่วนใหญ่ไม่ได้มาจากการลองผิดลองถูก จึงต่างจากนักพฤติกรรมนิยมอย่างธอร์นไดค์

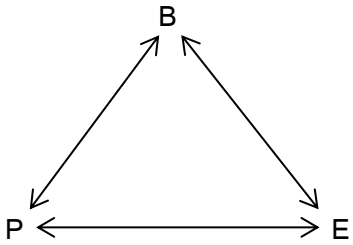
(Edward L. Thorndike) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการลองผิดลองถูก (Trial and Error) โดยในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาผู้เรียนพยายามแก้ปัญหาโดยวิธีการตอบสนองที่หลายวิธี เพื่อนำในที่สุดจะนำไปสู่การตอบสนองที่ถูกต้อง และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ แต่ทฤษฎีสังคมเชิงพุทธิปัญญาอธิบายการเรียนรู้ผ่านการสังเกตพฤติกรรมจากผู้อื่น หรือตัวแบบ และผลที่ได้รับจากการแสดงพฤติกรรมซึ่งมีความหลากหลาย

2. การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนพฤติกรรม กลุ่มพฤติกรรมนิยมมีความเชื่อว่า การเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเรียนรู้จะไม่เกิดถ้าพฤติกรรมไม่เปลี่ยนแปลง แต่ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาโต้แย้งว่า เมื่อบุคคลสามารถเรียนรู้โดยการสังเกต ไม่จำเป็นต้องแสดงการกระทำ (Action) ออกมาทันที แต่อาจจะรอโอกาสหรือสถานการณ์ที่เหมาะสมจึงจะแสดงพฤติกรรมออกมา การกระทำที่แสดงออกมาในช่วงเวลานั้นอาจจะไม่ได้เป็นผลมาจากการเรียนรู้ทั้งหมด

3. กระบวนการทางการรู้คิด (Cognitive Process) มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของการรู้คิดเป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่ามนุษย์เกิดการเรียนรู้แล้ว เช่น การตระหนักรู้ต่อพฤติกรรมที่จะได้รับการเสริมแรงหรือการลงโทษ ความคาดหวังผลที่จะได้รับเมื่อแสดงพฤติกรรมในอนาคต ดังนั้น กระบวนการทางการรู้คิดจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อการเรียนรู้และพฤติกรรม

4. บุคคลมีความสามารถในการควบคุมการกระทำ (Action) และสิ่งแวดล้อม (Environment) บุคคลสามารถสร้าง หรือปรับสิ่งแวดล้อมของเขา หรือเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมด้วยตัวเขาเอง อาจจะทำทีเดียวหรือทำไปทีละขั้น หรืออาจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นสนับสนุน อันเป็นการกระทำที่เขารู้สึกตัวและมีเจตนาที่จะทำ

แบนดูราอธิบายว่า บุคคลหรือผู้เรียน (Person) พฤติกรรม (Behavior) และสิ่งแวดล้อม (Environment) ต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน จากการวิจัยหลายชิ้น ทำให้แบนดูราวิเคราะห์และอธิบายว่า ปัจจัยสำคัญ 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factor = P) เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม (Behavior Condition = B) และ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Environment Factor = E) ทั้ง 3 ปัจจัยนี้มีลักษณะโครงสร้างที่มีความเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน (Causal Structure) และปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้มีลักษณะที่กำหนดและส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism) อิทธิพลของปัจจัยแต่ละด้านจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ดังภาพประกอบ 7 (Wood; & Bandura. 1989: 362)



B = เงื่อนไขเชิงพฤติกรรม

P = ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพ กระบวนการรู้คิด การกำกับตนเอง

E = ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

ภาพประกอบ 7 ปัจจัยที่มีปฏิสัมพันธ์และกำหนดซึ่งกันและกัน (Reciprocal Determinism)

ที่มา: Robert Wood; & Albert Bandura. (1989). **Social Cognitive Theory of Organizational Management**. p. 362.

มโนทัศน์หลักที่แบนดูราใช้ในการอธิบายทฤษฎีทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ได้แก่ การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบ การรับรู้ความสามารถตนเอง และการกำกับตนเอง อธิบายได้ดังนี้

1) การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบ

แบนดูรามีความเชื่อว่าการเรียนรู้ของมนุษย์ส่วนมากเป็นการเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning) หรือ การเลียนแบบ (Imitation) การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบซึ่งมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กระบวนการใส่ใจ (Attention Process) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เรียนมีความสนใจและเอาใจใส่ต่อตัวแบบ และกิจกรรมของตัวแบบ ถ้าผู้เรียนไม่มีความใส่ใจ การเรียนรู้โดยการสังเกตหรือการเลียนแบบก็จะไม่เกิดขึ้น ความใส่ใจเป็นสิ่งสำคัญลำดับแรกที่ผู้เรียนจะต้องมี ปัจจัยที่ส่งผลต่อความใส่ใจตัวแบบประกอบด้วย 1) สถานภาพของตัวแบบ 2) ความมีเสน่ห์ดึงดูดใจของตัวแบบ 3) ความคล้ายคลึงกับตัวแบบ 4) ความเหมาะสมที่จะทำซ้ำของตัวแบบ 5) การได้รับการเสริมแรงที่ผ่านมา เมื่อผู้เรียนให้ความใส่ใจตัวแบบ (ทั้งการเสริมแรงที่ผู้เรียนได้รับโดยแท้จริงกับการเสริมแรงทางอ้อม) (Black; & Mendenhall. 1990: 121)

ขั้นตอนที่ 2 กระบวนการเก็บจำ (Retention Process) ผู้สังเกตต้องบันทึกสิ่งที่สังเกต กิจกรรมหรือข้อมูลของตัวแบบในระบบความจำ เพราะจะทำให้สามารถเกิดแบบแผนในการเลียนแบบตัวแบบได้ เพื่อการนำข้อมูลที่เก็บไว้ในระบบความจำกลับคืนมาและใช้ต่อไป ถ้าผู้สังเกตเข้ารหัสข้อมูลในระบบความจำได้ดี อาจด้วยการสร้างภาพในใจหรือด้วยภาษาสื่อสารกับความคิดของตนเองได้ดี ก็สามารถเลียนแบบพฤติกรรมได้ดีถึงแม้เวลาผ่านไปนานก็ตาม แบนดูราพบว่า นอกจากผู้เรียนจะต้องเลือกสังเกตสิ่งที่ต้องการเรียนรู้โดยเฉพาะแล้ว ผู้เรียนจะต้องมีการเข้ารหัส (Encoding) และเก็บข้อมูลในความจำระยะยาวได้อย่างถูกต้อง อีกทั้ง ผู้เรียนต้องสามารถที่

จะประเมินได้ว่าตนเลียนแบบได้ดีหรือไม่ดีอย่างไร และจะต้องควบคุมพฤติกรรมของตนเองได้ด้วย การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบจึงเป็นกระบวนการทางการรู้คิด (Cognitive Processes) การทำให้ตัวแบบเป็นที่จดจำสามารถทำได้โดย 1) การบรรยาย (Lecture) กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลที่ได้รับบนพื้นฐานการใช้ความคิด 2) การชมภาพยนตร์ (Watching Film) กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลที่ได้รับบนพื้นฐานการสังเกต และ 3) บทบาทสมมติ (Role Playing) กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลที่ได้รับบนพื้นฐานการสังเกตและการได้รับประสบการณ์จากการแสดงพฤติกรรม (Black; & Mendenhall. 1990: 126)

ขั้นตอนที่ 3 กระบวนการแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบ (Reproduction Process) คือ การนำสิ่งบันทึกไว้ในความทรงจำ มาเป็นสิ่งชี้นำในการเลียนแบบตามพฤติกรรมของตัวแบบ ซึ่งอาจไม่ใช่การลอกแบบอย่างตรงไปตรงมา แต่เป็นการเลียนแบบที่มีพื้นฐานมาจากความรู้ความเข้าใจและความพร้อม ดังนั้น การเลียนแบบพฤติกรรมจากตัวแบบอย่างเดียวกัน พฤติกรรมของแต่ละบุคคลอาจมีความแตกต่างกันไป บางคนอาจทำได้ดีกว่า หรือทำได้ไม่ดีเท่า หรือทำได้เท่าเทียมกันกับตัวแบบก็ได้ ผู้เรียนรู้จะสังเกตพฤติกรรมของตนเองเทียบกับตัวแบบและจะติดตามผลของการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ด้วย ถ้าได้ผลเป็นที่พอใจ การเรียนรู้ย่อมเกิดได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ถ้าพฤติกรรมของตัวแบบแสดงให้เห็นว่ามีความสะดวกและคล่องตัวที่ผู้เรียนจะทำตามพฤติกรรมของตัวแบบ พฤติกรรมดังกล่าวก็ย่อมจะเกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 กระบวนการจูงใจ (Motivational Process) แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การเลียนแบบมีประสิทธิภาพ แบนดูราอธิบายว่า รางวัลและการลงโทษมีผลต่อพฤติกรรมตอบสนอง หรือยับยั้งพฤติกรรม ถ้าพฤติกรรมของตัวแบบได้รับรางวัลหรือการยอมรับของสังคมก็จะเป็นการเสริมแรง แต่ถ้าได้รับการลงโทษ ก็จะเป็นไปในทางขัดขวางการเรียนรู้ของผู้สังเกต พฤติกรรมนั้น ๆ ก็มีแนวโน้มจะไม่เกิดขึ้น ดังนั้น แรงจูงใจและการเสริมแรงจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้มาก แบนดูราได้แบ่งการเสริมแรงออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การเสริมแรงโดยตรง (Direct Reinforcement) การเสริมแรงจากการเห็นตัวแบบได้รับผลกรรมที่ดี (Vicarious Reinforcement) และการเสริมแรงตนเอง (Self-Reinforcement) ซึ่งเป็นการเสริมแรงที่สำคัญ เพราะจะเป็นตัวควบคุมการแสดงพฤติกรรมได้ดี เนื่องจากการเสริมแรงตนเองไม่ได้หวังรางวัลจากภายนอก แต่เป็นความรู้สึกทางบวกที่ผู้เรียนสร้างขึ้นมาเอง เช่น ความภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่า การเกิดความสุข เป็นต้น

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา ผู้เรียนได้รับทั้งตัวแบบทางวาจาและทางสัญลักษณ์สำหรับการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม และเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมดังกล่าวกับการคาดหวังผลกรรมที่ตามมา อันเป็นการซักซ้อมพฤติกรรมและการได้รับผลกรรม ในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมที่กำลังจะเกิดในไม่ช้า ดังเช่น แผนที่ความคิด (Cognitive map) จะเพิ่มการรับรู้ความสามารถตนเองและความคาดหวังผลกรรม เพราะว่าพวกเขา

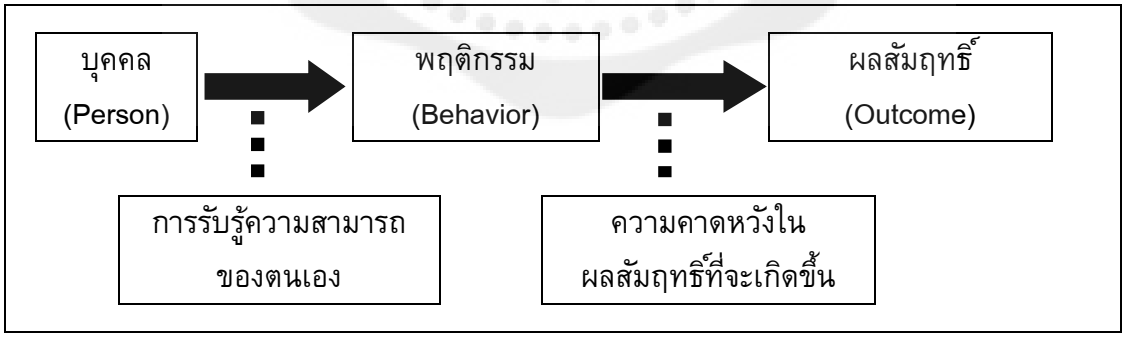
จะเรียนรู้พฤติกรรมที่เหมาะสม (ประสบการณ์ทางอ้อม) และสร้างความเชื่อมโยงเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ที่คาดหวัง ผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลกรรมสูงจะส่งผลกระทบทางบวกต่อกระบวนการเรียนรู้ด้าน กระบวนการการเก็บจำ (Retention Process) และ กระบวนการกระทำ (Reproduction process) ซึ่งนำไปสู่ผลกระทบทางบวกที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ เช่น การปรับตัว (Adjustment) และ การแสดงออก (Performance) (Black; & Mendenhall. 1990: 123-124)

2) การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ระยะแรก แบนดูราเสนอแนวคิดของความคาดหวังความสามารถของตนเอง (Efficacy Expectation) เป็นตัวกำหนดการแสดงออกของพฤติกรรม (Bandura. 1977: 193) แต่ต่อมา แบนดูรา ได้ใช้คำว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) (Bandura. 1994: 1) โดยให้ความจำกัดความว่า เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

แบนดูราอธิบายว่า บุคคลมีความสามารถไม่ต่างกัน แต่อาจมีคุณภาพของพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้ ถ้ามีการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน และนอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองอาจแปรเปลี่ยนไปตามสภาพการณ์ เช่น ในสภาพการณ์ที่มีหรือไม่มีตัวแบบ อาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาได้แตกต่างกันเช่นกัน แบนดูราเห็นว่า การรับรู้ความสามารถของบุคคลไม่ตายตัว แต่แปรผันไปตามสภาพการณ์ ดังนั้น สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพของการแสดงออกจึงขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาวการณ์นั้น ๆ

แบนดูรา (Bandura. 1977: 193) ได้เสนอภาพแสดงความแตกต่างระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) ดังภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นกับพฤติกรรม

ที่มา: Albert Bandura. (1977). **Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change**. p. 193.

การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นการตัดสินความสามารถของตนเองว่า จะสามารถแสดงพฤติกรรมได้ในระดับใด ในขณะที่ความคาดหวังเกี่ยวกับผลที่จะเกิดขึ้นนั้น เป็นการตัดสินว่าผลกรรมใดจะเกิดขึ้นจากการกระทำพฤติกรรม ระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและระดับความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ มีผลต่อการตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมของบุคคล ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และมีความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสูง บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมแน่นอน ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และมีความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นต่ำ บุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรมแน่นอน (Bandura. 1977: 193-195)

ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองนั้น แบนดูราเสนอว่ามีอยู่ด้วยกัน 4 วิธี คือ (Bandura. 1977: 195-196)

1. ความสำเร็จในผลงาน (Performance Accomplishments) แบนดูราเชื่อว่าการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ เช่น การทำตามตัวแบบแบบมีส่วนร่วม (Participant Modeling) การเปิดเผยผลงานให้ผู้เรียนทราบ (Performance Exposure)

2. การเปรียบเทียบกับตัวแบบ (Vicarious Experience) เช่น การเห็นตัวแบบที่มีชีวิต (Live Modeling) หรือ ตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic Modeling) การที่ได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ ก็จะเป็นการฝึกให้ผู้ที่สังเกตความรู้สึกว่าเขาก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้ามีความพยายาม

3. การใช้คำพูดชักจูง (Verbal Persuasion) หรือ การให้การเสริมแรงทางสังคม เป็นการโน้มน้าวใจผู้เรียนด้วยคำพูดว่าผู้เรียนนั้นมีความสามารถที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ การใช้คำพูดชักจูงค่อนข้างใช้ง่ายและใช้กันทั่วไป แต่ไม่ค่อยจะได้ผลนัก ควรใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็จ อย่างค่อยเป็นค่อยไปทีละขั้น

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional Arousal) ในสภาพการณ์ที่บุคคลถูกข่มขู่ มีความวิตกกังวล และมีความเครียด โดยส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับการกระตุ้นทางสรีระด้วย การได้รับการกระตุ้นที่รุนแรงทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไม่ค่อยได้ผลดี

3) การกำกับตนเอง

แบนดูรา (Bandura. 1996: 20) อธิบายมโนทัศน์ การกำกับตนเอง (Self-Regulation) หมายถึง ความสามารถหรือสมรรถภาพของบุคคลในการควบคุมพฤติกรรม สภาพแวดล้อม หรือกระบวนการทางปัญญา เป็นความสามารถในการคิดก่อนการกระทำ เพื่อเปลี่ยนแปลงการตอบสนองไปสู่มาตรฐานที่พึงปรารถนา การกำกับตนเอง ประกอบด้วย

1. การกำกับตนเองด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ในอดีตของผู้เรียน โดยใช้กลวิธีในการประเมินตนเอง

2. การกำกับตนเองด้านสภาพแวดล้อม ผู้เรียนจะใช้กลวิธีการจัดกระทำกับสภาพแวดล้อมเพื่อช่วยการเรียนรู้ เช่น การเลือกกลวิธีในการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเอง การจัดสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อการเรียนรู้

3. การกำกับตนเองภายใน กระบวนอภิปัญญาการควบคุมการรู้คิด (Metacognition Process) เป็นกระบวนการที่บุคคลวางแผนควบคุมและกำกับพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 3 กระบวนการย่อย ดังนี้

3.1 กระบวนการสังเกตตนเอง (Self- Observation) คือ บุคคลต้องรู้ว่ากำลังทำสิ่งใด มีความชัดเจน สม่ำเสมอ และมีความแม่นยำในการกระทำเพียงใด

3.2 กระบวนการตัดสิน (Judgement Process) คือ การประเมินปฏิกิริยาตอบสนองของสังคมต่อพฤติกรรมนั้น ๆ การเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison) และการเปรียบเทียบตนเองโดยอาศัยมาตรฐานส่วนบุคคล ในการเปรียบเทียบทางสังคมนั้นไม่ได้เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่สูงสุดในเรื่องนั้น หรือเปรียบเทียบแบบไร้หลักการ แต่คนส่วนใหญ่มักจะเปรียบเทียบกับคนที่มีภูมิหลัง มีความสามารถ หรืออยู่ในสภาพการณ์คล้ายกับตน บุคคลที่อยู่ใกล้ชิด หรือคนที่มีความคิดเห็นและความสามารถที่ใกล้เคียงกัน บุคคลจะไม่ชอบสถานการณ์ที่บุคคลอื่นมีความคิดเห็นและความสามารถที่แตกต่างจากตนมาก (Ornstein. 1988: 585)

3.3 การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง (Self-Reaction) คือ การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการแสดงพฤติกรรมตนเอง บุคคลจะกำหนดเกณฑ์ในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งผลที่ได้จากการแสดงพฤติกรรมจะเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ นำไปสู่ปฏิกิริยาที่มีต่อตนเอง และจะเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคคลกระทำพฤติกรรมไปสู่เกณฑ์มาตรฐานด้วย ถ้ามีปฏิกิริยาต่อตนเองทางบวกจะทำให้มีกำลังใจจะทำต่อไป แต่ถ้ามีปฏิกิริยาทางลบต่อตนเองจะทำให้เกิดความท้อแท้สิ้นหวัง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบไปใช้ในการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม เช่น งานวิจัยของแฮร์ริสัน (Bhawuk; Brislin. 2000: 13 cting Harrison. 1992) อธิบายประสิทธิผลของรูปแบบการเรียนรู้แต่ละประเภทที่มีความแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดการซึมซับทางวัฒนธรรม (Cultural Assimilator Training) การฝึกอบรมโดยการใช้ตัวแบบ (Behavioral Modeling Training) และการฝึกอบรมโดยรวมทั้งสองแบบ คือ การใช้ตัวแบบและการซึมซับวัฒนธรรม และกลุ่มควบคุม คือ กลุ่มที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม พบว่า บุคคลที่ได้รับการฝึกอบรมโดยรวมทั้งสองแบบ มีคะแนนจากการประเมินผลการเรียนรู้สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มนี้จะแสดงบทบาทสมมติตามที่ได้รับมอบหมายได้ดีกว่ากลุ่มควบคุม แต่ไม่พบความแตกต่างกับอีกสองกลุ่ม

สมิธ เชรสธา และอีแวนซ์ (Smith; Shrestha; & Evans. 2010) ศึกษาโรงเรียนแห่งหนึ่งในการเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อให้สามารถทำงาน

ข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้ทำการวิจัยค้นคว้าเพื่อพัฒนาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ พบว่า ภาพยนตร์เรื่อง “Crash” ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างเชื้อชาติและการเหยียดสีผิว ได้ถูกนำใช้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแบ่งระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้เรียนสองระดับคือ 1) ความเข้าใจวัฒนธรรมขั้นพื้นฐานระหว่างวัฒนธรรม เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดทางวัฒนธรรม และ 2) ความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมขั้นสูง โดยสามารถอธิบายการเกิดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้เรียนมีความเข้าใจสาเหตุของปัญหาข้ามวัฒนธรรมได้ดีพอสมควร แต่ไม่ได้แสดงการกระทำได้ดีในบริบทความเข้าใจพื้นฐานของมโนทัศน์ทางวัฒนธรรม

การนำทฤษฎีไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบ ผู้วิจัยนำไปใช้สำหรับการสร้างรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนสังเกตตัวแบบที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม ทำให้ผู้เรียนรับรู้ความคิดและพฤติกรรมของตัวแบบ และสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมภายใต้สถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมได้อย่างถูกต้อง โดยมีขั้นตอนการเรียนรู้ดังนี้

1. กระบวนการใส่ใจ การกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการใส่ใจตัวแบบ สื่อที่นำมาใช้ในการเรียนรู้ต้องมีความน่าสนใจและหลากหลาย สามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนรับรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในวัฒนธรรมที่แตกต่าง รวมทั้ง ต้องเป็นสื่อที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรม รวมทั้ง ให้ผู้เรียนเปรียบเทียบความแตกต่างทางวัฒนธรรมของประเทศไทยและอาเซียนชาติอื่น

2. กระบวนการเก็บจำ การเสนอพฤติกรรมทางวัฒนธรรมใหม่ซึ่งมีความแปลกใหม่ ควรนำเสนอตัวแบบทีละส่วน จะส่งผลต่อการเก็บจำข้อมูลได้มากกว่าการเสนอตัวแบบรวดเดียวทั้งหมด รวมทั้ง ให้ผู้เรียนทบทวนพฤติกรรมของตัวแบบ จะช่วยให้ผู้เรียนเก็บจำข้อมูลของตัวแบบให้ดียิ่งขึ้น

3. กระบวนการแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบ กำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนอยู่ท่ามกลางความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมออกมา

4. กระบวนการจูงใจ ชี้ให้ผู้เรียนเข้าใจว่าสิ่งที่ผู้เรียนจะได้รับจากการเรียนรู้ มีความหมายต่อชีวิตและเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามตัวแบบ นอกจากนี้ การให้ผู้เรียนได้รับผลสะท้อนกลับ (Feedback) ซึ่งเป็นการเสริมแรง (Reinforcement) อย่างหนึ่ง จะนำไปสู่การปรับปรุงความรู้เพื่อนำไปใช้ให้ดียิ่งขึ้นในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมในอนาคต

4.2.3 ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง

ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism Theory) มีหลักการสำคัญ คือ ในการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ความเข้าใจที่มีต่อโลกด้วยตนเอง โดยมีประสบการณ์กับสิ่งที่เรียนรู้และสะท้อนความคิด เมื่อผู้เรียนเรียนรู้สิ่งใหม่ ต้องปรับความคิดและประสบการณ์เดิมให้เข้ากับสิ่งใหม่ อาจจะเปลี่ยนความเชื่อหรือปฏิเสธข้อมูลใหม่ ๆ ก็ได้ หากไม่มีความเหมาะสม แต่ไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม ผู้เรียนเป็นผู้สร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง (Bada; & Olusegun. 2015: 67; citing Berieter. 1994) ความเชื่อพื้นฐานของ Constructivism มีรากฐานมาจาก 2 ทฤษฎี ที่สำคัญ ดังนี้ (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2545: 10)

1. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Constructivism) มีรากฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการของเพียเจต์ (Jean Piaget, 1896 - 1980) นักจิตวิทยาชาวสวิตเซอร์แลนด์ อธิบายว่า ผู้เรียนเป็นผู้กระทำและเป็นผู้สร้างความรู้ขึ้นในใจด้วยตนเอง ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีบทบาทในการก่อให้เกิดความไม่สมดุลทางการรู้คิด ส่งผลทำให้ผู้เรียนต้องปรับความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ให้เข้ากับความรู้ที่เข้ามาใหม่ จนกระทั่งเกิดความสมดุลทางการรู้คิด หรือเกิดเป็นความรู้ใหม่

2. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นบริบททางสังคม (Social Constructivism) มีรากฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการของไวก็อตสกี้ (Lev Semyonovich Vygotsky, 1896-1934) นักจิตวิทยาชาวรัสเซีย อธิบายว่า ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น ในขณะที่ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรืองานในสภาวะสังคม ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยการปรับเปลี่ยนความคิดความเข้าใจเดิมให้ถูกต้องและลึกซึ้งขึ้น

รายละเอียดทั้ง 2 กลุ่มทฤษฎี มีดังนี้

1) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Constructivism)

เพียเจต์เชื่อว่าความรู้ที่ได้มาเป็นกระบวนการสร้างความรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อเด็กเจริญเติบโตเด็ก จะมีพัฒนาการทางสติปัญญา และมีความกระตือรือร้นที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว และได้ความรู้จากการกระทำของตน (Active) ความกระตือรือร้นที่เรียนรู้นี้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด จึงเรียกแนวคิดนี้อีกชื่อหนึ่งว่า Genetic Epistemology เพียเจต์แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ชนิด ได้แก่ (สิริอร วิชชาวุธ. 2554: 112-113)

1. ความรู้ทางกายภาพ (Physical Knowledge or Empirical Knowledge) เป็นสิ่งที่เด็กจะต้องหาความรู้รอบตัวโดยผ่านทางประสาทสัมผัส

2. ความรู้ทางตรรกะคณิตศาสตร์ (Logical-Mathematical Knowledge) เป็นความรู้ที่เป็นนามธรรม (Abstract) และเป็นความรู้ที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นมา

3. ความรู้ทางสังคม (Social Knowledge) เป็นการได้ความรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์

เพียเจต์อธิบายเกี่ยวกับ สคีมา (Schema) เป็นความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่อินทรีย์ปรับตัวและจัดกระทำต่อสิ่งแวดล้อม เปรียบเทียบได้กับมโนทัศน์ (Concept) หลักการพัฒนามโนทัศน์อาศัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ การจัดระเบียบภายใน (Organization) และพื้นฐานด้านการปรับโครงสร้าง (Adaptation) ซึ่งดำเนินการอยู่ตลอดเวลา และดำเนินการไปพร้อมๆ กับการจัดระเบียบภายใน ทั้งนี้ เพราะการจัดระเบียบภายในช่วยให้มนุษย์ปรับโครงสร้างความรู้ความเข้าใจของตนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เพื่อการอยู่รอดของชีวิต ส่วนกระบวนการปรับโครงสร้างเพียเจต์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การปรับให้เข้ากับโครงสร้าง (Assimilation) และการปรับขยายโครงสร้าง (Accommodation) ทั้งสองส่วนนี้เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการรู้คิดตลอดเวลาและดำเนินควบคู่กันไป เพื่อให้มนุษย์ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก (Ornstein. 1988: 100-106)

กระบวนการปรับให้เข้ากับโครงสร้าง (Assimilation Process) หมายถึง การรวมเอาสิ่งแวดล้อมจากภายนอกเข้าไปสู่โครงสร้างทางการรู้คิดที่มีอยู่แล้วภายใน กล่าวคือ เมื่อมนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมก็จะซึมซับประสบการณ์ รวมเข้าไปอยู่ในโครงสร้างทางการรู้คิด

กระบวนการปรับขยายโครงสร้าง (Accommodation Process) หมายถึง กระบวนการที่สนับสนุนต่อการปรับให้เข้ากับโครงสร้าง โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของการรู้คิดภายในตัวบุคคลให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

การปรับตัวเข้าสู่สภาวะสมดุล (Equilibration) เป็นแรงผลักดันอยู่เบื้องหลังพัฒนาการการรู้คิด จะต้องมีความสมดุลกันระหว่างบุคคลกับสิ่งเร้า จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงชดเชยกันในด้านโครงสร้างการรู้คิดของบุคคล เพื่อให้เข้ากับสิ่งเร้า แต่สภาวะสมดุลนี้เป็นอยู่เพียงชั่วคราว เพราะว่าระบบนั้นต้องทำงานต่อไป เป็นกระบวนการต่อเนื่องในด้านพัฒนาการของการรู้คิดเพื่อให้บทบาทการปรับตัวยังคงดำรงอยู่

2) ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นบริบททางสังคม (Social Constructivism)

ไวก็อตสกี้ อธิบายว่า การจัดการเรียนรู้จะต้องคำนึงถึงระดับพัฒนาการ 2 ระดับ คือ ระดับพัฒนาการที่เป็นจริง (Actual Development Level) และระดับศักยภาพแห่งพัฒนาการ หรือระดับพัฒนาการที่สามารถจะเป็นไปได้ (Potential Development Level) ระยะห่างระหว่างระดับพัฒนาการที่เป็นจริงและระดับศักยภาพแห่งพัฒนาการ เรียกว่า พื้นที่รอยต่อพัฒนาการ (Zone of Proximal Development) (Wink; & Putney. 2002: 95)

พื้นที่รอยต่อพัฒนาการ หมายถึง ช่วงที่ผู้เรียนกำลังจะเข้าใจในสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ซึ่งต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสู่การมีความสามารถเพิ่มขึ้น มีความเข้าใจในความซับซ้อนของมโนทัศน์และทักษะต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น จนสามารถทำกิจกรรมการเรียนรู้นั้น ๆ หรือทำงานได้อิสระตามลำพัง พื้นที่รอยต่อพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกัน ผู้เรียนบางคนต้องการการช่วยเหลือในการเรียนรู้มาก ขณะที่บางคนสามารถเรียนรู้ได้อย่าง

รวดเร็วด้วยการได้รับความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อย รวมทั้ง มีความเป็นไปได้ที่การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้แต่ละครั้งมีความแตกต่างกัน ต่อมา เมื่อผู้เรียนเผชิญกับสถานการณ์การเรียนรู้ใหม่ที่มีความยากขึ้น จากที่เคยทำงานอย่างอิสระตามลำพัง ก็จะกลายมาเป็นการทำงานที่ต้องได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ วงจรการเรียนรู้นี้จึงเกิดขึ้นต่อเนื่อง ส่งผลทำให้ความรู้ ทักษะ กลวิธี อารมณ์ความรู้สึก หรือพฤติกรรมการเรียนรู้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง พฤติกรรมการตอบสนองของผู้เรียนที่มีต่อการให้ความช่วยเหลือจะแตกต่างกัน เช่น ในช่วงแรกของการเรียนรู้ผู้เรียนต้องการความช่วยเหลือเป็นอย่างมากและจะแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่อยู่ในความคิดของตนออกมาอย่างมากมาย แต่เมื่อการเรียนรู้ผ่านไปความต้องการการช่วยเหลือของผู้เรียนจะค่อย ๆ ลดระดับลงไป จนในที่สุดก็ไม่ต้องการความช่วยเหลืออีกเลย

พัฒนาการและการเรียนรู้มีลักษณะที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน การเรียนรู้สนับสนุนให้พัฒนาการมีระดับที่สูงขึ้น โดยเกิดจากการเรียนรู้มโนทัศน์ 2 ประเภท คือ มโนทัศน์ในชีวิตประจำวัน (Spontaneous or Everyday Concepts) และ มโนทัศน์ที่เป็นศาสตร์ (Scientific or Schooled Concepts) (Wink; & Putney. 2002: 91-94)

มโนทัศน์ในชีวิตประจำวัน (Spontaneous or Everyday Concepts) เป็นมโนทัศน์ที่ได้มาจากการรับความรู้สึกทางประสาทสัมผัส เป็นประสบการณ์ที่ผู้เรียนสร้างขึ้นมาด้วยตนเองจากเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันทั่วไป รวมทั้ง บริบททางวัฒนธรรมและสังคมด้วย

มโนทัศน์ที่เป็นศาสตร์ (Scientific or Schooled Concepts) เป็นมโนทัศน์ที่ได้ถูกพัฒนาขึ้นมาอย่างเป็นระบบมากขึ้น มีลักษณะเป็นมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม มีระเบียบแบบแผน และมีจุดมุ่งหมาย

มโนทัศน์ทั้งสองประเภทนี้มีการทำงานประสานกัน เริ่มต้นจากการเรียนรู้มโนทัศน์ในชีวิตประจำวัน ต่อมา มโนทัศน์ที่เป็นศาสตร์จะปรับแต่งมโนทัศน์ในชีวิตประจำวันเพื่อให้ผู้เรียนนำมาใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการคิดและทำให้การเรียนรู้เพิ่มขึ้น และเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและขยายมโนทัศน์ในชีวิตประจำวันให้กลายเป็นมโนทัศน์ที่เป็นศาสตร์ต่อไป

การพัฒนาจากความรู้ความเข้าใจจากมโนทัศน์ในชีวิตประจำวันไปสู่มโนทัศน์ที่เป็นศาสตร์จะต้องอาศัยสื่อกลาง (Mediation) ดังนี้ (ธีระชน พลโยธา. 2550: 9-12)

1) ภาษา (Language) ภาษาเกิดขึ้นครั้งแรกเป็นภาษาที่ไม่ได้แสดงถึงความคิด เป็นช่วงระยะเวลาที่ความคิดกับภาษาไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อผู้เรียนมีพัฒนาการเพิ่มขึ้น ความคิดกับภาษาจะมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น การแสดงออกทางความคิดจะผ่านทางภาษา ซึ่งภาษาที่แสดงออกมาจะมีความเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น อันเป็นผลสืบเนื่องจากการใช้ความคิดที่มากขึ้น (Wink; & Putney. 2002: 86; citing Dixon-Krauss. 1996: 19) ดังนั้น ภาษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความคิด และในขณะเดียวกันบุคคลพัฒนาภาษาโดยผ่านทางการคิดด้วยเช่นกัน ความสัมพันธ์ที่เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกันนี้ ทำให้เกิดความเชื่อที่ว่าพฤติกรรมทางสังคมซึ่ง

เกี่ยวข้องกับการใช้ภาษา สามารถนำไปสู่การเพิ่มพัฒนาการทางความคิดได้ ไวก็อตสกี้แบ่งพัฒนาการทางภาษาออกเป็น 3 ขั้น ได้แก่ (สุรางค์ โค้วตระกูล. 2545: 62-63)

1.1 ภาษาในการสื่อสารความคิดระหว่างบุคคล หรือ ภาษาสังคม (Social Speech) เป็นขั้นแรกของพัฒนาการทางภาษา อายุแรกเกิดถึง 3 ปี เช่น เด็กพูดคำว่า “ไม่” หมายถึง ไม่ชอบ ไม่รัก ไม่ต้องการ ไม่ได้ เด็กพูดคำว่า “หม่ำ” หมายถึง หิว ต้องการกิน เป็นต้น

1.2 ภาษาที่พูดกับตนเอง (Egocentric Speech) อายุ 3 – 7 ขวบ หมายถึง เด็กใช้ภาษาพูดกับตนเองโดยไม่เกี่ยวข้องกับใคร พูดคนเดียว แต่มักจะออกเสียงให้ผู้อื่นได้ยิน ไวก็อตสกี้ให้ความสำคัญกับภาษาที่พูดกับตนเอง (Egocentric Speech) ในการประสานความคิดกับพฤติกรรมที่แสดงออกมา

1.3 ภาษาที่พูดในใจกับตนเอง (Inner Speech) อายุ 7 ขวบขึ้นไป เป็นภาษาเฉพาะตัวที่ใช้ในการสื่อสารกับความคิดของตนเองในการแก้ปัญหา เป็นภาษาที่พูดในใจไม่ได้เป็นเสียงออกมา เด็กใช้ภาษาในใจมากขึ้นตามอายุ และเมื่อพบปัญหาที่ซับซ้อนขึ้น

2) ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) การเรียนรู้บางอย่างอาจยากเกินกว่าความสามารถที่ผู้เรียนจะทำได้ ผู้เรียนยังไม่เข้าใจมโนทัศน์ที่ซับซ้อน แต่การที่ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมผู้อื่น เช่น พ่อแม่ ครู เพื่อน หรือคนที่ให้ความเอาใจใส่ ดูแล ช่วยเหลือแก่ผู้เรียน จะช่วยทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้และสามารถเรียนรู้ได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับบริบททางวัฒนธรรมและสังคมที่จะเอื้อให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนสามารถทำได้หลายประการ เช่น การถามคำถามนำ ชวนผู้เรียนพูดคุยก่อนการบรรยาย การสอบถามความเข้าใจในเนื้อหาของผู้เรียนเป็นระยะ ๆ หรือให้ผู้เรียนทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปแล้ว การพูดกระตุ้นความคิดของผู้เรียน การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การฝึกหัดทักษะเฉพาะอย่างที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน การให้ผู้เรียนนำเสนอผลงานและเปิดโอกาสให้เพื่อนซักถาม การจัดอภิปรายหรือเสวนาให้ผู้เรียนพูดคุยโต้ตอบกัน

3) วัฒนธรรม (Culture) ในแต่ละวัฒนธรรมจะถ่ายทอดลักษณะเฉพาะของความเชื่อและค่านิยมในวัฒนธรรมนั้นไปสู่สมาชิกในสังคม เพื่อให้บุคคลเกิดความคิดและแสดงพฤติกรรมให้มีความเหมาะสม (Shaffer. 1999: 259-260) ดังนั้น ผู้เรียนจะปรับเปลี่ยนการรู้คิดไปตามประสบการณ์ที่ได้รับจากสังคมและวัฒนธรรมของเขา และสร้างความรู้ขึ้นมา ทำให้ผู้เรียนมีสติปัญญาในระดับที่สูงขึ้น

4) การเลียนแบบ (Imitation) การเลียนแบบมีความสำคัญต่อการเรียนรู้และพัฒนาการ เช่น การสาธิตประกอบการอธิบาย อาจจะสาธิตบางส่วนหรือสาธิตให้เห็นทั้งหมดก็ได้ ขึ้นอยู่กับงานการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนทำ ผู้เรียนอาจจะเลียนแบบวิธีการแก้ปัญหาของครู โดยสร้างความเข้าใจขึ้นภายในตนเอง และต่อมาผู้เรียนก็สามารถทำได้เอง ภายหลังเมื่อพบปัญหาที่ยากขึ้น ผู้เรียนอาจจะยังไม่สามารถเข้าใจได้ทันทีในขณะนั้น จึงต้องทบทวนสิ่งที่เรียนหลายครั้ง เพื่อให้

ผู้เรียนค่อย ๆ เลียนแบบและซึมซับความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาอย่างค่อยเป็นค่อยไป อันเป็นการขยายสิ่งที่เรียนรู้แล้วไปสู่สิ่งที่เรียนรู้ใหม่ให้ดียิ่งขึ้น

5) การชี้แนะหรือการช่วยเหลือ (Guidance or Assistance) ไวก็อตสกี้เชื่อว่าผู้เรียนมีความสามารถที่จะแก้ปัญหาที่เกินกว่าระดับพัฒนาการทางการรู้คิดของผู้เรียนที่จะทำได้ หากเขาได้รับคำแนะนำ การกระตุ้น หรือชักจูงโดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่า บุคคลเหล่านี้อาจเป็นเพื่อน ผู้เรียนคนอื่น ๆ พ่อแม่ ครู ที่มีความเชี่ยวชาญ การชี้แนะหรือการช่วยเหลือเป็นการร่วมมือทางสังคม (Social Collaborative) ที่สนับสนุนให้เกิดพัฒนาการทางการรู้คิด ไวก็อตสกี้เน้นเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญในการให้ความช่วยเหลือผู้เรียนในสถานการณ์การเรียนรู้ ซึ่งไวก็อตสกี้เปรียบเทียบว่าเป็น “นั่งร้าน (Scaffold)” อันเป็นการ “การเสริมต่อการเรียนรู้” โดยให้การดูแลเอาใจใส่และพัฒนาผู้เรียนที่เริ่มฝึกหัด การจัดเตรียมสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในการแก้ปัญหา

วูด บรูเนอร์ และโรส (ธีระชน พลโยธา. 2550: 12-13; อ้างอิงจาก Wood; Bruner; & Ross. 1976) ได้เสนอวิธีการช่วยเสริมต่อการเรียนรู้ไว้ 6 ประการ คือ

1. กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจที่จะเรียนรู้อย่างเต็มใจ โดยอยู่ภายใต้ข้อกำหนดหรือเงื่อนไขของภาระงานการเรียนรู้นั้น

2. การเรียนรู้ต้องมีหลักการ ระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการให้ความช่วยเหลือ ดังนั้น ผู้สอนจะต้องสะท้อนผลการเรียนรู้ (Feedback) เป็นระยะ สม่ำเสมอ และต่อเนื่องกัน เพื่อให้ผู้เรียนนำผลที่ได้ไปใช้เพื่อเพิ่มระดับการเรียนรู้ในแต่ละขั้นได้อย่างถูกต้อง

3. ผู้สอนต้องดูแลผู้เรียนให้เรียนรู้ที่จะมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายตั้งไว้

4. การเรียนรู้จะต้องทำให้สิ่งที่เรียนมีความชัดเจน หากผู้เรียนเกิดความขัดแย้งทางความคิดในการทำความเข้าใจสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ผู้เชี่ยวชาญควรอธิบายสิ่งที่กำลังเรียนรู้นั้น ๆ เสียใหม่ ด้วยภาษาที่ให้ผู้เรียนเข้าใจได้ง่าย เข้าใจตรงกัน และมีความถูกต้อง

5. รับรู้ต่ออารมณ์ของผู้เรียนที่แสดงออกมา เช่น หากผู้เรียนรู้สึกว่าไม่เข้าใจสิ่งที่กำลังเรียนรู้ ไม่ควรเพิกเฉยหรือปล่อยให้ผู้เรียนมีความรู้สึกคับข้องใจ

6. การสาธิตหรือมีแบบอย่างให้กับผู้เรียนในการแก้ปัญหาการเรียนรู้

นอกจากนี้ การเสริมต่อการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม กิจกรรมการเรียนรู้ต้องหลากหลายและท้าทายผู้เรียน และต้องดำเนินไปอย่างมีลำดับขั้นตอน มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน เนื้อหาสาระเหมาะสมกับผู้เรียน มีทรัพยากรการเรียนรู้ที่อำนวยความสะดวกและหลากหลาย ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ และการประเมินผู้เรียนแบบพลวัตรโดยประเมินพัฒนาการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองไปใช้ในการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม เช่น งานวิจัยของชอเกฟ และอีเรซ (Shokef; & Erez. 2008) ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ จำนวน 191 คน จาก 5 ประเทศ ประเทศอิสราเอล จำนวน 35 คน ประเทศฮ่องกง จำนวน 35 คน ประเทศ จำนวน 27 คน ประเทศเกาหลีใต้ จำนวน 24 คน ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 70 คน จำนวน 55 ทีม โดยให้ทำโครงการในทีมงานพหุวัฒนธรรมเสมือนจริง คือ ทีมที่สมาชิกติดต่อกันผ่านสื่อ เช่น e-Mail, Chat โดยที่ไม่ได้พบหน้ากันโดยตรง เป็นเวลา 4 สัปดาห์ เมื่อผ่านไป 4 สัปดาห์ แล้วนำเสนอผลงานผ่านทางโปรแกรม PowerPoint ทำแบบสอบถามผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเพิ่มขึ้นของอภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความเปลี่ยนแปลงในความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) เขาเสนอแนะว่าความรู้ทางวัฒนธรรมอาจจะไม่เพิ่มขึ้นเนื่องจากข้อคำถามในแบบวัดเน้นไปที่ความรู้เกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจ ศาสนา และกฎเกณฑ์ทางภาษามากกว่าประสบการณ์ในการบริหารจัดการที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงานในทีมพหุวัฒนธรรมเสมือนจริง

อีเรซ และคนอื่น ๆ (Erez; et al. 2013) นำหลักการการเรียนรู้แบบการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานว่า ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้โดยอาศัยประสบการณ์ชีวิตเพื่อค้นหาความจริง ผู้วิจัยใช้วิธีการการเรียนรู้เชิงประสบการณ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Experiential Learning) ไปใช้ในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมผู้จัดการระดับโลกาภิวัตน์ (Global Manager) เขาออกแบบทีมงานพหุวัฒนธรรมเสมือน โดยใช้วิธีการทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต (On-Line) เป็นเวลา 4 สัปดาห์ จากนั้น ทำการทดสอบโดยดูผลอันเกิดจากพัฒนาการความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) อัตลักษณ์โลกาภิวัตน์ (Global Identity) และอัตลักษณ์ท้องถิ่น (Local Identity) กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ ในระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 1,221 คน (ปี ค.ศ. 2008 จำนวน 295 คน ปี ค.ศ. 2009 จำนวน 335 คน ปี ค.ศ. 2010 จำนวน 234 คน ปี ค.ศ. 2011 จำนวน 357 คน) แบ่งเป็น 312 ทีม ทีมพหุวัฒนธรรมเสมือนจริง (Virtual Multicultural Team) ประกอบด้วยเพื่อนร่วมงาน 4 คน ที่มีส่วนร่วมในการทำโครงการ 1 โครงการใน 4 สัปดาห์ โครงการหนึ่ง ๆ จะทำทุก ๆ ปี ระหว่างปี ค.ศ. 2008 – 2011 ทุกโครงการจะถูกออกแบบให้ทำด้วยวิธีการเดียวกัน โดยถูกกำหนดตามหลักการของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Princilples of Collaborative Experiential Learning) และกลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมการวิจัย การจัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้มีความปลอดภัยทางจิตวิทยา โดยสร้างความไว้วางใจให้แก่กลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) อัตลักษณ์โลกาภิวัตน์ (Global Identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกของบริบทการทำงานข้ามวัฒนธรรม และรับรู้ว่าสมาชิกที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรมเป็นสมาชิกในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งตรงกันข้ามกับอัตลักษณ์ท้องถิ่น (Local Identity) หมายถึง ความรู้สึกว่าสมาชิกที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกันเป็นคนในกลุ่ม แต่สมาชิกที่มาจากวัฒนธรรมอื่นเป็น

คนนอกกลุ่ม จะเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามผ่านทางเว็บไซต์ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ รวมเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน ความไว้วางใจในทีม (Team Trust) ถูกประเมินในช่วงกลางระหว่างดำเนินโครงการ ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดโครงการสมาชิกในทีมจะมีปฏิสัมพันธ์กันผ่านทางห้องสนทนา (Chat Room) ในเว็บไซต์โครงการ การดำเนินโครงการแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น นักศึกษาใช้การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม (Concrete Experience : CE) ในการเรียนรู้ผู้อื่น ผู้เรียนแต่ละคนจะแนะนำตนเอง แลกเปลี่ยนข้อมูลประวัติตนเอง เช่น สาขาวิชาที่เรียน อุปนิสัย และส่งรูปภาพของตนเองเข้าไปในห้องสนทนา เมื่อสิ้นสุดระยะที่ 1 ผู้เข้ารับการทดลองได้รับการให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการให้คุณค่าทางวัฒนธรรม (Cultural Value) ก่อนเริ่มโครงการ ผู้ประสานงานโครงการจะนำเสนอกราฟค่าเฉลี่ยการให้คุณค่าทางวัฒนธรรมและให้มีการอภิปรายผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการรับรู้ข้อมูลพร้อมกับนำมาคิดไตร่ตรอง (Reflective Observation : RO) และสร้างความหมายที่ได้จากการแลกเปลี่ยนด้วยตัวเขาเอง (Abstract Conceptualization : AC) ในระยะนี้ผู้เข้ารับการทดลองจะต้องทำแบบสอบถามออนไลน์ และประเมินความไว้วางใจในทีม

ระยะที่ 2 การเตรียมทีมทำโครงการ ความรู้ที่ได้รับผ่านกระบวนการคิดไตร่ตรองและการสรุปเป็นมโนทัศน์ จะถูกนำมาใช้ในระยะที่ 2 เป็นการนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปลงมือปฏิบัติจริง (Active Experimentation : AE) โดยการนำไปสื่อสารกับทีมในห้องสนทนา (Chat Room) ในส่วนของการนำเสนอโครงการ แต่ละทีมจะเตรียมนำเสนอ 1 – 2 สไลด์ การคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับกระบวนการทำงานเป็นทีม (Reflection on Team Processes : RO) ทั้งในส่วนวิธีการและภาระงานที่ทำ สิ้นสุดระยะที่ 2 ผู้เข้ารับการทดลองจะตอบแบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์โลกาภิวัตน์ อัตลักษณ์ท้องถิ่น กระบวนการทำงานเป็นทีม และระดับความพึงพอใจจากโครงการ

ระยะที่ 3 สรุปรายงานหลังสิ้นสุดโครงการ นักศึกษาจะได้รับข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) พฤติกรรมการตอบสนองตลอดที่ทำโครงการและมีการอภิปรายในชั้นเรียน รวมทั้ง สมาชิกทุกคนในทีมจะได้รับผลสะท้อนกลับในเรื่องกระบวนการทำงานเป็นทีม และการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะทางโลกาภิวัตน์ระหว่างดำเนินโครงการ เปิดโอกาสให้มีการสะท้อนความคิด (RO) สร้างความรู้ความเข้าใจใหม่ (AC) ซึ่งผู้เข้ารับการทดลองสามารถนำไปประยุกต์ใช้ (AE) สำหรับการทำงานข้ามวัฒนธรรมในอนาคต

ระยะที่ 4 การติดตามผล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อประเมินรายบุคคลว่าภายหลังจากเข้าร่วมโครงการ มีผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม อัตลักษณ์โลกาภิวัตน์ อัตลักษณ์ท้องถิ่นอย่างไร

การทำโครงการมีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ติดตามความก้าวหน้า แก้ปัญหา และจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เมื่อผู้เรียนเกิดปัญหาระหว่างที่ดำเนินโครงการ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เทคนิคพหุระดับ (Multilevel Analysis) ด้วยโมเดล

เชิงเส้นตรงระดับลดหลั่น (Hierarchical Linear Model : HLM) ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) และอัตลักษณ์โลกาภิวัตน์ (Global Identity) เพิ่มขึ้น และเพิ่มขึ้นหลังจากสิ้นสุดโครงการไปเป็นระยะเวลา 6 เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อัตลักษณ์ท้องถิ่น (Local Identity) ไม่แตกต่างกัน ระดับความไว้วางใจในทีมเป็นตัวแปรกำกับที่มีผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและอัตลักษณ์โลกาภิวัตนของสมาชิกในทีม ถ้าระดับความไว้วางใจในทีมสูงจะมีผลมากกว่าระดับความไว้วางใจในทีมต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การนำทฤษฎีไปใช้ในการออกแบบการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ทั้งแนวคิดที่เน้นกระบวนการทางปัญญา และเน้นบริบททางสังคม ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนี้

1. ผู้เรียนต้องเรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติ ดังนั้น ต้องจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ตัวของเขาเอง เช่น การตั้งคำถามเพื่อให้ผู้เรียนหาคำตอบด้วยตนเอง การให้ผู้เรียนทดลอง หรือริเริ่มทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ผู้เรียนค้นพบความรู้ด้วยตนเอง

2. ให้ผู้เรียนได้มีการร่วมมือกันในการเรียนรู้ กระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้เรียนด้วยกัน และยอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3. การใช้คำถามเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความไม่สมดุลทางความคิด (Disequilibrium) แล้วให้ผู้เรียนฝึกแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ กัน และรู้จักปรับเปลี่ยนวิธีคิดหากวิธีการเดิมไม่สามารถแก้ปัญหาได้

4. สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม และให้คำปรึกษาเมื่อผู้เรียนเกิดความไม่เข้าใจ

5. ให้ผู้เรียนเรียนรู้โดยการค้นพบ (Discovery Learning) จากการแก้ปัญหาในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมที่ผู้เรียนได้นำประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเองและความรู้ที่เข้ามาไปใช้ในการค้นพบข้อเท็จจริง การตั้งประเด็นและร่วมกันค้นหาคำตอบ

4.2.4 รูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่า การใช้รูปแบบการเรียนรู้ตามแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้อย่างใดอย่างหนึ่งไม่เพียงพอต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้เรียน เพราะยังพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ ดังนั้น รูปแบบการเรียนรู้บูรณาการจึงมีความเหมาะสมสำหรับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม รายละเอียดมีดังนี้

กูดี้คันซท์ และแฮมเมอร์ (Gudykunst; & Hammer. 1983: 118-154) ได้เสนอรูปแบบในการฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรมซึ่งบูรณาการทั้งการสอนแบบบรรยาย (Didactic) และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ดังนี้

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์วัฒนธรรมเฉพาะ (Experiential Culture Specific Training Method) ได้แก่

1.1 การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการสื่อสารในวัฒนธรรมคู่ (Bicultural Communication Workshop) ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้เกี่ยวกับการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมโดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในวัฒนธรรมอื่น โดยการจัดเป็นกลุ่มย่อย (Small Group)

1.2 เกมสถานการณ์จำลองในวัฒนธรรมเฉพาะ (Culture – Specific Simulation Games) เป็นการจัดให้ผู้เข้ารับการอบรมมีโอกาสปฏิสัมพันธ์ในการฝึกหัดพฤติกรรมเจตคติ และทัศนะมุมมองใหม่ โดยกำหนดเป็นสถานการณ์จำลอง

1.3 การแสดงบทบาทสมมติในวัฒนธรรมเฉพาะ (Culture – Specific Role Plays) กิจกรรมการฝึกอบรมจะให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงบทบาทในการมีปฏิสัมพันธ์ตามความจำเป็นของผู้เรียน ในสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงกับสมาชิกในวัฒนธรรมนั้น เพื่อเป็นการฝึกทักษะ

1.4 การใช้แบบฝึกหัดเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident Exercise) วัตถุประสงค์ของการใช้แบบฝึกหัดเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญ คือ เป็นการฝึกอบรมโดยให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องเผชิญกับสถานการณ์ความขัดแย้งที่เขาคาดว่าจะต้องเผชิญในระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่น สถานการณ์จะมีความเข้าใจผิด ปัญหาและความขัดแย้งซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม กลุ่มที่มีสมาชิกที่มาจากวัฒนธรรมต่าง ๆ จะช่วยกันค้นหาคำอธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ

1.5 กรณีศึกษา (Case Study) เป็นการอธิบายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งจะต้องมีรายละเอียดที่เพียงพอที่จะเจาะลึกถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ผู้เข้ารับการอบรมจะวิเคราะห์ปัญหาและมุ่งค้นหาแนวทางที่เป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา

2. การสอนแบบบรรยายเกี่ยวกับวัฒนธรรมเฉพาะ (Didactic Culture Specific Training) ได้แก่

2.1 การสรุปสาระสำคัญทางวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ (Area Orientation Briefings) เป็นการให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสารสนเทศของประเทศต่าง ๆ และเจตคติของประชากรในประเทศนั้น ๆ โดยการบรรยาย เช่น ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ การเมือง ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณี กฎหมาย

2.2 การฝึกฝนทางภาษา (Language Training) การเรียนรู้ภาษาของเจ้าของวัฒนธรรมมีความจำเป็น เป็นตัวบ่งชี้ความสนใจของผู้เรียนในการทำความเข้าใจวัฒนธรรมอื่น ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อการประสบความสำเร็จในการปรับตัวในวัฒนธรรมนั้น

2.3 การซึมซับทางวัฒนธรรมเฉพาะ (Culture-Specific Assimilators) ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับการกระตุ้นให้รับรู้พฤติกรรม บรรทัดฐาน เจตคติ และค่านิยมของกลุ่มที่มาจากวัฒนธรรมอื่น โดยผ่านการอ่านเหตุการณ์สำคัญจากสถานการณ์ที่เป็นปัญหา และพยายามค้นหาความหมายของพฤติกรรมในวัฒนธรรมที่แตกต่าง

2.4 การอ่าน (Culture-Specific Reading) ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้วัฒนธรรมเฉพาะจากการอ่านหนังสือ

3. การสอนแบบบรรยายเกี่ยวกับวัฒนธรรมทั่วไป (Didactic Culture General) เป็นการให้สารเทศทั่วไปแก่ผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมซึ่งมีอิทธิพลต่อการฝึกหัดการบริหารจัดการและพฤติกรรมระหว่างบุคคล โดยมากจะใช้วิธีการบรรยาย การอธิบาย การชมภาพยนตร์ (Gudykunst; Guzley; & Hammer. 1996: 66)

4. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมทั่วไป (Experiential Culture – General Training) ผู้เข้ารับการอบรมจะได้รับประสบการณ์ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นในชีวิตประจำวันจากการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม เป็นวัฒนธรรมทั่วไป การฝึกอบรมใช้สถานการณ์จำลองและการประเมินตนเองของผู้เรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการไปใช้ในการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม เช่น งานวิจัยของแฮริสัน และฮอปกินส์ (Bhawuk; & Brislin. 2000: 4-5; citing Harrison; & Hopkins. 1967) ประเมินโปรแกรมการฝึกอบรมแบบบรรยายในการเตรียมบุคคลไปใช้ชีวิตในวัฒนธรรมอื่น พบว่า วิธีการบรรยาย หรือ บางครั้งเรียกว่า รูปแบบการเรียนในมหาวิทยาลัย (University Model) เป็นวิธีที่ใช้อย่างแพร่หลายในการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมทั้ง ๆ ที่มีข้อจำกัด พวกเขาเสนอแนะว่าวิธีการฝึกหัดเชิงประสบการณ์จะทำให้บุคคลได้รับความรู้และประสบการณ์ดีกว่าวิธีการเรียนรู้แบบบรรยาย แฮริสันและฮอปกินส์ได้อธิบายถึงสาเหตุ 5 ประการ ที่ทำให้วิธีการเรียนรู้แบบฟังบรรยายไม่ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ดังนี้

1. วิธีการเรียนรู้แบบบรรยาย ผู้เรียนจะเรียนรู้แบบรับความรู้ (Passive Learning) มากกว่าจะเป็นผู้กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ (Active Learning) โดยวิธีการแบบบรรยายผู้สอนจะเตรียมสารสนเทศแบบสำเร็จรูป (Information in a Package) ซึ่งเป็นการจัดเตรียมโดยผู้เชี่ยวชาญ แต่ในชีวิตจริงความรู้ทางวัฒนธรรมอื่นจะเป็นเช่นไร ขึ้นอยู่กับตัวผู้เรียนหรือผู้ที่จะต้องไปใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรมเป็นผู้กำหนด

2. วิธีการที่นิยมโดยทั่วไป จะมีกิจกรรมให้ผู้เรียนแก้ปัญหา (Problem-Solving) ซึ่งเป็นการกำหนดปัญหาที่มาจากผู้สอน แต่ในชีวิตจริงผู้ที่ใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรมเป็นผู้ระบุปัญหาด้วยตัวเองก่อนที่จะพยายามดำเนินการแก้ปัญหา

3. สถานการณ์ในชั้นเรียนผู้เรียนจะได้รับการอธิบายโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลและไม่มีอารมณ์มาเกี่ยวข้อง แต่เมื่อเผชิญสถานการณ์ในชีวิตจริงจะมีเงื่อนไขทางอารมณ์

เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้น ในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมต้องคำนึงถึงสมรรถนะทางด้านอารมณ์ด้วย

4. การสอนแบบบรรยายหรือรูปแบบการเรียนในมหาวิทยาลัย (University Method) โดยทั่วไปจะกำหนดให้ผู้เรียนศึกษาจากสื่อและอุปกรณ์การศึกษา และจัดทำรายงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่ง ไตรโฟโนวิช (Trifonovitch. 1977) เรียกว่า “Paper Orientation” ในขณะที่การมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมบุคคลต้องฝึกทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือ “People Orientation”

5. วิธีการบรรยายจากผู้สอนจะเน้นการเขียนมากกว่าการสื่อสาร ซึ่งการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมโดยหลัก มักจะเป็นการสื่อสารโดยใช้คำพูดและภาษาท่าทาง

ดังนั้น แฮริสัน และฮอปกินส์ (Bhawuk; & Brislin. 2000: 4-5; citing Harrison; & Hopkins. 1967) จึงต่อต้านวิธีการสอนแบบบรรยายในห้องเรียนตามประเพณีนิยมเพราะไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร อย่างไรก็ดี รูปแบบการเรียนการสอนแบบบรรยายยังได้รับความนิยมเนื่องจากสามารถควบคุมสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ได้ ทำได้ง่าย ยืดหยุ่น และใช้งบประมาณต่ำ ผู้อบรมสามารถใช้วิดีทัศน์ ภาพยนตร์ สไลด์ และสื่ออื่น ๆ ที่แสดงความแตกต่างทางวัฒนธรรมช่วยในการอบรมได้ แต่อาจพัฒนาผู้เรียนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ ดังนั้น เขาเสนอให้ใช้การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) จะดีกว่า เพราะนำผู้เรียนไปฝึกหัดจากประสบการณ์จริง ทำให้เกิดการซึมซับทางวัฒนธรรม (Cultural Assimilator) และ ดังที่ โธมัส (Thomas. 2006: 89-92) อธิบายว่า ถึงแม้ว่าการใช้ชีวิตหรือการทำงานต่างประเทศโดยบริบทจะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมก็ตาม แต่การพัฒนาก็มีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปที่ละลำดับขั้น โดยผ่านการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)

โลเปซเมอร์ฟี่ (Lopes-Murphy. 2013) ประเมินผลกระทบของการทำโครงการโลกาภิวัตน์ 2 โครงการของนักศึกษาโปรแกรมการเรียนรู้ภาษา ที่มีต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรมและความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยผู้เรียนได้รับการสุ่มให้ทำโครงการอย่างใดอย่างหนึ่ง คือ StoryWalk และ Globalization World โครงการ StoryWalk เป็นโครงการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าไปสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน โดยการให้นักศึกษาเข้าไปส่งเสริมการอ่านในโรงเรียน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันผ่านการถามคำถาม การสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ การทำนาย และการค้นพบ อันเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เด็กในโรงเรียนมีความสนใจในการอ่าน หนังสือที่อ่านจะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและภาษา ได้แก่ สเปน เกาหลี บราซิล และญี่ปุ่น ส่วนโครงการ Globalization World ให้นักศึกษาทำโครงการร่วมกันเป็นทีม แต่ไม่เปิดโอกาสให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนอกทีม นักศึกษาวิจัยเอกสารเกี่ยวกับมุมมองของการรวมกลุ่มของนักเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา และประเด็นอื่น ๆ ที่นักศึกษาสนใจ เมื่อสิ้นสุดโครงการนักศึกษาทั้งสองกลุ่มจะมาสะท้อนความคิดในเชิงวิชาการเป็นรายบุคคล ความแตกต่างของสองโครงการนี้มีเพียงโครงการ StoryWalk นักศึกษามีความสัมพันธ์กับคนในชุมชน ส่วน Globalization World นักศึกษาทำงานตามลำพัง ผลการสำรวจพบว่า ทั้งสองกลุ่มไม่ได้เพิ่มสมรรถนะทาง

วัฒนธรรมและความฉลาดทางวัฒนธรรม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าไม่มีกิจกรรมใดที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ต่อมา โลเปซเมอร์ฟี่ (Lopes-Murphy. 2014) ได้เสนอรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมควรเป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยนำเรื่องราวประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเข้ามาเป็นเนื้อหาในการเรียนในชั้นเรียน โดยผ่านการเชิญวิทยากรมาแลกเปลี่ยน การไปเรียนรู้ในสถานที่จริง ผู้เรียนเรียนรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์ท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรมในแต่ละชุมชนที่มีความแตกต่างกัน ผู้เรียนได้สัมภาษณ์บุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม สะท้อนความคิดผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยน หลังจากที่ได้ไปเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ผู้เรียนจะทำการสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่ได้รับนำไปสู่ความเข้าใจวัฒนธรรมในระดับลึกยิ่งขึ้น การเรียนรู้เชิงประสบการณ์แบบบูรณาการตามแนวคิดของโลเปซเมอร์ฟี่ ประกอบด้วย

1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในชั้นเรียน (In-Class Learning Experience) ประกอบด้วย

1.1 สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นการให้ความรู้และสร้างแรงบันดาลใจในการมีประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมโดยผ่านตัวแบบ

1.2 ส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยผ่านการทำงานที่มอบหมาย เช่น การใช้กรณีศึกษาที่กระตุ้นให้ผู้เรียนคิดอย่างลึกซึ้ง เปรียบเทียบ หรือเกิดความซาบซึ้งวัฒนธรรมต่าง ๆ และสื่อสารผ่านการนำเสนอด้วยวาจาและการเขียน

1.3 ฝึกการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนแก้ปัญหาการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน อันนำไปสู่การพัฒนาสติปัญญา และการแสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมและความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม

1.4 ส่งเสริมการตัดสินใจในการปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนนำความรู้ทางวัฒนธรรมไปปรับใช้ในการตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

1.5 ส่งเสริมการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ให้ผู้เรียนอภิปรายเกี่ยวกับความรู้สึกที่มีต่อวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย

2. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์นอกชั้นเรียน (Out-of-Class Learning Experience) ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนต่างวัฒนธรรม กิจกรรมนี้จะช่วยเพิ่มความตระหนักในความสนใจ การให้คุณค่า และมุมมองที่มีต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง ส่งเสริมการสื่อสาร ลดอคติและเกิดการยอมรับผู้อื่น นอกจากนี้ การฝึกงานหรือการศึกษายังต่างประเทศจะมีพลังอย่างมากต่อการเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรม

จากที่ได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการเรียนรู้ที่นำมาใช้เป็นฐานคิดในการพัฒนา

รูปแบบการเรียนรู้มีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีจุดเด่นที่จะนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์การเรียนรู้ที่ต่างกัน จึงนำมาบูรณาการเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

ทฤษฎี	แนวทางการนำไปใช้	ยุทธวิธี / เทคนิค	งานวิจัยที่สนับสนุน
1. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)	การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง	การให้ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และนำประสบการณ์การเรียนรู้มาถอดบทเรียน และเผยแพร่	Shokef; & Erez (2008); Ng; Van Dyne; & Ang (2009); Pless; Maak; & Stahl (2011); MacNab (2012)
2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning)	การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบ	การนำเสนอตัวแบบที่น่าสนใจและมีความหลากหลายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมและผู้เรียนสามารถแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	Smith; Shrestha; & Evans (2010)
3. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Constructivism Theory)	การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองจากการกระทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ การตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบ	Erez; et al. (2013)
	การเสริมต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพแห่งพัฒนาการ	การมีผู้เชี่ยวชาญให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำเมื่อผู้เรียนเกิดปัญหาหรือไม่เข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม	
4. การเรียนรู้แบบบูรณาการ	การเรียนรู้โดยผสมผสานระหว่างการเรียนรู้จากการบรรยายกับการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายแบบบูรณาการทั้งการเรียนรู้แบบผู้เรียนรับความรู้จากผู้สอนและการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะกระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	Lopes-Murphy (2013)

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

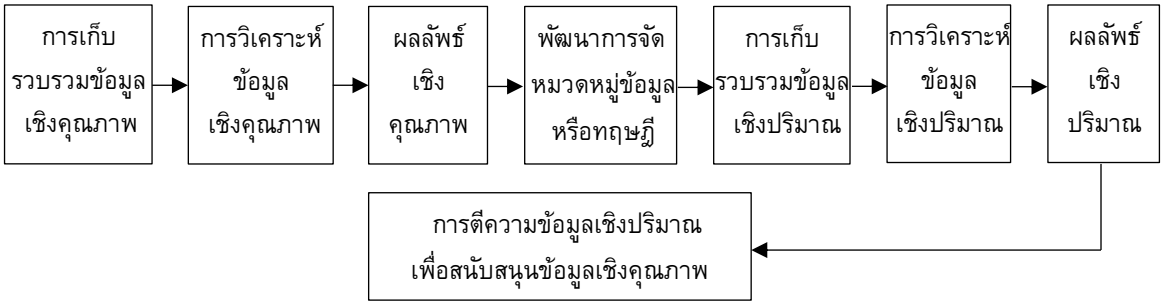
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

3. เพื่อศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ระยะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ข้อสรุปที่ได้จากการวิจัยมีความครอบคลุมและชัดเจนมากขึ้น

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธีแบบ Exploratory Design: Taxonomy Development Model โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพในระยะแรกเพื่อระบุความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน จากนั้นในระยะที่สองจึงใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อกำหนดองค์ประกอบและตรวจสอบตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางวัฒนธรรมได้รายละเอียดมากขึ้น ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี Exploratory Design: Taxonomy Development Model

ที่มา: John W. Creswell; & Vicki L. Plano Clark. (2007). Choosing a Mixed Methods Design. **Designing and Conducting Mixed Methods Research**. p. 76.

1.1 การศึกษาเชิงคุณภาพ ในการศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด โดยมีแนวคำถามหลักเกี่ยวกับสภาพการณ์ทั่วไปของคนไทยในปัจจุบันเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน ความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม จากนั้นนำข้อสรุปที่ได้มากำหนดแนวทางข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (ดังภาคผนวก จ) และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและปรับแก้ไขให้ข้อคำถามมีความเหมาะสมและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

1.1.2 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เพื่อนำข้อสรุปมาสร้างแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน การเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนนี้ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ โดยต้องมีประสบการณ์การทำงานหรือเคยใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน และมีคุณสมบัติอื่น ๆ ในข้อใดข้อหนึ่ง ดังนี้ (ดังภาคผนวก ก)

1. ดำรงตำแหน่งบริหารในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอาเซียน
2. ทำงานด้านกิจการต่างประเทศ โดยดูแลรับผิดชอบงานด้านนโยบายความสัมพันธ์อาเซียน
3. ได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยากรประจำหน่วยงานที่มีพันธกิจในการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เยาวชนอาเซียน
4. เป็นอาจารย์ชาวไทยหรืออาจารย์ชาวอาเซียนที่เคยสอนนิสิตนักศึกษาอาเซียนในประเทศ หรือต่างประเทศ
5. คุณสมบัติอื่น ๆ ที่จะให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย เช่น สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ขึ้นไปในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอาเซียน สื่อมวลชนที่ดำเนินรายการเกี่ยวกับอาเซียน เป็นนักเขียนที่เขียนหนังสือหรือสารคดีเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน เป็นต้น

1.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม นำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ นำไปสู่การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนต่อไป

1.2 การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

1.2.1 นำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มาสร้างแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน “ฉันกับเพื่อนบ้านอาเซียน” แบบวัดแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คือ คำชี้แจง เพื่ออธิบายรายละเอียดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจวัตถุประสงค์ของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ส่วนที่ 2 แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน เป็นข้อคำถามสำหรับเก็บข้อมูลพื้นฐานตามที่ผู้วิจัยต้องการทราบหรือวิเคราะห์ เช่น เพศ ชั้นปีที่ศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม เป็นต้น ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในการแสดงออกเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน สำหรับวัดพฤติกรรมทางวัฒนธรรม ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียน สำหรับวัดแรงจูงใจทางวัฒนธรรม ตอนที่ 4 แบบสอบถามการใช้กลยุทธ์เมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม สำหรับวัดอภิปัญญาทางวัฒนธรรม และตอนที่ 5 แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับวัดความรู้ทางวัฒนธรรม

1.2.2 นำแบบวัด “ฉันกับเพื่อนบ้านอาเซียน” เสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์พิจารณาและทำการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ ตัดข้อคำถามที่ไม่ตรงประเด็นออกไป หลังจากปรับแก้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ทำให้ได้ภาพของโครงสร้างแบบวัดอย่างชัดเจนและจำนวนข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ แสดงดังตาราง 4

ตาราง 4 โครงสร้างเนื้อหาของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

องค์ประกอบการวัด	ตัวบ่งชี้	จำนวนข้อ	รวม (ข้อ)
พฤติกรรมทางวัฒนธรรม	วัจนภาษา	3	9
	อวัจนภาษา	3	
	วัจนกรรม	3	
แรงจูงใจทางวัฒนธรรม	แรงจูงใจภายใน	3	9
	แรงจูงใจภายนอก	3	
	การรับรู้ความสามารถตนเองในการปรับตัว	3	
อภิปัญญาทางวัฒนธรรม	การตระหนักรู้	3	9
	การวางแผน	3	
	การตรวจสอบ	3	
ความรู้ทางวัฒนธรรม	ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป	9	18
	ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ	9	
	รวม	45	45

1.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1.3.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรง โดยนำแบบวัดที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา พร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยนำนิยามของแต่ละองค์ประกอบให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ตรวจสอบ โดยคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปด้านจิตวิทยา การวิจัย การวัดและประเมินผลการศึกษา มีความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัยทางจิตวิทยา การวัดและประเมินผลการศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข) จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องขององค์ประกอบและนิยาม โดยคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.57-1.00 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ง) ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปใช้ได้

1.3.2 การหาค่าอำนาจจำแนก (Discriminant) และความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบวัด “ฉันกับเพื่อนบ้านอาเซียน” ไปทดลองใช้ (Try Out) กับนิสิตนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยใช้สถิติ t-test โดยแบ่งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำออกเป็นกลุ่มละ 25% แล้วคำนวณโดยใช้ t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ คุณภาพด้านอำนาจจำแนกรายข้อจะถือว่าข้อคำถามใช้ได้ก็ต่อเมื่อ t-test มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบปรากฏว่าทุกข้อค่าเฉลี่ยกลุ่มสูงมากกว่ากลุ่มต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถือว่าข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ จากนั้น ผู้วิจัยคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ความเชื่อมั่นของแบบวัดทั้งฉบับมีค่า .82 จำแนกตามรายองค์ประกอบ คือ ความเชื่อมั่นขององค์ประกอบแรงจูงใจทางวัฒนธรรม มีค่าเท่ากับ 0.81 อภิปัญญาทางวัฒนธรรม เท่ากับ 0.75 ความรู้ทางวัฒนธรรม เท่ากับ 0.73 และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม มีค่าเท่ากับ 0.70

1.4 การศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4.1 ประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) 2 ประเภท ได้แก่ มหาวิทยาลัยของรัฐ (ยกเว้น มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช) และมหาวิทยาลัยเอกชน ในปีการศึกษา 2559 โดยคัดเลือกมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์

แบบ (Comprehensive University) หมายถึง มหาวิทยาลัยที่มีคณะเปิดสอนครอบคลุมทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ 1) สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 2) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ 3) วิทยาศาสตร์สุขภาพ ข้อมูลดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มประชากรจำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัย กลุ่มสาขาวิชา และเพศ

มหาวิทยาลัย	จำนวน						รวม
	สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		วิทยาศาสตร์สุขภาพ		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
มหาวิทยาลัยของรัฐ							
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	4,119	9,300	4,180	2,676	2,144	3,249	25,668
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	6,106	14,069	8,234	8,023	538	647	37,617
3. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	2,986	7,177	1,756	2,494	71	302	14,786
4. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	2,016	5,682	1,225	1,814	20	259	11,016
5. มหาวิทยาลัยศิลปากร	2,413	5,957	2,450	4,202	380	708	16,110
6. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	7,256	13,706	2,833	3,416	1,174	1,890	30,275
7. มหาวิทยาลัยมหิดล	2,092	2,838	1,885	1,783	590	1,228	10,416
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	2,258	2,752	1,548	1,066	66	165	7,855
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	6,508	10,239	5,382	6,688	851	1,221	30,889
10. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม	4,925	9,167	2,095	2,954	16	218	19,375
รวม	40,679	80,887	31,588	35,116	5,850	9,887	204,007
มหาวิทยาลัยเอกชน							
1. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	2.636	5,192	1,317	154	4	95	9,398
2. มหาวิทยาลัยสยาม	2,573	3,647	1.167	207	162	834	8,590
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	204	583	2,750	469	235	501	4,742
4. มหาวิทยาลัยรังสิต	8,973	10,738	2,347	1,176	884	2,531	26,649
5. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	5,970	8,558	568	194	25	170	15,485
6. มหาวิทยาลัยชินวัตร	45	65	19	9	43	156	337
7. มหาวิทยาลัยปทุมธานี	1,219	1,996	262	47	80	742	4,346
8. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	1,722	4,900	107	386	283	2,276	9,674
9. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย	278	720	560	609	117	892	3,176
รวม	23,620	36,399	9,097	3,251	1,833	8,197	82,397
รวมทั้งสิ้น	64,299	117,286	40,685	38,367	7,683	18,084	286,404

สำรวจและจัดทำรายงาน ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2559 โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากหลักของ เบนเทียร์ และเชา (อัจศรา ประเสริฐสิน. 2555: 46 อ้างอิงจาก Bentier; & Chou. 1987) ที่ระบุว่าการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต้องมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 5-20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ในโมเดล และจากหลักของกาเย่ และแฮนคอค (อัจศรา ประเสริฐสิน. 2555: 46 อ้างอิงจาก Gagne; Hancock. 2006) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันควรมีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 400 คน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างนิสิตนักศึกษาสำหรับการวิเคราะห์ จำนวน 500 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในจำนวนที่มากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เนื่องจากต้องการได้อัตราการตอบกลับของข้อมูล และได้รับข้อมูลตรงตามจำนวนที่สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 โดยมีขั้นตอนการกำหนดกลุ่มตัวอย่างและเลือกกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Random Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยมีประเภทของมหาวิทยาลัยเป็นชั้น (Strata) และมีมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) โดยจำแนกมหาวิทยาลัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มนิสิตนักศึกษากลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 500 คน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัย กลุ่มสาขาวิชาต่าง ๆ

มหาวิทยาลัย	จำนวน						รวม
	สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์		วิทยาศาสตร์สุขภาพ		วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี		
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	11	14	10	15	11	14	75
2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	11	14	12	13	12	13	75
3. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	10	10	6	9	7	8	50
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม	12	13	7	18	13	12	75
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	11	14	12	13	10	15	75
6. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย	17	33	19	31	28	22	150
รวม	**72**	**98**	**66**	**99**	**81**	**84**	**500**

1.4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยทำการติดต่อประสานกับผู้ประสานงานวิจัยในแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อนำแบบวัดไปเก็บข้อมูลกับนิสิตนักศึกษา

1.4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากวิธีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยวิธีการสำรวจจากแบบวัด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของตัวแปร วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อวิเคราะห์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแฝงว่ามีการวัดคุณลักษณะที่ได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามองค์ประกอบที่ผู้วิจัยระบุไว้หรือไม่ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผลจากการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในระยะที่ 1 มาพิจารณา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางสำหรับออกแบบรูปแบบการเรียนรู้

2.1 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

2.1.1 ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้แก่ ลำดับขั้นตอนของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมและเนื้อหาสาระ มาวิเคราะห์ร่วมกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยการวิจัยเชิงปริมาณ

2.1.2 นำผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

2.2.1 นำรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี มากำหนดโครงสร้างของกิจกรรมและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

2.2.2 ผู้วิจัยนำรูปแบบการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม จากนั้นดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ตามข้อเสนอแนะ

2.3 ผู้วิจัยนำรูปแบบการเรียนรู้และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงจากความคิดเห็นของคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิด้านจิตวิทยา การฝึกอบรม และการจัดกระบวนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมให้แก่นิสิตนักศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความสอดคล้องของรูปแบบการเรียนรู้กับแผนการจัดการเรียนรู้ จากนั้นดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3 การทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ ผู้วิจัยนำรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ไปทดลองใช้กับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของรูปแบบการเรียนรู้ตามสภาพการปฏิบัติจริง ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาผลการทดลองใช้ไปปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมก่อนนำไปใช้ในการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในระยะที่ 3

ระยะที่ 3 การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

การศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) โดยการอธิบายผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยทำไปพร้อมกัน แต่จะแยกการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นจึงตีความผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกันในขั้นตอนสุดท้าย

3.1 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในระยะที่ 3 ใช้แบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi – Experimental Research) แบบกลุ่มเดียววัดสองครั้ง คือ One Group Pretest-Posttest Design (ชูศรี วงศ์รัตนะ; และ องอาจ นัยพัฒน์. 2551: 34) ซึ่งมีรูปแบบการวิจัย ดังนี้

สอบก่อน	ตัวแปรอิสระ	สอบหลัง
T_1	X	T_2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในรูปแบบการวิจัย

T_1 = ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน วัดก่อนการทดลอง

X = การจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

T_2 = ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน วัดหลังการทดลอง

ในการทดลองครั้งนี้มีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม “ฉันกับเพื่อนบ้านอาเซียน” วัดก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทำงานที่มอบหมายของผู้เรียน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มนิสิตนักศึกษา ที่ลงทะเบียนเรียนในรายวิชาการศึกษาอิสระในจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคฤดูร้อน ปีการศึกษา 2560 โดยผู้วิจัยได้คัดเลือกเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์นั้น ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวมข้อมูลทั้ง 3 ระยะ คือ ก่อนการทดลอง ระหว่างการทดลอง และหลังการทดลอง มีรายละเอียดดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงปริมาณ

1.1 ผู้วิจัยดำเนินการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในกลุ่มทดลอง (วัดก่อนการใช้รูปแบบการเรียนรู้)

1.2 เมื่อดำเนินการทดลองเสร็จแล้ว ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในกลุ่มทดลองอีกครั้ง (วัดหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้)

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้จากการทำกิจกรรม และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทำงานที่มอบหมายของกลุ่มทดลอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในขั้นตอนนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณและวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. คำนวณค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของผู้เรียนกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลองด้วยสถิติทดสอบ (t-test dependent)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน และการทำงานที่มอบหมาย

บทที่ 4
การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

การวิจัยในระยะที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Method) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ซึ่งจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยสำหรับเป็นแนวทางในการค้นหาความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยพบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความเกี่ยวข้องกับบริบททางวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติหรือภูมิภาค รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่บุคคลกำลังเผชิญในขณะนั้น เพราะวัฒนธรรมมีผลต่อการรับรู้ การคิด และพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น การให้ความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนจึงมีรายละเอียดที่ต้องทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ การศึกษาตามความมุ่งหมายของวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อทำความเข้าใจความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรมจากประสบการณ์ชีวิตของบุคคล ซึ่งได้ให้ความหมายประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมที่ผ่านเข้ามาในชีวิต นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาและกำหนดโมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี จากนั้นผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยที่ได้ในระยะนี้ จะเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อไป ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนและอภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

1.1 ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การทำงานหรือเคยใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน จำนวน 7 คน (รายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังภาคผนวก ก) ได้ให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ดังตาราง 7

ตาราง 7 สรุปความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญ	ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม
คนที่ 1	การรู้เท่าทัน ตระหนักถึงวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมอื่น สามารถเรียนรู้และปรับตัวท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม เห็นคุณค่าทางวัฒนธรรมทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต
คนที่ 2	การรู้จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของการใช้ชีวิตกับคนต่างวัฒนธรรม มีการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม เปิดใจ ให้อภัย มีสัมมาคารวะ ยอมรับในความแตกต่าง บริหารความเปลี่ยนแปลง มีความฉลาดทางอารมณ์บนพื้นฐานการมีความรู้ทางวัฒนธรรม
คนที่ 3	การรับรู้ การเข้าใจ การยอมรับและการปรับตัวกับวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ ได้ ทำให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ หรือยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายของวัฒนธรรมและสังคมต่าง ๆ ได้ โดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง
คนที่ 4	การมีความรู้ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม และประเด็นความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) นำมาใช้ได้ถูกบริบทและชาญฉลาด ตระหนักรู้ในความแตกต่างทางวัฒนธรรม และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการกระชับความสัมพันธ์ หรือเป็นสติปัญญา (Intelligence Quotient : IQ) รวมกับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence : EQ) ในบริบททางวัฒนธรรม
คนที่ 5	การมีสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ทางวัฒนธรรม เข้าใจวิถีชีวิตของคนแต่ละชาติ รู้สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติเมื่ออยู่ท่ามกลางสถานการณ์ทางวัฒนธรรม รู้ข้อดีและข้อด้อยของวัฒนธรรมอื่น เพื่อให้เกิดความซึมซับทางวัฒนธรรม และปรับตัวให้เข้ากับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมได้
คนที่ 6	การเปิดรับสิ่งใหม่ทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานของการใช้ปัญญา เรียนรู้จากภายในตนเอง เพื่อความเข้าใจวัฒนธรรมที่ลึกซึ้ง
คนที่ 7	ความเข้าใจวัฒนธรรมของตนเองและคนอื่น และสามารถปรับเปลี่ยนตนเองไปตามวัฒนธรรมได้ เมื่อมีการติดต่อสื่อสารหรือเมื่อเข้าไปอยู่ในสังคมอื่น

จากการที่ผู้เชี่ยวชาญได้อธิบายความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หมายถึง การรับรู้และการยอมรับความแตกต่างหลากหลายของวัฒนธรรม เข้าใจในวิถีชีวิตของคนต่างวัฒนธรรม รวมไปถึง การรู้ข้อดีข้อด้อย สิ่งใดที่ควรทำหรือไม่ควรทำ ทั้งวัฒนธรรมของตนและวัฒนธรรมอื่น เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างทางวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความซึมซับทางวัฒนธรรม และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนต่างวัฒนธรรมได้ โดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องของความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ กับแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ได้เคยมีการศึกษามาแล้ว พบว่า มีความสอดคล้องกัน ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังตาราง 8

ตาราง 8 ความสอดคล้องความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกับแนวคิดที่ได้เคยมีการศึกษามา

ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เคยได้มีการศึกษา								
	Earley; & Ang (2003)	Thomas; & Inkson (2003)	Earley; & Mosakowski (2004)	Earley; & Peterson (2004)	Earley; Ang; & Tan (2006)	Thomas (2006)	Ang; et al. (2007)	Thomas; et al. (2008)	Livermore (2011)
1. ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมอื่น	✓	✓			✓			✓	✓
2. การรับรู้และการยอมรับความแตกต่างหลากหลายของวัฒนธรรม เข้าใจในวิถีชีวิตของคนต่างวัฒนธรรม			✓	✓				✓	✓
3. การรู้ข้อดีข้อด้อย ทั้งวัฒนธรรมของตนและวัฒนธรรมอื่น							✓	✓	
4. การรู้สิ่งใดที่ควรทำหรือไม่ควรทำ เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างทางวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความซึมซับทางวัฒนธรรม และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
5. การแก้ไขปัญหาโดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งทางวัฒนธรรม									✓

1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพบประเด็นของหน่วยความหมายในภาพรวมเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม และทำการจัดกลุ่มของหน่วยข้อมูลทั้งหมดจากประเด็นข้อค้นพบ โดยอาศัยแนวคิดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมของ แวน ดีน และคนอื่น ๆ (Van Dyne; et al. 2012) เป็นกรอบในการจัดกลุ่ม สรุปได้ดังตาราง 9

ตาราง 9 สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ประเด็นข้อค้นพบ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						
	1	2	3	4	5	6	7
1. อภิปัญญาทางวัฒนธรรม							
การตระหนักรู้ผลกระทบจากการเป็นประชาคมอาเซียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การลดลักษณะชาติพันธุ์นิยม รวมทั้ง อคติที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้าน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การตรวจสอบความคิดและการกระทำของตนเองจากมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
การเข้าใจในความรู้สึกทางวัฒนธรรมของคนวัฒนธรรมอื่น	✓	✓		✓	✓	✓	
การเตรียมความพร้อมก่อนเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม				✓	✓		
การมีข้อมูลสำหรับการตัดสินใจเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม		✓					
การวิเคราะห์วัฒนธรรมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้ง แนวโน้มที่จะเกิดในอนาคต	✓						
การนำวัฒนธรรมอื่นมาปรับใช้กับตนเองโดยใช้ปัญญา						✓	
การเรียนรู้จากกระบวนการภายในตนเอง						✓	
การมีปฏิภาณไหวพริบ สังเกตปฏิกิริยาของคนต่างวัฒนธรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย					✓		

ตาราง 9 สรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ประเด็นข้อค้นพบ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)						
	1	2	3	4	5	6	7
2. ความรู้ทางวัฒนธรรม							
การมีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทั้งในแง่ความคล้ายคลึงและความแตกต่างทางวัฒนธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การมีความรู้ทางประวัติศาสตร์ แต่ไม่ทำให้รู้สึกเป็นศัตรูกับประเทศเพื่อนบ้าน	✓	✓	✓	✓	✓		
การมีความรู้เกี่ยวกับศาสนา ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณี อาหาร การแต่งกาย ศิลปวัฒนธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การมีความรู้เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
การมีความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงาน			✓	✓	✓		
การมีความเข้าใจในอุปนิสัยของคนแต่ละชาติ			✓	✓	✓		
การรู้ว่าสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติในแต่ละวัฒนธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3. แรงจูงใจทางวัฒนธรรม							
การเปิดใจยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การมีความสนใจใฝ่รู้ที่จะเรียนรู้และทำความเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่าง							
การมีโอกาสในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การมีเพื่อนและสร้างมิตรภาพกับชาวต่างชาติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การรับรู้ความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับชาวต่างชาติ		✓	✓	✓	✓		
การรู้สึกมีความสุขที่ได้มีประสบการณ์อยู่ท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม			✓	✓	✓		
4. พฤติกรรมทางวัฒนธรรม							
การมีความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การเคารพให้เกียรติมีความสุภาพทั้งคำพูดและกิริยาท่าทาง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
การรักษากฎระเบียบและมารยาททางสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
การไม่ทำตนที่ทำให้คนต่างวัฒนธรรมรู้สึกว่าเขาเป็นคนแปลกประหลาด	✓	✓	✓	✓	✓		
การมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือชาวต่างชาติ		✓	✓	✓	✓	✓	
การมีสัมมาคารวะ		✓		✓	✓		
การแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมตามแบบอย่าง แต่ต้องไม่สูญเสียความเป็นตัวเอง		✓		✓	✓		
การขอโทษ เมื่อทำสิ่งที่ผิดพลาดทางวัฒนธรรม					✓		

จากประเด็นข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำมาสรุปองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้แก่ อภิปัญญาทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ มีดังต่อไปนี้

1.2.1 อภิปัญญาทางวัฒนธรรม หมายถึง กระบวนการทางปัญญาของบุคคลที่ใช้เพื่อทำความเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของคนวัฒนธรรมอื่น การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมนั้น และไม่ด่วนตัดสินพฤติกรรมผู้อื่นโดยไม่รู้ภูมิหลังวัฒนธรรมของเขา ประกอบด้วย

1.2.1.1 การตระหนักรู้ หมายถึง การรู้ว่าวัฒนธรรมอื่นจะเข้ามามีอิทธิพลต่อตนเอง การยอมรับในวัฒนธรรมและความแตกต่างทางวัฒนธรรม รู้ว่าตนเองมีจุดด้อยในเรื่องใดที่ต้องปรับปรุง เมื่อจะต้องเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

> การเชิญคนอาเซียนเชื้อสายจีนมารับประทานอาหาร คนจีนใช้ช้อนส้อมไม่ถนัดเหมือนคนไทย ควรถามเขาว่า ต้องการตะเกียบหรือไม่ เป็นการตระหนักรู้ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ทำให้บุคคลต่างวัฒนธรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยเกิดความรู้สึกที่ดี (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

1.2.1.2 การวางแผน หมายถึง การเตรียมความพร้อม ตั้งเป้าหมาย และกำหนดวิธีการที่จะเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม เมื่อเกิดการตระหนักรู้แล้ว ก่อนไปเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ต้องมีการวางแผนและศึกษาข้อมูล เช่น อุปนิสัยของคนแต่ละชาติอย่างไร สิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

> หากไปทำงานกับคนอาเซียนเชื้อสายจีนซึ่งพูดภาษาอังกฤษไม่ชัด เมื่อพูดคุยกับเขาต้องมีมารยาทและสำรวม ฟังอย่างตั้งใจ หรือถ้าฟังไม่ชัดต้องขอให้เขาพูดทวนซ้ำอย่างสุภาพ ไม่ควรตลกขบขันหรือล้อเลียน อันเป็นจุดอ่อนของคนไทยที่พบมากและต้องระมัดระวัง แม้บางครั้งการไม่เข้าใจในวัฒนธรรมอื่น อาจจะไม่มีผู้ใดตำหนิ แต่ถ้าปฏิบัติตนได้ดี ก็จะยกระดับภาพลักษณ์ของตนให้เป็นที่ยอมรับของคนต่างวัฒนธรรมขึ้นไปอีก (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

การเตรียมความพร้อมสำหรับคนที่ไม่มีประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมยิ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะในช่วงแรกของการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม อาจประสบปัญหาในการปรับตัว เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความไม่แน่ใจในการสื่อสารกับคนต่างวัฒนธรรม เป็นอาการที่เรียกว่า ตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) ที่อาจเกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน หรือเกิดขึ้นหลังจากเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมระยะหนึ่ง

1.2.1.3 การตรวจสอบ หมายถึง การทบทวนการรับรู้ของตนที่มีต่อบุคคลต่างวัฒนธรรม วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะมาทำลายสัมพันธภาพ และเสนอแนวทางในการปรับตัวกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม การตรวจสอบความคิดและการกระทำของตนเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ต้องทำอยู่เสมอ

> ยิ่งเราไม่เข้าใจเขาโดยใช้บริบทของประเทศเราไปตัดสินเขา แค่นี้ก็ผิดแล้ว เพราะเงื่อนไขแต่ละประเทศไม่เหมือนกัน.....ประวัติศาสตร์ เมื่อก่อนมีคอมมิวนิสต์ เน้นสร้างความหวาดกลัว ทำให้รู้สึกว่าข้างนอกน่ากลัว อย่าไปไหนเลยอยู่บ้านเราดีกว่า ชุดประวัติศาสตร์ชุดนั้นประสบความสำเร็จ เพราะได้กำจัดคอมมิวนิสต์จำลองในหัวคนออกไปหมดเลย แต่ยุคใหม่คอมมิวนิสต์ไม่เหลือแล้ว แต่ชุดประวัติศาสตร์ยังมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของคนไทยอยู่ ทำให้รู้สึกกลัวเพื่อนบ้าน ประกอบกับความรู้สึกว่าคนต่างชาติทางตะวันตกที่เข้ามาติดต่อค้าขาย เข้ามาด้วยอาวุธยุทโธปกรณ์ทรงอานุภาพ ดังนั้น เมื่ออยู่ต่อหน้าเขา เราจะรู้สึกด้อยกว่าเขา คำว่า foreigner ถูกจำกัดอยู่แค่ฝรั่ง ผิวขาวเท่านั้น ทำไมไม่คิดว่าเพื่อนบ้านอาเซียน ที่มีผิวอย่างเรา ก็เป็นคนที่เราต้องดูแล เทคแคร์ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2)

การตรวจสอบมุมมองของตนที่มีต่อคนอาเซียนชาติอื่น เช่น การมีอคติ มองว่าชาติอื่นต่ำกว่าชาติตน เพราะการรับรู้หรือมีมุมมองต่อคนอาเซียนทางลบ จะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่สมควร จึงต้องขจัดความคิดเหล่านี้ รวมทั้ง ต้องมีความเข้าใจ มีเมตตา และเป็นกัลยาณมิตร เมื่อต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน

1.2.2 ความรู้ทางวัฒนธรรม หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมต่างๆ ที่มีความแตกต่างหลากหลายของประเทศในอาเซียน ประกอบด้วย ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป และ ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ

1.2.2.1 ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม เช่น

1) ความแตกต่างทางศาสนา ประเทศพม่า ลาว กัมพูชา ไทย คนส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาพุทธนิกายเถรวาท ฟิลิปปินส์ คือ ประเทศที่มีคริสตศาสนิกชนนิกายโรมันคาทอลิก ส่วนประเทศมุสลิมที่ใหญ่ที่สุดในโลก คือ อินโดนีเซีย ในสิงคโปร์และมาเลเซียมีคนนับถือลัทธิขงจื้อ เพราะมีคนเชื้อสายจีนอยู่มาก และยังมีศาสนาฮินดู คือ คนที่เกาะบาหลีทั้งเกาะเป็นการนับถือศาสนาฮินดูที่ไม่เหมือนกับในประเทศอินเดีย ศาสนาจะกำหนดสิ่งที่ควรปฏิบัติไม่ควรปฏิบัติ ที่ต้องทำความเข้าใจ

คนอินโดนีเซียนับถือศาสนาอิสลาม คนไทยก็ไม่ควรที่จะสั่งอาหารที่มีเนื้อหมูมารับประทานเมื่อต้องทานอาหารร่วมกับคนอินโดนีเซีย ทั้งนี้ เป็นการให้เกียรติเขา ซึ่งจะทำให้เขาให้เกียรติเราตามมาด้วย (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

2) ประวัติศาสตร์ ประวัติศาสตร์ของแต่ละวัฒนธรรมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายปัจจัย ประวัติศาสตร์อาเซียนแต่ละประเทศมักปลูกฝังความเป็นชาตินิยม โดยบอกเล่าเรื่องราวความยิ่งใหญ่ของประเทศ การเสียดินแดน ความสามารถในการกอบกู้ชาติขึ้นมาได้ แต่มักจะไม่กล่าวถึงเรื่องราวที่ไม่ดี เพื่อทำให้คนในประเทศมีความรักชาติและสร้างความภาคภูมิใจให้แก่คนในชาติ การรู้ประวัติศาสตร์ควรรู้เพื่อลดอคติจากประวัติศาสตร์ ไม่รู้สึกเป็นศัตรูกับประเทศเพื่อนบ้าน ใช้วิจารณญาณรับรู้ประวัติศาสตร์หลายแง่มุม

3) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ กลุ่มประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีทั้งสังคมเกษตรและสังคมอุตสาหกรรม ที่ส่งผลถึงวิถีชีวิต เช่น พม่า ลาว กัมพูชา มีทรัพยากรมากมาย ในขณะที่สิงคโปร์เป็นเพียงเกาะเล็กไร้ซึ่งทรัพยากร แต่มีความสามารถในการผลิตสินค้าเทคโนโลยีระดับสูง โดดเด่นในด้านการศึกษา และธุรกิจบริหารจัดการการเงิน เป็นต้น ทุกประเทศมีจุดเด่นทางด้านเศรษฐกิจ

4) การเมืองการปกครอง กลุ่มประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีทั้งการปกครองแบบสังคมนิยมและประชาธิปไตย และอาเซียนทุกประเทศมีประเด็นด้านการเมืองและความมั่นคงภายในที่อ่อนไหว การเป็นประชาคมอาเซียน เขตแดนจะมีความสำคัญน้อยลง คนอาเซียนจะได้ประโยชน์จากการข้ามไปมาระหว่างประเทศเพื่อทำการค้าการลงทุน หรือการท่องเที่ยว รวมทั้งการร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

5) ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ กลุ่มประเทศในภูมิภาคอาเซียนมีหลากหลายชาติพันธุ์และความหลากหลายทางชาติพันธุ์มีอยู่แทบทุกประเทศ ซึ่งส่งผลต่อสภาพสังคมและวิถีชีวิตของคนในประเทศด้วย

6) มรดกวัฒนธรรมร่วมในภูมิภาคอาเซียน แม้แต่ละประเทศจะมีวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว แต่ประเทศในภูมิภาคอาเซียนยังมีส่วนที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมร่วมกัน เช่น วรรณกรรม นิทานพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก เป็นต้น ศิลปะการแสดง เช่น รามเกียรติ์ หลายประเทศในอาเซียนมีการแสดงรามเกียรติ์สืบเนื่องจนถึงปัจจุบัน หรือประเพณีสงกรานต์ เป็นประเพณีปีใหม่ของประเทศไทย ลาว กัมพูชา พม่า ชนกลุ่มน้อยในประเทศเวียดนาม

1.2.2.2 ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือการจัดการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงาน สิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ อธิบายได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมการทำงาน ในการทำงานหรือการดำเนินการเจรจาทางธุรกิจ คนอาเซียนจะให้ความสำคัญกับ**ตำแหน่งหรือลำดับชั้นในสังคม** เช่น รู้ว่าที่ใดควรเป็นที่นั่ง

ของผู้ที่มีตำแหน่งทางสังคมสูงสุด ควรแสดงความนอบน้อมต่อผู้หลักผู้ใหญ่ **การเคารพผู้อาวุโส** เกิดจากคุณลักษณะ ช่องว่างระหว่างอำนาจ (Power Distance) ในอาเซียนช่องว่างระหว่างอำนาจสูงมาก ได้รับอิทธิพลจากศาสนาและการอบรมเลี้ยงดูที่สั่งสอนให้บุคคลจะเคารพผู้ที่เกิดก่อน ตำแหน่งที่สูง และคุณวุฒิที่สูง **ความเป็นพวกพ้อง** เกิดจากคุณลักษณะความเป็นส่วนตัวกับความเป็นกลุ่ม (Individualism vs Collectivism) ในตะวันตกความส่วนตัว (Individual) จะสูงมาก แต่ในอาเซียน ความเป็นกลุ่ม (Collectivism) จะสูงมาก ดังนั้น ในการทำงานไม่ควรทำงานเดี่ยวตามลำพัง หรือ ทำตัวเด่นเหนือคนอื่น การทำงานกับคนอาเซียนต้องมีกลุ่มพวก อย่างไรก็ดี การเป็นกลุ่มพวกก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดี คือ อาจจะง่ายในการทำงานร่วมกลุ่มเดียวกัน ข้อเสีย อาจจะกีดกันคนที่ไม่ใช่พวก อาจทำให้ได้คนไม่เก่งไม่ดีเข้ามาทำงานและอาจร่วมมือกันคอรัปชั่น การทำงานกับคนอาเซียนต้องสร้างกลุ่ม ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ และต้องเคารพผู้อาวุโสที่อยู่ในกลุ่ม เพื่อความร่วมมือในการทำงานต่อไป **การเน้นแข่งขันความสำเร็จ** เกิดจากคุณลักษณะเพศชาย/เพศหญิงหรือความเข้มแข็งและความนุ่มนวล (Masculinity vs Femininity) คนอาเซียนโดยส่วนใหญ่จะเน้นความนุ่มนวลสูงกว่าความเข้มแข็ง ทำให้มีจิตใจโอบอ้อมอารี ค่อนข้างถ่อมตัวและเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน **การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนหรือความเสี่ยง** (Uncertainty Avoidance) คนอาเซียนมักจะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงสูง มีความทะเยอทะยานต่ำ มีความคิดแปลกใหม่นอกกรอบน้อย **ระยะเวลาในการทำความรู้จักกัน** (Long term vs Short term) คนอาเซียนต้องทำความรู้จักกันก่อน หลังจากนั้นการร่วมงานจึงจะมีตามมา แต่ในตะวันตกจะไม่สนใจเรื่องผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefit) การยอมรับในความกลุ่มพวกเดียวกันในอาเซียนจะเข้มแข็งมาก ดังนั้น จึงต้องพยายามสร้างความคุ้นเคยกับคนอาเซียนให้เร็วที่สุด เพื่อสานสัมพันธ์ต่อไป

2) สิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำ อาเซียนมีวิถีชีวิต ประเพณี และวัฒนธรรมที่ได้รับอิทธิพลมาจากสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และกำหนดเป็นแนวปฏิบัติเพื่อการอยู่รวมกัน เมื่อคนไทยไปมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนชาติอื่น มีสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติที่จะต้องคำนึงถึง เช่น **การมีสัมมาคารวะ และให้เกียรติ** ควรให้ความสำคัญต่อการเคารพผู้อาวุโส ทักทายด้วยการไหว้ ซึ่งถือเป็นมารยาทอันดี หากฝ่ายตรงข้ามอาวุโสกว่า ควรยกมือไหว้ก่อน และถ้าคนอายุน้อยกว่าไหว้ก็ควรรับไหว้ด้วย เวลาเรียกด้วยชื่อตัวโดยอาจใช้ “sir” หากคนที่ต้องการเรียกผู้ชาย และ “miss” ในกรณีเป็นผู้หญิง ห้ามจับหรือสัมผัสศีรษะเป็นอันขาด เพราะเป็นธรรมเนียมที่ชาวอาเซียนยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพราะถือว่าศีรษะเป็นของสูง จะเป็นการทักทายหรือหยอกล้อกับใครก็ไม่ควร แม้ว่าบุคคลนั้นจะเป็นเพียงเด็กก็ตาม ก็ถือว่าเป็นการไม่ให้เกียรติด้วย เป็นค่านิยมที่คล้ายคลึงกันทั้งชาวพุทธ ชาวมุสลิมและชาวฮินดู **ความสุภาพเรียบร้อยและสำรวม** ต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เมื่อต้องไปศาสนสถานไม่ว่าจะเป็นศาสนาใด หรือไปสถานที่ราชการ ผู้ชายควรสวมกางเกงขายาว ผู้หญิงควรกระโปรงยาวคลุมเข่า ต้องถอดรองเท้าก่อนเข้าโบสถ์ หรือบริเวณที่มีป้ายบอกไว้ แม้ว่าการจับมือ จะเป็นการทักทายในระดับสากลที่ทำได้ทั้งชายและหญิง แต่ในหมู่สตรีมุสลิม ผู้ชายจะได้รับอนุญาตให้ทักทายด้วยการก้มศีรษะและยิ้มเท่านั้น สำหรับเท้าคนอาเซียน

ถือว่าเป็นของต่ำ ไม่ควรยกเท้าพาดบนโต๊ะ เก้าอี้ หรือใช้เท้าชี้คนหรือสิ่งของ ไม่ควรชี้เท้าไปทางผู้อื่น การนั่งกับพื้นควรเก็บปลายเท้าอย่างสำรวม ก่อนเข้าบ้านควรถอดรองเท้าทุกครั้ง การส่งของให้ผู้อื่น ควรส่งด้วยสองมือ ช่วงถือศีลอดในเดือนเราะมะฎอน ชาวมุสลิมจะไม่กินอาหารตั้งแต่พระอาทิตย์ขึ้น กระทั่งพระอาทิตย์ตก ดังนั้น ไม่ควรดื่มกินอาหารต่อหน้าพวกเขาในช่วงเวลาดังกล่าว จึงจะเป็นมารยาทที่ดี **การปฏิบัติตนในที่สาธารณะ** ควรให้ความเคารพสถานที่สำคัญ แต่งกายให้เรียบร้อย รัดกุม ปฏิบัติตนด้วยความสุภาพ ไม่ควรส่งเสียงดัง หรือปิดโทรศัพท์เครื่องมือสื่อสารในบางสถานที่ การถ่ายรูปไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือสถานที่สำคัญควรขออนุญาตก่อนทุกครั้ง ห้ามสูบบุหรี่ ถ่มน้ำลาย เคี้ยวหมากฝรั่งในต่างประเทศ รวมทั้ง ไม่ควรดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในประเทศที่คนส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลามที่มีกฎห้ามดื่มเหล้าหรือของมึนเมา ไม่ควรแสดงความรักอย่างโจ่งแจ้งในที่สาธารณะ **การนัดหมายและการสนทนาพูดคุย** หากนัดแล้วควรต้องไปให้ตรงต่อเวลา การถูกเชิญไปเลี้ยงรับประทานอาหารไม่ควรไปก่อนเวลามาก และไม่ควรพูดเรื่องประวัติศาสตร์ที่เป็นความเจ็บปวดของชนชาตินั้น หรือวิพากษ์วิจารณ์การเมือง

> การตีความความรู้ทางวัฒนธรรมจะต้องมองเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน คือ ระบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม การประพฤติปฏิบัติ พิธีกรรม อาหาร การแต่งกาย ฟ้อนรำ เป็นต้น ดังนั้น การรับรู้วัฒนธรรมเพียงการแต่งกาย อาหาร ฟ้อนรำ ทักทาย ธงชาติ เท่านั้น ยังไม่เพียงพอ แต่ต้องเข้าใจด้วยว่ามีความสำคัญและนำไปใช้ประโยชน์ในการมีปฏิสัมพันธ์อย่างไร เช่น ก่อนที่จะทำงานหรือเจรจาต่อรอง เป็นธรรมดาที่ต้องมีการเลี้ยงรับประทานอาหาร เต้น รำ ฟ้อน สนุกสนานกันก่อนอันเป็นธรรมชาติของคนอาเซียน หากรู้ความเชื่อมโยงของวัฒนธรรมเหล่านี้ ก็จะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะสร้างความประทับใจและปฏิสัมพันธ์กันต่อไป หรือการรู้วัฒนธรรมการทำงาน เช่น ไปทำงานกับคนสิงคโปร์ อุปนิสัยคนสิงคโปร์ คือ ตรงต่อเวลามาก และบางประเทศจะพูดตรง ๆ หากบอกคนไทยในเรื่องงานว่า It's bad คนไทยฟังก็จะโกรธ ทำไมมาดูถูกว่างานไม่ดี ดังนั้น ต้องรู้วัฒนธรรมการสื่อสารในการทำงานของชนชาติอื่น ส่วนเรื่องการตรงเวลา คนต่างชาติเมื่อมาทำงานกับคนไทย จะต้องทำความเข้าใจว่าเหตุใดต้องมาสาย ไม่ใช่หมายความว่า ต้องสร้างวัฒนธรรมให้ต่างชาติก็มาทำงานสายตลอดเวลา แต่ต้องปรับตัวให้เข้ากันได้ สิ่งใดเป็นวัฒนธรรมด้อยต้องปรับปรุง สิ่งใดเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งต้องส่งเสริม เช่น คนไทยเป็นคนอะลุ้มอล่วย ใจดี ชอบช่วยเหลือ ยิ้มแย้มแจ่มใส ต้องรักษาไว้ (ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน ควรมีความรู้ความเข้าใจคนอาเซียนเกี่ยวกับมารยาททางสังคมทั่วไป ค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม ความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมแต่ละชนชาติ เศรษฐกิจและสังคม ประวัติศาสตร์ความเป็นมาของแต่ละประเทศ แต่ไม่ควรยึดติดกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต การศึกษาของแต่ละประเทศในอาเซียน ความแตกต่างทางศาสนา ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี เข้าใจสิ่งที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติในที่สาธารณะและเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม กฎระเบียบของการอยู่ร่วมกันในสังคมแต่ละวัฒนธรรม รูปแบบการดำเนินชีวิตทั่วไปของแต่ละวัฒนธรรม วัฒนธรรมการทำงานของคนอาเซียน เช่น เข้าใจรูปแบบการเริ่มต้นในการทำธุรกิจร่วมกัน ลักษณะนิสัยการทำงานของคนอาเซียน วิธีการ

ทำงาน การปรับตัวในการทำงานร่วมกัน มารยาทในการติดต่อทางธุรกิจ รูปแบบขององค์กรการทำงาน การติดต่อทางธุรกิจและการสร้างความสัมพันธ์

นอกจากนี้ ควรเรียนรู้ในประเด็นความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) ของชาติต่าง ๆ และระหว่างชนชาติ วิเคราะห์ความเหมือนและความต่างของวัฒนธรรมอาเซียนและวัฒนธรรมของไทยได้ การรู้ไปถึงเหตุปัจจัยว่าวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอย่างอื่นด้วย เช่น การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ ศาสนา ซึ่งมีความเชื่อมโยงกัน จะทำให้เกิดความเข้าอกเข้าใจผู้อื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.2.3 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม

แรงจูงใจทางวัฒนธรรม หมายถึง ความสนใจและความต้องการที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ การเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างจากตน และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ แรงจูงใจทางวัฒนธรรมเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้บุคคลสนใจเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม มีดังนี้

1.2.3.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง การสนใจที่จะปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้วัฒนธรรมอื่น เพราะรู้สึกเห็นคุณค่า มีความอยากรู้อยากเห็น และมีความสุขที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม เช่น การมีเพื่อนเป็นชาวต่างชาติก็ทำให้บุคคลนำตนเองไปเรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม หรือการทำงานกับคนต่างชาติซึ่งมีวิถีชีวิตและวิธีคิดที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลได้ปรับวิธีคิด อารมณ์ ความรู้สึกในการมองโลกที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมด้วย

1.2.3.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง การสนใจที่จะปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้วัฒนธรรมอื่น เพราะต้องการได้รับประโยชน์ โดยการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม เช่น มีเพื่อนเป็นนิสิตนักศึกษาชาวต่างชาติ การขอทุนศึกษาต่อหรือไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ยังต่างประเทศ รวมทั้ง การมีประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมจะนำไปสู่การเพิ่มโอกาสในการทำงานในองค์กรต่างชาติ ซึ่งจะมีรายได้ดีเมื่อเทียบกับองค์กรทั่วไป

1.2.3.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัว หมายถึง การมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาภายใต้เงื่อนไขทางวัฒนธรรม การที่บุคคลมีความเข้าใจภาษาและวัฒนธรรมจะทำให้บุคคลเรียนรู้โลกที่กว้างขึ้น ดังนั้น การมีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จะส่งผลทำให้บุคคลเกิดการซึมซับทางวัฒนธรรมและยืนยันกับตัวเองได้แล้วว่า สามารถปรับตัวกับคนต่างวัฒนธรรม มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานร่วมกับคนต่างชาติได้ บุคคลที่รับรู้ความสามารถในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น อาจส่งผลทำให้บุคคลมีเป้าหมายในชีวิตชัดเจน เช่น ต้องการไปเรียนต่อต่างประเทศ หรือทำงานในองค์กรข้ามชาติ เป็นต้น สามารถควบคุมสภาวะทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งเป้าหมายและมีความคาดหวัง ซึ่งทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาและใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ก่อนจะไปเรียนต่อต่างประเทศ ผมเรียนมหาวิทยาลัยผมค่อนข้างเป็นเด็กกิจกรรม สมัยเรียนมัธยมปลาย ผมเป็นเด็กต่างจังหวัด เมื่อยิบสิบกว่าปีที่แล้ว การจะได้เจอคนต่างวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ยากมาก เพราะการเดินทางไม่ดีเท่ากับปัจจุบัน แต่ก็จะมีเด็กแลกเปลี่ยนจากต่างประเทศ เช่น มาจากอังกฤษ คือ ผมจะเรียนโดดเด่นที่สุดในโรงเรียน เวลามีนักเรียนแลกเปลี่ยนเข้ามา อาจารย์ก็จะเอามาฝากไว้ที่ผม เราก็จะได้สัมผัสกับคนต่างชาติต่างภาษาตั้งแต่สมัยเรียนมัธยมแล้ว ซึ่งเราก็คิดว่าน่าสนใจนะการที่เรารู้จักคนต่างชาติต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม แล้วพอเรียนมหาวิทยาลัย ผมก็ Active กับการขอทุนไปเรียนหรือไปแลกเปลี่ยนกับต่างประเทศ ซึ่งผมก็จะได้ทุนตลอดเดนมาร์ค เยอรมัน แอฟริกาใต้ ฮ่องกง ญี่ปุ่น ไปตลอด ทำให้เรายืนยันกับตัวเองได้แล้วว่า เราไม่มีปัญหาในการปรับตัวกับคนต่างวัฒนธรรม และทำให้เราไม่กลัวที่จะทำงานกับคนต่างชาติ ทำให้เรามีเป้าหมายชัดขึ้นไปอีกว่า เราจะต้องไปเรียนต่อเมืองนอกให้ได้ พอมาทำงานก็ได้ทำงานในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ก็จะมีคนต่างชาติเยอะ การทำงานข้ามวัฒนธรรมก็ทำให้มีรายได้เยอะ เพราะพูดภาษาอังกฤษได้ เงินเดือนและค่าตอบแทนก็จะสูงกว่าคนทั่วไปอยู่แล้ว เปรียบเทียบกับเพื่อนๆ ผมก็ได้สูงกว่าคนอื่น มิหนำซ้ำผมก็จะมีโอกาสได้รับเชิญไปเป็นอาจารย์บรรยายพิเศษหรือเป็นวิทยากรที่นั่นที่นี่ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4)

ข้อค้นพบจากงานวิจัย จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม เพราะจะกระตุ้นและผลักดันให้บุคคลต้องการที่จะเรียนรู้หรือปฏิสัมพันธ์ในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีความสนใจ เชื่อมั่น และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ถึงแม้ว่าจะพบกับความยากลำบากและความไม่เข้าใจในระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม สอดคล้องกับที่ แวน ดีน และคนอื่น ๆ (Van Dyne; et al. 2012) อธิบายว่า บุคคลที่เห็นคุณค่าวัฒนธรรม จะมีความสุขและรู้สึกว่าตนได้รับผลประโยชน์จากการมีประสบการณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ต้องการเรียนรู้และแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น รวมทั้ง พัฒนาวิธีการในการเข้าถึงวัฒนธรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อความเข้าใจวัฒนธรรมในหลายมิติ ไม่รับรู้บุคคลแบบเหมารวม (Stereotype) บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในสูง จะมีความสนใจที่จะเรียนรู้เป็นลักษณะประจำตัว มีความยินดีที่จะมีประสบการณ์ใหม่ สนใจสิ่งแวดล้อมใหม่และไม่คุ้นเคย ซึ่งบุคคลที่มีการเปิดรับประสบการณ์จะให้ความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนการกระทำของตนในสถานการณ์การเผชิญกับสิ่งใหม่ ๆ สถานการณ์ที่ไม่มีความแน่นอนชัดเจน และไม่สามารถคาดการณ์ได้ คนที่เปิดรับประสบการณ์สูงมีแนวโน้มที่จะมีเสรีทางความคิด ในขณะที่คนที่เปิดรับประสบการณ์ต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความคิดแบบอนุรักษ์นิยม (Ang; Van Dyne; & Koh. 2006: 108-109) นอกจากนี้ ความฉลาดทางวัฒนธรรมสะท้อนได้จากการรับรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับที่ เออร์ลี่ และปีเตอร์สัน (Earley; & Peterson. 2004: 107-108) อธิบายว่า เพราะนอกจากการมีความรู้ทางวัฒนธรรมแล้ว บุคคลควรรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสม เมื่อเผชิญกับความท้าทาย สถานการณ์ และปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม บุคคลที่มีการรับความสามารถของตนเองสูงจะสามารถอดทนและมีความวิริยะในการกระทำ โดยไม่ถูกควบคุมจากรางวัลภายนอก สามารถเผชิญกับการแก้ปัญหา และใช้การคิดเชิงกลยุทธ์ในการเอาชนะต่ออุปสรรคได้

แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กัน ดังที่เออร์ลี่ และคนอื่นๆ (Bergh. 2008: 37; citing Earley et al. 2006) เน้นความสำคัญของการรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำหนดเป้าหมายเป็นปัจจัยจูงใจของความฉลาดทางวัฒนธรรม ในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมบ่อยครั้งที่พบกับความท้าทายที่หลากหลายและอาจพบกับความล้มเหลว การรับรู้ความสามารถของตนเองมีแนวโน้มที่จะลดลงเนื่องจากได้รับความล้มเหลว โดยการคาดการณ์ไม่เป็นไปตามที่คิด (Self-Fulfilling Prophecies of Failure) การกำหนดเป้าประสงค์ (Goal-Setting) และการรับรู้ความสามารถตนเองเป็นปัจจัยเสริมซึ่งกันและกัน ความรู้สึกว่าตนได้ตั้ง เป้าหมายที่มีความท้าทายจะนำไปสู่การเพิ่มการรับรู้ความสามารถตนเองในทางกลับกันบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะตั้งเป้าหมายในระดับสูงเช่นกัน ในทางกลับกันการตั้งเป้าหมายในระดับสูงเกินไป ไม่สามารถทำให้เกิดสัมฤทธิผลได้ ผลที่ตามมาคือบุคคลเกิดความรู้สึกล้มเหลว และนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนที่ลดลง และการตั้งเป้าประสงค์ในอนาคตก็จะมีความท้าทายน้อยเช่นกัน ในบริบทของความฉลาดทางวัฒนธรรม บุคคลคาดหวังว่าความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของพวกเขาจะเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จ สามารถที่จะปรับตัวในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ (Kanter. 2004: 7)

1.2.4 พฤติกรรมทางวัฒนธรรม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมโดยอาศัยเครื่องมือที่สำคัญ คือ ภาษาและการแสดงออกที่เหมาะสม อันเป็นการประยุกต์ความรู้ทางวัฒนธรรมไปสู่การปฏิบัติ พฤติกรรมทางวัฒนธรรมแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1.2.4.1 วัจนภาษา หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาในการพูดคุยกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส กาลเทศะ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต้องรู้ภาษาอังกฤษและภาษาประจำชาติของประเทศไปมีปฏิสัมพันธ์ได้บ้าง เพราะภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลและเป็นภาษากลางของอาเซียน

1.2.4.2 อวัจนภาษา หมายถึง การสื่อสารผ่านภาษาท่าทาง เช่น การเคลื่อนไหวอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อสื่อความหมาย การแสดงออกทางสีหน้าและแววตา การเว้นช่วงระยะห่าง การสัมผัส กับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

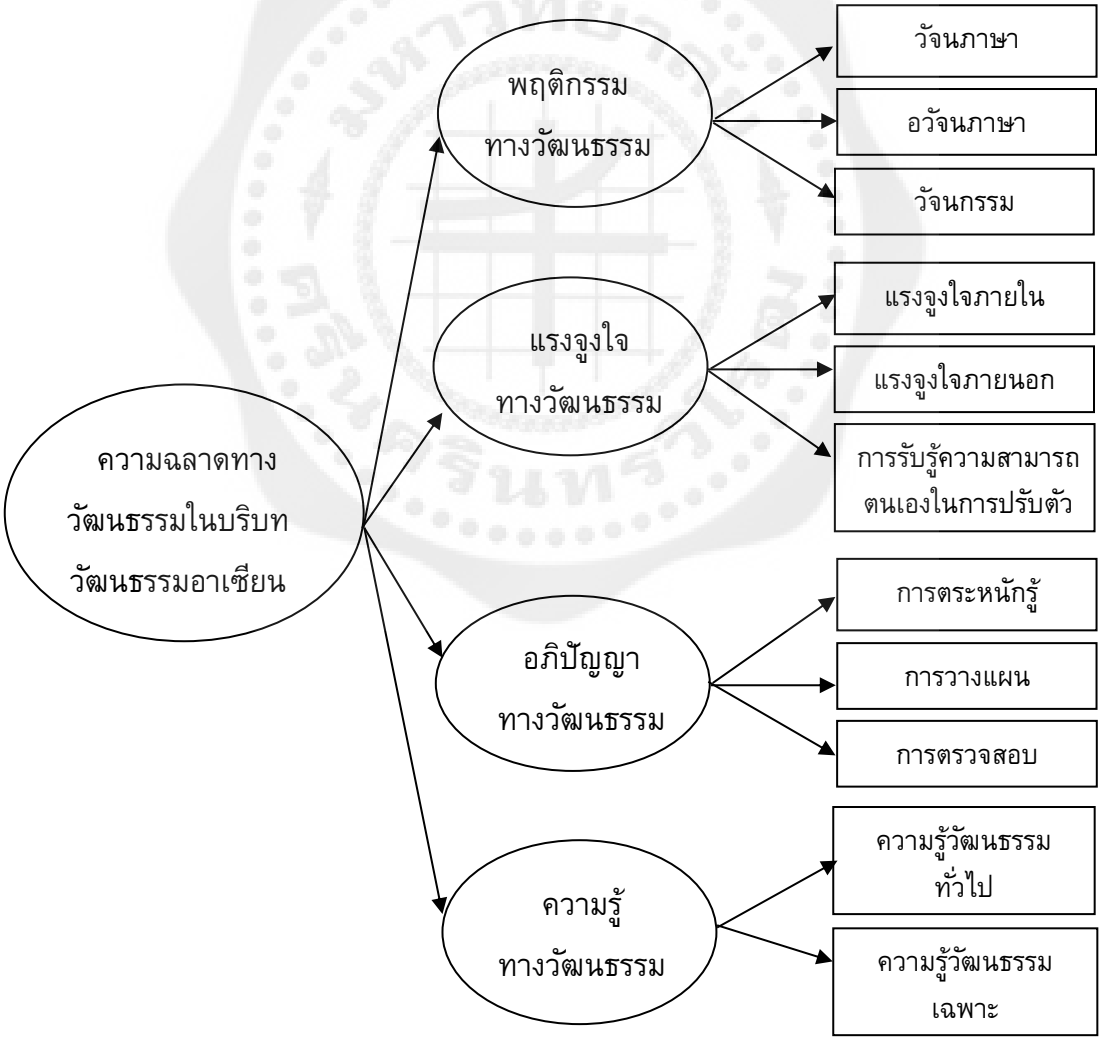
1.2.4.3 วัจนกรรม หมายถึง การแสดงกิริยามารยาทกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ เช่น การขอความช่วยเหลือ การเชื้อเชิญ การขอบคุณ การขอโทษ การไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ

> สมัยอยู่ในออฟฟิศคนอินโดนีเซียก็จะมีช่วงเวลาที่เขาละหมาด ในช่วงเวลานั้นเขาก็จะแต่งตัวปิดมิดชิดและปูพรมและละหมาดใต้โต๊ะทำงานเข้า เราก็ต้องทำตัวปกติไม่ให้เขารู้สึกว่าเป็นตัวประหลาด นอกจากนั้น คนอินโดนีเซียจะกินอาหารฮาลาล ก็มักจะมาถามเราว่ามีร้านอาหารไทยฮาลาลที่ไหนบ้าง ก็แนะนำเขาไป พยายามช่วยเหลือเขา เขาก็จะพูดคุยและสอนงานเรา (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3)

แม้เตรียมตัวไปแล้วเกิดพลาดพลั้งหรือเผอเรอ ต้องรีบขอโทษ ไม่ทำเฉย ต้องมีไหวพริบ ต้องสังเกตว่าเขามีปฏิกิริยาอย่างไร พอใจหรือไม่พอใจ ต้องมีความสุภาพ ทั้งคำพูดและท่าทาง บางครั้งอาจจะไม่มีใครตำหนิ แต่ถ้าทำให้ดี ก็จะยกระดับตัวเราขึ้นไปอีก (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5)

การใช้วัจนภาษาในการสื่อสารมักจะควบคู่กับไปกับการสื่อสารผ่านภาษาท่าทาง หรือ อวัจนภาษา เพื่อให้การสื่อความหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้ง ควรแสดงกิริยามารยาทต่อบุคคลได้อย่างเหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมด้วย ความฉลาดทางวัฒนธรรมทำให้บุคคลเป็นคนที่รักษามารยาททางสังคมและรู้จักควบคุมอารมณ์

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสรุปโมเดลของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพิสูจน์ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพประกอบ 10



ภาพประกอบ 10 สรุปองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ที่ระบุว่า เพื่อวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน โดยตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นด้วยการวิเคราะห์การแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 11 ตัวแปร ว่าแจกแจงเป็นแบบปกติหรือไม่ และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 11 ตัวแปรว่ามีความสัมพันธ์กันสูง จนเข้าสู่ลักษณะ Multicollinearity หรือไม่ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ต้องไม่เกิน .80 และดำเนินการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของโมเดลองค์ประกอบตามสมมุติฐาน ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Secondary Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ หากพบว่ายังไม่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ก็จะดำเนินการปรับแก้โมเดล จนกระทั่งมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

1.2 ค่าสถิติพื้นฐาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

2.1 ผลการตรวจสอบการกระจายตัวของข้อมูลจากตัวแปรที่ทำการศึกษา

2.2 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษาในโมเดล

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองของโมเดลความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ตามสมมุติฐาน

ตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ ตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ประกอบไปด้วยตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร ได้แก่ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และความรู้ทางวัฒนธรรม โดยตัวแปรพฤติกรรมทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม และอภิปัญญาทางวัฒนธรรมวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ส่วนตัวแปรความรู้ทางวัฒนธรรมได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ได้จากตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ทำการศึกษาไว้ดังนี้

สัญลักษณ์แทนตัวแปรที่ทำการศึกษา

behcul	แทน	พฤติกรรมทางวัฒนธรรม
motiv	แทน	แรงจูงใจทางวัฒนธรรม

meta	แทน	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม
cogni	แทน	ความรู้ทางวัฒนธรรม
verbal	แทน	วัจนภาษา
nver	แทน	อวัจนภาษา
spact	แทน	วัจนกรรม
intrin	แทน	แรงจูงใจภายใน
extrin	แทน	แรงจูงใจภายนอก
selfef	แทน	การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัว
aware	แทน	การตระหนักรู้
plan	แทน	การวางแผน
check	แทน	การตรวจสอบ
gen	แทน	ความรู้ทางวัฒนธรรมทั่วไป
spec	แทน	ความรู้ทางวัฒนธรรมเฉพาะ

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\overline{X}$%	แทน	ร้อยละค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SKEW	แทน	ความเบ้ (Skewness)
KURT	แทน	ความโด่ง (Kurtosis)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
R^2	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Squared Multiple Correlation)
Beta (β)	แทน	ค่าอิทธิพลในการทำนาย ซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่างๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน
χ^2	แทน	ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square)
θ	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวชี้วัด
T	แทน	ค่าอัตราส่วน t ใช้ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของน้ำหนักองค์ประกอบ
RMSEA	แทน	ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation)
GFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit index)

CFI	แทน	ดัชนีวัดเปรียบเทียบความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
NFI	แทน	ดัชนีวัดเปรียบเทียบความกลมกลืนเชิงเหมือน (Normed Fit Index)
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ความชันแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Chi-Square	แทน	สถิติทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กำหนดให้ไม่ควรมีนัยสำคัญทางสถิติหรือ $\chi^2 / ' 2$ แล้วไม่เกิน 5
GFI	แทน	สถิติทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กำหนดให้มีค่ามากกว่า .90
AGFI	แทน	สถิติทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กำหนดให้มีค่ามากกว่า .09
RMR	แทน	สถิติทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กำหนดให้มีค่า เข้าใกล้ 0 มากที่สุด
CFI	แทน	สถิติทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กำหนดให้มีค่าระหว่าง 0 – 1
CN	แทน	สถิติทดสอบความกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กำหนดให้มีค่ามากกว่า 200

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลค่าสถิติพื้นฐาน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล รายละเอียดดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศและกลุ่มสาขาวิชา (n = 500)

กลุ่มสาขาวิชา	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ				รวม	
	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	72	14.4	98	19.6	170	34
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	66	13.2	99	19.8	165	33
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	81	16.2	84	16.8	165	33
รวม	219	43.8	281	56.2	500	100

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างนิสิตนักศึกษา จำนวน 500 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 43.8 และเพศหญิง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 เมื่อพิจารณาตามกลุ่มสาขาวิชา พบว่า จำนวนนิสิตนักศึกษากลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มีจำนวนสูงสุด จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมา คือ วิทยาศาสตร์สุขภาพ และ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีจำนวนกลุ่มสาขาวิชาละ 165 คน คิดเป็นร้อยละ 33

1.2 ค่าสถิติพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 45 ข้อ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน เพื่อวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าสถิติพื้นฐานความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี (n = 500)

องค์ประกอบ	จำนวน (ข้อ)	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$ %	SKEW	KURT
พฤติกรรมทางวัฒนธรรม	**9**	**36**	**24.92**	**1.74**	**69.22**	**.40**	**.48**
วัจนภาษา	3	12	8.49	.80	70.75	.35	-.11
อวัจนภาษา	3	12	8.23	.75	68.60	.32	.06
วัจนกรรม	3	12	8.20	.81	68.32	.50	.75
แรงจูงใจทางวัฒนธรรม	**9**	**36**	**26.19**	**2.33**	**72.74**	**.36**	**-.21**
แรงจูงใจภายใน	3	12	8.83	1.04	73.62	.39	-.15
แรงจูงใจภายนอก	3	12	9.00	1.16	74.98	.36	.00
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัว	3	12	8.36	1.04	69.63	.55	.76
อภิปัญญาทางวัฒนธรรม	**9**	**36**	**25.58**	**2.35**	**71.06**	**.51**	**.53**
การตระหนักรู้	3	12	8.65	1.08	72.05	.49	-.11
การวางแผน	3	12	8.22	.91	68.52	.58	.13
การตรวจสอบ	3	12	8.71	.99	72.60	.07	-.05
ความรู้ทางวัฒนธรรม	**18***	**18**	**13.01**	**1.03**	**72.28**	**.94**	**3.50**
ความรู้ทางวัฒนธรรมทั่วไป	9*	9	6.48	.58	71.96	.44	-.48
ความรู้ทางวัฒนธรรมเฉพาะ	9*	9	6.53	.69	72.60	2.02	14.30
ความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยรวม	**45**	**126**	**89.70**	**5.62**	**71.19**	**.33**	**.13**

* แบบวัดเป็นข้อสอบแบบถูกผิด

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คะแนนรวมจากแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำแนกรายด้าน พบว่า ร้อยละค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจทางวัฒนธรรมมีค่าสูงสุด เท่ากับ 72.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.33 มีค่าความเบ้เท่ากับ .36 คือ มีความเบ้ขวาเล็กน้อย หมายความว่า นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละค่าเฉลี่ย มีค่าความโด่ง เท่ากับ -.21 คือ คะแนนมีความกระจายต่ำกว่าโค้งปกติ ส่วนด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรม มีร้อยละค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 69.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.74 มีค่าความเบ้เท่ากับ .40 คือ มีความเบ้ขวา หมายความว่า นิสิตนักศึกษาส่วนใหญ่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละค่าเฉลี่ย มีค่าความโด่ง เท่ากับ .48 คือ คะแนนมีความกระจายต่ำกว่าโค้งปกติ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้จากแนวคิดและทฤษฎีทีเกี่ยวข้อง รวมทั้ง การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาเป็นแบบสอบถามและเก็บข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Secondary Confirmatory Factor Analysis) ของโมเดลองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ผู้วิจัยตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การตรวจสอบการกระจายของข้อมูลจากตัวแปรที่ทำการศึกษา และการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ทำการศึกษา และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามลำดับดังนี้

2.1 ผลการตรวจสอบการกระจายตัวของข้อมูลจากตัวแปรที่ทำการศึกษา

ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Secondary Confirmatory Factor Analysis) คือ ข้อมูลจากตัวแปรสังเกตได้ต้องแจกแจงเป็นแบบปกติ (Normal Distribution) ซึ่งผลการตรวจสอบพบว่าข้อมูลจากตัวแปรบางตัวยังมีการกระจายเป็นแบบไม่ปกติ (Non Normal Distribution) ผู้วิจัยจึงปรับคะแนนดังกล่าวให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Standard Normal Scale) แล้วทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ใหม่ พบว่าข้อการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้เป็นแบบปกติทุกตัวแปร ซึ่งผลการตรวจสอบการกระจายตัวของข้อมูลด้วย ค่าสถิติ Chi-Square สำหรับการทดสอบลักษณะของการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกตัวแปร ซึ่งหมายถึง การแจกแจงของข้อมูลตัวแปรทุกตัวในโมเดลนี้มีการแจกแจงเป็นแบบปกติ แสดงให้เห็นว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นได้ดี รายละเอียดดังตาราง 12

ตาราง 12 การตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาที่แปลงเป็นคะแนนมาตรฐานแล้ว (Standard Normal Scale) (n = 500)

ตัวแปรสังเกตได้	$\overline{X}$	S.D.	Skewness and Kurtosis test	
			Chi-Square	p-value
พฤติกรรมทางวัฒนธรรม				
- วัจนภาษา	2.830	0.268	1.175	0.556
- อวัจนภาษา	2.744	0.251	1.565	0.457
- วัจนกรรม	2.733	0.269	1.362	0.506
แรงจูงใจทางวัฒนธรรม				
- แรงจูงใจภายใน	2.945	0.347	0.548	0.760
- แรงจูงใจภายนอก	2.999	0.385	0.092	0.955
- การรับรู้ความสามารถตนเองในการปรับตัว	2.785	0.282	2.173	0.337
อภิปัญญาทางวัฒนธรรม				
- การตระหนักรู้	2.882	0.359	0.805	0.669
- การวางแผน	2.741	0.303	2.676	0.262
- การตรวจสอบ	2.904	0.330	0.038	0.981
ความรู้ทางวัฒนธรรม				
- ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป	0.720	0.064	7.333	0.026
- ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ	0.726	0.077	10.828	0.004

ตาราง 12 พบว่าตัวชี้วัดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม และอภิปัญญาทางวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.741 - 2.999 และองค์ประกอบด้านความรู้ทางวัฒนธรรม มีคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.720 - 0.726 เมื่อทำการตรวจสอบค่าสถิติ Chi-Square ซึ่งใช้สำหรับการทดสอบลักษณะของการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายถึง ลักษณะของการแจกแจงของข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาในโมเดลมีการแจกแจงเป็นแบบไม่เป็นปกติ ยกเว้น ตัวแปรความรู้ทางวัฒนธรรมทั่วไป และความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจึงปรับคะแนนจากตัวแปรดังกล่าวให้อยู่ในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Standard Normal Scale) แล้วทดสอบการกระจายตัวของข้อมูลตัวแปรสังเกตได้ใหม่ พบว่าข้อการแจกแจงของตัวแปรสังเกตได้เป็นแบบปกติทุกตัวแปร นอกจากนี้ การเก็บข้อมูลในครั้งนี้เก็บกับกลุ่มตัวอย่างเก็บกับขนาดใหญ่ (n > 300) ข้อมูลมีแนวโน้มวิ่งเข้าสู่ศูนย์กลางได้ และข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นได้ดี

2.2 ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษาในโมเดล

ข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Secondary Confirmatory Factor Analysis) คือ ตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาในโมเดลส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 95 ต้องมีความสัมพันธ์กันไม่มากจนเกินไป กล่าวคือ ควรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันไม่เกิน .80 หากมีความสัมพันธ์กันเกินกว่าที่กำหนดไว้จะทำให้เกิดปัญหาว่า ตัวแปรคู่ดังกล่าวเป็นตัวแปรเดียวกันไม่สามารถวิเคราะห์แยกองค์ประกอบได้ การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์ที่ทำการศึกษาทุกคู่ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการตรวจสอบดังตาราง 13

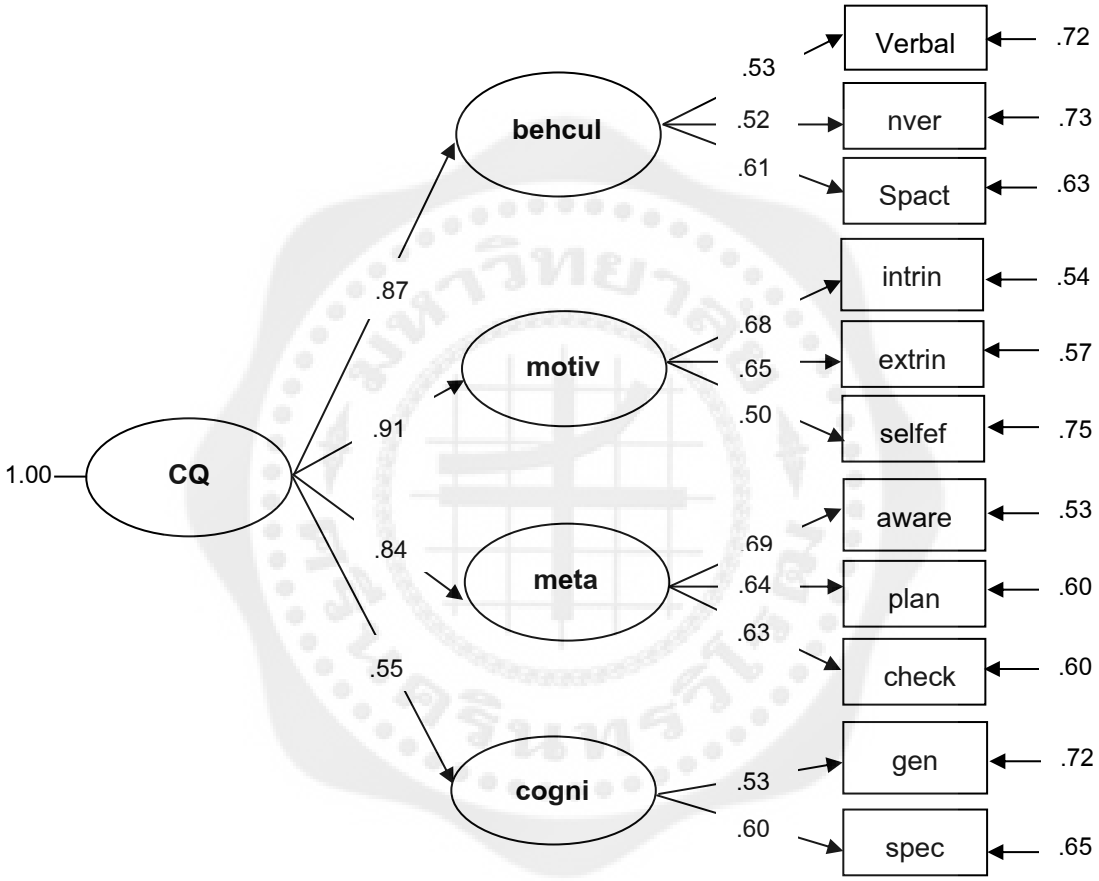
ตาราง 13 การตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ที่ศึกษาในโมเดล (n = 500)

ตัวแปร	verbal	nver	spact	intrin	extrin	selfef	aware	plan	check	gen	spec
verbal	1.000										
nver	.311	1.000									
spact	.322	.300	1.000								
intrin	.272	.275	.316	1.000							
extrin	.307	.240	.282	.463	1.000						
selfef	.321	.229	.281	.305	.323	1.000					
aware	.182	.240	.309	.431	.338	.244	1.000				
plan	.224	.293	.347	.338	.315	.275	.441	1.000			
check	.185	.218	.297	.304	.339	.221	.458	.389	1.000		
gen	.148	.132	.145	.148	.154	.124	.155	.168	.201	1.000	
spec	.116	.185	.130	.165	.137	.127	.179	.175	.152	.300	1.000

ตาราง 13 ผู้วิจัยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่ได้ทำการศึกษาโมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าแต่ละคู่ทุกคู่ มีความสัมพันธ์กันไม่เกิน .80 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้ที่ทำการศึกษาไม่ได้มีความสัมพันธ์กันมากจนเกินไป และไม่ได้ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (ค่า r ไม่เกิน 0.80) แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Secondary Confirmatory Factor Analysis) ได้อย่างไม่ละเมิดข้อตกลงเบื้องต้น นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังวิเคราะห์ค่า Bartlett's Test of Sphericity และ ค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) โดยพบว่าค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1047.305 ($p<.000$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าดัชนีไกเซอร์ เมเยอร์-ออลคิน (KMO) มีค่าเท่ากับ .865 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองของโมเดลความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ตามสมมุติฐาน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Secondary Confirmatory Factor Analysis) โดยผู้วิจัยได้สร้างแมทริกซ์ความแปรปรวนร่วม (Covariance Matrix) เพื่อนำความแปรปรวนร่วมดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์โมเดลตามสมมุติฐานที่ได้จากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกว่า มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังภาพประกอบ 11



Chi-Square = 51.00, df = 40, P-value = .11395, REMSEA = .023

ภาพประกอบ 11 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมแสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

จากภาพประกอบ 11 โมเดลสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติเกณฑ์ดังนี้ Chi-Square = 51.00, df = 40,p-value = 0.11395, Chi-Square / df = 1.275, RMSEA = .023, RMR = .0025, SRMR = .029, CFI= .99, GFI = .98, AGFI = .97, CN = 637.62 การที่โมเดลสมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำให้ผู้วิจัยยอมรับในความน่าเชื่อถือของค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) โมเดลความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ได้จากการวิเคราะห์

ตาราง 14 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) ของตัวชี้วัดหลักขององค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (n = 500)

ความฉลาดทางวัฒนธรรม	Factor Loading (λ)	R^2
พฤติกรรมทางวัฒนธรรม	.87	.75
แรงจูงใจทางวัฒนธรรม	.91	.83
อภิปัญญาทางวัฒนธรรม	.84	.71
ความรู้ทางวัฒนธรรม	.55	.31

ตาราง 14 ตัวชี้วัดของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ทั้ง 4 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .55 - .91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ละตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน (ตัวชี้วัดแต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 31 – 83 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดเป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนได้ดี

ตาราง 15 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading Score) ของตัวชี้วัดองค์ประกอบย่อยความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน แสดงเป็นคะแนนมาตรฐาน (n = 500)

ความฉลาดทางวัฒนธรรม	Factor Loading (λ)	R^2
พฤติกรรมทางวัฒนธรรม		
วัจนภาษา	.53	.28
อวัจนภาษา	.52	.27
วัจนกรรม	.61	.37
แรงจูงใจทางวัฒนธรรม		
แรงจูงใจภายใน	.68	.46
แรงจูงใจภายนอก	.65	.43
ความสามารถในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	.50	.25
อภิปัญญาทางวัฒนธรรม		
การตระหนักรู้	.69	.47
การวางแผน	.64	.40
การตรวจสอบ	.63	.40
ความรู้ทางวัฒนธรรม		
ความรู้ทางวัฒนธรรมทั่วไป	.53	.28
ความรู้ทางวัฒนธรรมเฉพาะ	.60	.35

ตาราง 15 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับตัวแปรแฝงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (behcul) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .52 - .61 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ (ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 27 – 37 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ กับตัวแปรแฝงแรงจูงใจทางวัฒนธรรม (motiv) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .50 - .68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ (ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 25 – 46 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ กับตัวแปรแฝงอภิปัญญาทางวัฒนธรรม (meta) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .63 - .69 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ (ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 40 – 47 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ กับตัวแปรแฝงความรู้ทางวัฒนธรรม (Cogni) โดยพบว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .53 - .60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรสังเกตได้ (ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยพิจารณาจากค่า R^2) ได้ระหว่างร้อยละ 28 – 35 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตได้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงได้ดี

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนและอภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี โดยองค์ประกอบย่อยสามารถรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวอย่างมีความเที่ยงตรง และมีความเหมาะสมพอดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวชี้วัดของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ทั้ง

4 ตัวชี้วัด คือ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และความรู้ทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .55 - .91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ .91 รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน คือ .87 ด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน คือ .84 และด้านความรู้ทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ .55 และเมื่อพิจารณาค่าไค-สแควร์ สัมพัทธ์ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 1.275 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ .98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ .97 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .023 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .0025 เป็นไปตามเกณฑ์ความสอดคล้องกลมกลืน จึงพิจารณาได้ว่า โมเดลความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่การกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในการวิจัยครั้งนี้สามารถพัฒนาเครื่องมือวัดและรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อไปได้

องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของแวน ดีน และคนอื่น ๆ (Van Dyne; et al. 2012) ซึ่งได้นำองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) และได้ระบุองค์ประกอบย่อย จำนวน 11 องค์ประกอบ ลงไปในแต่ละ 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม ได้แก่ การตระหนักรู้ การวางแผน และ การตรวจสอบ 2) ความรู้ทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความรู้ทั่วไปทางวัฒนธรรมทั่วไป และความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ 3) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ได้แก่ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการรับรู้ความสามารถของตนเอง และ 4) พฤติกรรมทางวัฒนธรรม ได้แก่ วัจนภาษา อวัจนภาษา และวัจนกรรม โดยพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีชื่อว่า The Expanded Cultural Intelligence Scale: E-CQS เป็นแบบมาตรประมาณค่า 7 ระดับ

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยการพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศไทยโดยอาศัยแนวคิดของแวน ดีนและคนอื่น ๆ คือ นัยพาจิต อบเหลือง และศิริเดช สุชีวะ (2556) ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมทั้ง 4 องค์ประกอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ทุกองค์ประกอบ และมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ .890 - .982 แสดงว่า องค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบนี้เป็นตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางวัฒนธรรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยองค์ประกอบแรงจูงใจ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม อภิปัญญา และปัญญา และงานวิจัยของเพ็ญพรรณ ศิริวงษ์ (2559) ศึกษาความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความฉลาดทาง

วัฒนธรรมแบบสถานการณ์ สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี ตรวจสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบย่อยในแต่ละด้านเป็นบวก ตั้งแต่ .844 - .977 โดยด้านอภิปัญญา (Metacognition) มีค่าน้ำหนักความสำคัญต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงสุด วัดในรูปค่ามาตรฐานเท่ากับ .977 รองลงมาเป็นด้านแรงจูงใจ (Motivation) ด้านพฤติกรรม (Behavior) และด้านปัญญา (Cognitive) มีน้ำหนักความสำคัญต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม วัดในรูปค่ามาตรฐานเท่ากับ .866, .875 และ .844 ตามลำดับ

บทที่ 5
การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

การวิจัยในระยะที่ 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม และทฤษฎีการเรียนรู้ที่ประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และผลจากการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนจากการวิจัยในระยะที่ 1 มาพิจารณา เพื่อกำหนดเป็นแนวทางสำหรับออกแบบรูปแบบการเรียนรู้ โดยในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 กระบวนการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

ส่วนที่ 2 ผลการออกแบบรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 1 กระบวนการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

1. ผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นสำคัญของการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการทำงานและการจัดการเรียนการสอนข้ามวัฒนธรรม จำนวน 7 คน เกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้วิจัยวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1.1 แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้

จากผลการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีทั้งฟังการบรรยายและทำกิจกรรมกลุ่ม อย่างไรก็ดี วัฒนธรรมเป็นเรื่องประสบการณ์ ดังนั้น รูปแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ถ้าการเรียนรู้ไม่ได้มาจากประสบการณ์ ฟังการบรรยายหรือนำเสนอด้วยสื่อเพียงอย่างเดียว การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ยาก ถึงแม้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในห้องเรียนมากมายเพียงใด แต่ถ้า

ไม่ได้เรียนรู้โดยการสัมผัสวัฒนธรรมจริง ๆ ประสิทธิผลการเรียนรู้อาจไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ กระบวนการเรียนรู้ต้องมีความต่อเนื่อง ดังนั้น ภายหลังจากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม ควรจะให้ผู้เรียนจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสร้างสรรค์เอง เช่น นำคนอาเซียนมาอภิปรายหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งแล้วให้ผู้เรียนเป็นผู้ตั้งคำถาม อาจจะจัดเป็นสัปดาห์อาเซียน มีการสาธิตทำอาหารอาเซียน มีการแสดงบนเวที การเปิดฉายภาพยนตร์อาเซียนให้คนในชุมชนได้ดู เพื่อให้เกิดความเข้าใจคนอาเซียน หลังจากชมแล้ววิเคราะห์วิจารณ์ในประเด็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม หรืออาจจะมอบหมายให้ผู้เรียนไปลงพื้นที่ในชุมชนอาเซียนเพื่อศึกษาวิถีชีวิตของคนในชุมชน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจวัฒนธรรมและความเป็นอยู่ของคนต่างวัฒนธรรม รู้สิ่งที่ควรทำ ไม่ควรทำ เมื่อประสบกับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมต้องตัดสินใจทำอย่างไร แล้วกลับมา ถอดความรู้ และจัดสัมมนา และเมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการเรียนรู้ให้ประเมินว่าผู้เรียนมีความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละองค์ประกอบเพียงใด และต้องพัฒนาตนเองในเรื่องใด

ข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ พบประเด็นสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม จัดเข้ากรอบแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ได้ดังนี้

1.1.1 ลำดับขั้นตอนของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ต้องเริ่มจากการทำให้ผู้เรียนมีความไว้วางใจในการเรียนรู้ร่วมกัน แล้วจึงฝึกการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมกับการลดชาติพันธุ์นิยม เพื่อให้ผู้เรียนเปิดใจกว้างยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ต่อมาจึงให้ความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่ผู้เรียน เล่าเรื่องราววัฒนธรรมทั่วไปของแต่ละประเทศผ่านสื่อ ให้ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมและเขียนบอกเล่าประสบการณ์อย่างย่อ สุดท้ายให้ผู้เรียนสรุปและอธิบายความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละองค์ประกอบและจุดที่ต้องพัฒนาตนเอง

> แรงจูงใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมสำคัญมาก Cultural Sensitivity กับ Ethnocentrism การเปิดใจกว้างต่อความหลากหลายข้ามวัฒนธรรมเป็นเรื่องพื้นฐานที่ต้องมีมาก่อน จากนั้น ต้องปูความรู้พื้นฐานเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียนก่อน แต่สิ่งที่สำคัญประการหนึ่ง ต่อให้เรียนรู้ในห้องมากมายแค่ไหน แต่ไม่ได้เรียนรู้สัมผัสวัฒนธรรมจริง ๆ อาจไม่มีประโยชน์ จะต้องเอาคนของวัฒนธรรมนั้น ๆ มาให้เขาได้สัมผัส หรือเอาเขาไปเจอวัฒนธรรมจริง ๆ วัฒนธรรมเป็นเรื่องประสบการณ์ ไม่ได้ปะทะสังสรรค์จริง ๆ ความรู้ก็จะมีแค่ใน text ต้องได้สัมผัสจริง ๆ แล้วนำมาทบทวน (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์คนที่ 4)

ข้อมูลที่ได้มีความสอดคล้องกับแนวคิดของแวน ดีน และคนอื่น ๆ (Van Dyne; et al. 2010: 47-51) อธิบายว่า ขั้นตอนในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมตามลำดับเริ่มจาก ขั้นที่ 1 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ or Drive) ขั้นที่ 2 ความรู้ทางวัฒนธรรม

(Cognitive CQ or Knowledge) เป็นการเตรียมตัวเองในด้านความเข้าใจความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรม ขั้นที่ 3 อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ or Strategy) ขั้นที่ 4 พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ or Action) ขั้นที่ 5 การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback Loop) เป็นการตอบสนองจากผู้อื่นจากพฤติกรรมของตน อันมีอิทธิพลต่อ ขั้นที่ 1 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม และนำไปสู่การเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบ (Van Dyne; et al. 2010: 47-51; citing Livermore. 2010: 30)

1.1.2 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์

การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ควรจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยสัมผัสวัฒนธรรมจริง เช่น นำคนต่างวัฒนธรรมมาให้ผู้เรียนได้สัมภาษณ์ หรือ การให้ผู้เรียนไปมีประสบการณ์ตรงกับวัฒนธรรมอื่น โดยได้มีโอกาสได้ไปลงพื้นที่ศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสสัมผัสชาวต่างชาติที่มาอาศัยในประเทศไทย เรียนรู้ชุมชนอาเซียนที่อยู่ในประเทศไทย จัดโปรแกรมให้ไปพักอาศัยกับคนอาเซียน และนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาคิดมาทบทวน และถอดบทเรียน

1.1.3 ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา

การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมนอกจากพัฒนาด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ในบางสถานการณ์ยังสามารถเรียนรู้ตามแนวทางทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา คือ การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบ โดยตัวแบบที่มีความน่าสนใจและมีความหลากหลาย เช่น ใช้ภาพหรือวีดิทัศน์มาให้ผู้เรียนได้ชม หรือให้ผู้เรียนที่มีประสบการณ์ต่างประเทศให้มาเล่าให้เพื่อนฟัง สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน และเป็นตัวอย่างให้แก่ผู้เรียนเพื่อให้สามารถแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนเห็นตัวอย่าง

> เอาคนอินโดนีเซียมาปฏิสัมพันธ์ เขาก็จะได้เห็นว่าเขาแต่งตัวอย่างไร ทำไมคนมาเลเซียถึงต้องชี้นิ้วแบบนี้ ไม่ชี้แบบนี้ หรืออาจจะพาไปชุมชนของคนมาเลเซียจริง นิสิตนักศึกษาจะได้รู้ว่าทำไมคนมาเลเซียถึงกินแบบนี้ ไม่เหมือนอาหารใต้นะ อาจจะพาคนอาเซียนมา discuss หัวข้อใดหัวข้อหนึ่งแล้วให้เด็กลองถาม หรืออาจจะจัดเป็นอาเซียนวีค ทำอาหาร มีการแสดงบนเวที อาจารย์อาจจะ Assign ให้เด็กทำ Ethnography ไปฝังตัวในชุมชนอาเซียน เช่น ชุมชนคนฟิลิปปินส์ ว่าสัปดาห์หนึ่งเขาทำอะไร กินอะไร ไปโบสถ์มั้ย ไปเล่นดนตรีกับเพื่อนมั้ย คนฟิลิปปินส์ทำไมร้องเพลงเก่ง แล้วก็มาจัดสัมมนากัน (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์คนที่ 4)

1.1.4 ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยเน้นกระบวนการทางปัญญา

การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้เรียนควรเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ การตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบ วิเคราะห์ความสำคัญของวัฒนธรรมอาเซียนที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน รวมทั้ง วิเคราะห์วัฒนธรรมแต่ละชาติ โดยอาศัยปัจจัยประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภาษา วัฒนธรรมร่วมกันของคนในภูมิภาคอาเซียน นำไปสู่การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน

1.1.5 ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยเน้นบริบททางสังคม

การเรียนรู้ในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ซึ่งอาจเป็นสถานการณ์ที่ผู้เรียนไม่คุ้นเคยและเต็มไปด้วยปัญหา ดังนั้น ควรจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำเมื่อผู้เรียนเกิดปัญหาหรือไม่เข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม อันเป็นการเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding) เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพแห่งพัฒนาการ ผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันแบบกลุ่มย่อย และผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษา

1.1.6 การเรียนรู้แบบบูรณาการ

การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม การเรียนรู้โดยผสมผสานระหว่างการฟังบรรยายกับการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยการแบ่งกลุ่มผู้เรียนให้ไปสืบค้นวัฒนธรรมแต่ละประเทศ และนำมาเสนอ เปิดโอกาสให้มีการซักถาม ให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างของวัฒนธรรมอาเซียน จัดกิจกรรมทัศนศึกษา เชิญชาวต่างชาติมาพูดคุย หรือมอบหมายให้ผู้เรียนไปสัมภาษณ์ชาวอาเซียนต่างประเทศที่อยู่ในเมืองไทย เพื่อการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เช่น สอบถามประวัติส่วนตัว สาเหตุที่มาอาศัยในประเทศไทย สิ่งที่ชอบและไม่ชอบที่พบเจอในประเทศไทย มีแหล่งฝึกประสบการณ์หรือสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม ให้ผู้เรียนได้สื่อสารกับคนต่างวัฒนธรรมโดยใช้ภาษาอังกฤษ ผู้เรียนจะได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ดังตาราง 16

ตาราง 16 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

แนวคิด/ทฤษฎี	หลักการและประเด็นสำคัญ	ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้
1. แนวคิดของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม	ขั้นที่ 1 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม กระตุ้นความสนใจในการเรียนรู้วัฒนธรรม ขั้นที่ 2 ความรู้ทางวัฒนธรรม ให้ความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรม ขั้นที่ 3 อภิปัญญาทางวัฒนธรรม การสร้างความตระหนักรู้และวางแผนในการเผชิญความหลากหลายทางวัฒนธรรมและตรวจสอบตนเองภายหลังปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ขั้นที่ 4 พฤติกรรมทางวัฒนธรรม การพัฒนาความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ขั้นที่ 5 การให้ผลสะท้อนกลับ เป็นการประเมินผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม	1. ต้องเริ่มจากการทำให้ผู้เรียนมีความไว้วางใจในการเรียนรู้ร่วมกัน 2. ฝึกการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมกับการลดชาติพันธุ์นิยม การเปิดใจกว้างต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องพื้นฐานที่ต้องมีมาก่อนความรู้ทางวัฒนธรรม 3. ให้ความรู้พื้นฐานเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียนแต่ละประเทศให้แก่ผู้เรียนผ่านสื่อ 4. ให้ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมและเขียนบอกเล่าประสบการณ์อย่างย่อ 5. ผู้เรียนสรุปและอธิบายความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละองค์ประกอบและจุดที่ต้องพัฒนาตนเอง	1. การจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อสร้างสัมพันธภาพและนำเข้าสู่กิจกรรม 2. การวิเคราะห์คุณสมบัติที่สำคัญในการปรับตัวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน 3. การปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม 4. การสะท้อนความคิดและเสนอแนวทางการปรับตัวในการอยู่รวมกันกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม

ตาราง 16 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	หลักการและประเด็นสำคัญ	ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้
2. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning)	การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยการให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงกับชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และนำประสบการณ์การเรียนรู้มาถอดบทเรียน และเผยแพร่	1. จัดกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) โดยสัมผัสวัฒนธรรมจริง เช่น - นำคนต่างวัฒนธรรมมาให้ผู้เรียนสัมภาษณ์ - ให้ผู้เรียนไปมีประสบการณ์ตรงกับวัฒนธรรมอื่น โดยได้มีโอกาสได้ไปลงพื้นที่ศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้มีโอกาสสัมผัสชาวต่างชาติที่มาอาศัยในประเทศไทย เรียนรู้ชุมชนอาเซียนที่อยู่ในประเทศไทย - จัดโปรแกรมให้ไปพักอาศัยกับคนอาเซียน 2. นำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาคิดมาทบทวน และถอดบทเรียน	1. การสะท้อนความคิดและเสนอแนวทางการลดมุมมองทางลบที่มีต่อคนอาเซียน 2. การศึกษาภาคสนามโดยการลงพื้นที่ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนเพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัว 3. การถอดบทเรียนจากการศึกษาภาคสนาม
3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (Social Cognitive Learning)	การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบด้วยการนำเสนอตัวแบบที่น่าสนใจและมีความหลากหลายเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	เรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนเห็นตัวอย่างใช้ภาพหรือวีดิทัศน์ให้ผู้เรียนได้ชมหรือให้ผู้เรียนที่มีประสบการณ์ต่างประเทศ มาเล่าให้เพื่อนฟัง	1. การใช้สื่อวีดิทัศน์ประกอบการบรรยาย 2. การเสนอตัวแบบที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมและตัวแบบได้รับการเสริมแรง

ตาราง 16 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	หลักการและประเด็นสำคัญ	ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้
4. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยเน้นกระบวนการทางปัญญา (Cognitive Constructivism)	การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเองจากการกระทำหรือปฏิบัติต่อสิ่งแวดล้อม โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ การตั้งประเด็นคำถามเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและให้ผู้เรียนค้นหาคำตอบ	1. วิเคราะห์ความสำคัญของประชาคมอาเซียนส่งผลกระทบต่อผู้เรียน 2. วิเคราะห์วัฒนธรรมแต่ละชาติ โดยอาศัยปัจจัยประวัติศาสตร์ ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ภาษา วัฒนธรรมร่วมกันของคนในภูมิภาคอาเซียน นำไปสู่การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน	1. การแบ่งกลุ่มผู้เรียนระดมความคิด อภิปรายและวิเคราะห์ประเด็นปัญหาความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. จัดเสวนาในประเด็น “รูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในบริบทอาเซียน” 3. การจัดกิจกรรมเผยแพร่วัฒนธรรมอาเซียน
5. ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยเน้นบริบททางสังคม (Social Constructivism)	การเสริมต่อการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุศักยภาพแห่งพัฒนาการโดยการจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญคอยช่วยเหลือและให้คำแนะนำเมื่อผู้เรียนเกิดปัญหาหรือไม่เข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1. กิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีทั้งฟังการบรรยายและทำกิจกรรมกลุ่ม 2. ผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษา	1. การฟังบรรยายแนะนำชุมชนและวางแผนการลงพื้นที่ศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมก่อนลงพื้นที่ 2. การให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้ผู้เรียนช่วยเหลือกันในการเรียนรู้และแก้ปัญหาข้ามวัฒนธรรม

ตาราง 16 สรุปผลการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน (ต่อ)

แนวคิด/ทฤษฎี	หลักการและประเด็นสำคัญ	ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้
6. การเรียนรู้แบบบูรณาการ	การเรียนรู้โดยผสมผสานระหว่างการฟังบรรยายกับการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายแบบบูรณาการ ทั้งการเรียนรู้แบบผู้เรียนรับความรู้จากผู้สอน และการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะกระทำหรือลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง	1. แบ่งกลุ่มผู้เรียนสืบค้นข้อมูลวัฒนธรรมอาเซียนและนำเสนอ เปิดโอกาสให้มีการซักถาม และร่วมกันวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างของวัฒนธรรมอาเซียน 2. จัดให้ผู้เรียนมีการฝึกประสบการณ์หรือปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม 3. จัดกิจกรรมทัศนศึกษาหรือเชิญชาวต่างชาติมาพูดคุยหรือมอบหมายให้ผู้เรียนไปสัมภาษณ์ชาวอาเซียนต่างประเทศที่อยู่ในเมืองไทยเพื่อการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน 4. ให้ผู้เรียนได้สื่อสารกับคนต่างวัฒนธรรมโดยใช้ภาษาอังกฤษ ผู้เรียนจะได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร	กิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่ โดยการทัศนศึกษา ณ แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียน และปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ควรเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยนำมาใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการให้ความรู้พื้นฐานเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่ผู้เรียน ใช้ภาพหรือวีดิทัศน์มาให้ผู้เรียนได้ชมประกอบการบรรยาย เพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ แบ่งกลุ่มผู้เรียนสืบค้นวัฒนธรรมแต่ละประเทศ และนำมาแลกเปลี่ยน เปิดโอกาสให้มีการซักถาม รวมทั้ง ให้ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ความเหมือนและความต่างของวัฒนธรรมอาเซียน รวมทั้ง ควรจัดกระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ให้ผู้เรียนเรียนรู้นอกห้องเรียน ไปศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม เพื่อฝึก

ให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมที่เหมาะสมและการใช้กระบวนการทางปัญญาโดยการคิดใคร่ครวญเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรม ทั้งของตนเองและของผู้อื่น เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม ให้ผู้เรียนตั้งประเด็นปัญหาเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและร่วมกันค้นหาคำตอบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนมีความสอดคล้องกับ กูดี้คันซท์ และ แฮมเมอร์ (Bhawuk. 1990: 343; citing Gudykunst; & Hammer. 1983) อธิบายว่า การใช้รูปแบบเชิงประสบการณ์เป็นรูปแบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีการโต้ตอบต่อสถานการณ์ ช่วยพัฒนาสติปัญญา อารมณ์ และพฤติกรรมแก่ผู้เรียน ซึ่งการฟังแบบบรรยายยังไม่เพียงพอที่จะช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้และยังไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนวัฒนธรรมอื่น จึงจำเป็นต้องมีการจัดประสบการณ์การมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมควบคู่กันไป

อย่างไรก็ดี จากผลการศึกษาของแมคแนบ (MacNab. 2012) ศึกษากับนักศึกษาในโปรแกรมบริหารการศึกษา เรียนรู้เชิงประสบการณ์โดยเข้าไปมีประสบการณ์การทำงานข้ามวัฒนธรรมและสะท้อนความคิด เน้นการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นในด้านอภิปัญญา แรงจูงใจ และพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบในด้านความรู้ทางวัฒนธรรม เช่นเดียวกับ ชอเกฟ และ อีเรซ (Shokef; & Erez. 2008) ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ โดยให้ทำโครงการในทีมงานพหุวัฒนธรรมเสมือนจริง คือ ทีมที่สมาชิกติดต่อกันผ่านสื่อ โดยที่ไม่ได้พบหน้ากันโดยตรง เป็นเวลา 4 สัปดาห์ เมื่อผ่านไป 4 สัปดาห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเพิ่มขึ้นของอภิปัญญาทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความเปลี่ยนแปลงในความรู้ทางวัฒนธรรมเช่นกัน ดังนั้น จึงเป็นไปตามที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลว่า การใช้สื่อ เช่น ภาพหรือวีดิทัศน์จะช่วยให้การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้ สอดคล้องกับสมิธ เชรสธา และอีแวนซ์ (Smith; Shrestha; & Evans. 2010) ศึกษาการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้เรียนเพื่อให้สามารถทำงานข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า ภาพยนตร์เรื่อง “Crash” ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับความขัดแย้งระหว่างเชื้อชาติและการเหยียดสีผิว ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจสาเหตุของปัญหาข้ามวัฒนธรรมได้ดีพอสมควร แต่ไม่ได้แสดงการกระทำได้ดีในบริบทความเข้าใจพื้นฐานของมโนทัศน์ทางวัฒนธรรม และเป็นไปตามที่เออร์ลี่ และ แอง (Earley; & Ang. 2003) อธิบายว่า แม้การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบจะไม่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้มากนัก แต่มีความสะดวกในการวางแผนการเรียนรู้ การจัดการ และค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก ส่วนการใช้เทคนิคการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมโดยตรง

ดังนั้น รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมควรเป็นการเรียนรู้เชิงบูรณาการเพื่อให้ผู้เรียนมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นครอบคลุมทุกองค์ประกอบ โลเปซ

เมอร์ฟี่ (Lopes-Murphy. 2014) ได้เสนอการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมควรเป็นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์แบบบูรณาการ โดยการสอนเนื้อหาความหลากหลายทางวัฒนธรรมในชั้นเรียนหรือการเชิญวิทยากรมาแลกเปลี่ยน รวมทั้ง การไปเรียนรู้ในสถานที่จริงที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ให้ผู้เรียนได้สัมภาษณ์คนวัฒนธรรมอื่น และสะท้อนความคิดผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยน หลังจากที่ได้ไปเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม นอกจากนี้ ในงานวิจัยของ เออร์ลี่ย์ (Earley. 1987) ได้เปรียบเทียบการสอนแบบบรรยาย และการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ โดยการจัดสถานการณ์ให้มีปฏิสัมพันธ์กัน และจัดประสบการณ์ลงพื้นที่จริง ศึกษากับผู้จัดการจำนวน 80 คนที่เตรียมตัวไปทำงานต่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสองวิธีเพิ่มประสิทธิผลของการตระหนักรู้ข้ามวัฒนธรรม แต่ว่าผู้เข้ารับการอบรมจะชอบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์มากกว่า ผลการวิจัยมีความคล้ายคลึงกับ เพริกเกอร์และโรเจอร์ซ (Pruegger; & Rogers. 1994) ที่แม้ไม่พบความแตกต่างของผลการฝึกอบรมทั้งสองวิธีที่มีต่อความไวในการรู้สึกข้ามวัฒนธรรม แม้ว่ารูปแบบเชิงประสบการณ์ซึ่งฝึกโดยใช้เกมสถานการณ์จำลอง (Simulation Game) จะส่งผลต่อการเปลี่ยนเจตคติทางบวกที่มีต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม

นอกจากนี้ ภายหลังจากมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม โดยการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยการตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้เรียนร่วมกันหาคำตอบเพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ลุ่มลึกยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับอีเรซ และคนอื่น ๆ (Erez; et al. 2013) นำหลักการการเรียนรู้แบบการสร้างความรู้ด้วยตนเอง และวิธีการการเรียนรู้เชิงประสบการณ์แบบร่วมมือร่วมใจ (Collaborative Experiential Learning) ไปใช้ในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรมผู้จัดการระดับโลกาภิวัตน์ (Global Manager) เขาออกแบบทีมงานพหุวัฒนธรรมเสมือน โดยใช้วิธีการทำงานผ่านอินเทอร์เน็ต (On - Line) เป็นเวลา 4 สัปดาห์ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) และอัตลักษณ์โลกาภิวัตน์ (Global Identity) คือ ความรู้สึกว่าตนเป็นสมาชิกของบริบทการทำงานข้ามวัฒนธรรม และรับรู้ว่าสมาชิกที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรมเป็นสมาชิกในกลุ่มเดียวกันเพิ่มขึ้น และเพิ่มขึ้นหลังจากสิ้นสุดโครงการไปเป็นระยะเวลา 6 เดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ากระบวนการสร้างความรู้ด้วยตนเองส่งผลทำให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.2 เนื้อหาสาระ

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ข้อมูลสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดเนื้อหาสาระสำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สรุปได้ดังนี้

1.2.1 การตระหนักรู้ความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน เป็นการให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในวิถีชีวิต ความรู้สึกนึกคิด หรือความเป็นตัวตนของคนอาเซียน รู้

ความเป็นไปของอาเซียนในยุคปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดในอนาคต ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยความรู้ทางวัฒนธรรมอาเซียนได้มาจากการเรียนรู้ทั้งในห้องเรียน ผ่านการใช้สื่อต่าง ๆ ที่กระตุ้นให้เกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเป็นประชาคมอาเซียน การให้ผู้เรียนเข้าไปสืบค้นหรือศึกษาข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับอาเซียนที่มีอยู่ รวมทั้ง การเรียนรู้ความรู้ทางวัฒนธรรมนอกตำรา โดยการปะทะสังสรรค์กับความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วยตนเอง

1.2.2 ชาติพันธุ์นิยม (Ethnocentrism) เป็นการไม่ยอมรับวัฒนธรรมของสังคมอื่นที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมของตน คิดว่าวัฒนธรรมของตนดีหรือมีค่ามากกว่าวัฒนธรรมของสังคมอื่น (Ting-Toomey. 1999: 157) ซึ่งอาจจะนำไปสู่การมีอคติที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มองเพื่อนบ้านอาเซียนเป็นประเทศที่ยากจน อันตราย เป็นแหล่งระเบิด เป็นต้น มองประเทศไทยไม่เคยเป็นเมืองขึ้นชาติตะวันตก ประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้า สาธารณูปโภคดีกว่า มองประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนในเชิงตลกขบขันและรู้สึกว่าประเทศเหล่านั้นล้าหลัง การล้อเลียนสำเนียงการพูดภาษาไทยหรือสำเนียงการพูดภาษาอังกฤษของคนจากประเทศเพื่อนบ้าน การนำภาษาอาเซียนชาติอื่นที่พอเป็นคำภาษาไทยจะตลกหรือเป็นคำสองแง่สองง่าม รวมทั้ง ในปัจจุบันเศรษฐกิจประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอาเซียน ทั้งในเรื่องแรงงานฐานล่างปีระมิดภาคการผลิตหรือในภาคบริการที่ประเทศไทยมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาเติมเต็ม ดังนั้น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก็อาจทำให้คนไทยกลัวว่าแรงงานจากเพื่อนบ้านในอาเซียน จะเข้ามาแย่งงาน แต่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเพื่อให้สามารถทำงานในประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้นมี 8 สาขาอาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม การสำรวจ สถาปัตยกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี และการบริการ/การท่องเที่ยว เท่านั้น ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับแรงงานระดับล่างแต่อย่างใด หรือ ความรู้ทางประวัติศาสตร์ของไทยกับเพื่อนบ้านอาเซียนมักนำเสนอในเชิงความขัดแย้ง เช่น ประวัติศาสตร์การสู้รบ การตกเป็นเมืองขึ้น และการสูญเสีย การได้รับข้อมูลดังกล่าวอาจทำให้เกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด สับสน และคลาดเคลื่อน ทำให้มีความรู้สึกไม่เป็นมิตรกับประเทศเพื่อนบ้าน การลดชาติพันธุ์นิยมทำได้โดยการมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีเมตตากรุณาและเห็นอกเห็นใจต่อคนจากเพื่อนบ้านอาเซียน อันจะนำไปสู่การลดปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคคล ช่วยลดความขัดแย้ง การลดอคติที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้าน สร้างสันติภาพในสังคม

1.2.3 ความรู้ทางวัฒนธรรม เป็นการมีความรู้ในเรื่องความหลากหลายทางชาติพันธุ์ในอาเซียน กฎระเบียบทางสังคมของแต่ละวัฒนธรรม สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม วิถีชีวิตและอุปนิสัยโดยทั่วไปของแต่ละชาติ วัฒนธรรมการทำงาน การสื่อสารและมารยาททางสังคมเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน

1.2.4 การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน ด้วยการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทั้งนี้ ต้องมีความสุภาพอ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติต่อคนต่างวัฒนธรรม หลีกเลี่ยงคำพูดหรือการกระทำที่จะเป็นการดูหมิ่นหรือการสร้างความขุ่นเคืองแก่ผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่น เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขในสังคมต่างวัฒนธรรม

1.2.5 การพัฒนากระบวนการทางปัญญา โดยการเปิดรับสิ่งใหม่ทางวัฒนธรรมบนพื้นฐานของการใช้ปัญญา จะทำให้เข้าใจวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง ได้ไปสัมผัสประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม แต่ละประเทศในภูมิภาคอาเซียน มีทั้งวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงและแตกต่างจากวัฒนธรรมไทย การรู้ความคล้ายคลึงทางวัฒนธรรมแต่ละชาติ จะเชื่อมโยงไปสู่จุดเริ่มต้นของการปฏิสัมพันธ์กัน ส่วนการในความต่างทางวัฒนธรรมจะทำให้เกิดความเข้าใจว่าจะต้องสงวนคำพูดหรือท่าทีที่ไม่เหมาะสมอย่างไร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม แล้วนำประสบการณ์ที่ได้มาคิดทบทวนเพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกันไม่ว่าจะมีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษาและวัฒนธรรม

ตาราง 17 สรุปเนื้อหาสาระสำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

ประเด็นเนื้อหาสาระ	สรุปคำอธิบายจากผู้เชี่ยวชาญ
1. การตระหนักรู้ความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน	การเห็นความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียนที่มีต่อตนเองและสังคม เปิดใจกว้างเรียนรู้และยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม แสวงหาแนวทางในการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและปรับตัวในการอยู่ร่วมกันกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม
2. ชาติพันธุ์นิยม	การเข้าใจถึงผลเสียของการรับรู้แบบชาติพันธุ์นิยมที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอาเซียน ลดการรับรู้แบบชาติพันธุ์นิยมและมีมุมมองทางบวกต่อคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม
3. ความรู้ทางวัฒนธรรม	การมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียนทั้งวัฒนธรรมทั่วไปและวัฒนธรรมเฉพาะ
4. การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	การมีความสามารถในการสื่อสารและการรักษามารยาทกับคนอาเซียนได้ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ
5. การพัฒนากระบวนการทางปัญญา	1. การคิดทบทวนประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมเพื่อให้เข้าใจวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง 2. การสรุปและสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม 3. วิคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยตั้งคำถามและค้นหาคำตอบ

การตระหนักรู้ความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียนก่อนการให้ความรู้และประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ควรปรับความคิดผู้เรียนให้เป็นคนที่เปิดใจกว้าง เรียนรู้ในความแตกต่างหลากหลายและประเด็นที่มีความอ่อนไหวหรือข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอง แวนดีน และโคห์ (Ang; Van Dyne; & Koh. 2006) พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบ รวมทั้ง บาวูค และบริสลิน (Bhawuk; & Brislin. 1992) พบว่า การเปิดใจกว้างและการยืดหยุ่น (Open - Mind and Flexibility) เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตในต่างประเทศ และงานวิจัยของยอร์ดาโนวา (Yordanova. 2011) ได้ตรวจสอบว่าระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับการเปิดรับประสบการณ์

ชาติพันธุ์นิยมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ดังนั้น ควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนมุมมองชาติพันธุ์นิยมไปสู่การมีใจเปิดกว้างยอมรับซึ่งกันและกัน และอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วยความเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับที่ฮูปซ์ (Hoopes. 1981: 19) อธิบายว่าหากบุคคลไม่มีคุณลักษณะแบบชาติพันธุ์นิยม (Ethnocentrism) จะทำให้ไม่รับรู้คนวัฒนธรรมอื่นแบบไม่เป็นมิตรหรือมีลักษณะแปลกประหลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จัสเตน (Justen. 2009) พบว่า การมีชาติพันธุ์นิยมระดับสูงเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication) อุปสรรคดังกล่าวอาจทำให้มีความยากลำบากในการสร้างความเข้าใจร่วมกันในบริบทการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ทั้งการสื่อสารด้วยวัจนภาษาหรืออวัจนภาษา และอาห์มาดิ ชาห์โมฮามาดิ และอาราคิ (Ahmadi; Shahmohamadi; & Araghi. 2011) พบว่า ชาติพันธุ์นิยมส่งผลทางลบต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม

ความรู้ทางวัฒนธรรมทั้งความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียนทั้งวัฒนธรรมทั่วไปและวัฒนธรรมเฉพาะ แม้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในการวิจัยระยะที่ 1 จะพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่อยู่ในระดับสูง รวมทั้ง ผลการวิจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม เช่น งานวิจัยของกู้ดเดน เครค และชินลอย (Gooden; Creque; & Chin-Loy. 2017) ศึกษาผลกระทบของอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม และแรงจูงใจทางวัฒนธรรมที่มีต่อพฤติกรรมทางวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจจำนวน 85 คน พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างแรงจูงใจทางวัฒนธรรมกับพฤติกรรมทางวัฒนธรรม หมายความว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะแรงจูงใจทางวัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมทางวัฒนธรรม การสร้างแรงจูงใจทางวัฒนธรรมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายในของแต่ละบุคคล (Ang; et al. 2007) ดังนั้น หากบุคคลสนใจที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมแล้ว พวกเขาก็จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อรองรับความแตกต่างเหล่านั้น การมีอภิปัญญาทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมทางวัฒนธรรม บุคคลที่มีอภิปัญญาทางวัฒนธรรมสูงจะตระหนักถึง

สถานการณ์ทางวัฒนธรรมอย่างมีสติ และจะปรับพฤติกรรมของตนเองไปตามสถานการณ์นั้น แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมทางวัฒนธรรม แอง และคนอื่น ๆ (Ang; et al. 2007) อธิบายว่า การมีความรู้ทางวัฒนธรรมไม่จำเป็นต้องแปลงไปสู่การกระทำหรือพฤติกรรม อย่างไรก็ดี ในงานวิจัยของ อิ้ง แวนดีน และแอง (Ng; Van Dyne; & Ang. 2012) พบว่าแรงจูงใจทางวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้อภิปัญญาทางวัฒนธรรมและความรู้ทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ ยังพบว่าอภิปัญญาทางวัฒนธรรมและความรู้ทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวก ทำให้สามารถอนุมานได้ว่าบุคคลที่ตระหนักถึงความแตกต่างในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม จะประเมินความแตกต่างเหล่านี้และตอบสนองต่อไปยิ่งขึ้น ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียนทั้งวัฒนธรรมทั่วไปและวัฒนธรรมเฉพาะจึงมีความสำคัญสำหรับนำมาเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรมต่อไป

การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม อาศัยความสามารถในการสื่อสารและการรักษามารยาทกับคนอาเซียนได้ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะเป็นพื้นฐานของความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังที่ บุ๊คเกอร์ และคนอื่นๆ (Bücker; et al. 2014) อธิบายว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมช่วยกระตุ้นให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมและเลือกแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมที่ถูกต้อง ความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมช่วยเตรียมความพร้อมให้กับบุคคลในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษาที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรมมากขึ้น โดยการติดต่อสื่อสารจะทำให้บุคคลเข้าในวัฒนธรรมของประเทศเจ้าของวัฒนธรรมได้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนากระบวนการทางปัญญา เริ่มจากการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดล่วงหน้าก่อนการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ตั้งคำถามและค้นหาคำตอบด้วยทางเลือกที่หลากหลาย จัดลำดับความสำคัญก่อนการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหา รวมทั้ง ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ และทบทวนกระบวนการทางความคิดเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม แล้วจึงสรุปและสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม สอดคล้องกับ เออร์รี่ แอง และตัน (Earley; Ang; & Tan. 2006: 53-59) อธิบายว่าการพัฒนากระบวนการทางปัญญาในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม เกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์ด้านวัฒนธรรม (Cultural Strategic Thinking) สามารถพัฒนาผ่านรูปแบบ MAPS ซึ่งรูปแบบการสร้างความรู้ความเข้าใจสถานการณ์วัฒนธรรมใหม่ ๆ นี้ สามารถพัฒนาตามลำดับขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำกับความคิด (Making Sense and Mentoring : M) หมายถึง การติดตาม ควบคุม และการจัดระบบกระบวนการทางความคิดที่นำไปสู่สัมฤทธิผลของงานและเป้าหมาย รวมทั้ง การทบทวนความคิดหรือการเรียนรู้ซ้ำ 2) การกระตุ้นให้คิดและใช้เหตุผล (Activating Thinking and Reasoning Skill : A) เป็นการเทียบเคียงสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์อื่น เพื่อถ่ายโอนความรู้ สามารถประยุกต์ความคิดไปสู่การปฏิบัติได้อย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ 3) การจัดลำดับความสำคัญของทางเลือก (Prioritizing Options : P) เป็นการจัดลำดับความสำคัญก่อนการตัดสินใจเลือกวิธีการแก้ปัญหา โดย

มีทางเลือกที่หลากหลาย และ 4) การแก้ปัญหา (Solve Problem : S) เป็นการปรับความรู้ความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ สร้างรูปแบบการคิด ทำสิ่งที่ท้าทาย และทดสอบผลลัพธ์ที่เกิดจากการแก้ปัญหา

2. การวิเคราะห์ความสอดคล้องผลการวิจัยเชิงคุณภาพกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม และเนื้อหาสาระที่จะนำใช้ในการออกแบบรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน พบว่า ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม และอภิปัญญาทางวัฒนธรรมในระดับมาก และให้ความสำคัญกับความรู้ทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นความรู้พื้นฐานในระดับรองลงไป ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน จากการวิจัยในระยะที่ 1 ซึ่งได้จากการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์ทางสถิติ พบว่า ตัวชี้วัดของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน องค์ประกอบด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ .91 รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน คือ .87 ด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน คือ .84 และด้านความรู้ทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ .55 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้เป็นองค์ประกอบของตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนได้ดี

จากผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมและแรงจูงใจทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด โดยองค์ประกอบย่อยของแรงจูงใจทางวัฒนธรรม คือ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวมีความสัมพันธ์กัน สอดคล้องกับ แบนดูรา (Bandura. 1977: 193-195) ที่อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้น (Outcome Expectation) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีผลต่อการตัดสินใจที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคล ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง และมีความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นสูง บุคคลมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมแน่นอน ถ้าการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ และมีความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นต่ำ บุคคลมีแนวโน้มที่จะไม่ทำพฤติกรรมแน่นอน ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ จึงขยายการอธิบายตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังผลที่จะเกิดขึ้นเพิ่มเติมจาก Bandura ที่ได้เคยอธิบายไว้ ในประเด็นแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ดังที่ เออร์ลี่ และแอง (Earley; & Ang. 2003: 138) ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจทางวัฒนธรรมสูง จะมีแรงจูงใจภายในที่จะได้สัมผัสกับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่แปลกใหม่และแตกต่างกัน เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมและมีความเพลิดเพลินกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง

วัฒนธรรม อีกทั้งยังมีการรับรู้ความสามารถในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและมีความปรารถนาที่จะลงมือกระทำเพื่อความสำเร็จ โดยการประเมินสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมในเชิงบวก มีความมั่นใจในการปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม รวมทั้ง มีความกระตือรือร้นที่จะรักษาสัมพันธภาพกับคนที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง

ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังพบว่ามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนัยพาจิต อบเหลือง และศิริเดช สุชีวะ (2556) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของโมเดลการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา พบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่า 0.98 รองลงมาคือ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และความรู้ทางวัฒนธรรม โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .97, .94 และ .89 ตามลำดับ

3. ผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวคิด/ทฤษฎีการเรียนรู้ และเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญร่วมกับการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังตาราง 18

ตาราง 18 การสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

เนื้อหาสาระ / แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้	1. การตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน	2. ชาติพันธุ์นิยม	3. ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน	4. การสื่อสารและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม		5. การพัฒนากระบวนการทางปัญญา	
				4.1 การวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	4.2 การศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	5.1 การวิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม	5.2 การนำเสนอผลการศึกษาทางวัฒนธรรม
การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (4 ขั้นตอน)	1) การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม 2) การรับรู้ข้อมูลพร้อมกับนำมาคิดไตร่ตรอง 3) การรับรู้ผ่านมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม			การรับรู้ผ่านมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม	4) การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง		
ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญา (4 ขั้นตอน)			1) กระบวนการใส่ใจ 2) กระบวนการเก็บจำ 3) กระบวนการกระทำ 4) กระบวนการจูงใจ				
ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นบริบททางสังคม				การเสริมต่อการเรียนรู้ โดยการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ		การสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์การปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและวัฒนธรรม	
ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นกระบวนการทางปัญญา							การสร้างความรู้จากการค้นหาคำตอบประเด็นปัญหาความหลากหลายทางวัฒนธรรม

จากตาราง 17 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนรู้เพื่อการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน พบว่า เนื้อหาสาระที่จะนำไปใช้ในการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ สรุปได้ดังนี้

1. การตระหนักรู้ความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้ถึงความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียนที่มีต่อตนเองและสังคมเปิดใจกว้างเรียนรู้และยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อการปฏิสัมพันธ์ที่ดีและปรับตัวในการอยู่ร่วมกัน รูปแบบการเรียนรู้ที่ควรนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์วัฒนธรรมเฉพาะ (Experiential Culture Specific Training Method) ของ กูดี้คันซท์ และแฮมเมอร์ (Gudykunst; & Hammer. 1983: 118-154) ซึ่งบู้ชเทล (Buchtel. 2014) อธิบายว่า การเรียนรู้ในชั้นเรียนประกอบด้วยกิจกรรม เช่น การฝึกตามบทเรียนทางวิชาการ การบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและความแตกต่างทางวัฒนธรรม สถานการณ์จำลองข้ามวัฒนธรรมและแบบฝึกหัดให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมตามบทบาทสมมติ ผลการวิจัยของ Buchtel ได้แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่เรียนในรายวิชาจิตวิทยาวัฒนธรรม มีอภิปัญญาทางวัฒนธรรมสูงขึ้นเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมที่เรียนในวิชาจิตวิทยาทั่วไป อย่างไรก็ตาม นักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำยังแสดงให้เห็นถึงการมีภาพพจน์แบบเหมารวม (Sterotype) ที่ไม่ถูกต้องเมื่อเทียบกับนักศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และแมคเครย์ และยิน (McCre; & Yin. 2012) อธิบายว่า การเรียนรู้ในห้องเรียนอาจส่งผลทำให้มีความรู้ทางวัฒนธรรมและอภิปัญญาทางวัฒนธรรมมากกว่าแรงจูงใจทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมทางวัฒนธรรม แต่การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองและการแสดงบทบาทสมมติอาจช่วยเพิ่มพฤติกรรมทางวัฒนธรรมได้ รวมทั้ง สอดคล้องกับ ชาแวน (Chavan. 2011) พบว่า การใช้บทบาทสมมติเป็นเทคนิคที่ใช้ในการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ในการเพิ่มความรู้ อย่างไรก็ดี แกนนอน และพูน (Gannon; & Poon. 1997) พบว่า บทบาทสมมติไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ในการเรียนรู้ในห้องเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บางสถานการณ์ทำให้เกิดความยุ่งยากในการจูงใจผู้เรียนและทำนายผลการเรียนรู้ ดังนั้น ในการส่งเสริมผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน ผู้วิจัยจัดการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้ในห้องเรียน แบ่งผู้เรียนเป็นกลุ่มย่อย (Small Group) และเลือกใช้เกมทางจิตวิทยาฝึกให้ผู้เรียนยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2. ชาติพันธุ์นิยม เป็นการจัดกิจกรรมในชั้นเรียนให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับชาติพันธ์นิยมของคนไทยที่มีต่อคนอาเซียนและผลกระทบของชาติพันธุ์นิยมที่มีต่อการปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม รูปแบบการเรียนรู้ที่ควรนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ แม้งานวิจัยของบอร์เดน (Borden. 2007) วิจัยผลของการเรียนรู้โดยการบริการสาธารณะ (Service Learning) กำหนดให้ผู้เรียนทำงานในองค์กรอาสาสมัครเพื่อสังคมซึ่งให้ความช่วยเหลือคนยากจนและชนกลุ่มน้อย ผู้เรียนมีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างจากตนเอง กำหนดเวลาในการทำงานต้องอย่างน้อย 15 ชั่วโมง ต่อภาคการศึกษา จาก

สัปดาห์ที่ 2 ถึงสัปดาห์ที่ 13 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนที่ผ่านการเรียนรู้โดยการบริการสาธารณะ ตั้งแต่ต้นจนจบภาคการศึกษา ทำให้ความรู้สึกชาติพันธุ์นิยมของผู้เรียนลดลงอย่างมาก Borden อภิปรายว่ามีความเป็นไปได้ว่าการติดต่อและการมีส่วนร่วมของผู้เรียนที่มีต่อวัฒนธรรมที่หลากหลายเป็นเวลาหลายเดือนทำให้ลดลักษณะชาติพันธุ์นิยมลง อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลมีผู้เรียนร้อยละ 45.9 ที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเพิ่มขึ้นของชาติพันธุ์นิยม ดังนั้นก่อนให้ผู้เรียนไปมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่น ควรสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับชาติพันธุ์นิยมก่อน เมื่อไปอยู่ในสถานการณ์จริงที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จะเกิดความเข้าใจคนอาเซียนวัฒนธรรมอื่นได้อย่างรวดเร็วและลดชาติพันธุ์นิยมลง สอดคล้องกับงานวิจัยของฮิวจ์ตัน (Houghton. 2010) ได้สอดแทรกบทเรียนที่ให้ผู้เรียนอธิบายเกี่ยวกับภาพพจน์แบบเหมารวมในวิชาการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเจแปน ผลการวิจัย พบว่า ผู้เรียนสามารถอธิบายภาพพจน์แบบเหมารวมได้อย่างชัดเจนและเข้าใจภาพพจน์แบบเหมารวมของตนเองและคนอื่น ๆ การจดจำสิ่งที่เรียนรู้มีบทบาทสำคัญต่อผู้เรียนในการเชื่อมโยงภาพพจน์แบบเหมารวมไปสู่ประสบการณ์ในอดีตและนำมาปรับปรุงตนเอง ในการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ผู้เรียนสามารถจดจำและเริ่มต้นแก้ไขความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการรับรู้ภาพพจน์แบบเหมารวม และมีการพัฒนาอภิปัญญาด้านการตระหนักรู้และการควบคุมกระบวนการ

3. ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน รูปแบบการเรียนรู้ที่ควรนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ทางสังคมเชิงพุทธิปัญญาของแบนดูรา (Bandura. 1977) เป็นการเรียนรู้จากการสังเกตตัวแบบ ตามที่เออร์ลี่ และแอง (Earley; & Ang. 2003) อธิบายว่า แม้การเรียนรู้โดยการสังเกตตัวแบบจะไม่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้มากนัก แต่มีความสะดวกในการวางแผนการเรียนรู้ การจัดการ และค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก ส่วนการใช้เทคนิคการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมโดยตรง ดังนั้นการให้ความรู้ทางวัฒนธรรมในระยะแรกควรเป็นความรู้ทางวัฒนธรรมที่กว้าง เพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้ได้รับความรู้ทางวัฒนธรรมในระดับลึกต่อไป การศึกษาของแบนดูรา (Bhawuk; Brislin. 2000: 13; citing Bandura. 1977) พบว่า การเสนอตัวแบบทีละอย่างจะมีประสิทธิผลมากกว่าการเสนอตัวแบบพร้อมกันเพียงครั้งเดียว พฤติกรรมข้ามวัฒนธรรมที่เหมาะสมควรจะมีการเรียนรู้ไปทีละขั้น นอกจากนี้ การเรียนรู้เพื่อแสดงพฤติกรรมตามตัวแบบโดยการมีส่วนร่วม (Participation) จะมีประสิทธิผลมากกว่าการเรียนรู้จากตัวแบบสัญลักษณ์ (Symbolic) นั่นคือ กิจกรรมการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมเชิงประสบการณ์จะมีประสิทธิผลมากกว่าการฝึกการรู้คิดเพียงอย่างเดียว อย่างไรก็ดี งานวิจัยพบว่าการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลควรมีทั้งการให้สารสนเทศ (Information-Giving) และ การจัดกิจกรรมเชิงประสบการณ์ (Experiential Activity)

4. การสื่อสารและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

4.1 การวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม สถานการณ์การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมอาจทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกไม่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมอื่นและเกิดความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมได้ ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติตนเป็นไปอย่างถูกต้อง ผู้เรียนควรมีการวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม โดยมีผู้เชี่ยวชาญในชุมชนให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั่วไปของชุมชนและความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ผู้เรียนต้องเผชิญ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามและอภิปรายแลกเปลี่ยน รูปแบบการเรียนรู้ที่ควรนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยเน้นบริบททางสังคม (Social Constructivism Theory) ของ Vygotsky โดยผู้เรียนควรได้รับการเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามสภาพปัญหาที่เผชิญอยู่ในขณะนั้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหานั้นด้วยตนเองได้ (ธีระชน พลโยธา. 2550: 12-13; อ้างอิงจาก Wood; Bruner; & Ross. 1976: 98) โดยการจัดเตรียมสิ่งที่เอื้ออำนวยในการเรียนรู้ ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ สนับสนุน ในขณะที่ผู้เรียนกำลังอยู่ในพื้นที่รอยต่อพัฒนาการ คือ กำลังแก้ปัญหาหรืออยู่ในระหว่างการเรียนรู้วัฒนธรรม ผู้เรียนต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน และปรับโครงสร้างความรู้ความเข้าใจภายในตน (Internalization) เพื่อรับความรู้ใหม่ เป็นการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียน ให้ก้าวไปสู่ระดับพัฒนาการที่สูงขึ้นไป

4.2 การศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาการสื่อสารและการปฏิบัติตนที่เหมาะสมในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม รูปแบบการเรียนรู้ที่ควรนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ของโคล์บ (Kolb. 1984) โดยกำหนดให้ผู้เรียนเข้าไปอยู่ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อเรียนรู้และทำความเข้าใจรูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ผู้เรียนจะได้นำความรู้ที่ได้เรียนมาแล้ว ไปใช้ในการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง ผลการวิจัยที่ผ่านมา พบว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีความชัดเจนและครอบคลุมทั้งในด้านกระบวนการเรียนรู้และสามารถส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมมากที่สุด ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของแมคแนบ (MacNab. 2012) ซึ่งแม้ผลการวิจัยดังกล่าว จะพบว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ทางวัฒนธรรม แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรมมาแล้ว จึงมีความเป็นไปได้ที่รูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จะมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น คือ พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบได้

5. การพัฒนากระบวนการทางปัญญา

5.1 การวิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยให้ผู้เรียนนำความรู้ที่ได้จากการไปใช้ชีวิตท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมมาร่วมกันถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น รูปแบบการเรียนรู้ที่ควรนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยเน้นบริบททางสังคมของไวก็อตสกี้ (Lev S. Vygotsky)

5.2 การนำเสนอผลการศึกษาทางวัฒนธรรม ผู้เรียนร่วมกันวิเคราะห์ประเด็นความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ผู้เรียนได้ประสบมาด้วยตนเอง จะทำให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเองและมีความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีความลุ่มลึกยิ่งขึ้น รูปแบบการเรียนรู้ที่ควรนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ คือ ทฤษฎีการสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยเน้นกระบวนการทางปัญญาของเพียเจต์ (Jean Piaget) ดังงานวิจัยของ อีเรซ และคนอื่น ๆ (Erez; et al. 2013) กำหนดให้ผู้เรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมร่วมกันคิดโครงการ ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม และอัตลักษณ์โลกาภิวัตน์ (Global Identity) เพิ่มขึ้น และเพิ่มขึ้นหลังจากสิ้นสุดโครงการไปเป็นระยะเวลา 6 เดือน

ส่วนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

1. รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญร่วมกับการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนมี 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (**A**wareness) หมายถึง การฝึกให้ผู้เรียนรู้ว่าวัฒนธรรมอื่นๆ จะมีผลกระทบกับตัวผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจที่จะแสวงหาความรู้หรือวิธีการแก้ปัญหาเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ขั้นที่ 2 การส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรม (**B**rush up Knowledge) หมายถึง การให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียนและนำความรู้วัฒนธรรมอาเซียนไปใช้ได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ขั้นที่ 3 การคิดไตร่ตรอง (**C**ontemplation) หมายถึง การให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับความรู้ เจตคติ หรือวิธีการแก้ปัญหาในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมของตนและปรับเปลี่ยนความคิดความเข้าใจและมุมมองที่มีต่อคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมให้มีความเหมาะสมเมื่อต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน

ขั้นที่ 4 การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม (**D**oing) หมายถึง การให้ผู้เรียนนำความรู้และประสบการณ์จากการคิดไตร่ตรองไปใช้ในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม โดยการวางแผน การดำเนินการตามแผน และการทบทวนความคิดความเข้าใจหรือมุมมองของตนที่มีต่อวัฒนธรรมอื่น ภายหลังจากที่มีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม

ขั้นที่ 5 การประเมินคุณค่า (**E**valuation) หมายถึง การสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม วิพากษ์และตั้งคำถามเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 6 การเสวนา หรืออภิปรายความหลากหลายทางวัฒนธรรม (**F**orum and Discussion) หมายถึง การให้ผู้เรียนได้จัดมีการประชุมและระดมความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้กับผู้อื่น ผู้เรียนถอดบทเรียนและนำเสนอในรูปแบบที่น่าสนใจ

ขั้นตอน (ข้อมูลจากการสังเคราะห์ทฤษฎีการเรียนรู้)	**เทคนิค / ยุทธวิธี** (ข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ)	**ผลการเรียนรู้** (ข้อมูลจากการสังเคราะห์แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม)
1. . การสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม	วิเคราะห์คุณสมบัติการปรับตัวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม และสะท้อนความคิดและเสนอแนวทาง การลดมุมมองทางลบที่มีต่อคนอาเซียน	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม
2. การส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรม	กิจกรรมเรียนรู้นอกสถานที่ โดยการทัศนศึกษา ณ แหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียนและปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน	ความรู้ทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม
3. การคิดไตร่ตรอง	การฟังบรรยายแนะนำชุมชนและวางแผนการลงพื้นที่ศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมก่อนลงพื้นที่	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม
4. การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	การศึกษาภาคสนาม โดยการลงพื้นที่ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัว	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม
5. การประเมินคุณค่า	การถอดบทเรียน และให้ผู้เรียนระดมความคิดและอภิปรายประเด็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม
6. การเสวนาหรืออภิปรายความหลากหลายทางวัฒนธรรม	การอภิปราย/เสวนา ในประเด็น “รูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในบริบทอาเซียน” และการจัดกิจกรรมเผยแพร่วัฒนธรรมอาเซียน	แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม

ภาพประกอบ 12 รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

ตาราง 19 โครงสร้างของกิจกรรมในรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

ขั้นของรูปแบบการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	เทคนิคที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	จำนวนชั่วโมง
		1. ปฐมนิเทศ	1. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจวัตถุประสงค์ข้อตกลงร่วมกันและประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ 2. เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้เรียนสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน	ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	ชี้แจงการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทำแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม	3
				ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	
				ขั้นสรุปผลการเรียนรู้	- อภิปรายและสรุป - เขียนบรรยายสิ่งที่คาดว่าจะได้รับ	
				ขั้นการวัดและประเมินผล	- สังเกตพฤติกรรมการทำกิจกรรม - วิเคราะห์เนื้อหาการเขียนบรรยาย	
1. การสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (Awareness)	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม	2. การตระหนักรู้ความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน	1. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้ถึงความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียนที่มีต่อตนเองและสังคม 2. เพื่อให้ผู้เรียนเปิดใจกว้างเรียนรู้และยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3. เพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาจุดร่วมและสงวนจุดต่างทางวัฒนธรรมและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อการปรับตัวในการอยู่ร่วมกัน	ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	ชมวีดิทัศน์และตอบคำถาม	3
				ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	- เกมทางจิตวิทยา - การอภิปรายร่วมกันจากการแก้ปัญหาโดยใช้เกมทางจิตวิทยา วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการปรับวัฒนข้ามวัฒนธรรม และสรุปแนวทางปรับปรุงตนเอง	
				ขั้นสรุปผลการเรียนรู้	- ผู้วิจัยสรุปกิจกรรม	
				ขั้นการวัดและประเมินผล	- สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วม	

ตาราง 19 โครงสร้างของกิจกรรมในรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน (ต่อ)

ขั้นของรูปแบบการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	เทคนิคที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	จำนวนชั่วโมง
1. การสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (Awareness) (ต่อ)	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม	3. ชาติพันธุ์นิยม	1. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงผลเสียของการรับรู้แบบชาติพันธุ์นิยมที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอาเซียน 2. เพื่อให้ผู้เรียนลดการรับรู้แบบชาติพันธุ์นิยมและมีมุมมองทางบวกต่อชาวอาเซียน	ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	ผู้เรียนอภิปรายมุมมองทางลบที่คนไทยมีต่อคนอาเซียน	6
				ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	คิดเค้าโครงภาพยนตร์หรือละครที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับชาติพันธุ์นิยม	
				ขั้นสรุปผลการเรียนรู้	- ผู้วิจัยและผู้เรียนร่วมกันสรุป - ผู้วิจัยชี้แจงการเรียนรู้นอกสถานที่	
				ขั้นการวัดและประเมินผล	วิเคราะห์มุมมองของผู้เรียนที่มีต่อคนอาเซียน	
2. การส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรม (Brush up Knowledge)	ความรู้ทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม	4. ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน	1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียนทั้งวัฒนธรรมทั่วไปและวัฒนธรรมเฉพาะ 2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารและการรักษามารยาทกับคนอาเซียนได้ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ	ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	ผู้วิจัยอธิบายกิจกรรมการเรียนรู้	6
				ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	- ทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียน - รับประทานอาหารอาเซียนและสัมภาษณ์นิสิตนักศึกษาอาเซียน - ระดมความคิดจัดนิทรรศการ	
				ขั้นสรุปผลการเรียนรู้	ผู้เรียนสรุปสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้	
				ขั้นการวัดและประเมินผล	พิจารณาการบันทึกข้อมูล การซักถามและสังเกตการปฏิสัมพันธ์กับนิสิตนักศึกษาอาเซียน	

ตาราง 19 โครงสร้างของกิจกรรมในรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน (ต่อ)

ขั้นของรูปแบบการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	เทคนิคที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	จำนวนชั่วโมง
3. การคิดไตร่ตรอง (Contemplation)	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม	5. การวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับชุมชนและนำมาใช้ในการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	ผู้วิจัยชี้แจงกำหนดการกิจกรรมการลงพื้นที่ศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	3
				ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	- วิทยากรบรรยายแนะนำชุมชน - ศึกษาสิ่งที่ควรปฏิบัติ/ไม่ควรปฏิบัติ	
				ขั้นสรุปผลการเรียนรู้	- ผู้เรียนสรุปสิ่งที่ควร/ไม่ควรปฏิบัติ	
				ขั้นการวัดและประเมินผล	- พิจารณาข้อสรุปของผู้เรียน	
4. การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม (Doing)	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม	6. การศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	1. เพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวในสังคมต่างวัฒนธรรม 2. เพื่อให้ผู้เรียนนำความรู้และประสบการณ์ที่จากการลงพื้นที่ในชุมชนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและเตรียมนำเสนอผลการศึกษา	ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	- ผู้วิจัยอธิบายประเด็นความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ผู้เรียนต้องศึกษา	15
				ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	การลงพื้นที่ในชุมชนเพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวในสังคมต่างวัฒนธรรม	
				ขั้นสรุปผลการเรียนรู้	ผู้เรียนนำเสนอสิ่งที่ได้จากการศึกษา	
				ขั้นการวัดและประเมินผล	พิจารณาจากการนำเสนอและการบันทึกข้อมูล	

ตาราง 19 โครงสร้างของกิจกรรมในรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน (ต่อ)

ขั้นของรูปแบบการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	เทคนิคที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	จำนวนชั่วโมง
5. การประเมินคุณค่า (Evaluation)	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม	7. การวิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม	1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสรุปและสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ในสิ่งที่ศึกษา และนำเสนอแนวทางที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยในทางที่ดีขึ้น	ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	ทบทวนสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ในชุมชน	6
				ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	- การถอดบทเรียนความหลากหลายทางวัฒนธรรม - แบ่งเป็นประเด็นให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มระดมความคิดและอภิปราย	
				ขั้นสรุปผลการเรียนรู้	มอบหมายงานให้ผู้เรียนนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าและจัดกิจกรรมเผยแพร่วัฒนธรรมอาเซียน	
				ขั้นการวัดและประเมินผล	พิจารณาจากการระดมความคิดอภิปราย และนำเสนอของผู้เรียน	

ตาราง 19 โครงสร้างของกิจกรรมในรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน (ต่อ)

ขั้นของรูปแบบการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา	หัวข้อ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	เทคนิคที่ใช้ในการดำเนินกิจกรรม	จำนวนชั่วโมง
6. การเสวนาหรืออภิปรายความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Forum and Discussion)	แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม	8. การนำเสนอผลการศึกษาทางวัฒนธรรม	1. เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่มีความสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการเผชิญความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมให้แก่ผู้เรียน	ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	ผู้วิจัยเกริ่นนำการอภิปราย	6
				ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	- การอภิปราย / เสวนา “รูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในบริบทอาเซียน - เขียนบทความขนาดสั้น - กิจกรรมเผยแพร่วัฒนธรรมอาเซียน	
				ขั้นสรุปผลการเรียนรู้	ผู้วิจัยสรุปผลกิจกรรมในภาพรวม	
				ขั้นการวัดและประเมินผล	- สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการอภิปราย/เสวนา - วิเคราะห์เนื้อหาการเขียนบทความ	
	ความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยรวม	9. ปัจฉิมนิเทศ	1. เพื่อให้ผู้เรียนได้ทบทวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน 2. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงปัญหาที่เกิดจากการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต	ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน	ถาม – ตอบระหว่างผู้วิจัยกับผู้เรียน	2
				ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้	ถาม – ตอบระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน	
				ขั้นสรุปผลการเรียนรู้	ผู้วิจัยสรุปความฉลาดทางวัฒนธรรม วัดความฉลาดทางวัฒนธรรม	
				ขั้นการวัดและประเมินผล	สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและถาม-ตอบ	
					รวม	50

2. ผลการศึกษาด้านความสอดคล้องของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลการศึกษาด้านความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในภาพรวม ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านจิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาการฝึกอบรม จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ พฤติกรรมศาสตร์ และทักษะการสื่อสารและบุคลิกภาพในการเข้าสังคม และการสอนภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ พบว่า มีความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการเรียนรู้กับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม และความครอบคลุมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้กับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับที่สูงมาก โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.0 มีเพียงด้าน กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ .60 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางในการปรับปรุงในเรื่องเวลามากเกินไปในเกือบทุกกิจกรรม ควรต้องปรับลดเวลาลง

จากการศึกษาแผนการจัดกิจกรรมในรูปแบบการเรียนรู้ พบว่า ทุกกิจกรรมมีความสอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของรูปแบบการเรียนรู้ในระดับที่สูงถึงสูงมาก โดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .80 – 1.00 โดยแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 6 การศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 7 การวิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม และแผนการจัดการเรียนรู้ 8 การนำเสนอผลการศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีดัชนีความสอดคล้องมากที่สุด เท่ากับ 1.00 รองลงมา คือ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 ปฐมนิเทศ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 3 ชาติพันธุ์นิยม แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 5 การวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม และแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 9 ปัจฉิมนิเทศ มีดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ .96 แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 2 การตระหนักรู้ความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน มีดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ .92 และ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ 4 ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน มีดัชนีความสอดคล้องน้อยที่สุด เท่ากับ .88 ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (รายละเอียด ดังภาคผนวก ค)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้เมื่อนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ทั้งความเหมาะสมของกิจกรรม ระยะเวลา สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทางการเรียนรู้ ตลอดจน ปัญหาและอุปสรรคอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อ

นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ต่อมา ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้กับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน ผลที่ได้จากทดลองใช้ นำมาใช้ในการปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ ดังนี้

1. ความเหมาะสมของกิจกรรม สำหรับกิจกรรมการลงพื้นที่ในชุมชน ผลจากการออกพระราชกำหนดการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2560 กำหนดเงื่อนไขให้นายจ้างที่ว่าจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างไม่ถูกต้อง จะต้องถูกปรับเงินจำนวนมาก บทลงโทษที่เข้มงวดจึงทำให้นายจ้างบางส่วนต้องเลิกจ้างแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีเอกสารรับรองตามกฎหมาย โดยในชุมชนที่ให้ผู้เรียนได้ลงพื้นที่ไปศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่จะรู้สึกไม่ไว้วางใจคนแปลกหน้าที่เข้ามา เช่น ผู้วิจัยขอบันทึกภาพการขายหมาก ที่ตลาดแห่งหนึ่ง โดยไม่ให้เห็นหน้าตาของผู้ขายชาวพม่า แต่ได้รับการปฏิเสธด้วยท่าทีที่สุภาพ เพราะกลัวจะนำรูปภาพไปลงในสื่อสังคมออนไลน์ หรือไปใช้ในทางเหยียด และเพื่อความปลอดภัยของพวกเขา ต่อมา ก็มีคนเข้ามาถามผู้วิจัยว่าเป็นใคร มีวัตถุประสงค์ที่มาในชุมชนนี้อย่างไร ผู้วิจัยอธิบายว่าเป็นอาจารย์ พานิสิตนักศึกษามาเรียนรู้ จากข้อมูลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเกิดความตระหนักยิ่งขึ้นในเรื่องสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน ควรแต่งกายให้เรียบร้อย ปฏิบัติตนด้วยความสุภาพ ให้เกียรติ ไม่พูดจาหรือแสดงพฤติกรรมล้อเลียนหรือรังเกียจคนต่างชาติ การจะเข้าสถานที่แห่งใดหรือถ่ายรูปควรขออนุญาตก่อนทุกครั้ง และควรให้มีคนในชุมชนเป็นผู้พาไป เพื่อให้กิจกรรมการเรียนรู้ดำเนินไปด้วยความราบรื่นและมีความปลอดภัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปอธิบายเน้นย้ำให้ผู้เรียนพึงระวังมากยิ่งขึ้นในการเรียนรู้ เรื่อง การวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

2. ระยะเวลา บางกิจกรรมอาจใช้เวลาในการเรียนรู้ค่อนข้างมาก และอาจทำให้การเรียนรู้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เช่น ในกิจกรรมการคิดเค้าโครงเรื่องของภาพยนตร์หรือละครที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับชาติพันธุ์นิยมและนำเสนอ การนำเสนอโดยการเล่นละครอาจทำให้ผู้เรียนต้องใช้เวลามากสำหรับเตรียมซักซ้อมการแสดง โดยเฉพาะผู้เรียนที่ขาดทักษะด้านการแสดง อาจเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้เกิดการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้อื่น ๆ ที่จะตามมาเกิดการสะดุด เพราะผู้เรียนไปให้ความสำคัญกับการซักซ้อมการแสดง มากกว่าการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ อีกทั้ง อาจต้องเตรียมวัสดุอุปกรณ์ประกอบการแสดง สิ้นเปลืองทรัพยากร และให้ผลที่ไม่คุ้มค่า ซึ่งสอดคล้องกับ แกนนอน และพูน (Gannon; & Poon. 1997) พบว่า บทบาทสมมติไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ในการเรียนรู้ในห้องเรียน บางสถานการณ์ทำให้เกิดความยุ่งยากในการจูงใจผู้เรียนและทำนายผลการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ผู้เรียนนำเสนอเค้าโครงภาพยนตร์หรือละครที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับชาติพันธุ์นิยมในรูปแบบที่ผู้เรียนพึงพอใจ ใช้เวลาเตรียมตัวไม่มาก แต่ตรงตามวัตถุประสงค์เพื่อให้การเรียนรู้ มีความต่อเนื่องกันไป

3. สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการเรียนรู้ ในกิจกรรมการจัดนิทรรศการซึ่งผู้เรียนจะต้องใช้เวลาและทรัพยากรเป็นอย่างมาก จึงปรับเปลี่ยนเป็นการจัดซุ้มหรือจัดบอร์ดเพื่อเผยแพร่

วัฒนธรรมอาเซียนแทน ส่วนวัสดุอุปกรณ์ ป้าย แผ่นพับ และอื่น ๆ ผู้เรียนไม่ต้องดำเนินการผลิตเองทั้งหมดหรือไปจัดซื้อ แต่สามารถขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานราชการได้ เช่น ส่วนอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ ศูนย์วัฒนธรรมอาเซียน เป็นต้น โดยผู้วิจัยจะแนะนำหน่วยงานที่ให้ความอนุเคราะห์สื่ออาเซียนแก่ผู้เรียน

4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทางการเรียนรู้ จากการบันทึกข้อมูลสิ่งที่ได้เรียนรู้ในแต่ละกิจกรรมของผู้เรียน การสังเกตพฤติกรรม และการสัมภาษณ์ผู้เรียน พบว่า กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลายช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง และการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงพื้นที่ในชุมชน ทำให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการอยู่ร่วมกันเป็นประชาคมอาเซียน ลดความคิดทางลบที่มีต่อคนอาเซียนและมีมุมมองทางบวกมากขึ้น อีกทั้ง ผู้เรียนยังได้รับความรู้ทางวัฒนธรรมทั้งแบบที่ผู้เรียนคาดการณ์และไม่ได้คาดการณ์ไว้ ทำให้ผู้เรียนได้ปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อคนอาเซียน รวมไปถึง การเข้าใจและเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ทางสังคม สิ่งใดควรกระทำและไม่ควรกระทำเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทางการเรียนรู้จึงมีความเหมาะสมกับการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนได้

จะเห็นได้ว่า รูปแบบการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนได้จริง อย่างไรก็ดี ผลการทดลองใช้รูปแบบการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงแก้ไขให้รูปแบบการเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้ในการวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

บทที่ 6
การศึกษาผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษา

การวิจัยในระยะนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี โดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณกึ่งทดลอง คือ การศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยใช้แบบวัดก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน และการศึกษาเชิงคุณภาพ คือ การสังเกตพฤติกรรมการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การสัมภาษณ์ผู้เรียนจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งหมด 9 กิจกรรม และการวิเคราะห์เนื้อหาจากสมุดบันทึกการเรียนรู้ จากนั้น ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยโดยการตีความข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเข้าด้วยกันในขั้นตอนสุดท้าย ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ส่วนที่ 2 ผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 3 การสรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ และการอภิปรายผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลของการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนก่อนและหลังการทดลอง แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง (n = 30)

องค์ประกอบ	ระยะการวัด	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{D}$	$\overline{D}$ %	S_D	t	p
ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน	ก่อนการทดลอง	126	93.57	8.53	10.03	10.72	7.78	7.06*	.001
	หลังการทดลอง	126	103.60	7.44					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 20 พบว่า ในระยะหลังการทดลอง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในแต่ละองค์ประกอบของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง

องค์ประกอบ	ระยะการวัด	$\overline{X}$	S.D.	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$ %	$\overline{D}$	$\overline{D}$ %	S_D	t	p
พฤติกรรมทางวัฒนธรรม	ก่อน	23.77	3.47	36	66.03	4.53	12.58	3.04	8.18*	.001
	หลัง	28.30	2.94	36	78.61					
แรงจูงใจทางวัฒนธรรม	ก่อน	28.50	3.83	36	79.17	2.37	6.58	3.62	3.58*	.001
	หลัง	30.87	3.04	36	85.75					
อภิปัญญาทางวัฒนธรรม	ก่อน	29.93	3.06	36	83.14	1.80	5.00	2.57	3.82*	.001
	หลัง	31.73	2.61	36	88.14					
ความรู้ทางวัฒนธรรม	ก่อน	11.37	1.22	18	63.17	1.33	7.39	1.69	4.33*	.001
	หลัง	12.70	1.49	18	70.56					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 21 พบว่า ในระยะหลังการทดลอง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนทุกองค์ประกอบสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม ด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม และด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 12.58, 7.39, 6.58 และ 5.00 ตามลำดับ

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง

องค์ประกอบ	ระยะการวัด	$\overline{X}$	S.D.	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$ %	$\overline{D}$	$\overline{D}$ %	S_D	t	p
วัจนภาษา	ก่อน	7.33	1.05	12	61.08	1.93	16.08	1.44	7.37*	.001
	หลัง	9.27	1.42	12	77.25					
อวัจนภาษา	ก่อน	8.37	1.38	12	69.75	1.40	11.67	1.57	4.89*	.001
	หลัง	9.77	1.43	12	81.42					
วัจนกรรม	ก่อน	8.07	1.60	12	67.25	1.20	10.00	1.30	5.07*	.001
	หลัง	9.27	1.51	12	77.25					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 22 พบว่า ในระยะหลังการทดลอง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านวัจนภาษามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอวัจนภาษา และด้านวัจนกรรมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน คิดเป็นร้อยละ 16.08, 11.67 และ 10.00 ตามลำดับ

ตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบแรงจูงใจทางวัฒนธรรมของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง

องค์ประกอบ	ระยะการวัด	$\overline{X}$	S.D.	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$ %	$\overline{D}$	$\overline{D}$ %	S_D	t	p
แรงจูงใจภายใน	ก่อน	9.80	1.47	12	81.67	.70	5.83	1.39	2.75*	.01
	หลัง	10.50	1.17	12	87.50					
แรงจูงใจภายนอก	ก่อน	9.33	1.63	12	77.75	.90	7.50	1.73	2.85*	.008
	หลัง	10.23	1.43	12	85.25					
การรับรู้ความสามารถตนเองในการปรับตัว	ก่อน	9.37	1.61	12	78.08	.77	6.42	1.59	2.64*	.013
	หลัง	10.13	1.22	12	84.42					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 23 พบว่า ในระยะหลังการทดลอง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบแรงจูงใจทางวัฒนธรรมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านแรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรับรู้ความสามารถตนเองในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และด้านแรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 7.50, 6.42 และ 5.83 ตามลำดับ

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบอภิปัญญาทางวัฒนธรรมของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง

องค์ประกอบ	ระยะการวัด	$\overline{X}$	S.D.	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$ %	$\overline{D}$	$\overline{D}$ %	S_D	t	p
การตระหนักรู้	ก่อน	9.90	1.24	12	82.50	.67	5.58	1.21	3.01*	.005
	หลัง	10.57	1.07	12	88.08					
การวางแผน	ก่อน	10.03	1.25	12	83.58	.47	3.92	1.22	2.09*	.048
	หลัง	10.50	1.14	12	87.50					
การตรวจสอบ	ก่อน	10.00	1.20	12	83.33	.67	5.58	1.09	3.34*	.002
	หลัง	10.67	0.96	12	88.92					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 24 พบว่า ในระยะหลังการทดลอง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบอภิปัญญาทางวัฒนธรรมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านการตระหนักรู้ และด้านการตรวจสอบมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.58 และด้านการวางแผนมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.92

ตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบความรู้ทางวัฒนธรรมของกลุ่มทดลองในระยะก่อนและหลังการทดลอง

องค์ประกอบ	ระยะการวัด	$\overline{X}$	S.D.	คะแนนเต็ม	$\overline{X}$ %	$\overline{D}$	$\overline{D}$ %	S_D	t	p
ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป	ก่อน	4.93	1.17	9	54.78	.90	10.00	1.30	3.80*	.001
	หลัง	5.83	1.09	9	64.78					
ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ	ก่อน	6.43	0.63	9	71.44	.43	4.78	.97	2.44*	.020
	หลัง	6.87	0.86	9	76.33					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาราง 25 พบว่า ในระยะหลังการทดลอง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในองค์ประกอบความรู้ทางวัฒนธรรมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านความรู้วัฒนธรรมทั่วไปมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.00 และด้านความรู้วัฒนธรรมเฉพาะมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.78

ส่วนที่ 2 ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยระยะนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยการสังเกตพฤติกรรมการทำกิจกรรมการเรียนรู้ การให้ข้อมูลจากวิทยากรที่มาช่วยผู้วิจัยในการจัดการเรียนรู้ การสัมภาษณ์ผู้เรียนจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทำงานที่มอบหมายของผู้เรียน ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการเรียนรู้ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. แผนการจัดการเรียนรู้ การตระหนักรู้ความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน

1.1 การพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

จากการสังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ พบว่าผู้เรียนมีความตั้งใจพยายามหาเหตุผลเพื่ออธิบายการรวมกันของสิ่งของอาเซียนของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนจะหาส่วนที่คล้ายคลึงกันของสิ่งของ และเชื่อมโยงสิ่งของต่าง ๆ ให้มีความสัมพันธ์กัน สิ่งของบางอย่างที่ผู้เรียนไม่เคยคาดคิดมาก่อนว่าจะมีความเกี่ยวข้องกันก็สามารถนำมาเข้าคู่กันได้ ซึ่งเป็นผลทำให้ผู้เรียนสามารถสรุปได้ว่าสิ่งของของตนสามารถคู่กับสิ่งใดก็ได้ เพราะมีคุณสมบัติที่มีความหลากหลาย และนอกจากนี้ ผู้เรียนยังได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ทั่วไปและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศในอาเซียนโดยผ่านการอธิบายคุณสมบัติของสิ่งของ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้

1.2 การพัฒนาอภิปัญญาด้านการตระหนักรู้

ในช่วงสรุปกิจกรรมได้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกันว่า ไม่ว่าสิ่งของของตนจะเป็นอะไร ก็สามารถหาคู่มาเข้ากับสิ่งของของตนได้ เพราะไม่ว่าจะมีความแตกต่างกันอย่างไรก็มีส่วนใดส่วนหนึ่งที่เข้ากันได้ การยึดติดคุณสมบัติของสิ่งของอาเซียนเป็นอุปสรรคต่อการอธิบายเหตุผลในการรวมสิ่งของ เปรียบเหมือนกับการที่ผู้คนในอาเซียน แม้มาจากหลากหลายประเทศที่มีวัฒนธรรมที่ต่างกัน แต่ก็สามารถอยู่ร่วมกันภายในสังคมได้ หากมีความต้องการที่จะอยู่ร่วมกัน และต้องปรับเปลี่ยนความคิดของตนที่มีต่อคนอาเซียนด้วยการยอมรับ

ผู้เรียนสรุปร่วมกันว่าสิ่งของอาเซียนเปรียบเสมือนคนอาเซียนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย หรือคนไทยไปทำงานยังประเทศอื่นในภูมิภาคอาเซียน ทุกคนต่างก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ต่อให้ต่างคนต่างที่มา แต่วัฒนธรรมจะเป็นตัวขัดเกลาให้บุคคลเข้ากันได้ และวัฒนธรรมแต่ละประเทศในอาเซียนก็มีรากฐานมาจากการรับอารยธรรมแบบเดียวกัน แต่มี

การปรับมาเป็นวัฒนธรรมประจำชาติของแต่ละชาติ จึงทำให้วัฒนธรรมอาเซียนมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน จึงสามารถอยู่ร่วมกันได้ด้วยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม แม้มีความแตกต่างกันทางเชื้อชาติก็ตาม

ข้อมูลที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ด้านการตระหนักรู้ โดยเกิดการยอมรับในความแตกต่างของแต่ละวัฒนธรรมในอาเซียน เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

นอกจากนี้ หลังจากทำกิจกรรมผู้เรียนยังสะท้อนความคิดว่า กิจกรรมทำให้ได้รู้จักเพื่อนอย่างทั่วถึงยิ่งขึ้น เพราะต้องช่วยกันอธิบายว่าสิ่งของจากประเทศอาเซียนเข้ากันได้อย่างไร ทำให้สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนที่เรียนด้วยกัน เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ได้ข้อคิด และสร้างความสนุกสนาน

2. แผนการจัดการเรียนรู้ ชาติพันธุ์นิยม

2.1 การพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

ข้อมูลจากการบรรยายของผู้เรียนเกี่ยวกับสิ่งที่คนไทยมักจะมองคนอาเซียนในทางลบ ผู้เรียนอธิบายความรู้สึกว่าตนเองเกี่ยวกับความคิดทางลบที่คนไทยมีต่อคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม ดังนี้

1) ประเทศอาเซียนชาติอื่นส่วนใหญ่จะล้าหลังเมื่อเทียบกับประเทศไทย เช่น สาธารณูปโภคพื้นฐานยังไม่พัฒนา ไร้การศึกษา ระดับสติปัญญาต่ำ เข้ามาในประเทศไทยเพื่อทำงานใช้แรงงานจำนวนมาก ส่วนด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจและสังคมในประเทศต่าง ๆ มีปัญหา เช่น มีการทุจริตคอรัปชั่นสูง กฎหมายขาดความชัดเจน สังคมไม่มีระเบียบวินัย ประชากรมีจำนวนมาก เต็มไปด้วยชุมชนแออัด มีความวุ่นวายทางการเมือง บ้านเมืองไม่สงบ ไม่น่าไปท่องเที่ยว เต็มไปด้วยการค้าประเวณี ค้ายาเสพติด ค้าของเถื่อน ค้ามนุษย์ ค้าแรงงาน บ่อนการพนัน พึ่งพาวัตถุดิบนำเข้า ลักษณะภูมิประเทศบางประเทศไม่น่าอยู่อาศัย เช่น เป็นประเทศเล็ก ๆ อยู่เป็นเกาะ ไม่มีทางออกสู่ทะเล

2) อุปนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ของคนอาเซียน ผู้เรียนอธิบายว่าคนไทยมักมองว่าคนอาเซียนมีจิตใจโหดเหี้ยม ดูน่ากลัว เป็นฆาตกร ป่าเถื่อน ไร้อารยธรรม ขี้เหนียว ขี้งก ไม่มีความยุติธรรม เล่นไสยศาสตร์ ขี้โม้โอ้อวด ไม่ชอบยุ่งเกี่ยวกับใคร ชอบลักขโมย ขี้เกียจ เชื่องช้า ขี้โกง ซึ่งเป็นอุปนิสัยประจำชาติที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ

3) การมีปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารกับคนอาเซียนบางครั้งเป็นไปในทางลบ เช่น ไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เย่อหยิ่ง ชอบนินทา หยาบคาย สื่อสารไม่ค่อยเข้าใจ พูดเร็ว ภาษาประจำชาติสำเนียงการพูดฟังแล้วตลก

4) รูปแบบการดำเนินชีวิตของคนอาเซียนเมื่อเข้ามาอยู่ในสังคมไทย มีที่ไม่ดีและมีพฤติกรรมแปลกประหลาด เช่น รับประทานอาหารไม่เรียบร้อย ขาดความเกรงใจ ไม่มีมารยาท โวยวายเสียงดัง มีกลิ่นตัว ตัวดำสกปรก ไม่ชอบอาบน้ำ จนไม่อยากเข้าใกล้ ขาดสุขอนามัย ขาด

ความสะอาด การแต่งกายสกปรก มีรสนิยมแปลกประหลาด เช่น รับประทานสุนัข หาอาหารรับประทานอาหารยาก

5) คนอาเซียนคิดกับประเทศไทยในเชิงเป็นศัตรูหรือคู่แข่งกับประเทศไทย เช่น ชอบเอารัดเอาเปรียบประเทศไทย ต้องการดินแดนบริเวณชายแดนประเทศไทย ชอบมาเปรียบเทียบแข่งขันกับประเทศไทย

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้กระตุ้นให้ผู้เรียนมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ พิจารณาได้จากการแสดงความคิดเห็นออกมาอย่างหลากหลายมิติ

2.2 การพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรมด้านการตระหนักรู้

จากการตั้งคำถามให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับสาเหตุของการคิดทางลบต่อคนอาเซียน ความรู้สึกของผู้เรียนและผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม ข้อมูลจากการตอบคำถามของผู้เรียน สรุปได้ว่า การมองคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมคนไทยมักมองแค่เพียงผิวเผินและสื่อสารกันด้วยความไม่เข้าใจกัน อาจเพราะประสบการณ์ที่ได้เคยสัมผัสมากับตนเอง เช่น เคยไปท่องเที่ยวที่ประเทศนั้น การรับประทานอาหารในร้านอาหารบางชนชาติจะตะโกนคุยกันเสียงดัง ยกเก้าอี้ข้าม ศีรษะ ทำให้เกิดมุมมองทางลบซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนไทยไม่อยากเข้าไปสัมผัสและเรียนรู้ถึงการดำรงชีวิตของคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม จึงทำให้ไม่รู้ถึงความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันของประเทศอื่น

อีกประการหนึ่ง ผู้เรียนอภิปรายว่า การส่งต่อความคิดเชิงลบจากคนรุ่นก่อน เรื่องราวประวัติศาสตร์ในอดีตที่มีความขัดแย้งและเป็นศัตรูกัน เช่น การสู้รบ การแก่งแย่งดินแดน ข่าวสารที่ได้รับจากสื่อต่าง ๆ เช่น ข่าวการวางระเบิดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ การก่ออาชญากรรมโดยไม่เกรงกลัวกฎหมาย ทำให้รู้ว่าคนไทยมีภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อคนอาเซียนมีมากกว่าสิ่งที่ดี บางครั้งคนไทยชอบคิดเข้าข้างตนเอง ดูถูกคนอื่น หรือมองคนในด้านลบ จนเกิดอคติ เช่น คนไทยไม่เคยเป็นเมืองขึ้นของชาติตะวันตกเหมือนประเทศอื่น มองว่าคนต่างชาติเป็นผู้ใช้แรงงาน การที่คนต่างชาติเข้ามาใช้แรงงานในไทย เป็นแรงงานระดับล่าง ทำให้คนไทยคิดว่าตนอยู่เหนือกว่าเขา มองเขาเหมือนเป็นทาส บางคนลักลอบเข้ามาในประเทศไทย ไร้การศึกษา เป็นประเทศด้อยกว่าประเทศไทย เป็นคู่แข่งกับประเทศไทย

ต่อมา กิจกรรมได้ให้ผู้เรียนร่วมกันสะท้อนความคิดว่าการที่คนไทยคิดกับคนอาเซียนในด้านลบ ในฐานะที่เป็นคนไทยผู้เรียนรู้สึกอย่างไร ผู้เรียนร่วมกันแสดงความรู้สึกว่าการมีความคิดทางลบดังที่กล่าวมาเป็นความคิดที่ล้าสมัยและไม่ดี เพราะโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไป ควรศึกษาหาข้อมูลใหม่ ๆ และเปิดใจรับรู้อาเซียนในแง่มุมมองต่าง ๆ และการที่คนไทยบางคน หยิ่งเห็นแก่ตัว มองเพื่อนบ้านอย่างมีอคติ แบ่งชนชั้น วรรณะ ทำให้รู้สึกถึงความแตกแยกของคนอาเซียน แม้มีบางส่วนที่รู้สึกว่าเป็นเรื่องจริง เพราะไปประสบเหตุการณ์มาจริง แต่ก็ไม่ควรเหมารวมไปทั้งหมด ควรมองด้วยใจที่ไม่มีอคติ แยกแยะที่ตัวบุคคล ทุกคนล้วนมีข้อดีข้อเสีย ไม่ควรตัดสินคน

ทั้งประเทศด้วยคนเพียงไม่กี่คน และความคิดบางอย่างดูไม่สมเหตุสมผล รวมทั้ง การสื่อสารไม่เข้าใจกันไม่ได้หมายความว่าคนแต่ละชาติจะเป็นคนไม่ดี

นอกจากนี้ ยังแสดงให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น จากการทำงานกลุ่มคิดเค้าโครงเรื่องของภาพยนตร์หรือละคร โดยพิจารณาจากแก่นหรือประเด็นหลักของเรื่อง (Theme) ที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลชาติพันธุ์นิยมของคนไทย โดยมีเนื้อหาสร้างสรรค์ส่งเสริมให้ประชาคมอาเซียนอยู่ร่วมกันด้วยความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน ผู้เรียนแต่ละกลุ่มสามารถนำเสนอเค้าโครงเรื่องภาพยนตร์หรือละครในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน โดยเริ่มจากการตัวละครไทยมักจะเป็นตัวร้ายในตอนต้นเรื่อง และมีอคติต่อคนอาเซียน สถานภาพของตัวละครที่เป็นคนอาเซียนส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานระดับล่าง เช่น กรรมกร คนรับใช้ ขณะที่ตัวละครคนไทยมักจะเป็นนายจ้าง หรือบุคคลที่มีสถานภาพที่เหนือกว่า มักจะไม่อยากให้ลูกหลานคนไทยเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ด้วย ส่วนตัวละครชาวอาเซียนต่างชาติจะถูกนำเสนออุปนิสัยในทางบวก เช่น เป็นคนซื่อ ขยัน อดทน มีน้ำใจช่วยเหลือ ต่อมามีเหตุการณ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้น เช่น ถูกโจรปล้น ประสบอุบัติเหตุ แล้วคนอาเซียนเหล่านี้ก็ได้เข้าไปช่วยเหลือหรือปกป้องคนไทยจากอันตราย จึงเกิดความซาบซึ้งในความดีและลบอคติที่มีในใจจนหมด

เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมผู้เรียนร่วมกันสรุปว่า สิ่งที่ต้องปรับปรุงตนเอง เมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน คือ ควรเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพราะถ้าคนอื่นมองเราไม่ดี เราก็รู้สึกไม่ดีเหมือนกัน บางแง่มุมประเทศไทยเองก็ไม่ได้ดีไปกว่าชาติอื่นเลย และสำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วอาจจะมองประเทศไทยเช่นเดียวกับที่คนไทยมองประเทศอาเซียน การดูถูกเหยียดหยามประเทศอื่นเป็นการแสดงถึงความมีทัศนคติที่คับแคบ ไม่ให้ความเคารพในความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น และไม่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน ทำให้อยู่ด้วยกันด้วยความหวาดระแวง ไม่มีความสุข เกิดการทะเลาะกัน มีการแบ่งแยกในสังคม เช่น แบ่งชนชั้น แบ่งแยกเชื้อชาติ ทำให้มองคนอาเซียนไม่ดี เหยียดหยามซึ่งกันและกัน ทั้งที่อยู่ในภูมิภาคอาเซียนด้วยกัน ทำให้คนอาเซียนชาติอื่นเกิดความรู้สึกเสียใจที่ได้รับคำพูดและการปฏิบัติที่ไม่ดี ขาดความมั่นใจในการดำเนินชีวิตในประเทศไทย ดังนั้น คนไทยควรเรียนรู้เรื่องอาเซียนให้มากกว่านี้ และควรพิจารณาจุดด้อยของตนเอง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้น เผยแพร่สิ่งดีงามของประเทศไทยสู่อาเซียน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ชาวอาเซียน ที่อธิบายมาแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนเห็นความสำคัญของวัฒนธรรมอาเซียนมีผลกระทบต่อชีวิตของตน

ข้อมูลจากการที่ผู้เรียนได้มีการทบทวนความคิดทางลบว่ามีผลกระทบต่อชีวิตของตนเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม รวมทั้ง วิธีการในการลดความรู้สึกทางลบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนเกิดอภิปัญญาทางวัฒนธรรมด้านการตระหนักรู้

3. แผนการจัดการเรียนรู้ ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน

3.1 การพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

ผู้วิจัยได้นำผู้เรียนเดินทางไปทัศนศึกษายังศูนย์วัฒนธรรมอาเซียน จากการสังเกตจากผู้วิจัยและวิทยากร พบว่า ผู้เรียนมีความสนใจและสนุกสนานในแต่ละฐานกิจกรรมการเรียนรู้ เนื่องจากได้เรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียนจากสื่อมัลติมีเดียและมีการเล่นเกมทายปัญหาอาเซียนแจกของรางวัล และจากการสัมภาษณ์ผู้เรียน ผู้เรียนรายงานว่ามีความแตกต่างจากการไปทัศนศึกษาที่เคยเรียนมา เริ่มจากโดยทั่วไปจะเดินทางโดยรถบัส แต่ครั้งนี้ ผู้วิจัยพาผู้เรียนเดินทางทางเรือโดยสาร ทำให้ผู้เรียนรู้สึกสนุกสนานและตื่นเต้น และรู้สึกว่าได้รับความรู้หรือสิ่งแปลกใหม่ในชีวิตจากการเรียนรู้นอกสถานที่ที่ต่างจากการเรียนในห้องเรียน โดยการอธิบายจากวิทยากรและสื่อดิจิทัล ขณะที่อธิบายจะมีการเล่นเกมตอบปัญหาชิงรางวัล ทำให้กิจกรรมมีความน่าสนใจและสนุกสนาน ซึ่งผู้เรียนนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการจัดกิจกรรมเผยแพร่ความรู้วัฒนธรรมอาเซียนที่ผู้เรียนจะต้องจัดในตอนท้ายของกิจกรรมการเรียนรู้ สะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

กิจกรรมต่อมา ผู้วิจัยพาผู้เรียนไปรับประทานอาหารอาเซียนและได้เชิญนิสิตนักศึกษาอาเซียนมาร่วมรับประทานอาหารและสัมภาษณ์พูดคุย จากการที่ผู้วิจัยและวิทยากรสังเกตผู้เรียนแต่ละกลุ่ม พบว่า ผู้เรียนมีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและค่อนข้างดี อาจเป็นเพราะอยู่ในสังคมกลุ่มเพื่อนของตนเอง จึงมีความกล้าที่จะแสดงออกในการพูด การซักถาม และพยายามสื่อสารกับชาวต่างชาติ อีกแง่มุมหนึ่ง ชาวต่างชาติอยู่เมืองไทยอาศัยอยู่ในประเทศไทยมาแล้วระยะหนึ่ง จึงคุ้นเคยกับวัฒนธรรมไทยว่าคนไทยเป็นอย่างไร ทำให้ไม่รู้สึกลำบากใจในการที่จะตอบคำถามหากถูกถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตน เช่น การถามว่าชาวเวียดนามนิยมเลี้ยงสุนัขไว้รับประทานมากหรือไม่ ซึ่งได้คำตอบว่า ส่วนใหญ่จะมีแต่ในต่างจังหวัดของเวียดนามและเป็นส่วนน้อยเท่านั้น และให้เหตุผลว่าในอดีตเวียดนามเกิดสงครามในตอนเหนือและตอนใต้ของประเทศ ผู้คนขาดแคลนอาหาร จึงจำเป็นต้องรับประทานทุกอย่างที่พอจะหาได้มาประทังชีวิต จึงทำให้ผู้เรียนคนดังกล่าวเกิดความรู้สึกว่าประเทศไทยโชคดีที่ไม่มีสงครามถึงขนาดที่ต้องเอาสุนัขมาประทังชีวิต และรู้สึกเห็นใจคนเวียดนามที่ต้องประสบเหตุการณ์ร้าย ๆ

ภายหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรม ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้เรียนแบบสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับกิจกรรมที่พาผู้เรียนไปรับประทานอาหารที่ร้านอาหารอาเซียนแห่งหนึ่ง และได้เชิญคนอาเซียน ได้แก่ อินโดนีเซีย เวียดนาม และกัมพูชา มาพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้เรียนโดยการสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษากลางของอาเซียน ได้ข้อสรุปว่า ในการไปร้านอาหารอาเซียน เดิมทีผู้เรียนคาดการณ์ว่าจะไปชิมอาหารอาเซียนชาติต่าง ๆ แล้วกลับ และคิดว่าอาหารอาเซียนจะไม่เหมาะกับคนไทย แต่เมื่อรับประทานอาหารหลากหลายชาติแล้วผู้เรียนรู้สึกว่าอาหารอาเซียนมีรสชาติดีและมีการปรับให้เหมาะกับรสนิยมของคนไทย การได้ลองรับประทานอาหารใหม่ๆ ที่ไม่เคยรับประทานมาก่อน ผู้เรียนบอกเล่าความรู้สึกว่าเป็นประสบการณ์ที่สนุกมาก ส่วนการ

ได้พบปะพูดคุยกับชาวอาเซียนด้วย ผู้เรียนคิดว่าเป็นการได้ฝึกภาษาอังกฤษทั้งการพูดและการฟัง จากการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับชาวต่างชาติ แม้จะฟังเข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง แต่กิจกรรมลักษณะนี้ก็ช่วยส่งเสริมให้เรียนรู้การปรับตัวให้เข้ากับสังคม ได้รู้จักการวางตัว มารยาททางสังคม และแนวทางปฏิบัติตนเมื่ออยู่ร่วมกันกับคนต่างวัฒนธรรม ได้เห็นมุมมองที่แตกต่างของคนอื่น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีทัศนคติต่อชาวต่างชาติที่ดีขึ้น ได้ทำความรู้จักเพื่อนใหม่เพิ่มขึ้น และมีความประทับใจในกิจกรรม สะท้อนให้เห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

3.2 การพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรม

จากการบันทึกข้อมูลของผู้เรียนที่ได้ไปทัศนศึกษา ณ ศูนย์วัฒนธรรมอาเซียน เพื่อเรียนรู้ความรู้ทางวัฒนธรรม ผู้เรียนรายงานว่า ได้เรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของอาเซียนแต่ละชนชาติ ตั้งแต่ประวัติความเป็นมาของอาเซียน สภาพบ้านเมืองของประเทศอาเซียน ขนบธรรมเนียมประเพณี มรดกทางวัฒนธรรม อาหาร การแต่งกาย การกล่าวคำทักทาย และสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอาเซียนอีกมากมาย ทั้งนี้ ก่อนที่จะมาเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียน ผู้เรียนบางคนแสดงความรู้สึกว่าไม่ค่อยให้ความสนใจกับอาเซียน เพราะไม่เคยรู้ว่ามีความสำคัญอย่างไร มีที่มาที่ไปอย่างไร แต่เมื่อได้เรียนรู้ ณ ศูนย์วัฒนธรรมอาเซียน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจว่าการมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียนเป็นเรื่องที่สำคัญมาก และประเทศในภูมิภาคอาเซียนก็มีความสัมพันธ์กันมาอย่างช้านาน ข้อมูลจากการบันทึกของผู้เรียนแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนได้รับความรู้ทางวัฒนธรรมอาเซียน

3.3 การพัฒนาพฤติกรรมทางวัฒนธรรม

จากความรู้ทางวัฒนธรรมที่ได้เรียนมา กิจกรรมต่อมาผู้วิจัยได้นำผู้เรียนไปฝึกการปฏิบัติตนที่เหมาะสมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม โดยการสื่อสารใช้ภาษา การสื่อสาร รวมทั้ง การรักษามารยาททางสังคม ข้อมูลจากการสังเกตของผู้วิจัย วิทยากร และนิสิตนักศึกษาชาวอาเซียนที่ผู้วิจัยเชิญมาปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน มีดังนี้

ด้านการสื่อสาร ถึงแม้จะเป็นการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ การแสดงออกทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา เช่น น้ำเสียง สีหน้า ท่าทาง ผู้เรียนส่วนใหญ่พยายามที่จะพูดหรือแสดงออกด้วยสีหน้าและท่าทางในการสื่อสารกับนักศึกษาต่างชาติ โดยแยกแต่ละกลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้เรียนเชิญชาวต่างชาติให้นั่งหัวโต๊ะ ผู้เรียนซึ่งมีทักษะด้านภาษาอังกฤษดีพอสมควร จะคอยตั้งคำถาม ส่วนที่เหลือพยายามตั้งใจฟังและพยายามช่วยสมาชิกในกลุ่มว่าควรจะทำอะไรบ้าง

กลุ่มที่ 2 ผู้เรียนเชิญชาวต่างชาติให้นั่งหัวโต๊ะ ผู้เรียนจะให้ความสนใจกับสิ่งที่ชาวต่างชาติพูดหรืออธิบาย รวมทั้ง สามารถตั้งคำถามและตอบคำถามชาวต่างชาติได้เป็นอย่างดี

กลุ่มที่ 3 ผู้เรียนเชิญชาวต่างชาตินั่งอยู่ส่วนกลางของโต๊ะอาหาร ผู้เรียนกลุ่มนี้จะมีความแตกต่างกับกลุ่มอื่นอย่างชัดเจน เช่น การให้ความสนใจในการตั้งคำถาม มีผู้เรียนส่วนหนึ่งจะคอยถามเกี่ยวกับข้อจำกัดในการรับประทานอาหารเนื่องจากแขกรับเชิญเป็นมุสลิม เพื่อการสั่งอาหารได้อย่างเหมาะสม ทั้งยังให้ความสนใจและตั้งใจฟังการอธิบายของชาวต่างชาติ มีการสอบถามและแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมของแต่ละชาติ การใช้ชีวิตและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ผู้เรียนส่วนใหญ่มีทักษะการฟังภาษาอังกฤษในระดับที่เข้าใจได้ แต่ทักษะการพูดนั้น ผู้เรียนส่วนหนึ่งยังขาดความมั่นใจ พูดผิดหลักไวยากรณ์ ซึ่งความไม่สันทัดภาษาอังกฤษจึงอาจเป็นอุปสรรคทำให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมต่างชาติได้ไม่ครบถ้วน

ด้านการรักษามารยาททางสังคมของผู้เรียน ข้อมูลจากการสังเกตและให้ผลสะท้อนกลับจากวิทยากร พบว่า เนื่องจากเป็นการพบกันครั้งแรกระหว่างผู้เรียนกับชาวต่างชาติ ผู้เรียนจึงมีการวางตัวอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยตามวัฒนธรรมของไทย ให้เกียรติชาวต่างชาติ ให้ความสนใจและมีความตั้งใจในการสนทนา ถึงแม้ว่าการเริ่มต้นสนทนาอาจไม่คล่องมากนัก และผู้เรียนยังขาดการคำนึงถึงมารยาททางสังคมโดยทั่วไปบ้าง นั่นคือการเชิญชาวต่างชาติไปยังโต๊ะอาหาร ซึ่งอาจจะเกิดการประหม่าเพราะเป็นการพบกันครั้งแรก แต่ก็ยังให้เกียรติและสร้างความประทับใจให้กับผู้ที่ได้รับเชิญเป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้ถ่ายทอดผลการประเมินจากวิทยากรไปยังผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนนำไปพัฒนาตนเอง

กิจกรรมการพบปะพูดคุยระหว่างผู้เรียนกับชาวต่างชาติ วิทยากรและชาวต่างชาติประเมินว่าเป็นกิจกรรมที่ดีมากสำหรับเยาวชนไทย แต่ถ้าเปรียบกับประเทศสมาชิกในอาเซียนแล้วถือว่าประเทศไทยยังเสียเปรียบในด้านการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับชาวต่างชาติพอสมควร จึงแสดงความเห็นว่าควรอย่างยิ่งที่จะสนับสนุนให้มีกิจกรรมลักษณะนี้อีก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน

4. แผนการจัดการเรียนรู้ การวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม การพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ด้านการวางแผน

ก่อนที่จะให้ผู้เรียนลงพื้นที่ไปศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้เรียนได้ฟังบรรยายจากวิทยากรผู้รู้ในชุมชนและซักถามเกี่ยวกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนที่อาศัยอยู่ในชุมชน จากนั้นผู้เรียนได้ร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้จากการฟังบรรยายจากวิทยากร สรุปได้ว่าวิทยากรบอกเล่าเกี่ยวการอยู่อาศัย การใช้ชีวิต อาหารการกิน การศึกษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของชุมชนที่อาศัยซึ่งมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ โดยวิทยากรอธิบายว่าคนอาเซียนที่อาศัยอยู่ในชุมชน ส่วนใหญ่จะเป็นคนพม่า ส่วนชาติอื่นจะมีบ้าง รวมทั้ง ชาติพันธุ์ของชนกลุ่มน้อย ประกอบอาชีพใช้แรงงาน คนพม่าจะมีความขยันและมีความพยายามกว่าคน

ไทยเพราะต้องการมีเงินมาก จึงทำงานอย่างหนัก ชอบทำงานล่วงเวลา และทำงานที่คนไทยไม่ค่อยอยากทำ เช่น งานใช้แรงงาน งานประมง แกะกุ้ง ลอกปลาหมึก มีชีวิตยากลำบาก แต่จะมีเงินในการจับจ่ายใช้สอยไม่ขัดสน ส่วนใหญ่อยากได้สัญชาติไทย มีสิทธิขั้นพื้นฐานดังที่คนไทยได้รับ พวกเขามีความพยายามเรียนรู้ภาษาไทยและวิชาการอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน อยากมีการศึกษาซึ่งจะเป็นใบเบิกทางในการทำงาน นำไปสู่การมีอนาคตที่ดี

ส่วนสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติและบุตรหลานมีความแออัด ขาดความสะดวกสบาย ลักษณะอุปนิสัยเดิมจะขาดสุขอนามัย เพราะความเป็นอยู่แตกต่างจากคนไทย แต่จากการรับฟังจากผู้รู้ในชุมชน ทำให้ผู้เรียนทราบว่า พวกเขาสามารถปรับตัวได้เมื่อเข้ามาอยู่ในเมืองไทยได้ระยะหนึ่ง เช่น มีความสะอาดมากขึ้น ไม่ตะโกนพูดคุยเสียงดัง ไม่ถ่มน้ำลายในที่สาธารณะ ส่วนเด็กนักเรียนพม่า มอญ ที่โรงเรียนจะได้รับการอบรมสั่งสอนจากครู จนสามารถรู้จักการใช้ห้องสุขา ทิ้งขยะเป็นระเบียบ รักความสะอาด แต่บางครั้งเด็กชอบใช้ความรุนแรง เช่น เด็กนักเรียนเวลาทะเลาะเบาะแว้งจะตีกันค่อนข้างแรง

การปรับตัวของชาวต่างชาติและชาวไทยที่อาศัยอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ต่างก็ต้องปรับตัวเข้าหากัน เช่น พ่อค้าแม่ค้าคนไทยต้องสามารถพูดภาษาพม่าได้บ้าง และคนพม่าที่มาซื้อต้องพูดภาษาไทยได้บ้าง ประชาชนประเทศเพื่อนบ้านมีความรักใคร่เทิดทูนแผ่นดินไทยไม่ต่างกับคนไทย แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ อยากตั้งถิ่นฐานในไทยอย่างถาวร แต่มีบางส่วนอยากกลับประเทศ

หลังจากการฟังการอธิบายจากวิทยากรในชุมชน ผู้วิจัยสัมภาษณ์ความรู้สึกของผู้เรียน ผู้เรียนให้ข้อมูลว่าการได้ไปพบปะกลุ่มคนอาเซียน แลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างใกล้ชิด ผู้เรียนคิดว่าเป็นการเปิดประสบการณ์ใหม่ ทำให้ได้รับรู้เรื่องราวของชาวต่างชาติที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้ง ชนกลุ่มน้อยต่าง ๆ ที่เข้ามาในประเทศไทยด้วยจุดมุ่งหมายต่างกัน เช่น ทำงาน ศึกษาเล่าเรียน แต่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ต้องการมีชีวิตที่ดีขึ้น เพราะหากทำงานในประเทศของตนจะมีค่าครองชีพสูง แต่รายได้ประชากรต่ำ ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิตประจำวันทั่วไปของชาวพม่าและมีความรู้สึกว่าคนพม่าน่าจะมีความเป็นมิตร ส่วนในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน ผู้เรียนมีมุมมองว่าควรเปิดใจพูดคุยกับคนอาเซียนอย่างเป็นมิตรกับคนจากประเทศเพื่อนบ้าน โดยศึกษาข้อมูลมารยาทในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แล้วจึงผูกมิตรกับเพื่อนบ้านตามโอกาส

จากข้อมูลที่กล่าวมา ผู้เรียนมีความเข้าใจในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม พฤติกรรมและอุปนิสัยของคนต่างวัฒนธรรมในชุมชนที่ผู้เรียนจะไปทำการศึกษาสามารถร่วมกันสรุปสิ่งที่ควรปฏิบัติเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ด้านการวางแผน

5. การศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

5.1 การพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรม

จากการบันทึกข้อมูลของผู้เรียนในไปศึกษาชุมชน ผู้เรียนส่วนใหญ่จะบันทึกข้อมูลอย่างค่อนข้างละเอียดว่าชาวอาเซียนต่างวัฒนธรรมที่ผู้เรียนไปสัมภาษณ์จะเป็นคนพม่า ซึ่งผู้เรียนพบว่า คนพม่าจะมีความขยันขันแข็งและมีความพยายาม ไม่เลือกงาน ที่พักอาศัยของคนพม่าที่เช่าอยู่มีลักษณะเป็นตึกหลายชั้นทาสีฉูดฉาด มีความคล้ายคลึงกับที่คนไทยอาศัยและเหมาะสมกับราคา แต่มีความสะอาดที่ดี เมื่อเทียบกับที่ผู้เรียนบางคนเคยสัมผัสที่ประเทศพม่า สภาพความเป็นอยู่ของแรงงานพม่าและบุตรหลานมีความแออัด ขาดความสะดวกสบาย ภายในห้องเช่าจะมีหิ้งพระที่แขวนไว้บนผนังห้องแต่ไม่สูงนัก มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น เครื่องใช้ไฟฟ้า หม้อหุงข้าว พัดลม เป็นต้น

โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับบุตรหลานแรงงานข้ามชาติมีลักษณะเหมือนกับโรงเรียนทั่วไปของประเทศไทย สามารถรับนักเรียนต่างสัญชาติเข้ามาเรียนได้ และยังได้รับสิทธิขั้นพื้นฐาน ได้ทุนการศึกษาในการซื้อเสื้อผ้า อุปกรณ์การเรียนต่าง ๆ เช่นเดียวกับนักเรียนไทย มีการแนะแนวการศึกษาต่อหลังจากนักเรียนสำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนศูนย์การเรียนรู้ของเอกชนสำหรับบุตรหลานแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะมีความขัดสนและไม่ได้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย

คนพม่านิยมประกอบอาหารกินเอง ไม่ค่อยซื้ออาหารสำเร็จรูป อาหารพม่าจะมีลักษณะเป็นแกงสีแดง หรือ แกงเผ็ด เข้มข้น มัน และมีเครื่องเทศ เมื่อผู้เรียนไปซื้ออาหารพม่า แม่ค้าชาวพม่าที่ขายขนมจีนพม่าซึ่งไม่สามารถพูดไทยได้ แต่ก็จะมีแม่ค้าขายของร้านข้าง ๆ มาช่วยขาย รวมถึง รู้จักอาหารเป็นอย่างดี ทำให้ผู้เรียนเข้าใจได้ว่า สังคมโดยรวมของชาวพม่าและชาวไทยในจังหวัดนี้สามารถพึ่งพาซึ่งกันและกันได้

แรงงานพม่ามีความรับผิดชอบและขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ชอบทำงานล่วงเวลา และปรับตัวอยู่ในประเทศไทย เช่น ในเรื่องความสะอาด จากที่ผู้เรียนเคยได้ยินมาว่าชาวพม่าค่อนข้างสกปรก ไม่มีความเป็นระเบียบ กินตรงไหนก็ทิ้งตรงนั้น ไม่ค่อยรักความสะอาดเท่าที่ควร แต่พอไปยังห้องพักของชาวพม่า ก็พบว่าห้องสะอาด แม้จะยังมีกลิ่นแป้งอยู่ตามห้องพัก

ในด้านความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนา การเคารพพุทธศาสนาของคนพม่าจะมีความเคร่งครัดเป็นพิเศษ เป็นคนใจดี ชอบทำบุญ ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมที่ดี วัดมีความสำคัญกับวิถีชีวิต จะตั้งอยู่ใกล้ที่พักอาศัยของคนมอญ เป็นพื้นที่สาธารณะสำหรับทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา จัดงานวันชาติมอญ การพักผ่อนหย่อนใจ ภายในวัดมีปูนปั้นรูปหงส์ประดับ ซึ่งเป็นสิ่งที่ชาวมอญนับถือ เข้าไปในวัดจะได้ยินเพลงมอญเปิดเสียงดังด้วย ส่วนด้านการแต่งกาย คนพม่าเมื่อไปทำงาน ไปเที่ยว หรือเรียนหนังสือจะแต่งกายคล้ายกับคนไทยทั่วไป แต่ถ้าอยู่บ้านผู้ชายจะนุ่งโสร่ง ผู้หญิงใส่ผ้าถุง ทาแป้งทานาคา แต่ถ้าไปทำบุญคนพม่าจะให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการแต่งกายที่สุภาพเรียบร้อย ถูกต้องตามขนบธรรมเนียมประเพณีซึ่งยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมาช้านาน

ข้อมูลที่ได้จากการบันทึกข้อมูลของผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความรู้ในระดับที่มีความลึกซึ้งมากขึ้น

5.2 การพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรมด้านการตรวจสอบ

ภายหลังจากการลงพื้นที่เพื่อศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์โดยถามความรู้สึกของผู้เรียนเกี่ยวกับการรับรู้ที่มีต่อคนในภูมิภาคอาเซียน ผู้เรียนให้ข้อมูลว่าผู้เรียนปรับมุมมองที่มีต่อชาวอาเซียนใหม่ ได้แก่

1) จากเดิมคิดว่าคนพม่าเป็นคนโหดเหี้ยม แต่ในความเป็นจริงเป็นคนใจดี นิสัยดี ดูซื่อ มีน้ำใจ เช่น คนพม่าที่มาให้สัมภาษณ์มีมนุษยสัมพันธ์ดีมาก ยินดีที่จะพูดคุยกับผู้เรียน และให้ผู้เรียนเข้าชมที่พักอาศัยด้วยความเต็มใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังมีความเกรงใจและกล่าวขอโทษที่พาไปเยี่ยมชมห้องพักซึ่งมีความคับแคบ อันเป็นมุมที่สร้างความประทับใจแก่ผู้เรียนมาก

2) คนพม่ามีความเป็นมิตรกับคนไทย ไม่ได้มีอคติอย่างที่คนไทยมักจะได้รับการปลูกฝังให้เกลียดชังกันตามประวัติศาสตร์ เรื่องประวัติศาสตร์ที่คนไทยคิดว่าจะมีความเกลียดชัง แต่ในความเป็นจริง คนพม่ามักจะหลีกเลี่ยงที่จะรับข่าวสารสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความขัดแย้งระหว่างชาติ เพื่อไม่ให้มีปัญหาและอยู่ร่วมกับคนไทยอย่างสงบสุข จึงทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าอาจเป็นที่คนไทยที่คิดโกรธแค้นไปเอง

3) คิดว่าคนพม่าไม่ชอบคนไทยเนื่องจากโดนคนไทยกดค่าแรง แต่เมื่อไปสัมภาษณ์คนพม่าที่ทำงานในเมืองไทยกลับรู้สึกขอบคุณคนไทยที่ให้โอกาสในการทำงาน

ผู้เรียนยังได้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะมาทำลายสัมพันธภาพกับคนอาเซียนและเสนอแนวทางในการปรับตัวกับคนในอาเซียน ภายหลังจากที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ผู้เรียนอภิปรายร่วมกันและสรุปได้ว่าลักษณะนิสัยและการใช้ชีวิตที่แตกต่างกันตามวัฒนธรรมของแต่ละคน เมื่อมาอยู่ร่วมกันในระยะแรกจะเกิดปัญหา แต่เมื่อเกิดปัญหาก็ต้องพยายามอธิบายและปรับตัวแก้ไขอย่างค่อยเป็นค่อยไป เช่น เมื่อมีนักเรียนที่มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์มาเรียนร่วมกัน การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ก็ต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม ภาษา และบุคลิกภาพของนักเรียน ครูต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนไปตามลักษณะของผู้เรียนได้ นอกจากนี้ ผู้เรียนมีความแปลกใจที่เด็กในชั้นเรียนระดับประถมศึกษาชั้นเดียวกัน เด็กมีอายุที่แตกต่างกันมาก เช่น มีทั้งวัยเด็กและวัยรุ่นในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ทั้งนี้ เพราะมีนักเรียนชาวพม่าเข้ามาเรียนจำนวนมาก เด็กในประเทศเพื่อนบ้านบางคนขาดโอกาสทางการศึกษาและเพิ่งเข้ามาในไทย แต่เมื่อเรียนไปเด็กพม่าจำนวนมากกลับสามารถเรียนรู้ได้ดี เด็กชาวพม่าและชาติพันธุ์อื่นที่มาอยู่ในไทย พบว่า มีความน่ารัก อัธยาศัยดี พูดคุยอย่างเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่ก้าวร้าว และมีความรู้มากกว่าที่คิดไว้ เด็กจะพูดชัดมาก สามารถสื่อสารกันอย่างเข้าใจและกล้าแสดงออก แตกต่างจากคนพม่าที่ผู้เรียนเคยพบเจอมักจะพูดไม่ชัด

นอกจากนี้ ผู้เรียนให้ข้อมูลอีกว่า การเข้าไปสัมผัสและพูดคุยยังทำให้ผู้เรียนได้รู้ทัศนคติของชาวต่างชาติที่มีต่อคนไทย ซึ่งไม่ได้มีทัศนคติทางลบหรืออคติกับคนไทย ดังนั้น การเปิดใจยอมรับคนอาเซียนของคนไทยจึงเป็นการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ทำให้ลดอคติที่คิดว่าแรงงานข้ามชาติเป็นคนไม่ดี อันตราย ทุกคนมีความเป็นมนุษย์เหมือนกัน เมื่อมีคนอาเซียนเข้ามาทำอาชีพสุจริต ก็ควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้โอกาส ไม่เอารัดเอาเปรียบ เห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ ไม่แบ่งแยกเพียงเพราะเขาไม่ใช่คนไทย ปรับพื้นฐานทางจิตใจของคนไทยให้มีความอ่อนโยนต่อคนต่างชาติ เช่น การให้ความเข้าใจแก่แรงงานไทยที่ทำงานกับแรงงานข้ามชาติว่าแรงงานข้ามชาติมีส่วนที่ดี รณรงค์ให้คนไทยให้ความสำคัญกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ควรปลูกฝังการรู้รักสามัคคีให้แก่แรงงานข้ามชาติเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทย กิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้ตรวจสอบความคิด ทำให้ผู้เรียนเกิดการรับรู้คนอาเซียนในทางบวกและเปลี่ยนมุมมองทางลบที่มีต่อชาวอาเซียนมากขึ้น ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เรียนดังกล่าว จึงแสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรมด้านการตรวจสอบ

5.3 การพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ผู้เรียนให้ข้อมูลว่า จากเดิมคิดว่าเป็นการเรียนรู้ในห้องเรียน และอาจจะมีทัศนศึกษาบ้าง แต่ในความเป็นจริงเป็นการเรียนรู้แบบลงพื้นที่ในชุมชนและไปสัมภาษณ์พูดคุยกับคนต่างวัฒนธรรม จึงมีความแปลกแตกต่างไปจากการเรียนรู้ในรายวิชาอื่น ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้านและให้ความสำคัญในเรื่องการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน อยากเปิดโอกาสให้คนอาเซียนเข้ามาใช้ชีวิตในเมืองไทยได้ เพราะรู้สึกว่าไม่มีพิษมีภัย มองความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วยความเข้าใจและยอมรับ ไม่ใช่สิ่งผิดปกติ รวมทั้ง ได้เรียนรู้ข้อดีของประเทศต่าง ๆ และวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน ผู้เรียนมีความเห็นว่าควรสร้างความเข้าใจแก่คนในสังคม ไม่ควรมองกันอย่างมีอคติ ทุกประเทศมีทั้งคนดีและคนไม่ดีเหมือนกับประเทศไทย ไม่จำเป็นที่คนจะต้องมีลักษณะนิสัยเหมือนกันทั้งประเทศ การไม่มีอคติต่อกันจะทำให้เราได้เริ่มต้นในการทำความรู้จักกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และควรปลูกฝังตั้งแต่ในวัยเด็กว่ามนุษย์ทุกคนไม่มีใครสมบูรณ์แบบและควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนมีแรงจูงใจภายในทางวัฒนธรรม คือ เห็นคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความสุขจากการได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม และมีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะได้เรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมยิ่งขึ้น ข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น

5.4 การพัฒนาพฤติกรรมทางวัฒนธรรม

ส่วนการลงพื้นที่เพื่อศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้ ทำให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารกับชาวต่างชาติได้เป็นอย่างดี จากการสังเกต

ผู้เรียนของผู้วิจัย พบว่า ผู้เรียนมีความสุภาพ มีความเป็นมิตร และให้เกียรติชาวอาเซียนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ที่มาพูดคุยและให้ข้อมูล จึงทำให้ผู้เรียนสามารถเก็บข้อมูลความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาพฤติกรรมทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น

6. การวิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

6.1 การพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรมด้านการตรวจสอบ

จากการที่ผู้เรียนได้ไปศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้เรียนนำข้อมูลที่ได้บันทึกไว้ มาแลกเปลี่ยนและระดมความคิดวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจากสิ่งที่คาดการณ์ไว้กับประสบการณ์ที่ได้พบเจอด้วยตนเอง ข้อมูลจากการนำเสนอของผู้เรียนพบสิ่งที่แตกต่างไปจากที่ได้คาดการณ์ไว้ ดังนี้

- ผู้เรียนไม่คิดว่าจะมีศูนย์การเรียนรู้ที่มีลักษณะคล้ายโรงเรียนแบบเอกชนที่จัดตั้งกันในชุมชนสำหรับบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ มีครูชาวพม่าที่เข้ามาในประเทศไทย เพื่อสอนเด็กและเยาวชนพม่าและมีครูคนไทยที่เป็นอาสาสมัคร โรงเรียนขนาดเล็กมาก สถานที่ไม่เอื้อและผู้สอนมีไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับการเรียนการสอนเช่นนี้ เพราะไม่มีงบประมาณมาดูแล ครูผู้สอนสอนผู้เรียนไปตามสภาพความขาดแคลน แต่ผู้เรียนก็รู้สึกประทับใจที่มีนักเรียนมารอต้อนรับที่หน้าโรงเรียนและเดินให้บริการเครื่องดื่มน้ำส้ม อย่างไรก็ดี การตั้งศูนย์การเรียนรู้บุตรหลานแรงงานข้ามชาติดังกล่าว ยังไม่มีหน่วยงานของรัฐเข้ามาดูแลอย่างชัดเจน

- ผู้เรียนเห็นการสำนึกรักบ้านเกิดของคนพม่าที่ได้ไปสัมภาษณ์ว่าจริง ๆ แล้วคนพม่าอยากกลับประเทศภูมิลำเนาของตน ไม่ได้อยากมาตั้งรกรากอยู่ที่เมืองไทย เช่น ในศูนย์การเรียนรู้ของเด็กไร้สัญชาติที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีความขัดสนและไม่ได้เรียนตามหลักสูตรของประเทศไทย จะเน้นการสอนภาษามอญ ส่วนหนึ่งเพราะมีความหวังว่าอนาคตอาจจะได้กลับไปใช้ชีวิตในประเทศของตน

- ผู้เรียนรู้สึกว่าคนพม่าแม้จะทำงานมาหลายปี แต่ยังไม่มีความรู้เรื่องอันตรายจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม และไม่มีการป้องกันที่ดีพอ อาชีพบางอาชีพที่คนพม่าชอบทำจะบั่นทอนภาวะสุขภาพเป็นอย่างมาก เช่น การได้รับสารเคมี กลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ แต่แรงงานก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน

- ผู้เรียนเคยคิดว่าแรงงานข้ามชาติจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมากมายและหลากหลาย แต่ที่จริงแล้วแรงงานข้ามชาติก็มีศักยภาพในการทำงานไม่ต่างกับคนไทยมากนัก ได้รับสิทธิประกันสังคม แต่ยังขาดสิทธิทางกฎหมายอื่น ๆ และสิทธิทางการศึกษา อย่างไรก็ดี ผู้เรียนรู้สึกว่ามีแรงงานข้ามชาติบางกลุ่มที่เรียกร้องสิทธิมากเกินไป และมองการทำงานของคนไทยในแง่ลบหรือด้อยกว่า

- ผู้เรียนสังเกตพบว่ามีวัดมอญในไทยที่ให้ชาวต่างชาติประเทศเพื่อนบ้านได้เข้ามาสักการะและประกอบพิธีกรรมทางศาสนา และในวัดไทยมีสถาปัตยกรรมพม่า ผู้เรียนรู้สึกว่าเป็น

เรื่องที่ดี ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนศิลปวัฒนธรรมระหว่างกัน ทำให้คนไทยได้เรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมพม่าโดยที่ไม่ต้องเดินทางไปประเทศเพื่อนบ้าน

- ผู้เรียน พบว่า มีการนำภาษาพม่ามาใช้มากมาย ทั้งที่ปรากฏอยู่บนป้ายสถานที่ต่างๆ ป้ายร้านค้าโฆษณา แผ่นพับประชาสัมพันธ์ สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวของคนไทยในเรื่องการใช้ภาษาพม่าในการสื่อสารพูดคุยและการค้าขาย เพราะลูกค้าส่วนใหญ่จะเป็นคนพม่า ตลาดของคนพม่ามีบรรยากาศคล้ายคลึงกับตลาดของคนไทย มีร้านขายของพม่ามากมาย เช่น อาหาร ชุดประจำชาติ ดาวน์โหลดเพลง หมากแบบปรุงให้สำเร็จรูปพร้อมนำมากินได้ทันที เพราะการกินหมากเป็นวัฒนธรรมของคนพม่าเป็นส่วนใหญ่ ทั้งหนุ่มสาว ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ

- อาหารพม่ามีรสชาติคล้ายคลึงกับอาหารไทย แต่อาหารพม่าจะเน้นใช้น้ำมันเป็นส่วนประกอบหลักในการทำอาหาร การได้ลองรับประทานอาหารใหม่ ๆ ในตลาดพม่าที่ไม่เคยรับประทานมาก่อน เป็นประสบการณ์ที่สนุกมาก เช่น ขนมจีนน้ำยาหยวกกล้วย ข้าวเหนียวแดง ข้าวเหนียวถั่วดำ ราคาจะถูกกว่าอาหารไทยมาก ข้าวเหนียวแดงรสชาติจะคล้ายกับข้าวเหนียวแดงของไทย ส่วนขนมจีนน้ำยาหยวกกล้วยและข้าวเหนียวถั่วดำจะมันมาก

จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้เรียนได้มีการทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวความหลากหลายทางวัฒนธรรม เปรียบเทียบก่อนและหลังจากการปฏิสัมพันธ์ในชุมชน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาอภิปัญญาด้านการตรวจสอบ

6.2 การพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

ผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้นำเสนอผลการศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ได้ไปเรียนรู้จากประสบการณ์จริง มาร่วมกันเสนอแนวทางในการเปลี่ยนแปลงสังคมไทย ดังนี้

- ควรมีการจัดการเรียนการสอนภาษาไทยให้แก่แรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ ให้ความรู้เกี่ยวกับการดำรงชีวิตอย่างถูกสุขลักษณะ และการป้องกันโรคอย่างถูกวิธี

- ควรมีระบบการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ให้ความสำคัญกับสิทธิและความเท่าเทียมกันของแรงงานข้ามชาติ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การให้คำแนะนำแก่แรงงานและให้ความช่วยเหลือ ดังเช่นการทำงานของมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน ให้ภาครัฐมีการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามกฎหมายที่แรงงานสามารถทำจริงได้ เช่น มาตรการลงโทษที่ชัดเจนเมื่อนายจ้างยึดบัตรของแรงงาน ตรวจสอบโรงงานอยู่เสมอเพื่อไม่ให้มีแรงงานที่ผิดกฎหมาย และจดทะเบียนแรงงานต่างชาติให้ถูกต้อง

- ควรปลูกฝังการรู้รักสามัคคีให้แก่แรงงานข้ามชาติเมื่อเข้ามาอยู่ในประเทศไทย และปรับทัศนคติของคนไทยให้มีความอ่อนโยนต่อคนต่างชาติ

- ควรกำหนดนโยบายในเรื่องการจัดการศึกษาแก่บุตรหลานแรงงานข้ามชาติให้มีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้แก่เยาวชนซึ่งจะนำมาใช้ในการทำงานในอนาคต ส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจของประเทศ โรงเรียนที่มีนักเรียนต่างเชื้อชาติและ

สัญชาติมาก ควรจัดครูผู้สอนทั้งคนไทยและคนต่างชาติ เพื่อให้เด็กได้เรียนรู้อย่างเท่าเทียม และปรับเปลี่ยนเนื้อหาและวิธีการสอนวิชาประวัติศาสตร์ที่จะไม่ทำให้เกิดความแตกแยกหรือเกิดความขัดแย้ง สอนภาษาทั้งภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนให้กับนักเรียนในโรงเรียนเพิ่มขึ้น และปลูกฝังไม่ให้มีการแบ่งแยกชนชาติ

จากข้อมูลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่าผู้เรียนยอมรับในคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม อาเซียนที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างเห็นคุณค่าและคิดหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้ดีขึ้น แสดงว่าผู้เรียนเกิดการพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

7. การนำเสนอผลการศึกษาทางวัฒนธรรม

7.1 การพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรม

จากกิจกรรมที่ผู้วิจัยให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มถอดบทเรียนที่ได้จากการลงพื้นที่ในชุมชน และเสนอผลการศึกษาด้วยรูปแบบการจัดเสวนาในประเด็น 1) การอนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมตามชาติพันธุ์ของแรงงานข้ามชาติ 2) การปรับตัวในการดำเนินชีวิตและการทำงานต่างวัฒนธรรม 3) ทัศนคติของคนไทยที่มีต่อแรงงานข้ามชาติ 4) การจัดการศึกษาให้กับบุตรแรงงานข้ามชาติ 5) คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข และ 6) ความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนาของแรงงานต่างด้าว ทำให้ผู้เรียนได้มีการทบทวนความรู้วัฒนธรรมอาเซียน

ผู้เรียนแต่ละกลุ่มสามารถถอดบทเรียนออกมาในรูปของผังมโนทัศน์ และสมาชิกในกลุ่มทุกคนจะแบ่งหัวข้อกันเพื่อนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าในหัวข้อที่ได้รับมอบหมายรูปแบบการเสวนาเป็นลักษณะที่มีผู้ดำเนินรายการตั้งประเด็นคำถาม และให้ผู้เรียนตอบ นอกจากนี้ ยังมีการซักถามจากผู้สนใจเข้าร่วมฟังการเสวนา และผู้เรียนที่เป็นผู้ฟังสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

7.2 การพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

การจัดกิจกรรมเผยแพร่วัฒนธรรมอาเซียน “อาเซียน : ประชาคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จากการสังเกตพบว่า ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการจัดกิจกรรม โดยการพยายามเชิญชวนผู้สนใจทั่วไปเข้ามาร่วมกิจกรรมให้ความรู้และตอบคำถามชิงรางวัล

จากงานที่ผู้วิจัยมอบหมายให้ผู้เรียนเขียนบทความขนาดสั้น แสดงความคิดของตนเองในฐานะพลเมืองอาเซียน ต่อประเด็นปัญหาสาธารณะของประชาคมอาเซียนที่ตนเองสนใจและเสนอแนวทางหรือวิธีการในการแก้ไข จากวิเคราะห์เนื้อหาการเขียนบทความขนาดสั้น พบว่าผู้เรียนจะให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาคุณภาพชีวิตแรงงานข้ามชาติ รองลงมา คือ ปัญหาการจัดการศึกษาให้กับบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ และเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหา แสดงให้เห็นถึงความต้องการของผู้เรียนที่จะเรียนรู้และปรับตัวในการอยู่ร่วมกันกับคนอาเซียน

8. แผนการจัดการเรียนรู้ ปัจฉิมนิเทศ

กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ ผู้วิจัยให้ผู้เรียนตอบคำถาม การมีความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ทำให้ผู้เรียนสร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนอย่างไร ผู้เรียนได้ตอบคำถามและร่วมกันอธิบายถึงผลกระทบหากไม่ยอมรับข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ ไม่อยากเปิดใจยอมรับและทำความเข้าใจคนอาเซียน นอกจากจะทำให้ไม่ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่การล้าหลังทางความคิด ยังส่งผลทำให้ขาดโอกาสในการสร้างธุรกิจการค้าร่วมกัน การมีอคติต่อกัน ดูถูกชนชาติอื่นว่าต่ำต้อย จะเป็นตัวปิดกั้นความสัมพันธ์ มิตรภาพ และไม่สนใจที่จะปรับตัวเข้าหากัน นำไปสู่การสร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในสังคม ทำให้การเข้าถึงทางสังคมของคนต่างวัฒนธรรมเป็นไปได้ยาก และขัดขวางการเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียนของคนไทย รวมทั้งคนอาเซียนชาติอื่นที่จะเข้ามาเรียนรู้วัฒนธรรมไทย ควรเปิดใจพูดคุยกับคนอาเซียน เป็นมิตรกับเพื่อนบ้าน ศึกษาข้อมูลมารยาทในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แล้วจึงผูกมิตรกับเพื่อนบ้านตามโอกาส ถ้าบุคคลนั้นรู้สึกเป็นมิตรกับเรา ก็จะมองเราในแง่ดี ถ้าต่างคนทำดีต่อกันและกัน สังคมก็จะดีขึ้น คนที่มองในแง่ลบก็จะเปลี่ยนมุมมองใหม่ จะเห็นได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนทำให้ผู้เรียนอยากรู้จักคนอาเซียนมากขึ้น และมองเห็นโอกาสที่จะได้รับในอนาคต

ผู้วิจัยให้ผู้เรียนระดมความคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดของผู้เรียนตามองค์ประกอบ ดังนี้

8.1 การพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรม

1. ทำให้รู้เท่าทันและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมได้ดี

2. ทำให้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีงามกับประเทศเพื่อนบ้าน รู้จักการเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ทำให้เปลี่ยนความคิดและมุมมองที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้าน ความรู้สึกเกลียดกลัว หรือมีอคติต่อคนอาเซียนลดน้อยลง

4. ทำให้ตระหนักถึงความสำคัญของคนต่างวัฒนธรรม ให้เกียรติกัน เพื่อไม่ให้มีความโกรธเคืองกัน

8.2 การพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรม

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอาเซียน เช่น ความคิด วัฒนธรรม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ สิทธิทางกฎหมาย อุปนิสัยของคนอาเซียน ที่มีความแตกต่างกัน และนำมาปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. เกิดความรู้ความเข้าใจว่าอาเซียนเป็นภูมิภาคที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

3. ทำให้ได้เรียนรู้วิถีชีวิตของคนในภูมิภาคอาเซียนได้ดีกว่าเดิม

8.3 การพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม

1. ทำให้มีงานทำและมีหน้าที่การงานที่ดีต่อไปในอนาคต

2. ได้พบปะผู้คนมากมายและมีเพื่อนที่มาจากหลายประเทศเพิ่มมากขึ้น

3. การไปท่องเที่ยวหรือไปทำงานยังประเทศเพื่อนบ้านทำให้เราปรับตัวและเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ ๆ ได้เร็วขึ้น

4. สร้างโอกาสในการประกอบอาชีพต่าง ๆ ทำให้เราได้เปรียบจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเมื่อเป็นประชาคมอาเซียน

5. การทำงานกับคนต่างวัฒนธรรมโดยไม่มีอคติจะทำให้ดึงศักยภาพมาใช้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่

6. เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศ อยู่กันในภูมิภาคเดียวกันอย่างสันติ

7. เพิ่มโอกาสทางด้านการค้าการลงทุน

8.4 การพัฒนาพฤติกรรมทางวัฒนธรรม

1. เมื่อต้องไปทำงานกับคนอาเซียนจะทำให้เราสามารถวางตัวและประสานงานกับแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ได้เรียนรู้การปฏิบัติตนที่มีต่อเพื่อนบ้านประเทศอาเซียน เช่น สิ่งที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ

3. ทำให้เกิดความคุ้นเคยกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อคนต่างวัฒนธรรม และจะเผชิญกับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมได้อย่างไร

ผู้วิจัยสนทนากลุ่มผู้เรียนจำนวน 10 คน เพื่อสอบถามความรู้สึกของผู้เรียนภายหลังการเรียนรู้อีกครั้ง เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ผู้เรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็น สรุปได้ว่า กิจกรรมทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียน เช่น ภาษาและวัฒนธรรมแต่ละชนชาติ ชีวิตความเป็นอยู่ การแต่งกาย อาหาร การปฏิบัติทางศาสนา การแต่งงาน การสื่อสาร การทำงาน ซึ่งมีความคล้ายคลึงและแตกต่างจากวัฒนธรรมไทย ทำให้เข้าใจถึงการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมระหว่างชนชาติอาเซียน ผู้เรียนเสนอแนะว่าควรสร้างแรงจูงใจในการเป็นประชาคมอาเซียน โดยให้ความรู้ความเข้าใจแก่คนในประเทศให้หันมาสนใจประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น จัดกิจกรรมอาเซียนให้ผู้คนได้รู้จักและเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมกับคนต่างวัฒนธรรม เกี่ยวกับวิถีชีวิต กฎระเบียบ แนวปฏิบัติเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนต่างชาติ

ในการลงพื้นที่เพื่อศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้ให้ผู้เรียนระดมความคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมที่ได้จากการศึกษาชุมชน ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้รู้มุมมองการเข้ามาทำงานของแรงงานข้ามชาติ มุมมองระหว่างนายจ้างกับแรงงานชาวอาเซียนที่มีต่อกันและกัน ทัศนคติที่แรงงานข้ามชาติมีต่อประเทศไทย รวมไปถึง การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ยังขาดความเท่าเทียมกันในสังคม ผู้เรียนยังได้เห็นความรู้

ความสามารถและความพยายามในการเรียนรู้ภาษาและวัฒนธรรมไทยของแรงงานข้ามชาติเพื่อการดำเนินชีวิตและเป้าหมายในอนาคต ซึ่งประเทศไทยมีแหล่งเรียนรู้สำหรับแรงงานข้ามชาติอยู่หลายแห่ง ทำให้เข้าใจปัญหาของแรงงานข้ามชาติชาวอาเซียนยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่ทราบและไม่เคยสนใจมาก่อน

ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้านและให้ความสำคัญในเรื่องการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน อยากเปิดโอกาสให้คนอาเซียนเข้ามาใช้ชีวิตในเมืองไทยได้ เพราะรู้สึกว่าไม่มีพิษมีภัย มองความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วยความเข้าใจและยอมรับ ไม่ใช่สิ่งผิดปกติ รวมทั้ง ได้เรียนรู้ข้อดีของประเทศต่าง ๆ และวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ในอาเซียน ผู้เรียนมีความเห็นว่าควรสร้างความเข้าใจแก่คนในสังคม ไม่ควรมองกันอย่างมีอคติ ทุกประเทศมีทั้งคนดีและคนไม่ดีเหมือนกับประเทศไทย ไม่จำเป็นที่คนจะต้องมีลักษณะนิสัยเหมือนกันทั้งประเทศ การไม่มีอคติต่อกันจะทำให้เราได้เริ่มต้นในการทำความรู้จักกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และควรปลูกฝังตั้งแต่ในวัยเด็กว่ามนุษย์ทุกคนไม่มีใครสมบูรณ์แบบและควรยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตาราง 26 สรุปการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

รูปแบบการเรียนรู้	แผนการจัดการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้	วิธีการเก็บรวมข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน	ผลการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา
	1. ปฐมนิเทศ	บรรยายกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	สังเกตการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในกิจกรรมและการแสดงความรู้สึกสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้	ผู้เรียนร่วมทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ด้วยความตั้งใจ สามารถเขียนบรรยายสั้น ๆ เกี่ยวกับสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากการเรียนรู้ได้	
1. การสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม	2. การตระหนักรู้ความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน	การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม	วิเคราะห์การอธิบายเหตุผลของผู้เรียนในการรวมสิ่งของอาเซียนเข้าด้วยกัน	ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้โดย ใช้ความรู้สึกและความเข้าใจของตน โดยผู้เรียนมีความต้องการที่จะจับคู่สิ่งของอาเซียน และพยายามหาเหตุผลเพื่ออธิบายการอยู่รวมกันของสิ่งของอาเซียน	แรงจูงใจทางวัฒนธรรม
		การรับรู้ข้อมูลพร้อมกับนำมาคิดไตร่ตรอง	ข้อมูลจากการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของผู้เรียน	ผู้เรียนคิดทบทวนว่าการยึดติดคุณสมบัติของสิ่งของอาเซียนเป็นอุปสรรคต่อการอธิบายเหตุผลในการรวมสิ่งของ	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (การตระหนักรู้)
		การรับรู้ผ่านมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม	ข้อมูลจากการที่ผู้เรียนร่วมกันสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และเห็นความสำคัญของการปรับตัว	ผู้เรียนปรับเปลี่ยนความคิดโดยเกิดการยอมรับในคุณสมบัติที่หลากหลายของสิ่งของอาเซียนโดยไม่ยึดติดและเปรียบได้กับการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียน	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (การตระหนักรู้)

ตาราง 26 สรุปการศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

รูปแบบการเรียนรู้	แผนการจัดการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้	วิธีการเก็บรวมข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน	ผลการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา
	3. ชาติพันธุ์นิยม	การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรม	ข้อมูลจากการบรรยายของผู้เรียนเกี่ยวกับสิ่งที่คนไทยมักจะมองคนอาเซียนในทางลบ	ผู้เรียนอธิบายความรู้สึกของตนเองเกี่ยวกับความคิดทางลบที่คนไทยมีต่อคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม	แรงจูงใจทางวัฒนธรรม
		การรับรู้ข้อมูลพร้อมกับนำมาคิดไตร่ตรอง	ข้อมูลจากการตอบคำถามของผู้เรียนที่สะท้อนความคิดเกี่ยวกับสาเหตุของการคิดทางลบต่อคนอาเซียน ความรู้สึกของผู้เรียนและผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม	ผู้เรียนทบทวนความคิดทางลบว่ามีผลกระทบต่อชีวิตของตนเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (การตระหนักรู้)
		การรับรู้ผ่านมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม	การสรุปข้อมูลของผู้เรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ควรทำเพื่อลดการรับรู้แบบชาติพันธุ์นิยมและมีมุมมองทางบวกต่อชาวอาเซียน และการทำงานกลุ่มคิดเค้าโครงภาพยนตร์/ละคร	ผู้เรียนปรับเปลี่ยนมุมมองต่อคนอาเซียนไปในทางบวกเพื่อการปฏิบัติตนในการปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนได้อย่างถูกต้องและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข	อภิปัญญา (การตระหนักรู้)

ตาราง 26 สรุปการศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

รูปแบบการเรียนรู้	แผนการจัดการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้	วิธีการเก็บรวมข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน	ผลการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา
2. การส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรม	4. ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน	กระบวนการใส่ใจ	สังเกตจากความตั้งใจของผู้เรียนในแต่ละฐานกิจกรรมโดยการสังเกตจากผู้วิจัยและวิทยากร	ผู้เรียนมีความสนใจและสนุกสนานกับการไปทัศนศึกษา ได้เรียนรู้จากสื่อมัลติมีเดียจากแหล่งเรียนรู้อาเซียน	แรงจูงใจทางวัฒนธรรม
		กระบวนการเก็บจำ	การบันทึกข้อมูลของผู้เรียน	ผู้เรียนบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมแต่ละประเทศในภูมิภาคอาเซียนรวมทั้ง เกร็ดความรู้ทางวัฒนธรรมจากการสัมภาษณ์นิสิตนักศึกษาอาเซียนได้บ้าง	ความรู้ทางวัฒนธรรม
		กระบวนการกระทำ	การสังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนโดยผู้วิจัยและวิทยากร	ผู้เรียนพูดคุยกับนิสิตนักศึกษาชาวอาเซียนที่เข้ามาเรียนในประเทศไทยด้วยมารยาททางสังคมที่ดี มีความสุภาพและให้เกียรติ ส่วนการรับประทานอาหารอาเซียน ผู้เรียนสั่งอาหารโดยคำนึงถึงการลองรับประทานอาหารหลากหลายเชื้อชาติ และการสั่งอาหารไทยให้เพื่อนนักศึกษาชาวอาเซียนได้ลองรับประทาน ทั้งนี้ การสั่งอาหารผู้เรียนคำนึงถึงหลักศาสนาด้วย	พฤติกรรมทางวัฒนธรรม
		กระบวนการจูงใจ	การให้ข้อมูลพฤติกรรมผู้เรียนจากวิทยากรและนิสิตนักศึกษาชาวอาเซียน	แจ้งผลการประเมินจากวิทยากรและนิสิตนักศึกษาชาวอาเซียนให้ผู้เรียนทราบ ประเด็นที่สำคัญ คือ ผู้เรียนรักษามารยาททางสังคมกับคนอาเซียนได้ค่อนข้างดี และมีความกล้าในการสื่อสารภาษาอังกฤษกับคนอาเซียน แม้จะพูดผิดหลักไวยากรณ์	แรงจูงใจทางวัฒนธรรม

ตาราง 26 สรุปการศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

รูปแบบการเรียนรู้	แผนการจัดการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้	วิธีการเก็บรวมข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน	ผลการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา
3. การคิดไตร่ตรอง	5. การวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	การรับรู้ผ่านมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรม	ข้อมูลจากการร่วมกันสรุปสิ่งที่ควรปฏิบัติเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน	ผู้เรียนอธิบายสิ่งที่ควรปฏิบัติเมื่อปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน โดยต้องเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ มีความเป็นมิตร มองข้อดีของประเทศต่าง ๆ	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (การวางแผน)
		การเสริมต่อการเรียนรู้ โดยการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ	สังเกตจากการสนใจซักถามผู้เชี่ยวชาญของผู้เรียน	ผู้เรียนสามารถตั้งประเด็นคำถามเพื่อเข้าใจในรายละเอียดชุมชนจากผู้รู้ในชุมชน	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (การวางแผน)
4. การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	6. การศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริง	สังเกตจากการสัมภาษณ์พูดคุยกับคนอาเซียน	ผู้เรียนสามารถสัมภาษณ์ พูดคุยกับคนอาเซียนที่อยู่ในชุมชน และบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวในสังคมต่างวัฒนธรรมได้ค่อนข้างดี	พฤติกรรมทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม
		การเสริมต่อการเรียนรู้ โดยการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ	สังเกตจากการสนใจซักถามผู้เชี่ยวชาญของผู้เรียน	เมื่อเกิดความสงสัยและไม่เข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้เรียนสามารถตั้งประเด็นคำถามกับผู้รู้ในชุมชนที่อธิบายเกี่ยวกับวิถีชีวิต สภาพแวดล้อม รวมทั้ง พฤติกรรมและนิสัยของคนในชุมชนทุกชุมชนที่ผู้เรียนไปมีปฏิสัมพันธ์	ความรู้ทางวัฒนธรรม

ตาราง 26 สรุปการศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (ต่อ)

รูปแบบการเรียนรู้	แผนการจัดการเรียนรู้	กระบวนการเรียนรู้	วิธีการเก็บรวมข้อมูลการเรียนรู้ของผู้เรียน	ผลการเรียนรู้	องค์ประกอบ CQ ที่พัฒนา
5. การประเมินคุณค่า	7. การวิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น	การอภิปราย สรุปและวิเคราะห์คุณค่าของสิ่งที่ได้เรียนรู้	ผู้เรียนสามารถร่วมกันวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจากสิ่งที่คาดการณ์ไว้กับประสบการณ์ที่ได้พบเจอด้วยตนเอง สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ออกในรูปของผังมโนทัศน์ นำไปสู่การนำเสนอครั้งต่อไปได้ รู้สึกถึงคุณค่าของการเรียนรู้วัฒนธรรมของคนอาเซียนที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยและตั้งประเด็นคำถามเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยได้	อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (การตรวจสอบ) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม
6. การเสวนาหรืออภิปรายความหลากหลายทางวัฒนธรรม	8. การนำเสนอผลการศึกษาทางวัฒนธรรม	การสร้างความรู้จากการค้นหาคำตอบประเด็นปัญหาความหลากหลายทางวัฒนธรรม	สังเกตจากการมีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็น ซักถาม และการเขียนบทความนำเสนอมุมมองประเด็นปัญหาสาธารณะเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม รวมทั้ง การจัดซุ้มนิทรรศการ	- ผู้เรียนสามารถจัดเสวนาในประเด็นที่แต่ละกลุ่มรับผิดชอบได้ สามารถตอบข้อซักถาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้สนใจเข้าร่วมการเสวนาได้ - สามารถจัดซุ้มกิจกรรมและเชิญชวนผู้สนใจให้เข้าชมให้ความรู้และเล่นเกมตอบปัญหาแก่ผู้ชมได้ - สามารถเขียนบทความขนาดสั้นซึ่งสะท้อนมุมมองของผู้เรียนเกี่ยวกับประเด็นปัญหาสาธารณะโดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ ผู้เรียนจะสนใจมากที่สุด รองลงมา คือ การจัดการศึกษาให้กับบุตรหลานแรงงานข้ามชาติ	แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม
	9. ปัจฉิมนิเทศ	การสรุปการเรียนรู้และประโยชน์ของความฉลาดทางวัฒนธรรม	สังเกตพฤติกรรมการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและการตอบคำถาม	ผู้เรียนสามารถสรุปประโยชน์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ที่ผ่านมาทั้งหมดได้ครอบคลุมตามองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม	ความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยรวม

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพ และการอภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัย คือ ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้นมีคะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในรายองค์ประกอบ คือ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม และโดยรวมทุกด้าน สูงขึ้นกว่าก่อนเข้ารับการทดลอง ซึ่งผลจากการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยอภิปรายผลการทดลองโดยจำแนกตามรายองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้ดังนี้

3.1 ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยรวม

3.1.1 ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยรวม

ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยรวม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองทุกองค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ดังนี้

1) การเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นไปตามที่ลิเวอร์มอร์ (Livermore. 2013) กล่าวว่า การปฏิสัมพันธ์กับคนในชุมชนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการฝึกความฉลาดทางวัฒนธรรม และ พรีสท์ และคนอื่น ๆ (Priest; et al. 2006) ที่อธิบายว่า การมีโอกาสในการถ่ายทอดข้อมูลที่มีความหมาย การมีปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมท้องถิ่น ทำให้เพิ่มความรู้ทางวัฒนธรรม เช่น บรรทัดฐานทางสังคม ภาษา รวมทั้งรู้ถึงความต้องการของชุมชนด้วย

2) การวางแผนและการตรวจสอบ ก่อนไปเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ผู้เรียนได้มีการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อม และภายหลังจากที่ได้เผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมผู้เรียนได้นำสิ่งที่เรียนรู้มาตรวจสอบความคิดของตนเอง ผลการวิจัยสอดคล้องกับแมคแนบ (MacNab. 2012) ที่อธิบายว่า การให้ผู้เรียนได้วิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนได้สะท้อนความคิด ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นเมื่อมีส่วนร่วมในประสบการณ์ทางวัฒนธรรมใหม่ ๆ กิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ทั้งแบบที่ได้มีการวางแผนมาแล้วและแบบที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมโดยตรง ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ส่วนชิม และแพพร็อค (Shim; & Paprock. 2002) อธิบายว่า ความสามารถในการสะท้อนความคิดและการอภิปรายวัฒนธรรมใหม่นี้จะเป็นการจัดเตรียมพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมในอนาคตตามสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ชาวต่างชาติเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากการสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการกระทำของตน หรือกระบวนการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของการหยั่งเห็น ซึ่งเป็นผลที่ได้รับมาจากการคิดไตร่ตรอง

3) กิจกรรมการเรียนรู้มีความหลากหลาย การจัดการเรียนรู้มีทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน ด้วยรูปแบบที่ไม่ซ้ำกันช่วยกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ แมคเคร และยิน (McCrea; & Yin. 2012) วิเคราะห์ประสิทธิภาพของการฝึกในชั้นเรียนและการศึกษาโดยการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ การค้นพบเบื้องต้นชี้ให้เห็นว่าการเรียนรู้ในชั้นเรียนอาจมีประสิทธิภาพมากขึ้นสำหรับการพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรมและอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ส่วนการศึกษาโดยการท่องเที่ยวระหว่างประเทศอาจมีประสิทธิภาพมากขึ้นในการพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรมและอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ลักษณะเช่นเดียวกับสร้างแรงจูงใจทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมทางวัฒนธรรมด้วย สิ่งนี้แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เสริมซึ่งกันและกันและทั้งสองวิธีมีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบองค์รวมของความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ดีผลจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนจะพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรมและอภิปัญญาทางวัฒนธรรมแบบกว้าง แต่การเรียนรู้โดยการท่องเที่ยวข้ามวัฒนธรรมจะพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในด้านความรู้ทางวัฒนธรรมและอภิปัญญาทางวัฒนธรรมแบบลึก เช่นเดียวกับการพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมทางวัฒนธรรมจะเพิ่มเติมขึ้น

4) รูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มาหาคำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่สนใจ จึงมีผลทำให้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความต่อเนื่อง ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของสทอลล์เทอร์ (Stallter. 2009) ที่ได้นำเสนอโมเดลของความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยการแก้ปัญหาข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Problem Solving) ประกอบด้วย การรับรู้ปัญหาที่จำเป็นต้องแก้ไข การนิยามปัญหาโดยการระบุสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นมีอะไรบ้าง และแนวทางการแก้ไข การคัดเลือกความรู้และประสบการณ์ส่วนบุคคล รวมทั้งข้อมูลจากการสังเกตผู้อื่น มาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหา การลงมือแก้ปัญหาด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบและดำเนินการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการติดตามและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการแก้ปัญหา กระบวนการแก้ปัญหาข้ามวัฒนธรรมเป็นการนำหลักการการเรียนรู้แบบการสร้างความรู้ด้วยตนเองมาใช้

3.1.2 ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนรายองค์ประกอบ

เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ในระยะหลังการทดลอง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สูงกว่าก่อนการทดลองทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม ด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุด

องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ พฤติกรรมทางวัฒนธรรมมีการพัฒนามากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ตรงในการปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม แต่ก่อนไปปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม และอภิปัญญาทางวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานมาก่อน ทำให้เพิ่มพูนพฤติกรรมทางวัฒนธรรมยิ่งขึ้น กล่าวคือ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม เป็นผลมาจากแรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม และอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ดังที่ ฟอง (Fong. 2012) และ แจนดท์ (Jandt. 2004) อธิบายว่าพฤติกรรมทางวัฒนธรรมเป็นผลมาจากการมีแรงจูงใจที่จะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมีความรู้ในการเลือกคำพูด และหัวข้อการสนทนาที่เหมาะสม รวมทั้ง การมีกลยุทธ์ในการเลือกรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล และปีเดอร์เซน (Pedersen. 2000: 4) อธิบายว่า การมีความรู้วัฒนธรรมทั่วไป (Culture-General Knowledge or ETIC) และ ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ (Culture-Specific Knowledge or Emic) จะถูกนำไปประยุกต์ใช้ในการแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมในแบบองค์รวม รวมทั้ง บัคเกอร์ และคนอื่น ๆ (Bücker; et al. 2014: 2071) อธิบายว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการสื่อสาร เนื่องจากเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการกับคนที่มาจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมเตรียมพร้อมให้บุคคลสามารถสื่อสารด้วยวัจนภาษาและอวัจนภาษาที่เหมาะสมในการติดต่อในระดับสากล ความฉลาดทางวัฒนธรรมกระตุ้นให้บุคคลปฏิสัมพันธ์กับชาวต่างชาติและเลือกแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง เริ่มต้นที่จะแสดงออกกับคนจากวัฒนธรรมอื่น รับฟังและตีความลักษณะการสื่อสารที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ให้ข้อสรุปที่เหมาะสม และแสดงปฏิกิริยาตอบสนองตามรูปแบบการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เฮย์กู้ด (Haygood. 2016) ใช้การเก็บข้อมูลเป็นรายกรณี เกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยผ่านขั้นตอนการปฏิบัติภารกิจการเดินทาง 3 ขั้นตอน สำหรับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยคริสเตียน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เดินทางไปทวีปแอฟริกา เอเชีย และยุโรป ผลการวิจัย พบว่า ในช่วงประสบการณ์ในภาคสนาม อิทธิพลของคนที่ทำงานในภาคสนามกับการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนส่งผลกระทบต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมมากที่สุด

ส่วนด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรม รูปแบบการเรียนรู้เน้นกระบวนการสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมและการตรวจสอบอันเป็นการทบทวนตนเองภายหลังจากเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม การคาดการณ์อย่างรอบคอบและความคิดเกี่ยวกับการกระทำของผู้อื่นและบริบททางวัฒนธรรม จะช่วยเพิ่มความเข้าใจในสถานการณ์ใหม่เป็นอย่างยิ่ง (Van Dyne; et al. 2012: 299) อย่างไรก็ดี ด้านการวางแผน กิจกรรมฝึกการวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมยังมีน้อยเมื่อเทียบกับด้านอื่น จึงมีความเป็นไปได้ที่จะส่งผลทำให้การพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรมโดยรวมมีค่าน้อยที่สุด

3.2 ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนรายองค์ประกอบ

3.2.1 พฤติกรรมทางวัฒนธรรม

ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน องค์ประกอบพฤติกรรมทางวัฒนธรรม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายสถานภาพ และไปหลายสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผู้เรียนมีโอกาสได้สื่อสารข้ามวัฒนธรรมและได้เรียนรู้มารยาททางสังคมหลากหลายบริบทส่งผลให้เกิดการพัฒนาพฤติกรรมทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับ เออร์ลี่ แอง และตัน (Earley; Ang; & Tan. 2006) อธิบายไว้ว่า ในการควบคุมพฤติกรรมให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม บุคคลจะต้องมีความสามารถในการสังเกต จดจำ ควบคุม และการปรับพฤติกรรมให้เหมาะสม การสั่งสมพฤติกรรมจะเพิ่มขึ้นในแต่ละประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งใหม่ บุคคลที่มีพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสูงขึ้น จะสามารถทำพฤติกรรมได้ดีกว่าเดิม พฤติกรรมจะมีความละเอียดรอบคอบ ถูกต้อง พิถีพิถันยิ่งขึ้น ในระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม และต่อมาภายหลังบุคคลจะตีความพฤติกรรมนั้น ในแบบที่เขาสามารถที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะได้รับการยอมรับทางสังคมและวัฒนธรรมนั้นได้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของแมคแนบซึ่งมีความคล้ายคลึงกับ ชอเกฟ และอีเรซ (Shokef; & Erez. 2008) พบว่า การจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ส่งผลทำให้มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นในด้านอภิปัญญา แรงจูงใจ และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านวัจนภาษามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือด้านอวัจนภาษา และด้านวัจนกรรม ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นไปได้ว่าในกิจกรรมการเรียนรู้ผู้เรียนได้ฝึกวัจนภาษาหรือการใช้ภาษาในการสื่อสารพูดคุยมากกว่าการฝึกอวัจนภาษาหรือภาษาท่าทางและวัจนกรรมหรือการแสดงกิริยามารยาทกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ เชส และไค (Thomas. 2006: 90; citing Chase; & Chi. 1981) อธิบายว่าการฝึกฝนยิ่งทำมาก จะช่วยเก็บจำแบบแผนของพฤติกรรมและกลยุทธ์ทางการคิดไว้ด้วย

ผลการวิจัยเชิงปริมาณสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาพฤติกรรมทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียน สื่อสารกับคนอาเซียนที่เข้ามาเรียนในประเทศไทยในกิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ผู้เรียนสามารถสื่อสารและมีมารยาททางสังคมที่ดี มีความสุภาพและให้เกียรติ คำนึงถึงหลักศาสนาด้วยของผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย

3.2.2 ความรู้ทางวัฒนธรรม

ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน องค์ประกอบความรู้ทางวัฒนธรรม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากการให้ความรู้ทางวัฒนธรรมแก่ผู้เรียน โดยการนำผู้เรียนไปศึกษายังแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียน คือ ศูนย์วัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งมีสื่อดิจิทัลที่ทันสมัย และการพาผู้เรียนไปรับประทานอาหารอาเซียนที่ร้านอาหาร และพาผู้เรียนไปพบเพื่อนนิสิตนักศึกษาชาวอาเซียน ทำให้ผู้เรียนมีสนใจ สนุกสนานและกระตือรือร้นในการรับความรู้ มากกว่าจะเป็นการให้ความรู้โดยการฟังบรรยายในชั้นเรียน นอกจากนี้ ผู้เรียนยังได้รับความรู้ระดับลึกจากการปฏิสัมพันธ์ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ความรู้วัฒนธรรมทั่วไปมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากกว่าความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดกิจกรรมให้ความรู้วัฒนธรรมการทำงานซึ่งอยู่ในด้านความรู้วัฒนธรรมเฉพาะค่อนข้างน้อย หากเทียบกับการให้ความรู้ทางวัฒนธรรมทั่วไป ผลการวิจัยสอดคล้องกับพูแทรนโต กัสโตโม และกาเซล (Putranto; Gustomo; & Ghazail. 2015) พบว่า วิธีหนึ่งในการเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ การเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม ซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนรู้วัฒนธรรมในประเทศต่าง ๆ ได้ ในสี่วิธีที่แตกต่างกัน คือ การฟังบรรยาย การอ่านหนังสือ การแบ่งปันข้อมูล และการทัศนศึกษา วิธีการดังกล่าวสามารถเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรมทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบได้ อย่างไรก็ตาม วิธีการดังกล่าวมีประสิทธิภาพที่แตกต่างกัน โดยวิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การไปทัศนศึกษาที่ผู้เรียนสามารถได้รับความรู้และมีประสบการณ์ตรงกับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้เรียนจะรู้และเข้าใจถึงการใช้ทฤษฎีและการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เรียนกับความเป็นจริงที่ได้ประสบ วิธีที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือ การฟังบรรยาย ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเรียนการสอนในห้องเรียนขนาดใหญ่และมีเสียงดังเกินไป และความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ที่ทำให้พวกเขาสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีได้

ผลการวิจัยเชิงปริมาณสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียน ทั้งความรู้ทั่วไปจากแหล่งเรียนรู้ คือ ศูนย์วัฒนธรรมอาเซียนและจากการสัมภาษณ์คนอาเซียนต่างวัฒนธรรม ผู้เรียนบันทึกความจำเกี่ยวกับวัฒนธรรมแต่ละประเทศในภูมิภาคอาเซียน รวมทั้งรูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวในสังคมต่างวัฒนธรรมได้ รวมทั้ง เมื่อเกิดความสงสัยและไม่เข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้เรียนสามารถตั้งประเด็นคำถามกับผู้รู้ในชุมชนที่อธิบายเกี่ยวกับวิถีชีวิต สภาพแวดล้อม รวมทั้ง พฤติกรรมและนิสัยของคนในชุมชนทุกชุมชนที่ผู้เรียนไปมีปฏิสัมพันธ์ได้ ส่งผลทำให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ที่ได้มาจัดเสวนาในประเด็นที่แต่ละกลุ่มรับผิดชอบได้ มีข้อมูลในการตอบข้อซักถาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้สนใจเข้าร่วมการเสวนา

ได้ อีกทั้ง สามารถเขียนบทความขนาดสั้นซึ่งสะท้อนมุมมองของผู้เรียนเกี่ยวกับประเด็นปัญหาสาธารณะได้

3.2.3 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม

ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน องค์ประกอบแรงจูงใจทางวัฒนธรรม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม รูปแบบการเรียนรู้เริ่มจากการฝึกการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมเป็นลำดับแรกเพื่อให้ผู้เรียนเปิดใจยอมรับวัฒนธรรมใหม่ และกิจกรรมการเรียนรู้ยังมีความหลากหลายที่ไม่ซ้ำกัน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการให้ผู้เรียนได้ไปสัมภาษณ์ชาวอาเซียนและการลงพื้นที่ในชุมชนเพื่อศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่งผลดีต่อแรงจูงใจทางวัฒนธรรมด้วย ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรีสท์ และคนอื่น ๆ (Priest; et al. 2006) พบว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้วัฒนธรรมในภาคสนาม จะช่วยลดชาติพันธุ์นิยมของบุคคลได้ด้วย ในทำนองเดียวกัน วอร์ด (Ward. 2001) ศึกษาพบว่า การได้สัมผัสและการเข้าไปมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความรู้ทางวัฒนธรรม ความห่างไกลจากวัฒนธรรมเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญอย่างหนึ่งของปัญหาการปรับตัว การรู้สึกไร้ความสามารถหรือขาดแรงจูงใจในการเข้าไปมีส่วนร่วมกับเจ้าของวัฒนธรรมอันเป็นอุปสรรคต่อการปรับตัว

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า แรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถตนเองในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และแรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้เป็นกิจกรรมที่ผู้วิจัยจัดให้แก่ผู้เรียน ไม่ได้เริ่มต้นจากตัวผู้เรียนมีความสนใจที่จะเรียนรู้ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในของผู้เรียน ซึ่งโดยธรรมชาติความสนใจของผู้เรียนที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี อยู่ในวัยที่ต้องเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ แต่กิจกรรมอาจกำหนดให้ผู้เรียนไปสัมผัสกับบริบทการทำงานในองค์กรข้ามวัฒนธรรมน้อย จึงมีความเป็นไปได้ที่ทำให้ผู้เรียนสนใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมในชุมชนที่ผู้วิจัยกำหนดลดน้อยลงมา รูปแบบการเรียนรู้จึงกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้เรียนน้อยกว่าแรงจูงใจภายนอก สอดคล้องกับที่สเคเจอร์ (Skager. 1978: 116-117) ได้อธิบายว่า การมีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นการเรียนรู้โดยปราศจากสิ่งควบคุมหรือบังคับจากสิ่งเร้าภายนอก แรงจูงใจภายในทำให้มีความคงทนในการเรียนรู้ เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยไม่จำเป็นต้องเป็นสถานการณ์การเรียนรู้ที่เป็นทางการ หรือการเรียนรู้ที่เป็นลักษณะของการแข่งขัน การมีแรงจูงใจภายในทำให้ผู้เรียนเปิดกว้างต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) ผู้เรียนเปิดใจยอมรับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มาจากกิจกรรมใหม่ๆ มีการวางเป้าหมาย มีความอยากรู้อยากเห็น อดทนต่อความไม่ชัดเจน มีความชื่นชอบต่อการเรียนรู้ที่ยุ่งยากซับซ้อน และสนุกสนานไปกับการเรียน

นอกจากนี้ ผู้เรียนอาจมีความคุ้นเคยกับกิจกรรมที่กำหนดให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมในสถานการณ์จริง เช่น ในการลงพื้นที่ในชุมชนผู้เรียนยังสามารถใช้ภาษาไทยได้ ทำ

ให้ไม่พบอุปสรรคในการสื่อสาร การใช้ชีวิตในชุมชนก็ยังเป็นไปตามวัฒนธรรมไทยที่ผู้เรียนเคยปฏิบัติมา กิจกรรมอาจกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้น้อยกว่าด้านอื่น หากเทียบกับแรงจูงใจภายนอกที่ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้รู้จักกับคนต่างวัฒนธรรม ทำให้ผู้เรียนรู้สึกได้รับมิตรภาพ อยากทำความรู้จักคนอาเซียนมากขึ้น และอยากช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้คนอาเซียน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแบนดูรา (Bandura. 1977: 195-196) ที่ได้อธิบายวิธีการพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองในเรื่องความสำเร็จในผลงาน (Performance Accomplishments) หรือการได้รับประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (Mastery Experience) ซึ่งแบนดูราเชื่อว่าเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากเป็นประสบการณ์โดยตรง ความสำเร็จทำให้เพิ่มความสามารถของตนเอง บุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ และการเปรียบเทียบกับตัวแบบ (Vicarious Experience) การที่ได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจ ก็จะเป็นการฝึกให้ผู้ที่สังเกตความรู้สึกว่าเขาก็จะสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้ามีความพยายาม

ผลการวิจัยเชิงปริมาณสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้จากความรู้สึกและความเข้าใจของตน ซึ่งกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจที่จะเรียนรู้ต่อไป เพื่อหาคำตอบให้กับตนเอง รวมทั้ง มีความสนใจและสนุกสนานกับการเรียนรู้ เช่น การไปทัศนศึกษา การรับประทานอาหารอาเซียนและพูดคุยกับเพื่อนนิสิตนักศึกษาชาวอาเซียน การสัมภาษณ์พูดคุยกับคนอาเซียนที่อยู่ในชุมชน ผู้เรียนทำได้ค่อนข้างดีและมีความรู้สึกเป็นมิตร จนพัฒนาไปสู่ความรู้สึกถึงคุณค่าของการเรียนรู้วัฒนธรรมของคนอาเซียนที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย และตั้งประเด็นคำถามเพื่อการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยได้ มีความตั้งใจในการจัดกิจกรรมเสวนาในประเด็นที่แต่ละกลุ่มรับผิดชอบได้ดี ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม สามารถตอบข้อซักถามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้สนใจเข้าร่วมการเสวนาได้ รวมทั้ง สามารถจัดซุ้มกิจกรรมและเชิญชวนผู้สนใจให้เข้าชมให้ความรู้และเล่นเกมตอบปัญหาแก่ผู้ชมได้อย่างสนุกสนาน

3.2.4 อภิปัญญาทางวัฒนธรรม

ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน องค์ประกอบอภิปัญญาทางวัฒนธรรมสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้ให้ความสำคัญกับการสร้างความตระหนักรู้ การวางแผน และการให้ผู้เรียนได้ทบทวนประสบการณ์เป็นอย่างมาก โดยมีหลายกิจกรรมและแต่ละกิจกรรมใช้เวลาในการฝึกเป็นอย่างมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับที่ คลาเฟห์น และคนอื่น ๆ (Klafehn; et al. 2008: 318-331) อธิบายว่า ในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทักษะทางอภิปัญญาระดับสูงเป็นพื้นฐานที่สำคัญ บุคคลต้องตระหนักในบทบาทของตนเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมใหม่ ต้องมีความยืดหยุ่นทั้งในด้านความคิดและพฤติกรรมที่มีต่อบุคคลต่างวัฒนธรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ต้องสามารถตัดสินใจที่จะทำ

พฤติกรรม พร้อมพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น บุคคลต้องนำประสบการณ์ที่ได้รับมาสะท้อนความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ประสบการณ์ ความคาดหวัง อภิปัญญามีความสำคัญมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่บุคคลมีความรู้และประสบการณ์เดิมเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีความขัดแย้งกับสิ่งที่กำลังเผชิญในสถานการณ์ใหม่ นอกจากนี้ สจ๊วต และเบนเน็ต (Osula; & Irvin. 2009: 43; citing Steward; & Bennet. 1991) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ทำให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการอ้างสาเหตุทางวัฒนธรรมของตนกับคนในวัฒนธรรมอื่น ซึ่งจะเอื้อต่อการทำความเข้าใจด้วยตนเองในการดำรงอยู่ของวัฒนธรรม งานวิจัยที่สนับสนุน การฝึกอบรมการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม สามารถทำให้เกิดอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ด้านการตระหนักรู้ (Awareness) ได้ คือ งานวิจัยของ ชาน อัลเบิร์ต และไวคซ์ (Chan; Albert; & Wikes. 2015) ศึกษาผลของการฝึกอบรมการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมสำหรับคนต่างด้าวที่ทำงานในเหมืองเซโปน (Sepon Mine) ในจังหวัดสุวรรณเขต ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อช่วยให้คนต่างชาติทำงานด้วยความเข้าใจและมีความไวในความรู้สึกถึงความซับซ้อนทางสังคมวัฒนธรรมของชุมชนคนลาว การฝึกอบรมดังกล่าวจะเอื้ออำนวยให้เกิดการถ่ายโยงความรู้และทักษะไปในการปฏิบัติงาน สร้างสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างกลุ่มที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมโดยผ่านความรู้ความเข้าใจข้ามวัฒนธรรม มีความอดทน การให้ความเคารพ และมีความสามัคคีกลมเกลียวระหว่างคนทำงานด้วยกัน ทั้งคนลาวและคนต่างชาติ โปรแกรมการสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมสำหรับคนต่างชาติ (The Cultural Awareness Programme for Expatriates : CAPE) เป็นโปรแกรมฝึกอบรมแบบเข้ม (Intensive Training Programme) ที่ออกแบบและพัฒนาขึ้นมาเฉพาะโครงการเหมืองเซโปน โดยการฝึกคนต่างชาติให้มีความไวต่อการรู้สึกในเรื่องบรรทัดฐานค่านิยม และความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมของประเทศเจ้าบ้าน (Sensibility of the Host Culture) และผู้วิจัยดูว่าจะเกิดผลเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ในตนเองทางวัฒนธรรม (Cultural Self-Awareness) 2) ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของประเทศเจ้าบ้าน 3) ทักษะในการโต้ตอบที่เหมาะสมและมีประสิทธิผลในประเด็นวัฒนธรรมการทำงาน ใช้เวลาในการฝึกอบรม 4 วัน วันละ 8-10 ชั่วโมง รูปแบบการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการให้สารสนเทศทางวัฒนธรรม มีการตั้งคำถามและอภิปรายกลุ่ม ข้อมูลที่ให้จะเป็นเรื่องประชากรภูมิศาสตร์ ประเด็นทางสังคมเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม ศาสนาประเพณีและวัฒนธรรม ส่วนที่ 2 จะเป็นรูปแบบการฝึกอบรมแบบปฏิสัมพันธ์ (Interactive Training) ได้แก่ การใช้บทบาทสมมติ (Role-Play) การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) การสะท้อนความคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection) การอภิปรายกลุ่ม และการทำกิจกรรม ผู้วิจัยประเมินการฝึกอบรมโดยการสำรวจผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน 148 คน เมื่อเวลาผ่านไปสามปี พบว่า จำนวน 96 คน เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าโปรแกรมฝึกอบรม CAPE มีคุณค่าและเกี่ยวข้องกับการทำงานของพวกเขา และช่วยเพิ่มสัมพัทธ์ทางเชื้อชาติ (Ethno-Relativism) หมายถึง การยอมรับในวัฒนธรรมของชนชาติลาว สามารถปรับตัว และปรับเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อคนลาวด้วยความเข้าใจในวัฒนธรรม

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า การตระหนักรู้และการตรวจสอบมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด ส่วนการวางแผนมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ผู้เรียนไปศึกษา อาจเป็นชุมชนที่ผู้เรียนพอจะมีความคุ้นเคยอยู่บ้าง และเป็นชุมชนที่อยู่ในประเทศไทย มีวิถีการดำเนินชีวิตตามวัฒนธรรมไทย ดังนั้น เป็นไปได้ว่าผู้เรียนอาจจะไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมเท่าที่ควร และมีความมั่นใจว่าโดยประสบการณ์เดิมตนเองที่มีมาก่อนทำให้สามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับ แมคแนบ (MacNab. 2012) ได้เสนอรูปแบบการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ไว้ว่า ก่อนเข้าไปมีประสบการณ์ในวัฒนธรรมใหม่ ควรจัดให้มีการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์ (Experiential Instruction Provided) จัดให้ผู้เรียนเรียนรู้ในวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย โดยจะต้องเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม ผู้เรียนจะต้องทำความเข้าใจ แปลความหมายและสื่อสารข้ามวัฒนธรรมทั้งแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษา ไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง สถานการณ์ต้องมีความเข้มข้น แต่ต้องไม่เสี่ยงต่ออันตรายทั้งร่างกายและจิตใจ และมีความเหมาะสม ผู้เรียนจะต้องร่วมกันวิเคราะห์เพื่อเตรียมการในการเรียนรู้ เพื่อให้การเรียนรู้เป็นไปด้วยความรอบคอบ เช่น การเตรียมความรู้ทางวัฒนธรรมที่จำเป็นต้องรู้ เตรียมเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม ตรวจสอบสิ่งที่จะเข้ามามีอิทธิพลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม สิ่งใดควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติกับคนต่างวัฒนธรรม และบาวูค (Bhawuk. 2009) เน้นกระบวนการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง (Discomfirmed Expectation) ต้องถูกนำมาคิดไตร่ตรอง (Reflective Observation) และควรจะมีการตอบสนองแบบใหม่อย่างไรกับสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติตามแนวคิดของ John Dewey เป็นการเรียนรู้อย่างแท้จริง และควรจัดเตรียมสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ดังเช่น วิธีการเสริมต่อการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Vygotsky จะช่วยให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดไปในทางที่เหมาะสม

ผลการวิจัยเชิงปริมาณสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการตระหนักรู้ ทั้งนี้ เนื่องจากรูปแบบการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดทบทวนความคิดของตนเองที่เป็นอุปสรรคต่อการอยู่ร่วมกันกับคนอาเซียน ต่อมา ผู้เรียนได้ปรับเปลี่ยนความคิดโดยเกิดการยอมรับในในความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียนมากขึ้น และมีมุมมองต่อคนอาเซียนไปในทางบวก นำไปสู่การปฏิบัติตนในการปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนได้อย่างถูกต้อง การพัฒนาการวางแผน ผู้เรียนสามารถเปิดใจยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความเป็นมิตร มองข้อดีของประเทศต่าง ๆ และการพัฒนาการตรวจสอบ ผู้เรียนสามารถร่วมกันวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างจากสิ่งที่คาดการณ์ไว้กับประสบการณ์ในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมที่ได้พบเจอด้วยตนเอง สามารถเสนอความคิดเพื่อการปรับปรุงตนเองได้

บทที่ 7
บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี และเพื่อสร้างและศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี การวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ในระยะที่ 1 การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธีแบบ Exploratory Design: Taxonomy Development Model เริ่มจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน และการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน เพื่อนำข้อมูลเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ต่อมา การวิจัยในระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีการเรียนรู้ ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลความฉลาดทางวัฒนธรรม และข้อมูลจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ จากนั้นนำรูปแบบการเรียนรู้ไปตรวจสอบความสอดคล้องในภาพรวม โดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญและการนำไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อให้รูปแบบการเรียนรู้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และการวิจัยในระยะที่ 3 เป็นการศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธีโดยการตรวจสอบผลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยผลการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณกึ่งทดลอง จากการศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนด้วยการใช้แบบวัดก่อนและหลังการใช้รูปแบบการเรียนรู้ และผลการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ สังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทำงานที่มอบหมายของผู้เรียน

1. การศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษา

ความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน จากการให้ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญประกอบการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) หมายถึง การรับรู้และการยอมรับความแตกต่างหลากหลายของวัฒนธรรม เข้าใจในวิถีชีวิตของคนต่างวัฒนธรรม รวมไปถึงการรู้ข้อดีข้อด้อย สิ่งใดที่ควรทำหรือไม่ควรทำ ทั้งวัฒนธรรมของตนและวัฒนธรรมอื่น เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างทางวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความซึมซับทางวัฒนธรรม และนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนต่างวัฒนธรรมได้ โดยไม่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ประกอบด้วย

1. อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognition) หมายถึง กระบวนการทางปัญญาของบุคคลที่ใช้เพื่อทำความเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของคนวัฒนธรรมอื่น การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมนั้น และไม่ด่วนตัดสินพฤติกรรมผู้อื่นโดยไม่รู้ภูมิหลังวัฒนธรรม ประกอบด้วย

1.1 การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การรู้ว่าวัฒนธรรมอื่นจะเข้ามามีอิทธิพลต่อตนเอง การยอมรับในวัฒนธรรมและความแตกต่างทางวัฒนธรรม รู้ว่าตนเองมีจุดด้อยในเรื่องใดที่ต้องปรับปรุง เมื่อจะต้องเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

1.2 การวางแผน (Planning) หมายถึง การเตรียมความพร้อม ตั้งเป้าหมาย และกำหนดวิธีการที่จะเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

1.3 การตรวจสอบ (Checking) หมายถึง การทบทวนการรับรู้ของตนที่มีต่อบุคคลต่างวัฒนธรรม วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะมาทำลายสัมพันธภาพ และเสนอแนวทางในการปรับตัวกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

2. ความรู้ทางวัฒนธรรม (Knowledge) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างหลากหลายของประเทศในอาเซียน ประกอบด้วย

2.1 ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป (Culture-General Knowledge) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม เช่น ความแตกต่างทางศาสนา ประวัติศาสตร์ พื้นฐานทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ มรดกวัฒนธรรมร่วมในภูมิภาคอาเซียน

2.2 ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ (Context-Specific Knowledge) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือการจัดการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงาน สิ่งที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติในแต่ละวัฒนธรรม

3. แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivation) หมายถึง ความสนใจและความต้องการที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ การเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างจากตน และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ ประกอบด้วย

3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การสนใจที่จะปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้วัฒนธรรมอื่น เพราะรู้สึกเห็นคุณค่า มีความอยากรู้อยากเห็น และมีความสุขที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม

3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง การสนใจที่จะปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้วัฒนธรรมอื่น เพราะต้องการได้รับประโยชน์

3.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัว (Self-Efficacy to Adapt) หมายถึง การมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาภายใต้เงื่อนไขทางวัฒนธรรม

4. พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมโดยใช้ภาษาและการแสดงออกที่เหมาะสม ประกอบด้วย

4.1 วัจนภาษา (Verbal Behavior) หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาในการพูดคุยกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส กาลเทศะ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

4.2 อวัจนภาษา (Non-Verbal Behavior) หมายถึง การสื่อสารผ่านภาษาท่าทาง เช่น การเคลื่อนไหวอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อสื่อความหมาย การแสดงออกทางสีหน้าและแววตา การเว้นช่วงระยะห่าง การสัมผัส กับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

4.3 วัจนกรรม (Speech Acts) หมายถึง การแสดงกิริยามารยาทกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ เช่น การขอความช่วยเหลือ การเชื้อเชิญ การขอบคุณ การขอโทษ การไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ

ต่อมา เมื่อได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าตัวชี้วัดของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ทั้ง 4 ตัวชี้วัด คือ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และความรู้ทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) (Standardized Solution) มีค่าอยู่ระหว่าง .55 - .91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยองค์ประกอบด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ .91 รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน คือ .87 ด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน คือ .84 และด้านความรู้ทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานน้อยที่สุด คือ .55

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โมเดลองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม จัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์ประกอบแรงจูงใจทางวัฒนธรรมประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการรับรู้ความสามารถในการปรับตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .68, .65 และ .50 ตามลำดับ องค์ประกอบพฤติกรรมทางวัฒนธรรมประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ วัจนกรรม วัจนภาษา และอวัจนภาษา มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .61, .53 และ .52 ตามลำดับ องค์ประกอบอภิปัญญาทาง

วัฒนธรรม ได้แก่ การตระหนักรู้ การวางแผน และการตรวจสอบ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .69, .64 และ .63 ตามลำดับ และองค์ประกอบความรู้ทางวัฒนธรรมประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ และ ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ .60 และ .53 ตามลำดับ

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และความรู้ทางวัฒนธรรมเป็นองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนได้ดี การส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และความรู้ทางวัฒนธรรม ตามลำดับ

จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของผู้มีความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนที่สำคัญที่สุด คือ การมีแรงจูงใจทางวัฒนธรรม โดยบุคคลต้องมีแรงจูงใจภายใน คือ บุคคลต้องเปิดใจยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สนใจ กระตือรือร้น ใฝ่เรียนใฝ่รู้วัฒนธรรมอื่น รองลงมา คือ แรงจูงใจภายนอก ต้องมองเห็นประโยชน์ที่จะได้รับและโอกาสจากการใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรม และการรับรู้ความสามารถในการปรับตัว คือ มีความกล้าที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนวัฒนธรรมอื่น

คุณลักษณะที่มีความสำคัญลำดับต่อมา คือ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม เริ่มจากการมีวัจนกรรม หรือ การแสดงกิริยามารยาทกับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม โดยบุคคลควรมีความสุภาพอ่อนน้อม มีสัมมาคารวะ เคารพและให้เกียรติต่อคนต่างวัฒนธรรมหลีกเลี่ยงคำพูดหรือการกระทำที่จะเป็นการดูหมิ่นหรือการสร้างความขุ่นเคืองแก่ผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่น มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเห็นอกเห็นใจ และเป็นมิตรต่อคนต่างวัฒนธรรม ต่อมา คือ วัจนภาษาและอวัจนภาษา หรือภาษาคำพูดและภาษาท่าทาง โดยบุคคลควรสามารถสื่อสารภาษาอังกฤษในชีวิตประจำวันได้ และสามารถพูดภาษาประจำชาติของประเทศที่ไปมีปฏิสัมพันธ์ได้บ้าง มีความฉลาดทางอารมณ์ โดยสามารถตั้งสติ ควบคุมอารมณ์ และพยายามสื่อสารที่ดีกับบุคคลต่างวัฒนธรรม

คุณลักษณะที่มีความสำคัญต่อมา คือ อภิปัญญาทางวัฒนธรรม เริ่มจากการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม หากไปมีปฏิสัมพันธ์หรือไปใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรม ควรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมวัฒนธรรมนั้น ๆ ไม่มองว่าวัฒนธรรมของตนเองสูงหรือต่ำกว่าวัฒนธรรมอื่น ควรแสวงหาความเหมือนของวัฒนธรรมของผู้อื่นกับวัฒนธรรมของตนเองเพื่อนำไปสู่โอกาสของการมีปฏิสัมพันธ์ต่อมา ควรมีการวางแผนก่อนการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ไม่ควรด่วนตัดสินผู้อื่นอย่างผิวเผินเพียงภาพพจน์แบบเหมารวม (Stereotype) ของแต่ละชนชาติ โดยไม่ได้ศึกษาภูมิหลังวัฒนธรรมของเขา และควรทบทวนพฤติกรรมของตน หลังจากเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

คุณลักษณะสุดท้ายของความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ การมีความรู้ทางวัฒนธรรม โดยบุคคลควรให้ความสำคัญกับความรู้ทางวัฒนธรรมเฉพาะ คือ เข้าใจสิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ

เมื่อมีปฏิสัมพันธ์หรือปฏิบัติตนในที่สาธารณะเมื่ออยู่ท่ามกลางสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม เข้าใจอุปนิสัยทั่วไปของคนอาเซียน และเข้าใจวัฒนธรรมการทำงานของคนอาเซียน เช่น เข้าใจรูปแบบการเริ่มต้นในการทำธุรกิจร่วมกัน เข้าใจลักษณะนิสัยการทำงานของคนอาเซียน วิธีการทำงาน การปรับตัวในการทำงานร่วมกัน มารยาทในการติดต่อทางธุรกิจและการสร้างความสัมพันธ์ นอกจากนี้ควรจะมีความรู้วัฒนธรรมทั่วไป เช่น รูปแบบการดำเนินชีวิตทั่วไปของแต่ละวัฒนธรรม ค่านิยมและบรรทัดฐานทางสังคม รวมทั้ง กฎระเบียบของการอยู่ร่วมกันของคนอาเซียน ความแตกต่างทางศาสนาของแต่ละชนชาติ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมแต่ละชนชาติที่เกิดขึ้น สามารถเปรียบเทียบประวัติศาสตร์ความเป็นมาของแต่ละประเทศ แต่ไม่ยึดติดกับสิ่งที่เกิดขึ้นในอดีต จุดเหมือนและจุดต่างของวัฒนธรรมของผู้อื่นและวัฒนธรรมของตน

อย่างไรก็ดี ทั้ง 4 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีต้องพัฒนาทุกองค์ประกอบ หากขาดองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง จะส่งผลต่อองค์ประกอบอื่น ๆ และส่งผลต่อระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้เรียนในภาพรวม

2. การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

การศึกษาในระยะนี้ เป็นการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและการวิจัยเชิงปริมาณโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรม รวมทั้ง การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ ทำให้ได้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (**A**wareness) หมายถึง การฝึกให้ผู้เรียนรู้ว่าวัฒนธรรมอื่นๆ จะมีผลกระทบกับตัวผู้เรียน และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความสนใจที่จะแสวงหาความรู้หรือวิธีการแก้ปัญหาเพื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ขั้นที่ 2 การส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรม (**B**rush up Knowledge) หมายถึง การให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียนและนำความรู้วัฒนธรรมอาเซียนไปใช้ได้อย่างเหมาะสมเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ขั้นที่ 3 การคิดไตร่ตรอง (**C**ontemplation) หมายถึง การให้ผู้เรียนสะท้อนความคิดเกี่ยวกับความรู้ เจตคติ หรือวิธีการแก้ปัญหาในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมของตนและปรับเปลี่ยนความคิดความเข้าใจและมุมมองที่มีต่อคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมให้มีความเหมาะสมเมื่อต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน

ขั้นที่ 4 การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม (**D**oing) หมายถึง การให้ผู้เรียนนำความรู้และประสบการณ์จากการคิดไตร่ตรองไปใช้ในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม โดยการวางแผน การดำเนินการตามแผน และการทบทวนความคิดความเข้าใจหรือมุมมองของตนที่มีต่อวัฒนธรรมอื่น ภายหลังจากที่มีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม

ขั้นที่ 5 การประเมินคุณค่า (**E**valuation) หมายถึง การสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม วิพากษ์และตั้งคำถามเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ขั้นที่ 6 การเสวนา หรืออภิปรายความหลากหลายทางวัฒนธรรม (**F**orum and Discussion) หมายถึง การให้ผู้เรียนได้จัดมีการประชุมและระดมความคิดเห็น อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้กับผู้อื่น ผู้เรียนถอดบทเรียนและนำเสนอในรูปแบบที่น่าสนใจ

จากรูปแบบการเรียนรู้ที่พัฒนาขึ้น ทำให้ได้ข้อค้นพบจากการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้รูปแบบการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. การเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมเป็นฐาน (Activity Based Learning) กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดเตรียมไว้ให้แก่ผู้เรียนมีความหลากหลายและมีความน่าสนใจ กระตุ้นให้ผู้เรียนต้องการที่จะเรียนรู้ อาทิ การตั้งประเด็นคำถามเพื่อให้ผู้เรียนได้อภิปราย การทัศนศึกษา การปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม การฟังบรรยายจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในชุมชน การให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้ด้วยตนเอง การให้ผู้เรียนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การเสวนา เป็นต้น กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทำให้ผู้เรียนเกิดความตื่นตัวต่อการเรียนรู้ตลอดเวลา และมีความใส่ใจอยู่เสมอ หากกิจกรรมการเรียนรู้มีเพียงลักษณะเดียว ผู้เรียนอาจรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำกิจกรรมแบบเดิม

2. ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) ในการเผชิญสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้เรียนอาจเกิดความประหม่า หรือ เกิดปัญหาจากสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรม บางปัญหาอาจยากเกินกว่าที่ผู้เรียนจะสามารถแก้ปัญหาได้เองตามลำพัง เมื่อผู้เรียนมีประสบการณ์ที่ประสบความความล้มเหลวในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม จะส่งผลทำให้ผู้เรียนมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลง ดังนั้น การจัดการเรียนรู้ต้องเน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative Learning) ทำให้ผู้เรียนได้ช่วยเหลือกันในการทำงานหรือการแก้ปัญหา ช่วยลดความเครียดหรือความวิตกกังวลของผู้เรียนจากสถานการณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ผู้เรียนไม่คุ้นเคยได้ นอกจากนี้ ยังมีผู้เชี่ยวชาญ (Expert) คอยให้คำแนะนำเนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนอยู่ท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้เรียนอาจเต็มไปด้วยความสงสัย ความไม่เข้าใจ และบางครั้งไม่อาจแก้ปัญหาได้อย่างทันทีทันใด จึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญช่วยอธิบายชี้แนะ เพื่อให้ผู้เรียนมีเข้าใจ ช่วยลดความสับสน ความคับข้องใจ และ ความเสี่ยง นอกจากนี้ การอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้ใช้ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม จะช่วยให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ใน

การสร้างและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญและผู้สนับสนุนการเรียนรู้ทำงานร่วมกันเป็นทีม จะทำให้การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง

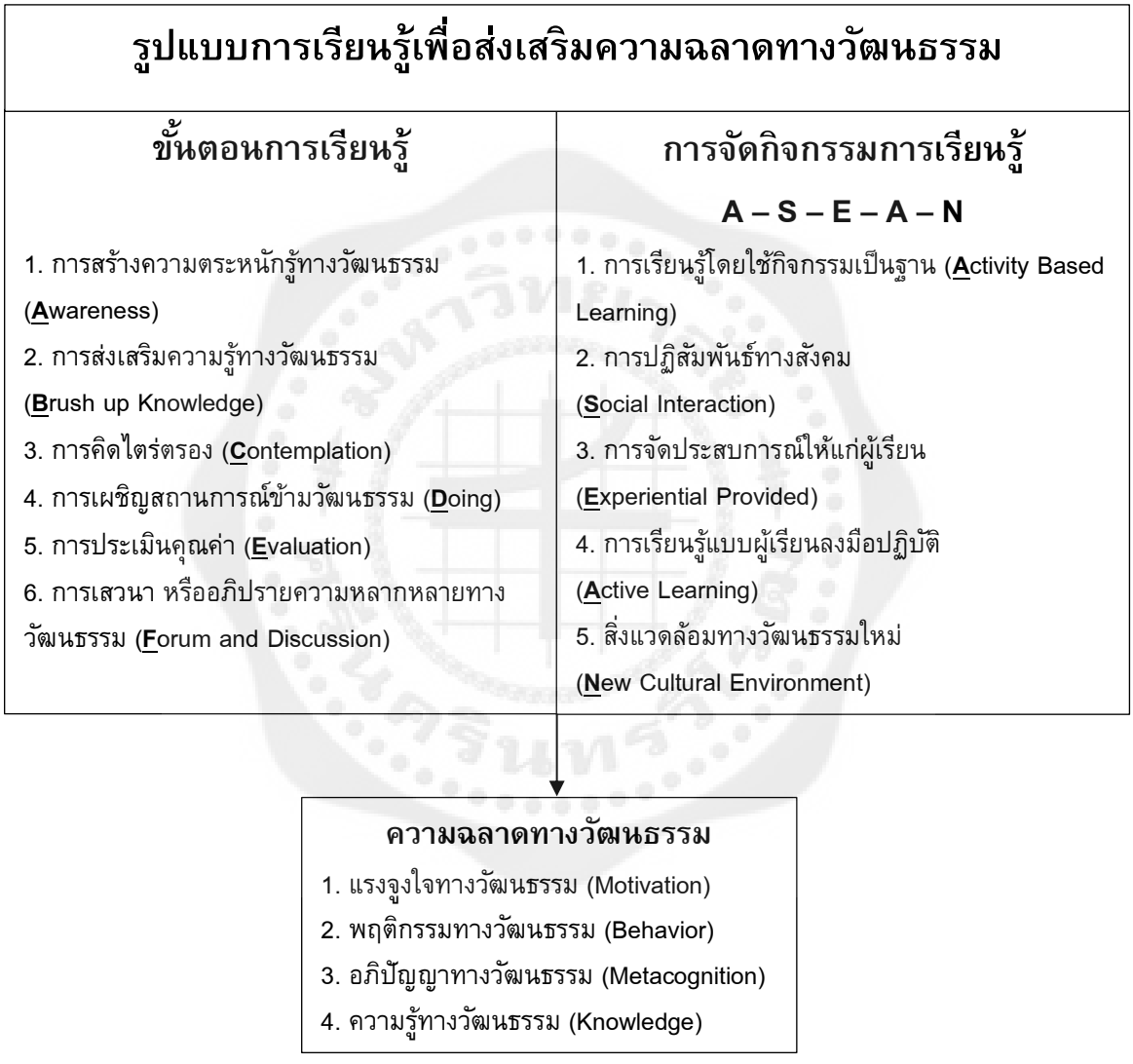
3. การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) เพื่อให้ผู้เรียนทำความเข้าใจรูปแบบการดำเนินชีวิตและการปรับตัวในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม กิจกรรมการเรียนรู้เชิงประสบการณ์จึงเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ไปสัมผัสและอยู่ท่ามกลางสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วยตนเอง ทำให้การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความลุ่มลึกยิ่งขึ้น การเลือกชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้ผู้เรียนได้ทำการศึกษา จึงเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ดี ผู้เรียนจะต้องมีการวางแผนก่อนลงพื้นที่ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเผชิญกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพราะหากเกิดความสงสัยหรือเกิดความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรม ผู้เรียนจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ ภายหลังจากการได้รับประสบการณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้เรียนจะต้องมีการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาตรวจสอบพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของตนเอง เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

4. การเรียนรู้แบบผู้เรียนลงมือปฏิบัติ (Active Learning) รูปแบบการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ทางวัฒนธรรมจากระดับกว้างไปสู่ระดับลึก ความรู้ทางวัฒนธรรมในระดับกว้างเป็นความรู้ทางวัฒนธรรมทั่วไปซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับผู้เรียนในการทำความเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม กิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป เช่น การฟังบรรยาย การทัศนศึกษา เป็นต้น ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นผู้รับความรู้ (Passive Learning) แต่รูปแบบการเรียนรู้ยังเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างความรู้ด้วยตนเอง (Active Learning) โดยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาชุมชนที่มีวัฒนธรรมมาถอดบทเรียน สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ และสร้างความรู้จากการค้นหาคำตอบประเด็นปัญหาความหลากหลายทางวัฒนธรรม แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีความลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5. สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมใหม่ (New Cultural Environment) สิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นสิ่งที่ผู้เรียนไม่คุ้นเคยหรือไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน ทำให้ผู้เรียนได้คิดวิเคราะห์เปรียบเทียบประสบการณ์ที่แตกต่างไปจากการคาดการณ์ไว้ ผู้เรียนได้ใช้ทักษะการคิดระดับสูงในการเรียนรู้ ทั้งการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ก่อนและการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยบังเอิญ ทำให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในวัฒนธรรมที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ในงานวิจัยครั้งนี้ เช่น คนอาเซียนที่ผู้เรียนปฏิสัมพันธ์ด้วยมีหลายระดับทั้งระดับการศึกษาสูงและระดับการศึกษาต่ำ เด็กกับผู้ใหญ่ แรงงานข้ามชาติระดับหัวหน้ากับแรงงานข้ามชาติระดับล่าง โรงเรียนที่จัดการศึกษาสำหรับบุตรหลานแรงงานข้ามชาติตามระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการกับศูนย์การเรียนรู้ของเอกชนที่มีสภาพขาดแคลนทรัพยากรทางการเรียนรู้ อาหารอาเซียนในร้านอาหารหรูหรากับอาหารที่ขายในตลาดสด เป็นต้น นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมยังทำให้ผู้เรียนเห็นแบบอย่างของการยอมรับการเป็นสมาชิกของสังคมของคนต่างวัฒนธรรม เช่น การเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่แรงงานข้ามชาติและบุตรหลานทั้ง

การเรียนรู้ในระบบและนอกระบบ การที่วัดของไทยอนุญาตให้มีสถาปัตยกรรมของคนต่างวัฒนธรรมสร้างในวัดได้ การให้โอกาสในการทำงานและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของแรงงานข้ามชาติเช่นเดียวกับคนไทย เป็นต้น ทำให้ผู้เรียนได้เห็นแบบอย่างของการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรม เกิดความเข้าใจและเกิดการยอมรับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมยิ่งขึ้น

จากที่ได้กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยสรุปรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีได้ดังนี้



ภาพประกอบ 13 การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

3. การศึกษาผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ผลการใช้รูปแบบการเรียนรู้โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมการฝึกอบรม รวมทั้ง การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการทำงานที่มอบหมาย ผลการทดลองสรุปได้ว่า ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีโดยรวม หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองทุกองค์ประกอบ เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ในระยะหลังการทดลอง นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สูงกว่าก่อนการทดลองทุกองค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม ด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุด ตามลำดับ ดังนั้น รูปแบบการเรียนรู้สามารถส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีได้

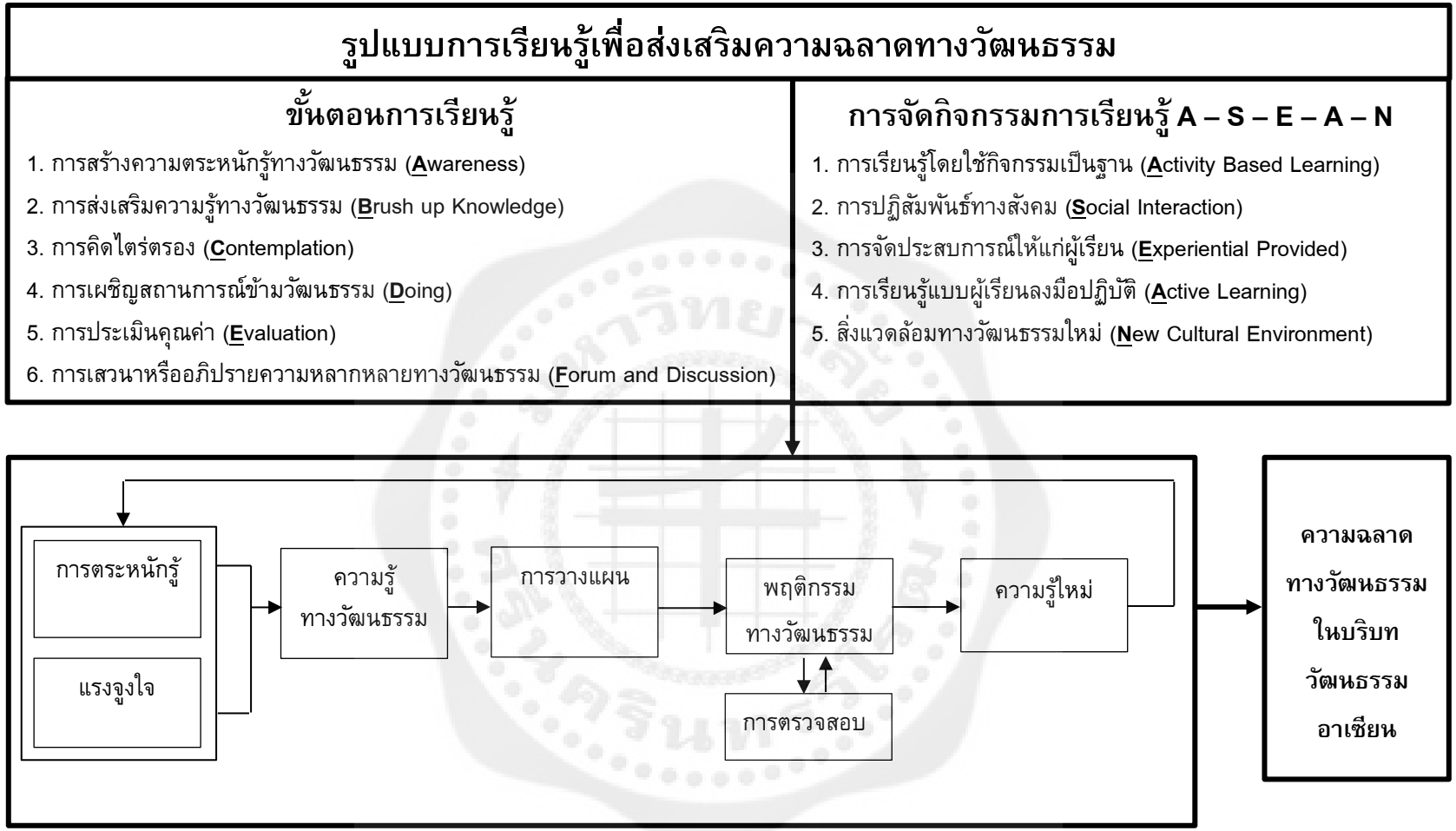
องค์ประกอบพฤติกรรมทางวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ด้านวัจนภาษามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือด้านอวัจนภาษา และด้านวัจนกรรม ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบความรู้ทางวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า ความรู้วัฒนธรรมทั่วไปมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากกว่าความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ สำหรับแรงจูงใจทางวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า แรงจูงใจภายนอกมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้ความสามารถตนเองในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และแรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุด และองค์ประกอบอภิปัญญาทางวัฒนธรรม เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า การตระหนักรู้และการตรวจสอบมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด ส่วนการวางแผนมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุด

ข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย พบว่า พฤติกรรมทางวัฒนธรรมมีการพัฒนามากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากพฤติกรรมทางวัฒนธรรมเป็นผลจากการพัฒนาแรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม และอภิปัญญาทางวัฒนธรรมเป็นพื้นฐานมาก่อน เมื่อไปมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมจึงสามารถสื่อสารและปฏิบัติตนในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมได้ดี ดังนั้น ในการฝึกพฤติกรรมทางวัฒนธรรม ต้องฝึกหลังจากการฝึกความฉลาดทางวัฒนธรรมในองค์ประกอบอื่นมาแล้ว นอกจากนี้ ในระหว่างที่มีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมและภายหลังจากเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ความรู้และอภิปัญญาทางวัฒนธรรม จะทำให้บุคคลตีความพฤติกรรมนั้น ให้เป็นที่ยอมรับทางสังคมและวัฒนธรรมได้ดียิ่งขึ้น วงจรการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมนี้ จะเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ บุคคลที่มีพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสูงขึ้น จะสามารถทำพฤติกรรมได้ดีกว่าเดิม โดยมีความถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น จากการมีประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งใหม่

เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบย่อย พบว่า พฤติกรรมทางวัฒนธรรมด้านวัจนภาษามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด รองลงมา คือด้านอวัจนภาษา และด้านวัจนกรรม ตามลำดับ เนื่องจากพฤติกรรมทางวัจนภาษาในการปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ง่ายกว่าการสังเกตพฤติกรรมอวัจนภาษาหรือภาษาท่าทาง และวัจนกรรมหรือกิริยามารยาท จึงเป็นไปได้ว่าในกิจกรรมการเรียนรู้ผู้เรียนได้ฝึกวัจนภาษาหรือการใช้ภาษาในการสื่อสารพูดคุยมากกว่าการฝึกอวัจนภาษาหรือภาษาท่าทางและวัจนกรรมหรือการแสดงกิริยามารยาทกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ดี ประเทศไทยและประเทศอื่น ๆ ในทวีปเอเชียมีการสื่อสารแบบอิงบริบทสูง (High Context Culture) (Knutson; et al. 2003: 66) กล่าวคือ การสื่อสารแบบอวัจนภาษามีบทบาทในการสื่อสารในวัฒนธรรมอาเซียนอย่างมาก การฝึกตีความกิริยาท่าทางที่ไม่คุ้นเคยของคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมมีความสำคัญเช่นกัน

ความรู้วัฒนธรรมทั่วไปมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากกว่าความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมให้ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ เช่น วัฒนธรรมการทำงานมีค่อนข้างน้อย หากเทียบกับการให้ความรู้ทางวัฒนธรรมทั่วไป การเรียนรู้วัฒนธรรมการทำงานอยู่ในความสนใจของผู้เรียนที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาตรี เพราะเป็นวัยที่ต้องเตรียมความพร้อมในการประกอบอาชีพ แต่กิจกรรมอาจกำหนดให้ผู้เรียนไปสัมผัสกับบริบทการทำงานในองค์กรข้ามวัฒนธรรมน้อยจึงมีความเป็นไปได้ที่จะกระตุ้นแรงจูงใจภายในของผู้เรียนน้อยกว่าแรงจูงใจภายนอก นอกจากนี้กิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความสามารถในการปรับตัวหรือปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมอาจยังมีไม่มาก โดยภาษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้บุคคลเกิดการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ดี แต่ในการปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมผู้เรียนยังใช้ภาษาไทยในการสื่อสารเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ไม่พบอุปสรรคในการสื่อสารหรือการปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม เช่นเดียวกับการพัฒนาอภิปัญญาทางวัฒนธรรม พบว่า มีการพัฒนาน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบย่อย พบว่า การตระหนักรู้และการตรวจสอบมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมากที่สุด ที่เป็นเช่นนนี้เพราะกิจกรรมการเรียนรู้เน้นการพัฒนาส่วนนี้มากส่วนการวางแผนมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันน้อยที่สุด แม้แผนการจัดการเรียนรู้จะให้ความสำคัญกับส่วนนี้ แต่เนื่องจากสถานการณ์ที่กำหนดให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม เป็นสถานการณ์ที่ผู้เรียนค่อนข้างมีความคุ้นเคย อุปสรรคอันเกิดจากความไม่คุ้นเคยทางวัฒนธรรมหรือการไม่เป็นตามที่คาดหวังยังมีไม่มาก ดังนั้น หากต้องการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมให้มากขึ้น ควรจัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้โดยแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้มีความเข้มข้นขึ้น เช่น อุปสรรคการสื่อสารด้วยภาษาทั้งวัจนภาษาและอวัจภาษา หรือสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมที่ผู้เรียนต้องพิจารณาวางแผนให้ถี่ถ้วนรอบคอบ

ผลของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีเรียงลำดับตามขั้นตอน ดังภาพประกอบ 14



ภาพประกอบ 14 รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยด้านองค์ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทำให้ทราบว่าการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ควรพัฒนา 4 องค์ประกอบหลัก คือ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม พฤติกรรมทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และความรู้ทางวัฒนธรรม เพราะเป็นการพัฒนาที่ตรงกับโครงสร้างที่แท้จริงของบริบทวัฒนธรรมอาเซียน โดยควรเน้นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และความรู้ทางวัฒนธรรม ตามลำดับ

นอกจากนี้ การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ควรพัฒนาทั้ง 11 องค์ประกอบย่อย โดยองค์ประกอบย่อยของด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรมที่ควรเน้นในการพัฒนา คือ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งเป็นการยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียน รวมทั้ง มีความสนใจและกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ส่วนองค์ประกอบย่อยของด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรมที่ควรเน้นในการพัฒนา คือ วัจนกรรม (Speech Acts) ซึ่งเป็นการแสดงกิริยามารยาทกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ สำหรับองค์ประกอบย่อยของด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรมที่ควรเน้นในการพัฒนา คือ การตระหนักรู้ (Awareness) เป็นการยอมรับในวัฒนธรรมและความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมทั้ง รู้ว่าวัฒนธรรมจะเข้ามามีอิทธิพลต่อตนเอง และสุดท้ายองค์ประกอบย่อยของด้านความรู้ทางวัฒนธรรมที่ควรเน้นในการพัฒนา คือ ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ (Context-Specific Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือการจัดการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม

การพัฒนาผู้เรียนสามารถใช้รูปแบบการเรียนรู้ตามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบแล้ว พบว่า สามารถพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีได้จริง รูปแบบการเรียนรู้ประกอบด้วยกระบวนการเรียนรู้ 6 ขั้นตอนตามลำดับ ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (**A**wareness) การส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรม (**B**rush up knowledge) การคิดไตร่ตรอง (**C**ontemplation) การเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม (**D**oing) การประเมินคุณค่า (**E**valuation) และการเสวนา หรืออภิปรายความหลากหลายทางวัฒนธรรม (**F**orum and Discussion) สามารถนำไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงขึ้นทุกองค์ประกอบ

ทั้งนี้ ในการนำรูปแบบการเรียนรู้ดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนา มีข้อพึงสังเกตที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ควรคำนึงถึงการจัดการเรียนรู้แบบ **A-S-E-A-N** คือ การเรียนรู้โดยใช้

กิจกรรมเป็นฐาน (**A**ctivity Based Learning) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (**S**ocial Interaction) การจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน (**E**xperiential Provided) การเรียนรู้แบบผู้เรียนลงมือปฏิบัติ (**A**ctive Learning) และการจัดสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมใหม่ (**N**ew Cultural Environment) จะทำให้พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 2) พึงระลึกว่าการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นการพัฒนาที่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน องค์ประกอบหนึ่งจะเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาไปยังองค์ประกอบหนึ่ง ในลักษณะเป็นวงจรของการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง ดังนั้น การจะนำรูปแบบการเรียนรู้ทั้งหมดหรือส่วนหนึ่งส่วนใดไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง ควรคำนึงถึงอิทธิพลขององค์ประกอบอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วย

2. จากงานวิจัยทำให้ได้เครื่องมือวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนที่สอดคล้องกับองค์ประกอบ ซึ่งสามารถนำไปปรับเพื่อประเมินผลการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมได้ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับบริบทที่นำแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมไปใช้ด้วย

3. จากกรอบยุทธศาสตร์การเข้าสู่ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน ยุทธศาสตร์การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ในประเด็นส่งเสริมการตระหนักรับรู้เกี่ยวกับอาเซียนและความรู้สึกของการเป็นประชาคม เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้คนไทยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนได้ โดยกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีพันธกิจหลัก คือ การพัฒนานิสิตนักศึกษา นำไปกำหนดกลยุทธ์ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดการเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียนโดยอาศัยแนวทางรูปแบบการเรียนรู้ที่ได้จากการวิจัย เช่น การร่วมมือกับชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียนที่สำคัญ การส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวัฒนธรรมในภูมิภาคอาเซียนในรูปแบบต่าง ๆ การส่งนิสิตนักศึกษาเรียนในหลักสูตรระยะสั้นร่วมกับนิสิตนักศึกษาอาเซียนชาติอื่น การจัดเสวนาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอาเซียนอย่างต่อเนื่อง ส่วนกระทรวงวัฒนธรรมสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเผยแพร่วัฒนธรรมของภูมิภาคอาเซียนซึ่งมีหลากหลายมิติที่น่าสนใจ และกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์นำไปใช้ในการผลิตสื่ออาเซียนในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยยอมรับและเห็นคุณค่าในความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาเซียน ลดอคติ หรือมุมมองทางลบที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้านอาเซียน และมองเห็นโอกาสที่จะทำงานร่วมกับคนอาเซียนบนความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตรวจสอบความคงที่ของโครงสร้างขององค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน เพื่อศึกษาว่าแปรเปลี่ยนตามตัวแปรอื่น ๆ หรือไม่ เช่น มหาวิทยาลัยแต่ละประเภท ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม การนับถือศาสนา เป็นต้น

2. ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรกำกับและ/หรือตัวแปรส่งผ่านที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน เช่น ชาติพันธุ์นิยม เจตคติต่อวัฒนธรรมอาเซียน การเข้าถึงความรู้สึกทางวัฒนธรรม ความฉลาดทางสังคมด้านอื่น ๆ รวมทั้ง นำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาเป็นตัวแปรต้นของความฉลาดทางวัฒนธรรม

3. จากงานวิจัย พบว่า องค์ประกอบใหญ่หรือย่อยบางด้านมีความสำคัญและควรเน้นในการพัฒนา และพบผลว่าองค์ประกอบเหล่านั้นมีความเปลี่ยนแปลงน้อยเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น แรงจูงใจภายใน การรับรู้ความสามารถตนเอง การวางแผน ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ อวัจภาษาและวัจนกรรม ดังนั้น ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าว เพื่อนำมาปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ศึกษาเชื่อมโยงผลของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนที่ได้จากการวิจัยว่าสามารถพัฒนาตัวแปรอื่น ๆ ได้หรือไม่ เช่น ภาวะผู้นำข้ามวัฒนธรรม ประสิทธิภาพการทำงานข้ามวัฒนธรรม การปรับตัวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ชาติพันธุ์สัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้เห็นประสิทธิภาพของรูปแบบการเรียนรู้นี้ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

5. ศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนด้วยรูปแบบการวิจัยอื่น ๆ เช่น การวิจัยผสานวิธีแบบต่าง ๆ การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา การวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา วิธีวิทยาการศึกษาอัตชีวประวัติและเรื่องเล่า รวมทั้ง ศึกษาเทคนิควิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น เช่น การสนทนากลุ่ม กรณีศึกษา

6. เนื่องจากประชาคมอาเซียนได้มีการรวมกลุ่มประเทศนอกภูมิภาคอาเซียน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของอาเซียนกับภูมิภาคอื่น ดังนั้น ควรศึกษารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนบวก 3 ประเทศ คือ ประเทศจีน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น และอาเซียนบวก 6 ประเทศ คือ ประเทศออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และอินเดีย เพื่อขยายบริบทของวัฒนธรรมอาเซียนให้มากขึ้น

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อและประวัติของผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี และรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนี้

1. ดร. กัมปนาท บริบูรณ์ อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำรงตำแหน่ง เลขาธิการ สมาคมเรือเยาวชนเอเชียอาคเนย์แห่งประเทศไทย โครงการเรือเยาวชนเอเชียอาคเนย์ เป็นโครงการที่คัดเลือกผู้แทนเยาวชนไทยไปเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้แทนเยาวชนต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียน เพื่อเสริมสร้างมิตรภาพและความเข้าใจอันดีกับเยาวชนจากประเทศต่าง ๆ ที่เข้าร่วมโครงการ

2. นายธีรเศรษฐ์ พัฒน์วราพงษ์ นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ ฝ่ายกิจการต่างประเทศ กองการต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ดูแลรับผิดชอบงานด้านนโยบายด้านการสถาปนาความสัมพันธ์บ้านพี่เมืองน้อง พิธีการทูต และแผนความเชื่อโยงของกระทรวงสู่อาเซียน เคยได้รับการคัดเลือกให้เป็นวิทยากรที่ได้รับการคัดเลือกจาก 10 ประเทศในอาเซียนในการเป็นวิทยากรหลักในการจัดกิจกรรมด้านการศึกษาแก่เยาวชนอาเซียนและญี่ปุ่น ณ ประเทศญี่ปุ่น ในปี ค.ศ. 2010 และ 2013

3. ดร.สุดารัตน์ ตันติวิวัทน์ อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เคยทำงานเป็น Office Manager ที่องค์การเชิต เวิลด์ เซอร์วิส อินส์ เอเชีย แปซิฟิก (Church World Service Asia Pacific, Thailand) อันเป็นองค์การเอกชนต่างประเทศที่ได้รับอนุญาตเข้ามาดำเนินงานในประเทศไทย วัตถุประสงค์ขององค์การ คือ พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ผู้ด้อยโอกาสในชุมชนส่งเสริมความรู้ด้านการทำอาชีพในชุมชนแบบยั่งยืน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถพึ่งตนเองได้ และการช่วยเหลือผู้อพยพผู้ประสบภัย หน้าที่การงานทำให้ได้มีโอกาสเดินทางไปทำงานในประเทศอาเซียนหลายประเทศ เช่น ลาว กัมพูชา เวียดนาม พม่า ฟิลิปปินส์ อินโดนิเซีย เป็นต้น

4. ดร.เจษฎา ศาลาทอง สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา International Relations และปริญญาเอก สาขา International Studies จาก Waseda University, Japan ปัจจุบันเป็นอาจารย์ประจำคณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และเป็นพิธีกร ดำเนินรายการปรากฏการณ์อาเซียน สถานีโทรทัศน์สปริงนิวส์ ดิจิทัล ทีวี ช่อง 19 และ รายการวิทยุ Good morning ASEAN คลื่นวิทยุ FM 100.5 News Network

5. รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ชรี รูปะวิเชตร์ รองคณบดีวิทยาลัยนานาชาติ อาจารย์ประจำสาขาบริหารธุรกิจ ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาวะ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สอนวิชาการจัดการข้ามวัฒนธรรม แต่งตำราลักษณะการจัดการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม มีประสบการณ์ทำงานในองค์กรข้ามวัฒนธรรม และวิจัยข้ามวัฒนธรรมในภูมิภาคอาเซียน

6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียน ยศราช อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกสาขา Animal Science จาก University of Philippines at Los Banos (UPLB) โดยทุน SERCA ได้รับศาสตราจารย์เกียรติคุณจากมหาวิทยาลัย Tainan Univด้านดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ด้านมนุษยศาสตร์จากมหาวิทยาลัย PSU ฟิลิปปินส์ และบุคคลดีเด่นจาก PSU ฟิลิปปินส์

7. อาจารย์ ดร.ห่วนห์ วัน ฟุก (Huynh Van Phuc) ชาวเวียดนาม อาจารย์ประจำภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ศศ.บ. ภาษาไทย (วิชาเอกตะวันออกศึกษา) จากมหาวิทยาลัยสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติโฮจิมินห์ ปริญญาโท ศศ.ม. ภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ และปริญญาเอก ปร.ด. ไทศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม งานวิจัยที่สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก คืองานวิจัยข้ามวัฒนธรรม เรื่อง จามมุสลิมในเวียดนามหลังนโยบายโด่ยเม้ยการปรับปรนวิถีชีวิตทางเศรษฐกิจศาสนปฏิบัติและชาติพันธุ์สัมพันธ์ และสอนหลักสูตรภาษาไทยระยะสั้นแบบเข้มให้กับนักศึกษาเวียดนาม

ภาคผนวก ข
รายชื่อและประวัติของผู้ทรงคุณวุฒิตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

1) รองศาสตราจารย์ ดร. ดวงเด่น บุญปก
อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาเขมร
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีรพล แสงปัญญา
อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิธัญญา วัณโณ
อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยา
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4) อาจารย์ ดร. วิไลลักษณ์ ลังกา
อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5) ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรกฎา นักคิ้ม
อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

6) ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกื้อกูล สุนันทเกษม
อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

7) ดร.จิรัวฒน์ วีรังกร
ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะอนุกรรมการพัฒนานิสิตนอกชั้นเรียน เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา
เขตภาคกลาง เพื่อพัฒนาบัณฑิตอุดมคติ

2. ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

1) ผศ.ดร.มนัสนันท์ หัตถศักดิ์
ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ความเชี่ยวชาญ จิตวิทยาการศึกษา

2) ผศ.ดร.สกล วรเจริญศรี
ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ความเชี่ยวชาญ จิตวิทยาการฝึกอบรม

3) ผศ.ดร.ศยามล เอกะกุลานันต์
ภาควิชาจิตวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ความเชี่ยวชาญ จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

4) ผศ.ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร์
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ความเชี่ยวชาญ พฤติกรรมศาสตร์

5) ผศ.ดร.พิมพาภรณ์ บุญประเสริฐ
คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ความเชี่ยวชาญ ทักษะการสื่อสารและบุคลิกภาพในการเข้าสังคม
และการสอนภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

คำอธิบาย ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

- 1 หมายความว่า ท่านพิจารณาว่าแผนการจัดการเรียนรู้ส่วนนี้มีความไม่เหมาะสม
- 0 หมายความว่า ท่านไม่แน่ใจว่าแผนการจัดการเรียนรู้ส่วนนี้มีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม
- + 1 หมายความว่า ท่านพิจารณาว่าแผนการจัดการเรียนรู้ส่วนนี้มีความเหมาะสม

รูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนในภาพรวม

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
1. ความสอดคล้องของรูปแบบการจัดการเรียนรู้กับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม	1	1	1	1	1	1.00
2. ขั้นตอนของรูปแบบการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม	1	1	1	1	1	1.00
3. กิจกรรมการเรียนรู้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม	-1	1	1	1	1	0.6
4. ความครอบคลุมของรูปแบบการจัดการเรียนรู้กับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม	1	1	1	1	1	1.00

แนวทางการปรับปรุง

เวลามากเกินไปในเกือบทุกกิจกรรม ควรต้องปรับเพิ่มกิจกรรมหรือลดเวลาลง และ 3ชั่วโมงในนิสิตนักศึกษาปริญญาตรีเป็นเวลาที่มากเกินไป

แผนการจัดการเรียนรู้ 1 ปฐมนิเทศ

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
1. สาระสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00
2. วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00
3. สื่อ/อุปกรณ์	0	1	1	1	1	0.80
4. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1.00
5. การวัดและการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00

แนวทางการปรับปรุง

- ในภาพรวมกิจกรรมที่ 1 เวลา 3 ชั่วโมงมากเกินไปกับเนื้อหาของกิจกรรมให้ผู้วิจัยเลือกว่าจะปรับกิจกรรมเพิ่มขึ้น หรือจะปรับเวลาให้ลดลงเพื่อให้สอดคล้องกัน

- ต้องมีแบบฟอร์มยืนยันหรือไม่ ใส่ในภาคผนวกด้วย

- ให้ประเมินวัตถุประสงค์ข้อ 1 คือ เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจวัตถุประสงค์ ข้อตกลงร่วมกัน และประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

แผนการจัดการเรียนรู้ 2 การตระหนักรู้ความสำคัญและผลกระทบของวัฒนธรรมอาเซียน

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
1. สาระสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00
2. วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00
3. สื่อ/อุปกรณ์	0	1	1	1	1	0.80
4. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.80
5. การวัดและการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00

แนวทางการปรับปรุง

- สิ่งของควรมีมากกว่าจำนวนผู้เรียนเพื่อให้มีโอกาสได้เลือก และควรมีของต่างชาติมากกว่าของไทย

- เวลามากเกินไป 2 ชั่วโมงก็มากพอแล้ว ควรจะให้นิสิตได้สะท้อนคิดในกิจกรรม

- ระบุเวลาในการชมวีดิทัศน์ และไม่ควรนานเพราะการรับรู้ของผู้เรียนมีไม่มาก

- สรุปความเชื่อมโยงในเชิงอาเซียน

- การจับคู่สิ่งของ ครั้งแรกอาจทำเป็นสลากให้หยิบก่อน เพื่อให้คนอื่นไม่เห็น เมื่อเลือกสลากได้แล้วค่อยมาหยิบของจริงตอนที่มารวมกัน เพื่อจะได้ไม่เห็นในตอนแรก

- การให้ผู้เรียนออกมาร้องเพลงอาเซียนร่วมใจ นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีอาจจะไม่ชอบ

แผนการจัดการเรียนรู้ 3 ชาติพันธุ์นิยม

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
1. สาระสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00
2. วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00
3. สื่อ/อุปกรณ์	1	1	1	1	1	1.00
4. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.80
5. การวัดและการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00

แนวทางการปรับปรุง

- แบ่งเป็น 2 ครั้ง ๆ ละ 4 ชั่วโมง 2 ชั่วโมงแรก ให้คิดเค้าโครงเพื่อแสดงละคร

- 2 ชั่วโมงถัดมา อาจจะเว้นอีกสัปดาห์ ให้นำออกมาแสดงซึ่งอาจจะเป็นกลุ่ม ๆ ละไม่เกิน 15 นาที ให้เขาได้สะท้อนคิด แบ่งเป็น 3 – 4 กลุ่ม

- การให้รางวัลกลุ่มที่นำเสนอได้น่าสนใจ อาจจะมาจากการโหวต รวมกับความคิดของผู้วิจัย

- การสื่อสารและมารยาททางสังคมของคนอาเซียนต้องมีตัวอย่างใบความรู้ด้วย

- การเขียนครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ น่าจะประเมินเป็น 2 ส่วน คือ 1) พฤติกรรมมีส่วนร่วม และ 2) พิจารณาเค้าโครงและการนำเสนอ ในการตัดสินมีการดูความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอ หรือเค้าโครงด้วย เพราะถ้าดูที่เค้าโครงควรเพิ่มในเกณฑ์การให้คะแนนด้วย

แผนการจัดการเรียนรู้ 4 ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
1. สาระสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00
2. วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00
3. สื่อ/อุปกรณ์	1	1	1	1	1	1.00
4. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	-1	1	1	1	1	0.60
5. การวัดและการประเมินผล	0	1	1	1	1	0.80

แนวทางการปรับปรุง

- นอกจากชมนิทรรศการแล้ว ควรให้นิสิตได้ค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งอื่นประกอบเพื่อนำมาทำนิทรรศการ

- สัมภาษณ์เพื่อนชาวอาเซียนและรับประทานอาหารอาเซียน เพื่อนำมาประกอบการจัดนิทรรศการ

- ปรับเกณฑ์การประเมินให้เข้ากับรูปแบบกิจกรรมที่ให้ทำ

- วัดจากผู้เข้าชมนิทรรศการ
- วัดจากความสามารถในการสื่อสารและการรักษามารยาทตามวัตถุประสงค์ข้อ 2
- วัดความตระหนักไม่มีในวัตถุประสงค์ควรเพิ่มในหัวข้อวัตถุประสงค์ด้วย

แผนการจัดการเรียนรู้ 5 การวางแผนในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
1. สาระสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00
2. วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00
3. สื่อ/อุปกรณ์	1	1	1	1	1	1.00
4. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.80
5. การวัดและการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00

แนวทางการปรับปรุง

- ใช้เวลา 1 ชั่วโมงสำหรับการอธิบายน่าจะเพียงพอ
- ตอนประเมินไปไม่ถึง การนำความรู้มาใช้ในการวางแผน อาจตัดออก
- เกณฑ์การประเมินในครั้งที่ 5 น่าจะนำไปใช้ในครั้งที่ 6 ในการลงชุมชน เพราะครั้งนี้จะเป็นการอธิบายข้อตกลงในการลงชุมชน

แผนการจัดการเรียนรู้ 6 : การศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC
	1	2	3	4	5	
1. สาระสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00
2. วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00
3. สื่อ/อุปกรณ์	1	1	1	1	1	1.00
4. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1.00
5. การวัดและการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00

แนวทางการปรับปรุง

- ควรอธิบายเรื่องการแต่งกายของผู้เรียนด้วยว่าจะแต่งกายอย่างไรในการลงชุมชน
- ควรคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้เรียนด้วย
- ควรนำเกณฑ์ครั้งที่ 5 มาใส่ในครั้งที่ 6 เพราะเป็นเกณฑ์ในการประเมินครั้งนี้

แผนการจัดการเรียนรู้ 7 การวิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
1. สาระสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00
2. วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00
3. สื่อ/อุปกรณ์	1	1	1	1	1	1.00
4. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1.00
5. การวัดและการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00

แนวทางการปรับปรุง

- อาจให้นิสิตนำคอมพิวเตอร์ Notebook มาด้วย เพื่อใช้ในการจัดทำ

แผนการจัดการเรียนรู้ 8 การนำเสนอผลการศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
1. สาระสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00
2. วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00
3. สื่อ/อุปกรณ์	1	1	1	1	1	1.00
4. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	1	1	1	1	1	1.00
5. การวัดและการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00

แผนการจัดการเรียนรู้ 9 ปัจฉิมนิเทศ

ประเด็นการประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า
	1	2	3	4	5	IOC
1. สาระสำคัญ	1	1	1	1	1	1.00
2. วัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	1.00
3. สื่อ/อุปกรณ์	1	1	1	1	1	1.00
4. ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม	0	1	1	1	1	0.80
5. การวัดและการประเมินผล	1	1	1	1	1	1.00

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
1. อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) หมายถึง กระบวนการทางปัญญาของบุคคลที่ใช้เพื่อทำความเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของคนวัฒนธรรมอื่น การรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมนั้น และไม่ด่วนตัดสินพฤติกรรมผู้อื่นโดยไม่รู้ภูมิหลังวัฒนธรรมของเขา										
1.1 การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง การรู้ว่าวัฒนธรรมอื่นจะเข้ามามีอิทธิพลต่อตนเอง การยอมรับในวัฒนธรรมและความแตกต่างทางวัฒนธรรม รู้ว่าตนเองมีจุดด้อยในเรื่องใดที่ต้องปรับปรุง เมื่อจะต้องเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	อธิบายความสำคัญของวัฒนธรรมอาเซียนว่ามีผลกระทบต่อชีวิตของตน เมื่อจะต้องปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม	2	1. เมื่อต้องไปพบปะกับคนอาเซียน ท่านคิดว่าไม่จำเป็นต้องรู้ว่าเขามีวัฒนธรรมอย่างไร เพราะไม่ได้มีผลกระทบต่อท่านเลย		-	6	1	0		0.86
			2. หากไปเรียนต่อที่ประเทศอาเซียน ท่านคิดว่าไม่จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาวิถีชีวิตของประเทศนั้น เพราะมีความคล้ายคลึงกับประเทศของท่าน		-	6	1	0		0.86
	แสดงการยอมรับในความแตกต่างของแต่ละวัฒนธรรมในอาเซียน เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	2	3. เมื่อท่านไปรับประทานอาหารที่ร้านอาหาร ท่านไม่ชอบให้พนักงานซึ่งมาจากประเทศเพื่อนบ้านมาบริการ เพราะสื่อสารไม่เข้าใจ		-	7	0	0		1.00
			4. หากท่านมีลูกจ้างที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน ท่านคิดว่าไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของเขา		-	7	0	0		1.00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
	อธิบายจุดด้อยของตนเองที่ต้องปรับปรุงเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมกับคนอาเซียน	2	5. ท่านคิดว่าเป็นเรื่องปกติที่รายการโทรทัศน์มีการล้อเลียนการพูดไทยไม่ชัดของคนอาเซียน หมายเหตุ แก้ไขจากรายการโทรทัศน์ไทยที่ล้อเลียนการพูดไทยไม่ชัดของคนอาเซียน ท่านมองว่าเป็นเรื่องไม่เหมาะสม	+		5	1	1		0.57
			6. ท่านรู้ว่านิสัยบางอย่างของคนไทย เช่น การไม่ตรงต่อเวลา และการรักพวกพ้อง อาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานกับคนอาเซียน	+		7	0	0	แก้ไขจาก “รู้” เป็น “คิด”	1.00
1.2 การวางแผน (Planning) หมายถึง การเตรียมความพร้อม ตั้งเป้าหมายและกำหนดวิธีการที่จะเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	ศึกษาค้นคว้าข้อมูลวัฒนธรรมอาเซียนจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพื่อเตรียมความพร้อมเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม	2	7. หากต้องไปพบปะกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม ท่านจะศึกษาข้อมูลอุปนิสัยของคนชาตินั้นล่วงหน้า		-	6	1	0		0.86
			8. หากท่านต้องไปทำงานกับคนอาเซียน ท่านจะเตรียมตัวปฏิบัติตนเช่นเดียวกับที่ท่านทำงานกับคนไทย		-	5	2	0	แก้ไขตัดคำว่า “เตรียมตัว”	0.71

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
	ตั้งเป้าหมายในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน	2	9. เมื่อท่านไปติดต่อธุรกิจกับคนอาเซียน ท่านจะศึกษาวัฒนธรรมประเทศนั้น เพื่อคาดเดาความคิดของเขา หมายเหตุ แก้ไข “เพื่อคาดเดาความคิดของเขา” แก้เป็น “เพื่อทำให้เขาประทับใจ”	+		7	0	0		1.00
			10. ถ้าท่านจะต้องพาเพื่อนชาวอาเซียนไปชมภาพยนตร์อิงประวัติศาสตร์ ท่านจะหาข้อมูลเพิ่มเติม เพื่ออธิบายให้เพื่อนเข้าใจความเป็นชาติไทยมากยิ่งขึ้น	+		6	1	0		0.86
	กำหนดวิธีการที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน	2	11. หากต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน ท่านคิดว่าจะทำตัวสบายๆ เป็นตัวของตัวเอง ตามปกตินิสัยของท่าน		-	5	1	1		0.57
			12. ถ้ามีนักศึกษาแลกเปลี่ยนชาวอาเซียนมาพักอาศัยที่บ้านของท่าน ท่านจะทำตัวตามปกติ เพราะคิดว่าจะเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเขาได้เองตามธรรมชาติ		-	5	1	1		0.57

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
1.3 การตรวจสอบ (Checking) หมายถึง หมายถึง การทบทวนการรับรู้ของตนที่มีต่อบุคคลต่างวัฒนธรรม วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะมาทำลายสัมพันธภาพ และเสนอแนวทางในการปรับตัวกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม	ทบทวนการรับรู้ของตนที่มีต่อคนในอาเซียนภายหลังการปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม	2	13. หากท่านพาเพื่อนชาวอาเซียนไปรับประทานอาหาร แล้วเพื่อนของท่านเลือกกินเฉพาะผักในจาน ท่านจะกลับมาคิดถึงความเหมาะสมของอาหารที่สั่ง	+		5	2	0		0.71
			14. หากเกิดความไม่เข้าใจกันกับเพื่อนชาวอาเซียน ท่านจะไม่เก็บเอามาใส่ใจ เพราะคนเราต่างวัฒนธรรมต่างความคิด		-	6	1	0		0.86
	วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคที่จะมาทำลายสัมพันธภาพกับคนอาเซียน	2	15. หากท่านพูดคุยเรื่องงานกับเพื่อนชาวอาเซียนแล้วเพื่อนชักสีหน้า ท่านจะพิจารณาคำพูดหรือการกระทำของท่านที่ทำให้เพื่อนไม่พอใจ	+		7	0	0		1.00
			16. หากท่านทำงานร่วมกับคนอาเซียน ท่านจะศึกษาประเด็นความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมของชนชาตินั้นๆ	+		7	0	0		1.00
	เสนอแนวทางการปรับตัวกับคนอาเซียนได้อย่างเหมาะสมภายหลังจากการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม	2	17. ท่านคิดว่าการรู้จักควบคุมอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญหากต้องเผชิญกับวัฒนธรรมอาเซียนที่ท่านไม่เคยชิน	+		7	0	0		1.00
			18. การติดตามข้อมูล ข่าวสารความเคลื่อนไหวของประเทศเพื่อนบ้านเป็นสิ่งจำเป็น	+		7	0	0		1.00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
2. ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมต่างๆ ที่มีความแตกต่างหลากหลายของประเทศในอาเซียน										
2.1 ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป (Culture-General Knowledge) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม เช่น ความแตกต่างทางศาสนา ประวัติศาสตร์ พื้นฐานทางเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ความแตกต่างทางชาติพันธุ์ มรดกวัฒนธรรมร่วมในภูมิภาคอาเซียน	อธิบายบรรทัดฐาน กฎเกณฑ์ทางสังคม และค่านิยมทั่วไปของคนในอาเซียน	5	1. ชาวอาเซียนให้ความสำคัญกับลำดับอาวุโส	+		7	0	0		1.00
			2. การไหว้ของชาวอาเซียน เป็นเพียงสัญลักษณ์ของการแสดงการทักทาย		-	7	0	0		1.00
			3. ชาวอาเซียนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการหย่าร้าง เมื่อเกิดปัญหาอุปสรรคในการใช้ชีวิตคู่ การเลิกรากันจึงเป็นเรื่องธรรมดา		-	4	3	0		0.57
			4. ชาวอาเซียนให้ความสำคัญกับควรระวังในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศตรงข้ามในที่สาธารณะ	+		7	0	0		1.00
			5. ประเทศมุสลิมในอาเซียนห้ามดื่มสุราในที่สาธารณะทุกประเทศ		-	7	0	0		1.00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
	อธิบายเกี่ยวกับกฎหมาย เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง ประวัติศาสตร์ทั่วไปของคนอาเซียน	7	6. อาเซียนยังไม่มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นมาตรฐานกลางของอาเซียน		-	7	0	0		1.00
			7. อาเซียนเป็นสังคมเกษตรกรรม		-	7	0	0		1.00
			8. อาเซียนมีการปกครองแบบประชาธิปไตย		-	7	0	0		1.00
			9. แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในไทยมีมากขึ้น ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมายทางธุรกิจ เพราะไม่ค่อยมีเงินจับจ่ายใช้สอย		-	7	0	0		1.00
			10. ประเทศที่ได้เปรียบที่สุดในการร่วมเป็นประชาคมอาเซียนคือประเทศสิงคโปร์		-	5	2	0		0.71
			11. ทุกประเทศในอาเซียนเคยสูญเสียอาณาเขตหรือดินแดนจากการรุกรานของชาติตะวันตก หมายเหตุ แก้ไขจาก ประวัติศาสตร์การสูญเสียเนื่องจากการถูกรุกรานจากต่างชาติมีทุกประเทศในอาเซียน	+		7	0	0		1. 00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
	อธิบายเกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณีของคนอาเซียน	6	12. ลักษณะการทำบุญหรือการบริจาคของศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลามมีความคล้ายคลึงกัน		-	7	0	0		1.00
			13. ไทยมีความคล้ายคลึงทางวัฒนธรรมกับพม่ามากกว่าลาวและกัมพูชา		-	7	0	0		1.00
			14. วัฒนธรรมฟิลิปปินส์ เป็นการผสมผสานกันระหว่างตะวันตกและตะวันออก	+		7	0	0		1.00
			15. รามเกียรติ์เป็นมรดกร่วมที่สำคัญของชาวอาเซียน	+		7	0	0		1.00
			16. การให้ของขวัญแก่ชาวอาเซียน ท่านจะคำนึงถึงสีของกระดาษห่อของขวัญให้เหมาะสมกับความเชื่อของประเทศเพื่อนบ้าน	+		7	0	0		1.00
			17. อาเซียนเป็นศูนย์กลางที่สำคัญของศาสนาทั้งพุทธ คริสต์ อิสลาม	+		7	0	0		1.00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
2.2 ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ (Context-Specific Knowledge) หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือการจัดการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงาน สิ่งที่ควรทำหรือไม่ควรทำ	บอกอุปนิสัยทั่วไปของคนอาเซียน	5	18. ชาวอาเซียนยึดถือความใส่ใจและมิตรไมตรีต่อกัน	+		7	0	0		1.00
			19. ชาวอาเซียนมีความเป็นตัวของตัวเองสูง และมักจะตัดสินใจด้วยตนเองโดยไม่ต้องขอความเห็นจากกลุ่ม		-	5	2	0		1.00
			20. คนอาเซียนส่วนใหญ่มักมีความทะเยอทะยานสูงและกล้าเสี่ยง		-	7	0	0		1.00
			21. สังคมอาเซียนให้ความสำคัญต่อความภักดีต่อกลุ่มและความสัมพันธ์เป็นพวกพ้อง	+		7	0	0		1.00
			22. คนอาเซียนในภาพรวมมักจะยอมรับชนชั้นวรรณะทางสังคม หมายเหตุ แก้ไข จาก คนอาเซียนในภาพรวมไม่ยอมรับว่าสังคมอาเซียนมีความไม่เสมอภาค	+		7	0	0		1. 00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
	อธิบายรูปแบบการทำงานของคนอาเซียน	8	23. องค์กรในอาเซียนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการจัดโครงสร้างและการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน		-	7	0	0		1.00
			24. นักธุรกิจชาวชาวอาเซียนยึดถือสัจจะที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าสัจจะทางวาจา		-	7	0	0		1.00
			25. ในการทำธุรกิจกับชาวอาเซียน ชาวอาเซียนไม่ค่อยให้ความสำคัญกับตำแหน่ง ฐานะทางสังคม ลำดับอาวุโส หรืออายุของคู่ค้าทางธุรกิจเท่าใดนัก		-	7	0	0		1.00
			26. การทำธุรกิจกับประเทศอาเซียนจะให้ความสำคัญกับการไม่กระทำการใดๆ ที่จะทำให้นักธุรกิจเสียหน้า	+		6	1	0		0.86
			27. การสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจนิยมกระทำผ่านการรับประทานอาหารหรือการดื่มสังสรรค์	+		7	0	0		1.00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
	อธิบายสิ่งที่ควรปฏิบัติของวัฒนธรรมอาเซียน	7	28. ชาวอาเซียนให้ความสำคัญกับการทำธุรกิจหรือทำงานร่วมกันก่อน แล้วจึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในภายหลัง		-	7	0	0		1.00
			29. ชาวอาเซียนให้ความสำคัญกับศีรษะ โดยไม่ควรจับหรือหยอกล้อแม้บุคคลนั้นจะเป็นเด็กก็ตาม	+		7	0	0		1.00
			30. เมื่อเจ้าภาพจัดอาหารให้รับประทาน ควรรับประทานอาหารจนหมด เพื่อไม่ให้เสียน้ำใจ		-	7	0	0		1.00
			31. เราสามารถถ่ายภาพหรือถ่ายวิดีโอในสถานที่สำคัญในอาเซียนได้ตามอัธยาศัย		-	7	0	0		1.00
			32. เมื่อมีความต้องการสิ่งใดอย่างชัดเจน ชาวอาเซียนจะใช้นิ้วชี้ไปยังสิ่งนั้น		-	7	0	0		1.00
			33. ชาวอาเซียนทุกชาติให้ความสำคัญกับปฏิบัติตนด้วยความสำรวมในศาสนสถาน	+		7	0	0		1.00
			34. หากชาวอาเซียนเชิญไปรับประทานอาหารที่บ้านควรจะไปถึงที่บ้านเจ้าภาพก่อนเวลาสักสองชั่วโมง		-	7	0	0		1.00
			35. การวิพากษ์วิจารณ์การเมืองสามารถทำได้อย่างอิสระ		-	7	0	0		1.00

ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ องค์ประกอบด้านความรู้ทางวัฒนธรรม เนื่องจากเป็นการวัดความรู้ ควรเป็นข้อสอบแบบถูกผิด

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
3. แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) หมายถึง ความสนใจและความต้องการที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมต่าง ๆ การเห็นคุณค่าและประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างจากตน และมีความเชื่อมั่นว่าตนสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้										
3.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง การสนใจที่จะปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้วัฒนธรรมอื่น เพราะรู้สึกเห็นคุณค่า มีความอยากรู้อยากเห็น และมีความสุขที่จะได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม	อธิบายคุณค่าของความหลากหลายทางวัฒนธรรม	2	1. หากต้องรับประทานอาหารร่วมกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม ท่านจะเลือกรับประทานอาหารที่ท่านคุ้นเคย		-	6	1	0		0.86
			2. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมไทยอาจจะได้รับผลกระทบทางลบ หากคนอาเซียนประเทศอื่นเข้ามามากขึ้น		-	7	0	0		1.00
	แสดงถึงความพอใจที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม	2	3. หากอาจารย์มอบหมายให้ท่านดูแลเพื่อนนักศึกษาแลกเปลี่ยนชาวอาเซียน ท่านจะรู้สึกว่าเป็นภาระที่เพิ่มขึ้น		-	7	0	0		1.00
			4. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายหากพูดคุยกับคนอาเซียนแล้วสื่อสารไม่เข้าใจกัน		-	7	0	0		1.00
	แสดงความสนใจและกระตือรือร้นที่จะได้เรียนรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม	2	5. ถ้าท่านต้องทำงานร่วมกับคนอาเซียน ท่านจะศึกษาความคล้ายคลึงและความแตกต่างของแต่ละวัฒนธรรม	+		7	0	0		1.00
			6. ท่านพยายามแสวงหาโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนๆ ชาวอาเซียน	+		7	0	0		1.00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
3.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง การสนใจที่จะปฏิสัมพันธ์และเรียนรู้วัฒนธรรมอื่น เพราะต้องการได้รับประโยชน์	แสดงความสนใจที่จะรู้จักผู้คนหรือมีเพื่อนชาวอาเซียน	2	7. ท่านสนใจที่จะเข้าไปทำความรู้จักและสนิทสนมเพื่อนนักศึกษาแลกเปลี่ยนที่มาจากประเทศอาเซียน หมายเหตุ แก้ไขจาก ท่านสนใจที่จะ เป็น ท่านมองว่าเป็นเรื่องที่ดี	+		7	0	0		1.00
			8. หากมีคณะบุคคลจากประเทศอาเซียนมาศึกษาดูงานที่มหาวิทยาลัย ท่านยินดีที่จะช่วยอาจารย์ต้อนรับเพราะจะได้รู้จักคนอาเซียนเพิ่มขึ้น	+		7	0	0		1.00
	แสดงความสนใจที่จะได้มีโอกาสในการประกอบอาชีพหรือการศึกษาเล่าเรียนจากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน	2	9. การได้รู้จักคนอาเซียนจะช่วยเพิ่มโอกาสด้านการมีงานทำของท่านให้มากขึ้น	+		7	0	0		1.00
			10. ถ้ามหาวิทยาลัยมีโครงการเรียนฟรีเกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน ท่านจะสมัครเรียนเพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อ	+		7	0	0		1.00
	แสดงความสนใจถึงการที่จะมีสถานภาพที่ดีขึ้นหรือมีชื่อเสียงจากการมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน	2	11. การเรียนรู้เรื่องวัฒนธรรมอาเซียนจะทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นมากยิ่งขึ้น	+		7	0	0		1.00
			12. ท่านยินดีทำงานอาสาสมัครช่วยเหลือชาวอาเซียน เพื่อจะได้มีประสบการณ์ทำงานจิตอาสาข้ามวัฒนธรรม	+		6	1	0		0.86

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
3.3 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปรับตัว (Self-Efficacy to Adapt) หมายถึง การมั่นใจว่าตนเองมีความสามารถที่จะจัดการกับปัญหาภายใต้เงื่อนไขทางวัฒนธรรม	สามารถจัดการกับความเครียดหรือความวิตกกังวลที่เกิดจากการปรับตัวกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม	2	13. ท่านรู้สึกกังวลใจ หากเพื่อนแนะนำให้ไปพบอาจารย์จากประเทศอาเซียน เพื่อปรึกษาด้านการเรียน		-	7	0	0		1.00
			14. ท่านไม่ยินดีที่จะไปเรียนหลักสูตรระยะสั้นในประเทศอาเซียนที่ต้องอยู่ร่วมกันกับเพื่อนหลายคน หมายเหตุ แก้ไขจาก ท่านไม่ยินดีที่จะ แก้เป็น ท่านไม่แน่ใจว่า		-	6	0	1		0.71
	สามารถสื่อสารกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมได้	2	15. ท่านรู้สึกตื่นเต้นและประหม่าหากมีชาวอาเซียนเข้ามาถามเส้นทาง		-	7	0	0		1.00
			16. ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถพูดคุยกับลูกจ้างชาวอาเซียนได้ แม้เขาจะพูดภาษาอังกฤษไม่ได้ก็ตาม	+		7	0	0		1.00
	สามารถทำงานร่วมกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมได้	2	17. ท่านมั่นใจว่าสามารถพาเพื่อนชาวอาเซียนไปท่องเที่ยวสถานที่สำคัญในกรุงเทพฯ ได้	+		6	0	1		0.71
			18. เมื่อเพื่อนชาวอาเซียนทำงานผิดพลาด ท่านจะไม่บอกกล่าวตักเตือน เพราะเกรงว่าจะเกิดความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรม		-	7	0	0		1.00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
4. พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมโดยอาศัยเครื่องมือที่สำคัญ คือ ภาษาและการแสดงออกที่เหมาะสม อันเป็นการประยุกต์ความรู้ทางวัฒนธรรมไปสู่การปฏิบัติ										
4.1 วัจนภาษา (Verbal Behavior) หมายถึง ความสามารถในการใช้ภาษาในการพูดคุยกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส กาลเทศะ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในชีวิตประจำวันกับคนอาเซียนได้ถูกต้อง	3	1. เมื่อไปเที่ยวประเทศอาเซียน ท่านจะพยายามพูดภาษาในชีวิตประจำวันแบบง่ายๆ ของชาตินั้น หมายเหตุ แก้ไข จาก “เมื่อ” เป็น “ถ้า”	+		7	0	0		1.00
			2. เมื่อพบเพื่อนชาวอาเซียน ท่านจะทักทายเพื่อนด้วยภาษาของเขา หมายเหตุ แก้ไข จาก “เมื่อ” เป็น “ถ้า”	+		7	0	0		1.00
	ใช้ภาษากับคนอาเซียนได้ถูกต้องตามระดับการสื่อสารทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	2	3. ถ้าท่านไปพบคนอาเซียน ท่านจะใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารกับคนอาเซียน	+		7	0	0		1.00
			4. ถ้าท่านต้องการติดต่อสื่อสารอย่างเป็นทางการกับชาวอาเซียนที่ไม่รู้จักกันมาก่อน ท่านจะใช้โทรศัพท์สื่อสารกันก่อนแล้วถึงใช้อีเมลล์ตามไป		-	7	0	0		1.00
	ใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องในการสร้างสัมพันธภาพกับคนอาเซียน	2	5. ถ้าท่านเจอคนอาเซียนที่รู้จัก ท่านจะทักทายก่อนเสมอเมื่อเจอบุคคลผู้นั้น	+		7	0	0		1.00
			6. ถ้าเพื่อนชาวอาเซียนทักทายท่าน ท่านจะตอบกลับทุกคำถาม	+		7	0	0		1.00

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
4.2 อวัจนภาษา (Non-Verbal Behavior) หมายถึง การสื่อสารผ่านภาษาท่าทาง เช่น การเคลื่อนไหวอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อสื่อความหมาย การแสดงออกทางสีหน้าและแววตา การเว้นช่วงระยะห่าง การสัมผัส กับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม	เคลื่อนไหวร่างกายอย่างเหมาะสมเพื่อสื่อความหมายกับคนอาเซียน	2	7. ถ้าเพื่อนชาวอาเซียนยื่นข้อเสนอบางอย่าง แม้ท่านไม่ได้ตอบตกลงรับข้อเสนอ แต่ท่านจะพยักหน้าเพื่อรับทราบในสิ่งที่อีกฝ่ายพูด	+		7	0	0		1.00
			8. ท่านตลกขบขันเมื่อได้ยินพนักงานบริการจากประเทศเพื่อนบ้านในร้านอาหารพูดภาษาไทยไม่ชัด หมายเหตุ แก้ไข จาก “ตลก”เป็น “รู้สึก”		-	7	0	0		1.00
	แสดงออกทางสีหน้าแววตา และความเงียบเมื่อสนทนากับคนอาเซียน	2	9. เมื่อสนทนากับชาวอาเซียน ท่านพยายามสบตาคู่สนทนาให้มาก เพื่อสร้างมั่นใจ	+		7	0	0		1.00
			10. หากท่านกำลังปรึกษาหารือเรื่องงานกับคนอาเซียน และเริ่มมีความเงียบเกิดขึ้นระหว่างสนทนาประมาณ 30 วินาที และท่านจะหาเรื่องพูดเพื่อทำลายความเงียบ	+		7	0	0		1.00
	เว้นระยะห่าง การสัมผัสได้ถูกต้องเมื่อสนทนากับคนอาเซียน	2	11. เมื่อท่านสนทนากับชาวอาเซียน ท่านจะยืนเว้นระยะห่างพอสมควร แม้อาจจะมีบางคนมองว่าท่านเป็นคนถือตัวก็ตาม	+		6	1	0		0.86
			12. หากจะไปพบปะทางธุรกิจกับชาวอาเซียน ท่านจะ แต่งกายแบบสบายๆ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและเป็นกันเอง		-	6	1	0		0.86

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ)	พฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนข้อ	ข้อคำถาม	ลักษณะข้อคำถาม		ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ	ค่า IOC
				ทางบวก	ทางลบ	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย		
4.3 วัจนกรรม (Speech Acts) หมายถึง การแสดงกิริยามารยาทกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ เช่น การขอความช่วยเหลือ การเชื้อเชิญ การขอบคุณ การขอโทษ การไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ	ขอความช่วยเหลือ การเชื้อเชิญคนอาเซียนได้อย่างถูกต้อง	2	13. หากท่านจัดเลี้ยงให้แก่นักธุรกิจชาวอาเซียน ท่านจะดูแลแขกที่มาร่วมรับประทานอาหารทุกคนเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงว่าใครมีตำแหน่งทางสังคมอย่างไร		-	7	0	0		1.00
			14. หากเพิ่งรู้จักชาวอาเซียน ท่านจะชวนรับประทานอาหารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ก่อนขอความช่วยเหลือ	+		7	0	0		1.00
	ขอบคุณหรือขอโทษ ต่อคนอาเซียนได้อย่างถูกต้อง	2	15. เมื่อท่านไปเยี่ยมเยือนชาวอาเซียน ท่านจะมอบของขวัญหรือของที่ระลึกก่อนจากกัน	+		7	0	0		1.00
			16. เมื่อท่านกล่าวคำขอโทษเป็นภาษาชนชาติอาเซียน ท่านจะไม่ลงท้ายคำพูดเช่นเดียวกับภาษาไทย เช่น ขอโทษครับ/ค่ะ		-	7	0	0		1.00
	แสดงการยอมรับหรือปฏิเสธกับคนอาเซียนได้อย่างถูกต้อง	2	17. เมื่อสนทนากับชาวอาเซียน ถ้ามีเรื่องใดที่ท่านไม่เห็นด้วย ท่านจะพูดออกมาตรงๆ ว่า “No” เพื่อให้เขาเข้าใจ		-	6	1	0		0.86
			18. หากเพื่อนชาวอาเซียนถามเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว เช่น รายได้ อาชีพ หรือครอบครัว ท่านหลีกเลี่ยงที่จะตอบคำถาม	+		7	0	0		1. 00

ภาคผนวก จ
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง “ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน
สำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี”

วันที่สัมภาษณ์.....

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่งงาน.....**หน่วยงาน**.....

วัตถุประสงค์	แนวคำถามหลัก
เพื่อทำความเข้าใจสภาพการณ์ทั่วไปของคนไทยในปัจจุบันเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน	1. ทำไมคนถึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม 2. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมสำคัญอย่างไรกับโลกยุคปัจจุบัน 3. สำหรับคนไทย ความรู้ทางวัฒนธรรม สำคัญอย่างไร 4. เท่าที่ผ่านมาคนไทยให้ความสำคัญกับความรู้ด้านวัฒนธรรมมากน้อยแค่ไหน 5. การมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม จะมีผลต่อบุคคลหรือสังคมอย่างไร 6. ในการเป็นประชาคมอาเซียน ท่านคิดว่าคนไทยมีความรู้วัฒนธรรมอาเซียนเพียงพอแล้วหรือไม่ อย่างไร 7. ปัญหาหรืออุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาคนไทยให้มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียนคืออะไร
เพื่อวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี	1. ท่านคิดว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม ควรมีความหมายอย่างไร 2. ท่านคิดว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรม ควรมีคุณลักษณะอย่างไร ครอบคลุมพฤติกรรมอะไรบ้าง 3. ท่านคิดว่าความรู้ทางวัฒนธรรมอาเซียนในเรื่องใดบ้าง ที่ต้องคำนึงถึง เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มาจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน 4. ประสบการณ์ในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของท่านเป็นเช่นไร ท่านต้องปรับตัวมากน้อยเพียงใด และมีวิธีการในการปรับตัวอย่างไร 5. ประสบการณ์ในการใช้ชีวิตแบบข้ามวัฒนธรรมอาเซียนเป็นอย่างไร ท่านต้องปรับตัวมากน้อยเพียงใด และมีวิธีการในการปรับตัวอย่างไร 6. ท่านคิดว่า เรื่องต่อไปนี้มีความสำคัญอย่างไร - การมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรม - ความรู้ทางวัฒนธรรม - กลยุทธ์เมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม - การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์	แนวคำถามหลัก
เพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีตามองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน	1. คุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่จะเอื้อต่อการเป็นคนที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมควรเป็นเช่นไรอย่างไร 2. ผู้ชาย/ผู้หญิง คนแต่ละวัย ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ท่านคิดว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของบุคคลหรือไม่ 3. การเผยแพร่สื่อ และการรับรู้สื่อเกี่ยวกับอาเซียนของคนไทยในปัจจุบันเป็นอย่างไร 4. คนไทยกับคนต่างชาติมีความแตกต่างในเรื่องความฉลาดทางวัฒนธรรมหรือไม่ อย่างไร 5. ท่านคิดว่า ปัจจัยต่อไปนี้เอื้อต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมหรือไม่ อย่างไร - การเปิดรับประสบการณ์ใหม่ - การสามารถในการเข้าถึงความรู้สึกของคนวัฒนธรรมอื่น - ชาติพันธุ์นิยม (การเห็นชาติของตน ดีกว่าชาติอื่น)
เพื่อสร้างและศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี	1. ในการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนท่านคิดว่าควรมีเนื้อหาสาระอย่างไร 2. ในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนิสิตนักศึกษาเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน รูปแบบการเรียนการสอนควรมีลักษณะอย่างไร 3. หากนิสิตนักศึกษาต้องการพัฒนาตนเองให้มีความฉลาดทางวัฒนธรรม ควรจะมีกลยุทธ์ในการเรียนรู้ การฝึกฝน หรือได้รับประสบการณ์อย่างไร 4. ข้อดีหรือประโยชน์ของการมีความฉลาดทางวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตหรือการทำงาน

ภาคผนวก ฉ
แบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน

รหัสแบบสอบถาม ...../...../.....

แบบสอบถาม “ฉันกับเพื่อนบ้านอาเซียน”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม “ฉันกับเพื่อนบ้านอาเซียน” ฉบับนี้แบ่งออกเป็น 5 ตอน

2. ข้อคำถามต่อไปนี้ เป็นสถานการณ์ที่ท่านจะต้องเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน ให้ท่านพิจารณาและตอบคำถาม ในลักษณะของการแสดงอารมณ์ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อสถานการณ์ เลือกปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

3. ขอให้ท่านอ่านข้อคำถามในแบบสอบถาม และให้ท่านพิจารณาว่าท่านมีความ คิดเห็น ความรู้สึก หรือการปฏิบัติอย่างไรในสถานการณ์ที่ต่างกัน โดยคำตอบไม่มี “ถูก” หรือ “ผิด” แต่เป็นการประเมินว่าท่านมีลักษณะนิสัยเป็นเช่นไร มีความรู้ความเข้าใจมากน้อยเพียงใด ชอบทำสิ่งใดหรือปรารถนาสิ่งใดมากกว่ากัน

4. คำตอบทุกข้อของท่านจะทำให้ท่านเข้าใจในตัวท่านและรู้ว่าวิธีการที่ท่านใช้ในการปรับตัวกับคนอาเซียนที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านหรือผลการเรียนของท่านแต่อย่างใด

5. โปรดอ่านข้อคำถามด้วยความรอบคอบ และเลือกคำตอบที่ดีที่สุดที่ตรงกับตัวท่าน เลือกได้เพียงคำตอบเดียว อย่าใช้เวลาในการคิดกับข้อคำถามข้อใดข้อหนึ่งนานเกินไป ถ้าท่านไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าจะเลือกคำตอบใด สามารถข้ามไปทำข้ออื่นก่อน แล้วย้อนกลับมาทำในภายหลังได้ แต่ต้อง**<u>ทำให้ครบทุกข้อ</u>**

นายธีระชน พลโยธา
นิสิตปริญญาเอก สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์
แขนงวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน

โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน □ และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ □ 1) ชาย □ 2) หญิง

2. อายุ.....ปี

3. เชื้อชาติ □ 1) ไทย □ 2) อื่น ๆ .....(โปรดระบุ)

4. เกรดเฉลี่ย..... (โปรดระบุ)

5. ระดับชั้น □ 1) ปี 1 □ 2) ปี 2 □ 3) ปี 3 □ 4) ปี 4 □ 5) ปี 5 ขึ้นไป

6. ศาสนา □ 1) พุทธ □ 2) คริสต์ □ 3) อิสลาม □ 4) ฮินดู □ 5) อื่นๆ.....

7. เคยเดินทางไปต่างประเทศ □ 1) เคย □ 2) ไม่เคย

8. เคยเรียนหรือทำกิจกรรมร่วมกับคนต่างชาติ □ 1) เคย □ 2) ไม่เคย

9. ท่านเคยใช้ชีวิตในต่างประเทศ □ 1) เคย ประเทศ.....จำนวน…….ปี.....เดือน

□ 2) ไม่เคย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นในการแสดงออกเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียน

โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน □ ช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของตัวของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น			
	ปฏิบัติทุกครั้ง	ปฏิบัติบ่อยครั้ง	ไม่ค่อยปฏิบัติ	ไม่ปฏิบัติเลย
1. ถ้าท่านไปเที่ยวประเทศอาเซียน ท่านจะพยายามพูดภาษาในชีวิตประจำวันแบบง่ายๆ ของชาตินั้น				
2.				
3.				
4.				
5. เมื่อสนทนากับคนอาเซียน ท่านจะสบตากับคู่สนทนาเป็นระยะ เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจตรงกัน				
6.				
7.				
8. เมื่อท่านไปเยี่ยมเยือนคนอาเซียน ท่านจะมอบของขวัญหรือของที่ระลึกก่อนจากกัน				
9.				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสนใจและความสามารถในการเรียนรู้วัฒนธรรมอาเซียน

โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน □ ช่องที่ตรงกับตัวของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความรู้สึกที่ตรงกับตัวท่าน			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. หากต้องรับประทานอาหารร่วมกับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรม ท่านจะเลือกรับประทานอาหารที่แปลกใหม่				
2.				
3.				
4.				
5. ถ้ามหาวิทยาลัยมีโครงการเรียนฟรีเกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน ท่านจะสมัครเรียนเพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษาต่อ				
6.				
7.				
8. ท่านเชื่อมั่นว่าสามารถสื่อสารกับลูกจ้างชาวอาเซียนได้ แม้เขาจะพูดภาษาอังกฤษไม่ได้ก็ตาม				
9.				

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการใช้กลยุทธ์เมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน □ ช่องที่ตรงกับตัวของท่าน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็นที่ตรงกับท่าน			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. หากไปเรียนต่อที่ประเทศอาเซียน ท่านคิดว่าจำเป็นต้องศึกษาวิถีชีวิตของประเทศนั้น แม้จะมีความคล้ายคลึงกับประเทศของท่าน				
2.				
3.				
4. หากท่านต้องไปทำงานกับคนอาเซียน ท่านจะเตรียมศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ไว้				
5.				
6.				
7.				
8. หากท่านพูดคุยเรื่องงานกับเพื่อนชาวอาเซียนแล้วเพื่อนชักสีหน้า ท่านจะพิจารณาคำพูดหรือการกระทำของท่านที่ทำให้เพื่อนไม่พอใจ				
9.				

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียน

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงใน □ ช่องที่ตรงกับความรู้ความเข้าใจของตัวของท่าน

ข้อคำถาม	ใช่	ไม่ใช่
1. การไหว้ของคนอาเซียน เป็นเพียงสัญลักษณ์ของการแสดงการทักทาย		
2.		
3. ประเทศมุสลิมในอาเซียนห้ามดื่มสุราในที่สาธารณะทุกประเทศ		
4.		
5.		
6. ประเทศในอาเซียนเคยสูญเสียอาณาเขตหรือดินแดนจากการรุกรานของชาติตะวันตก		
7. ไทยมีความคล้ายคลึงทางวัฒนธรรมกับพม่ามากกว่าลาวและกัมพูชา		
8.		
9. รามเกียรติ์เป็นมรดกร่วมที่สำคัญของอาเซียน		
10.		
11.		
12.		
13. นักธุรกิจชาวอาเซียนยึดถือสัจจะที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากกว่าสัจจะทางวาจา		
14.		
15. คนอาเซียนให้ความสำคัญกับการทำธุรกิจหรือทำงานร่วมกันก่อนแล้วจึงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในภายหลัง		
16.		
17.		
18. คนอาเซียนให้ความสำคัญกับปฏิบัติตนด้วยความสำรวมในศาสนสถาน		

หมายเหตุ ผู้ที่สนใจแบบวัดฉบับสมบูรณ์ กรุณาติดต่อผู้วิจัยโดยตรง

ภาคผนวก ช
แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ครั้งที่ 1
ปฐมนิเทศ

สาระสำคัญ

ในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้เรียนต้องเริ่มต้นด้วยการเข้าใจวัตถุประสงค์ ข้อตกลงร่วมกันและประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้ง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้วิจัยกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนด้วยกัน เพราะจะทำให้ผู้เรียนเกิดความคุ้นเคยและมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ส่งผลให้ผู้เรียนมีความพร้อมและต้องการที่จะเรียนรู้ รวมทั้ง ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจวัตถุประสงค์ ข้อตกลงร่วมกันและประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้
2. เพื่อให้ผู้วิจัยและผู้เรียนสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน

สื่อ / อุปกรณ์

1. เอกสาร สาระสำคัญในการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน
2. แผ่นการ์ดรูปหัวใจ จำนวนเท่ากับผู้เรียน
3. แบบสังเกตพฤติกรรมการมีสัมพันธภาพที่ดี

ระยะเวลา เวลา 3 ชั่วโมง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้วิจัยแนะนำตนเอง บอกชื่อ – สกุล ตำแหน่งหน้าที่การทำงาน สังกัด
2. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนแนะนำตนเอง บอกชื่อ – สกุล คณะวิชาที่เรียน
3. ผู้วิจัยอธิบายสาระสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน รวมทั้ง การให้ผู้เรียนแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้
4. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนทำแบบสอบถาม “ฉันกับเพื่อนบ้านอาเซียน” ก่อนเรียน

ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้

1. ผู้วิจัยใช้กิจกรรม ติดรูปหัวใจ โดยแจกชุดแผ่นการ์ดรูปหัวใจให้ผู้เรียนทุกคน คนละ 1 ดวง เขียนชื่อและนามสกุล ลงบนมุมขวาของแผ่นหัวใจ

2. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนเขียนตอบคำถามดังนี้

- เมื่อทราบว่าจะมาร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ รู้สึกอย่างไร
- ในการมาร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ผู้เรียนน่าจะได้ความรู้อะไรบ้าง

3. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนร่วมกันระดมความคิด ถ้านำรูปหัวใจทุกดวงติดมารวมกันให้เป็นรูปใดรูปหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน ผู้เรียนอยากจะสร้างออกมาเป็นรูปอะไร ให้ทุกคนคิดรูปที่ตนเองต้องการและเขียนลงไปด้านหลังรูป เช่น ต้องการติดเป็นรูปหัวใจ ก็ให้เขียนคำว่า “หัวใจ”

4. ผู้วิจัยถามรูปที่ผู้เรียนต้องการและเหตุผลในการตัดสินใจ “ทำไมถึงเลือกที่จะสร้างออกมาเป็นรูปนี้”

5. ผู้วิจัยนับจำนวนว่า ผู้เรียนทั้งหมดต้องการติดเป็นรูปอะไรบ้าง และแต่ละรูปมีผู้เรียนมีความต้องการร่วมกันกี่คน พร้อมทั้ง เขียนเป้าหมายของผู้เรียนทั้งหมดให้เห็นบนกระดาน

6. ให้ผู้เรียนระดมความคิดและหาข้อตกลงร่วมกันว่าจะติดรูปหัวใจออกเป็นรูปอะไร

7. เมื่อผู้เรียนตกลงกันได้ข้อสรุปแล้วว่าจะติดเป็นรูปอะไร ผู้วิจัยให้ผู้เรียนเลือกผู้นำ 3 คน เพื่อช่วยดูแลให้การติดรูปหัวใจ เป็นไปตามเป้าหมายของกลุ่ม

ขั้นสรุปผลการเรียนรู้

1. ผู้วิจัยและผู้เรียนร่วมกันอภิปรายและสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม ติดรูปหัวใจ

“หากไม่มีการสื่อสารและแสดงความคิดเห็น เป็นไปได้ว่า ต่างคนต่างติดรูปหัวใจตามความคิดของตนเอง ซึ่งจะทำให้ได้รูปในภาพรวมออกมาไม่สวยงามและไม่มีความหมาย ดังนั้นจึงต้องมีการสื่อสารความคิดและความต้องการของตน รวมทั้ง ยอมรับในความคิดซึ่งกันและกันด้วยความเข้าใจ งานจึงจะบรรลุเป้าหมาย และทำให้ผู้เรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เช่นเดียวกับการฝึกอบรมในครั้งนี้ ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ร่วมกันด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน จึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ในครั้งนี้”

2. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนเขียนบรรยายสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งนี้

การวัดและการประเมินผล

1. สังเกตพฤติกรรมการมีสัมพันธภาพที่ดีจากการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและการอภิปรายแสดงความคิดเห็น

2. ประเมินจากการเขียนอธิบายสิ่งที่คาดว่าจะได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้

ครั้งที่ 4
ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียน

สาระสำคัญ

ความรู้วัฒนธรรมอาเซียนที่นำมาใช้ในการปฏิบัติตนเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมทั่วไป เป็นความรู้เกี่ยวกับศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี การเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ เป็นความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือการจัดการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม การมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอาเซียนเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม และการสื่อสารกับคนอาเซียนทั้งแบบวัจนภาษาและอวัจนภาษา รวมทั้ง การรู้จักรักษามารยาทได้ถูกต้องตามกาลเทศะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจวัฒนธรรมอาเซียนทั้งวัฒนธรรมทั่วไปและวัฒนธรรมเฉพาะ
2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสื่อสารและการรักษามารยาทกับคนอาเซียนได้ถูกต้องและเหมาะสมกับกาลเทศะ
3. เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการตระหนักถึงคุณค่าของวัฒนธรรมแต่ละชนชาติในการอยู่ร่วมกันเป็นประชาคมอาเซียน

สื่อ / อุปกรณ์

1. ศูนย์วัฒนธรรมอาเซียน
2. อาหารอาเซียน 10 ชาติ
3. สมุดบันทึก

เวลาที่ใช้ 6 ชั่วโมง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

1. ผู้วิจัยชี้แจงแก่ผู้เรียนว่า กิจกรรมการเรียนรู้ในครั้งนี้จะพาผู้เรียนไปทัศนศึกษา ณ ศูนย์วัฒนธรรมอาเซียน ซึ่งเป็นศูนย์วัฒนธรรมอาเซียนแห่งแรกของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และหลังจากชมนิทรรศการแล้ว จะนำผู้เรียนไปพบปะพูดคุยกับเพื่อนนิสิตนักศึกษาชาวอาเซียน

2. ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มผู้เรียน กลุ่มละ 7-8 คน จากนั้น อธิบายแก่ผู้เรียนว่า หลังจากชมศูนย์วัฒนธรรมอาเซียน ผู้วิจัยให้ผู้เรียนระดมความคิดเกี่ยวกับความรู้วัฒนธรรมอาเซียนที่ได้เรียนรู้มาจัดนิทรรศการ “อาเซียน : ประชาคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม”

ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้

1. ผู้วิจัยนำผู้เรียนทุกคนชมนิทรรศการ ณ ศูนย์วัฒนธรรมอาเซียน ภายในศูนย์วัฒนธรรมประกอบด้วยฐานกิจกรรมหลายฐานบอกเล่าเรื่องราวประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต และวัฒนธรรมร่วมกันของผู้คนในภูมิภาคอาเซียน การกำเนิดประชาคมอาเซียน ข้อมูลทั่วไปของสมาชิกแต่ละประเทศ มรดกทางวัฒนธรรมที่สะท้อนอัตลักษณ์และภูมิปัญญา เทศกาลและการแสดงพื้นบ้าน การสื่อสารคำทักทายประเทศต่าง ๆ เครื่องแต่งกายประจำชาติของแต่ละประเทศ อาหารของชาวอาเซียน

2. เมื่อชมนิทรรศการเสร็จสิ้น ผู้วิจัยนำผู้เรียนชมการสาธิตการสื่อสารและการรักษามารยาททางสังคมกับคนอาเซียนได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ

3. ผู้วิจัยกำหนดสถานการณ์ให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มไปสัมภาษณ์นิสิตนักศึกษาอาเซียนที่มาเรียนในประเทศไทยเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และเชิญแขกชาวอาเซียนต่างชาติรับประทานอาหารอาเซียน นิสิตจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการสื่อสารและมารยาททางสังคมของคนอาเซียนไปพร้อมกัน

ขั้นสรุป

1. ให้ผู้เรียนเขียนสรุปสาระความรู้ที่ได้รับและถ่ายทอดความรู้สึกเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียน ลงในสมุดบันทึก

2. ผู้วิจัยมอบหมายให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มระดมความคิดนำสิ่งที่ได้เรียนรู้มาสร้างสรรค์รูปแบบการเผยแพร่ความรู้วัฒนธรรมอาเซียน “อาเซียน : ประชาคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม” โดยจัดภายในเต้นท์ขนาด 4 x 2 เมตร รวมทั้ง มอบหมายให้ผู้เรียนไปศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม และนำเสนอความคิดในกิจกรรมครั้งถัดไป

การวัดและการประเมินผล

พิจารณาจากความตั้งใจในการบันทึกข้อมูลในสมุดบันทึก การซักถามวิทยากรที่บรรยายให้ความรู้ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนิสิตนักศึกษาอาเซียนที่มาพูดคุยแลกเปลี่ยนและรับประทานอาหารร่วมกัน

ครั้งที่ 7
การวิเคราะห์ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

สาระสำคัญ

ภายหลังจากที่ได้มีการเรียนรู้ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การวิเคราะห์โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ร่วมกันวิเคราะห์ สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้และประโยชน์จากการเรียนรู้ จะทำให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองโดยอิงจากประสบการณ์ รวมทั้ง การตั้งคำถามที่ท้าทายเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยมีกระบวนกรทำหน้าที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสรุปและสังเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ในสิ่งที่ศึกษา และนำเสนอแนวทางที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยในทางที่ดีขึ้น

สื่อ / อุปกรณ์

1. กระดาษฟลิปชาร์ต
2. ปากกาสี

เวลาที่ใช้ 6 ชั่วโมง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

ผู้วิจัยถามผู้เรียนถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการศึกษาในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเด็นต่อไปนี้

- สิ่งใดเป็นไปตามที่ผู้เรียนได้คาดการณ์ไว้ล่วงหน้า และสิ่งใดที่แตกต่างไปจากที่คาดการณ์ไว้
- การศึกษาชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้ประโยชน์อะไรแก่ผู้เรียน

ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้

1. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่ม แต่ละกลุ่มเลือกหัวข้อที่จะวิเคราะห์และสรุปสาระความรู้ กลุ่มละ 1 เรื่อง จากทั้งหมด 6 เรื่อง ดังนี้

1) การอนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมตามชาติพันธุ์ของแรงงานต่างด้าว

2) การปรับตัวในการดำเนินชีวิตและการทำงานต่างวัฒนธรรม

3) ทัศนคติของคนไทยที่มีต่อคนต่างวัฒนธรรมตามการรับรู้ของแรงงานต่างด้าว

4) การจัดการศึกษาให้กับบุตรแรงงานต่างด้าว

5) คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว : ปัญหาและแนวทางแก้ไข

6) ความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนาของแรงงานต่างด้าว

2. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการระดมความคิดและอภิปราย นำเสนอในชั้นเรียนและรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้วิจัยและเพื่อน

ขั้นสรุป

ผู้วิจัยมอบหมายงานให้ผู้เรียนนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าและจัดนิทรรศการในการดำเนินกิจกรรมครั้งต่อไป

การวัดผลและประเมินผล

พิจารณาจากการระดมความคิดและอภิปราย รวมทั้ง การนำเสนอในประเด็นที่ผู้เรียนแต่ละกลุ่มได้รับมอบหมาย

ครั้งที่ 8
การนำเสนอผลการศึกษาความหลากหลายทางวัฒนธรรม

สาระสำคัญ

จากการถอดบทเรียนภายหลังจากที่ได้มีการเรียนรู้ในชุมชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ผู้เรียนควรนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าและอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนกับผู้อื่น อันเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องแต่ละคนได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ จะช่วยกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมให้แก่ผู้เรียนได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนและผู้ที่มีความสนใจเข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการเผชิญความหลากหลายทางวัฒนธรรม
2. เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมให้แก่ผู้เรียน

สื่อ / อุปกรณ์

1. ผู้วิจัยกำหนดสถานการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น การเสวนา การทำวีดิทัศน์ การแสดงละคร รวมทั้ง จัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอาเซียนให้แก่ผู้สนใจทั่วไป ซึ่งสื่อและอุปกรณ์จะจัดไปตามรูปแบบที่ผู้เรียนนำเสนอ
2. โปสเตอร์สัญลักษณ์ทางวัฒนธรรมอาเซียน เช่น ประเพณี มรดกทางวัฒนธรรม เครื่องแต่งกาย อาหาร ธงชาติ
3. แบบประเมินการนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า

เวลาที่ใช้ 6 ชั่วโมง

ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม

ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน

ผู้วิจัยเกริ่นนำการอภิปราย

ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ดังนั้น คนไทยต้องเปิดรับวัฒนธรรมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรม เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม

ขั้นกิจกรรมการเรียนรู้

1. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนแต่ละกลุ่มดำเนินการเสนอผลการศึกษาค้นคว้า แบ่งตามหัวข้อ
    1) การอนุรักษ์ภาษาและวัฒนธรรมตามชาติพันธุ์ของแรงงานข้ามชาติ
    2) การปรับตัวในการดำเนินชีวิตและการทำงานต่างวัฒนธรรม
    3) ทัศนคติของคนไทยที่มีต่อคนต่างวัฒนธรรมตามการรับรู้ของแรงงานข้ามชาติ
    4) การจัดการศึกษาให้กับบุตรแรงงานข้ามชาติ
    5) คุณภาพชีวิตของแรงงานข้ามชาติ : ปัญหาและแนวทางแก้ไข
    6) ความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนาของแรงงานข้ามชาติ

2. ผู้วิจัยให้ผู้เรียนสรุปสาระความรู้ที่ได้เรียนมาโดยเขียนบทความขนาดสั้น แสดงมุมมองความคิดตนเองในฐานะพลเมืองอาเซียนต่อประเด็นปัญหาสาธารณะของประชาคมอาเซียนที่ตัวเองสนใจ ซึ่งมาจากสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดการเรียนรู้ โดยให้เสนอแนะแนวทางแก้ไขหรือวิธีการในแก้ไขปัญหาสาธารณะเรื่องนั้นด้วย

ขั้นสรุป

1. ผู้วิจัยสรุปผลการจัดอภิปราย / เสวนาในภาพรวม
2. ให้ผู้เรียนทุกคนร่วมกันนำเสนอนิทรรศการ “อาเซียน : ประชาคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม” แก่ผู้สนใจทั่วไป

การวัดผลและประเมินผล

1. พฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการอภิปราย แสดงความคิดเห็น ซักถาม และการเสนอความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาในชุมชน
2. พิจารณาจากบทความ การนำเสนอมุมมองประเด็นปัญหาสาธารณะของประชาคมอาเซียนซึ่งเป็นผลจากความรู้และประสบการณ์จากการเรียนรู้ที่ผ่านมาและวิพากษ์ประเด็นความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้น่าสนใจ

หมายเหตุ แผนการจัดการเรียนรู้ฉบับสมบูรณ์ กรุณาติดต่อผู้วิจัยโดยตรง

บรรณานุกรม

ชูศรี วงศ์รัตนะ; และ องอาจ นัยพัฒน์. (2551). **แบบแผนการวิจัยเชิงทดลองและสถิติวิเคราะห์ : แนวคิดพื้นฐานและวิธีการ**. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิศนา แขมมณี. (2545). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระชน พลโยธา. (2550). การเรียนรู้ในพื้นที่รอยต่อพัฒนาการ. **มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์**. 29(ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550): 5-17.

นัยพาจิต อบเหลือง; และ ศิริเดช สุชีวะ. (2556). การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักเรียน. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**. 8(1): 1082-1095.

เพ็ญพรรณ ศิริวงษ์. (2559). **การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมแบบสถานการณ์ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับอุดมศึกษา ฉบับสถานศึกษา พ.ศ.2554. (แก้ไขเพิ่มเติม พฤศจิกายน พ.ศ. 2554).** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **การบรรยายทางวิชาการเพื่อสร้างความตระหนัก เรื่อง การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.

สิริอร วิชชาวุธ. (2554). **จิตวิทยาการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2554). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมรา พงศาพิชญ์. (2537). **วัฒนธรรม ศาสนาและชาติพันธุ์ : วิเคราะห์สังคมไทยแนวมานุษยวิทยา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัจศรา ประเสริฐสิน. (2555). **การวิจัยและพัฒนาความยึดมั่นผูกพันกับการวิจัยของครูโดยใช้เทคนิคการเสริมพลัง**. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

อานันท์ กาญจนพันธุ์. (2548). **ทฤษฎีและวิธีวิทยาของการวิจัยวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.

Ahmadi, Y.; Shahmohamadi, A.; & Araghi, M.M. (2011). The Study of Effect of Socio-Cultural Factor on Cultural Intelligence (CQ) (Case Study: Sanandaj City). **International Journal of Humanities and Social Science.** 1(2):160-168.

Albert, R.D. (1983). The Intercultural Culture Assimilator or Culture Assimilator: A Cognitive Approach. In **Handbook of Intercultural Training**. Editted by D. Landis; & R. W. Brislin. pp. 186-217. New York: Pergamon.

Alon, I.; & Higgins, J.M. (2005). Global Leadership Success through Emotional and Cultural Intelligence. **Elsevier, Business Horizons**. 48: 501-512.

Ang, S.; & Inkpen, A.C. (2008). Cultural Intelligence and Offshore Outsourcing Success: A Framework of Firm-Level Intercultural Capability. **Journal Compilation**. 39(3): 337-358.

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, L.A.

Ang, S.; Van Dyne, L.; & Koh, S.K. (2006). Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence. **Group and Organization Management**. 31: 100-123.

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.; & Inkpen, A.C. (2008). Cultural Intelligence and Offshore Outsourcing Success: A Framework of Firm-Level Intercultural Capability. **Decision Sciences**. 39(3): 337-358.

Ang, S.; & Van Dyne, L. (2008). Conceptualization of Cultural Intelligence: Definition, Distinctiveness, and Nomological Network. In **Handbook on Cultural Intelligence: Theory, Measurement and Applications**. Editted by S. Ang, ;& L. Van Dyne. pp. 3-15. Armonk, NY: M.E. Sharpe.

Ang, S.; Van Dyne, L.; & Tan, M.L. (2011). Cultural intelligence. In **The Cambridge Handbook on Intelligence**. Editted by R.J. Sternberg; & S.B. Kaufman. New York: Cambridge Press.

Appelbaum, S.H.; & Hare, A. (1996). Self-Efficacy as a Mediator of Goal Setting and Performance: Some Human Resource Applications. **Journal of Managerial Psychology**. 11(3): 33-47.

Bada, S.O.; & Olusegun, S. (2015). Constructivism Learning Theory: A Paradigm for Teaching and Learning. **International Organization of Scienfic Research Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)**. 5(6): 66-70.

Bandura, A. (1977). **Social Learning Theory**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

_____ (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. **Psychological Review**. 84: 191-215.

_____ (1994). Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral change. **Psychological Review**. 84(2): 191-215.

_____ (1994). Self-efficacy. In **Encyclopedia of Human Behavior**. Editted by V.S. Ramachaudran (Ed.). 4: 71-81. New York: Academic Press.

_____ (1996). Failures in Self-Regulation: Energy Depletion or Selective Disengagement?. **Psychological Inquiry**. 7: 20-24.

Banks, J.A.; & McGee, C.A. (1989). **Multicultural Education**. Needham Heights, MA : Allyn & Bacon.

Bergh, R.V.D. (2008). **Cultural Intelligence: A Comparison Between Managers in South Africa and the Netherlands**. Master's thesis of Human Resources Management. University of Pretoria: Pretoria, South Africa.

Bergh, Z.; & Theron, A. (2006). **Psychology in the Work Context**. (3rd Ed.). Cape Town: Oxford University Press.

Bhawuk, D.P.S. (1990). Cross-Cultural Orientation Programs. In **Applied Cross-Cultural Psychology**. Editted by R.W. Brislin. pp. 325-346. Newbury Park, CA: Sage.

_____ (2009). Intercultural Training for the Global Workplace: Review, Synthesis and Theoretical Explorations. In **Handbook of Culture, Organization, and Work**. Editted by S.R. Bhagat; & R. Steers. (pp. 462–488). Cambridge: Cambridge University Press.

Bhawuk, D.P.S.; & Brislin, R. (1992). The Measurement of Intercultural Sensitivity Scale Using the Concepts of Individualism and Collectivism**. International Journal of Intercultural Relations**. 16: 413-436.

_____ (2000, January). Cross-Cultural Training : A Review. **Delhi Business Review**. 1(1): 1-20.

Black, J.S.; & Mendenhall, M. (1990, January). Cross-Cultural Training Effectiveness: A Review and a Theoretical Framework for Future Research. **The Academy of Management Review**. 15(1): 113-136.

Borden, A.W. (2007). The Impact of Service-Learning on Ethnocentrism in an Intercultural Communication Course. **Journal of Experiential Education**. 30(2): 171-183.

Brookfield, S. (1990). **Using Critical Incidents to Explore Learner's Assumptions**. Fostering Critical Reflection in Adulthood: A Guide to Transformative and Emancipatory Learning. Editted by Mezirow (Ed.). San Francisco: CA, Jossey-Bass.

Bucher, R.D.; & Bucher, P.L. (2010). **Diversity Consciousness : Opening Our Minds to People, Cultures, and Opportunities**. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Buchtel, E. (2014). Cultural Sensitivity of Cultural Stereotyping? Positive and Negative Effects of a Cultural Psychology Class. **International Journal of Intercultural Relations**. 39: 40-52.

Bücker, J.L.E.; et al. (2014). The Impact of Cultural Intelligence on Communication Effectiveness, Job Satisfaction and Anxiety for Chinese Host Country Managers Working for Foreign Multinationals. **The International Journal of Human Resource Management**. 25(14): 2068-2087.

Chan, D.; Albert, P.; & Wikes, M. **Cultural Awareness Training-Sepon Mine, LAOS**. Retrieved January, 2, from http://www.minerals.org.au/_data/pdf_file/004/10120/hn_i.pdf.

Chavan, M. (2011). Higher Education Students Attitudes Towards Experiential Learning in International Business. **Journal of Teaching in International Business.** 22: 126-143.

Colman, A.M. (1990). Aspects of Intelligence. In **The Open University's introduction to Psychology.** Editted by I. Roth (Ed.). pp.322-372. Hove: Lawrence Erlbaum Associates, & Milton Keynes: The Open University.

Creswell, J.W.; & Plano Clark, V.L. (2007). **Designing and Conducting Mixed Methods Research**. Thousand Oaks, CA: Sage.

Cultural Intelligence Center. (2014). **Cultural Intelligence : Group Report for Bethel College GE-Seniors**. Indiana: Bethel College.

Damen, L. (1987). **Culture Learning: The Fifth Dimension on the Language Classroom**. Reading, MA: Addison-Wesley.

Earley, P.C. (1987). Intercultural Training for Managers: A Comparison of Documentary and Interpersonal Methods. **Academy of Management Journal**. 30: 685-698.

Earley, P.C. (2002). Redefining Interactions across Cultures and Organizations: Moving Forward with Cultural Intelligence. **Research in Organizational Behavior**. 24: 271–99.

Earley, P.C.; & Ang, S. (2003). **Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures**. Palo Alto: Stanford University Press.

Earley, P.C.; Ang, S; & Tan, J.S. (2006). **Developing Cultural Intelligence at Work**. Stanford. CA: Stanford University Press.

Earley, P.C.; & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. **Harvard Business Review**. October: 139–146.

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 and Education**. 3(1): 100–115.

Erez, M.; et al. (2013). Going Global : Developing Management Students' Cultural Intelligence and Global Identity in Cultural Diverse Virtual Teams. **Academy of Management Learning & Education**. 12(3): 330-355.

Fong, M. (2012). The Nexus of Language, Communication and Culture. In **Intercultural Communication: A Reader**. Editted by L. A. Samovar; R. E. Porter; & E. R. McDaniel. pp. 271-279. Boston, MA: Wadsworth.

Frey, B. A.; & Sutton, J.M. (2010, June). A Model for Developing Multimedia Learning Projects. **MERLOT Journal of Online Learning and Teaching**. 6(2): 491-507.

Gage, N.; & Berliner, D. (1992). **Educational Psychology**. 5th ed. Princeton, New Jersey: Houghton Mifflin Company.

Gannon, M.J.; & Poon, J.M. (1997). Effects of Alternative Instructional Approaches on Cross-Cultural Training Outcomes. **International Journal of Intercultural Relations**. 21(4): 429-446.

Gooden, D.J.; Creque, C.A.; & Chin-Loy, C. (2017). The Impact of Metacognitive, Cognitive and Motivational Cultural Intelligence on Behavioral Cultural Intelligence. **International Business & Economics Research Journal-Third Quarter**. 16(3): 223-230.

Gorji, M.; & Ghareseflo, H. (2011). The Survey of Relationship Between Cultural Intelligence and Emotional Intelligence with Employee's Performance. **International Conference on E-business, Management and Economics.** IPEDR Vol.25 (2011). IACSIT Press: Singapore.

Gudykunst, W.; & Hammer, M. (1983). Basic Training Design. Approaches to Intercultural Training. In **Handbook of Intercultural Training: Vol. 1 Issues in Theory and Design.** Editted by Landis; & R. Brislin (Eds.). New York: Sage.

Gudykunst, W.; Guzley, R.M.; & Hammer, M. (1996). Designing Intercultural Training. In **Handbook of Intercultural Training** (2nd ed.). Editted by D. Landis and R.S. Baghat (eds.). pp. 61-80. Thousand Oaks, CA: Sage

Harrison, J.K. (1992). Individual and Combined Effects of Behavior Modeling and the Culture Assimilator in Cross-Cultural Management Training. **Journal of Applied Psychology**. 77: 952-962.

Haygood, A.E. (2016). **The Role of the Short-Term Mission Trip Process in the Development of Cultural Intelligence in University Students: A Collective Case Study**. Liberty University. ProQuest Dissertations Publishing.

Hodgetts, R.M.; Luthans, F.; & Doh, J.P. (2006). **International Management: Culture, Stragety, and Behavior**. Singapore: McGraw-Hill.

Hong, J. (2013). Cultural Intelligence and Cultural Diversity. **Proceedings, The 2nd International Conference on Intelligent Urban Computing**. 26: 112-116.

Houghton, S. (2010). Managing Stereotypes through Experiential Learning. **Intercultural Communication Studies**. XIX(1): 181-198.

Jandt, F.E. (2004). **An Introduction to Intercultural Communication: Identities in a Global Community**. 4th ed. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publication.

Joyce, B.; & Weil, M. (2003). Models of Teaching. New Delhi: Prentice-Hall.

Justen, J.R. (2009). **Ethnocentrism, Intercultural Interaction and U.S. College Students' Intercultural Communicative Behaviors: An Exploration of Relationships.** A Thesis Presented for the Master of Science Degree. The University of Tennessee: Knoxville.

Kalat, J.W. (1990). **Introduction to Psychology**. Pacific Grove: Wadsworth/Thomson Learning.

Kalfadellis, P. (2005). Integrating Experiential Learning in the Teaching of Cross-Cultural Communication. **Journal of New Business Ideas and Trends**. 3(1): 37-45.

Kanter, R.M. (2004). **Confidence: How Winning Streaks and Losing Streaks Begin and End**. New York: Crown Business.

Keeves, J.P. (1997). **Models and Model Building**. In Educational Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook. Editted by J.P. Keeves. pp. 386-394. Oxford: Pergamon.

Klafehn, J.; Banerjee, P.; & Chiu, C.Y. (2008). Navigating Cultures: The Role of Metacognitive Cultural Intelligence. In **Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications**. Editted by S. Ang ;& L. Van Dyne. pp. 318-331. New York: M.E. Sharpe.

Knutson, T.J.; et al. (2003). A Cross-Cultural Comparison of Thai and US American Rhetorical Sensitivity: Implications for Intercultural Communication Effectiveness. **International Journal of Intercultural Relations**. 27: 63-78.

Kolb, D. (1984). **Experiential Learning**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Lederach, J.P. (1995). **Preparing for Peace: Conflict Transformation across Cultures.** Syracuse, NY: Syracuse University Press.

Livermore, D.A. (2010). **Leading with Cultural Intelligence: The New Secret to Success**. New York: AMACOM.

_____ (2011). **The Cultural Intelligence Difference: Master the One Skill You can't do without in Today's Global Economy**. New York: American Management Association.

_____ (2013). **Expand Your Borders: Discover Ten Cultural Clusters**. East Lansing: Cultural Intelligence Center, LLC.: Michigan.

Lopes-Murphy, S. A. (2013). Evaluating the Impact of Two Globalization Projects on College Students' Cultural Competence and Cultural Intelligence (CQ). **The Journal of Effective Teaching.** 13(1): 5-18.

_____ (2014). Experiences in Postsecondary Education that may Lead to Cultural Intelligence: Exploring and Proposing Practices. **International Journal of Teaching and Learning in Higher Education**. 26(2): 287-296.

MacNab, B.R. (2012). An Experiential Approach to Cultural Intelligence Education. **Journal of Management Education**. 36(1): 66–94.

Marsick, V.J.; & Watkins. K.E. (2001). Informal and Incedental Learning. **New Directions for Adult and Continuing Education**. 89: 1-102.

McCrea, E.A.; & Yin, J.Z. (2012). Developing Cultural Intelligence: An Undergraduate Course Assessment Framework. **Organization Management Journal**. 9(2): 104–111.

McIlrath, D.; & Huitt, W. (1995, December). The Teaching-Learning Process: A Discussion of Models. **Educational Psychology Interactive**. Valdosta, GA: Valdosta State **University.** Retrieved [2014, November 10], from http://www.edpsycinteractive.org/papers/modeltch.html.

Ng, K.Y.; Van Dyne, L.; & Ang, S. (2009). From Experience to Experiential Learning: Cultural Intelligence as a Learning Capability for Global Leader Development. **Academy of Management Learning & Education**. 8(4): 511–526.

_____ (2009). Developing Global Leaders : The Role of International Experience and Cultural Intelligence. **Developing Global Leaders**. 5: 225–250.

_____ (2012). Cultural Intelligence : A Review, Reflection, and Recommendations for Future Research. In **Conducting Multinational Research: Applying Organizational Psychology in the Workplace**. Editted by A.M. Ryan, F.T.L. Leong, & F.L. Oswald. pp. 29 - 58. Washington, DC: American Psychological Association.

Olson, M.H.; & Hergenhahn, B.R. (2009). **An Introduction to Theories of Learning**. 8th ed. New York, NY: Prentice Hall.

Ormrod, J.E. (2012). **Human Learning**. 8th ed. Boston: Pearson.

Ornstein, R. (1988). **Psychology: The Study of Human Experience**. 2nd ed. Harcourt Brace Jovanovich: Orlando, FL.

Osula, B.; & Irvin, S. (2009). Cultural Awareness in Intercultural Mentoring: A Model for Enhancing Mentoring Relationships. **International Journal of Leadership Studies**. 5(1): 37-50.

Pedersen, P. (2000). **A Handbook for Developing Multicultural Awareness**. 3rd ed. Alexandria, VA: American Counseling Association.

Peterson, B. (2004). **Cultural Intelligence : A Guide to Working with People from Other Cultures**. Yarmouth, Maine: Intercultural Press.

Pless, N.; Maak, T.; & Stahl, G. K. (2011). Developing Responsible Global Leaders through International Service Learning Programs: The Ulysses Experience. **Academy of Management Learning and Education**. 10: 237-260.

Priest, R.J.; et al. (2006). Researching the short-term mission movement. **Missiology**. 34(4): 431-450.

Pruegger, V.J.; & Roger, T.B. (1994). Cross-Cultural Sensitivity Training: Methods and Assessment. **International Journal of Intercultural Relations**. 18(369-387).

Putranto, N.A.R.; Gustomo, A.; & Ghazali, A. (2015). Analysis of Cross Cultural Management Course Pedagogy Methods in Developing Students' Cultural Intelligence. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**. 169: 354-362.

Schein, E. (2004). **Organizational Culture and Leadership**. 3rd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Shaffer, D. (1999). **Developmental Psychology : Childhood & Adolescence**. 5th ed. Pacific Grove : Brooks/Cole.

Shim, I.; & Paprock, K.E. (2002). A Study Focusing on American Expatraites' Learning in Host Countries. **International Journal of Training and Development**. 6(1): 13-24.

Shokef, E.; & Erez, M. (2008). Cultural Intelligence and Global Identity in Multicultural Teams. In **Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications.** Editted by S. Ang & L. Van Dyne. pp. 177–191. Armonk, NY: ME Sharpe.

Skager, R. (1978). **Lifelong Education and Evaluation Practice**. Oxford: UNESCO Institute for Education.

Smith, W.I.; Shrestha, N.R; & Evans, C.L. (2010, June). 360° Approach to Assessing Cross-Cultural Intelligence: Use of Film. **Journal of Instructional Pedagogies**. 3: 1-8.

Stallter, T. (2009). Cultural Intelligence : A Model for Cross-Cultural Problem Solving. **An International Review**. XXXVII(4): 543-554.

Thomas, D.C. (2006). Domain and Development of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness. **Group and Organization Management**. 31(1): 78-99.

Thomas, D.C.; & Inkson, K. (2003). **Cultural Intelligence: People Skills for Global Business**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

_____ (2004). **Cultural Intelligence People Skills for Global Business**. Berrett-Koehler: New York.

_____ (2004). Cultivating your cultural intelligence. **Security Management**. 48(8): 30 -33.

_____ (2009). **Cultural Intelligence: Living and Working Globally**. Barrett-Koehler: San Francisco, CA.

Thomas, D.C.; et al. (2008). Cultural Intelligence: Domain and assessment. **International Journal of Cross Cultural Management**. 8: 123-143.

Ting-Toomey, S. (1999). **Communicating across Cultures**. New York: The Guilford Press.

Trifonovitch, G.J. (1977). On cross-cultural orientation techniques. In **Culture learning: Concepts, applications, and research**. Editted by R. W. Brislin. pp. 213-222. Hawaii: University Press of Hawaii.

Tsai; T.; & Lawrence, N. (2011). **The Relationship between Cultural Intelligence and Cross-Cultural Adaptation of International Students in Taiwan**. International Conference on Management (ICM 2011) Proceeding.

Van Dyne, L.; Ang, S.; & Nielsen, T.M. (2007). Cultural intelligence. In S. Clegg & J. Bailey, (Eds.), **International Encyclopedia of Organization Studies**. 1: 345-350.

Van Dyne, L.; Ang, S.; & Livermore, D. (2010). Cultural Intelligence: A Pathway for Leading in a Rapidly Globalizing World. In **Leading Across Differences**. pp. 131-138. Editted by K.M. Hannum. B. McFeeters, & L. Booysen (Eds.) San Francisco, CQ: Pfeiffer.

Van Dyne, L.; et al. (2012). Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence. **Social and Personality Psychology Compass.** 6(4): 295–313.

Walker, D.M.; Walker, T.; & Schmitz, J. (2003). **Doing Business Internationally: The Guide to Cross-cutlural Success.** 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

Ward, C. (2001). **The Impact of International Students on Domestic Students and Host Institutions – A Literature Review. Prepared for the Export Education Policy Project, Strategic Information and Resourcing Division**. New Zealand Ministry of Education Export Education. Wellington: Ministry of Education.

Wessling, M. (2009). **How to Deal with Foreign Cultures: An Cross-Cultural Training-Approach Based on the Didactical Methodology of Experiential Learning Following Kolb & Fry**. Londrina-Paraná-Brasil.

Wink, J.; & Putney, L. (2002). **A Vision of Vygotsky**. Boston: Allyn & Bacon.

Wood, R.; & Bandura, A. (1989). Social Cognitive Theory of Organizational Management. **The Academy of Management Review**. 14(3): 361-384.

Yordanova, G.K. (2011). **Managing with Cultural Intelligence: The New Secret to Multicultural Team Success**. (Unpublished Doctoral Dissertation). Aarhus University. Aarhus Denmark.

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายธีระชน พลโยธา
วันเดือนปีเกิด	1 พฤศจิกายน 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 81/138 หมู่ที่ 4 ตำบลบึงคำพร้อย อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กทม. 10110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2538	วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ จาก สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2553	ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาจิตวิทยาการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น
พ.ศ. 2560	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาการวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ แขนงจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ