

การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา

พยาบาล: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบส่งผ่านพหุระดับ



นางสาวกาญจณี พันธุ์ไพโรจน์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)

เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR) are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF OPENNESS TO EXPERIENCE PROGRAM FOR ENHANCING CULTURAL
INTELLIGENCE OF STUDENT NURSES: AN ANALYSIS OF MULTILEVEL MEDIATING
STRUCTURAL EQUATION MODELING

Miss Kanjanee Phanphairoj



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Educational Research Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบส่งผ่านพหุระดับ
โดย	นางสาวกาญจณี พันธุ์ไพโรจน์
สาขาวิชา	วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุษฎีบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ)
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ)
.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกต)
.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ญ วิเชียร)

5684245227 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS: CULTURAL EXPOSURE / CULTURAL INTELLIGENCE / CROSS-CULTURAL ADAPTABILITY / MSEM

KANJANEE PHANPHAIROJ: DEVELOPMENT OF OPENNESS TO EXPERIENCE PROGRAM FOR ENHANCING CULTURAL INTELLIGENCE OF STUDENT NURSES: AN ANALYSIS OF MULTILEVEL MEDIATING STRUCTURAL EQUATION MODELING. ADVISOR: CHAYUT PIROMSOMBAT, Ph.D., CO-ADVISOR: ASSOC. PROF.AUYPORN RUENGTRAKUL, Ph.D., 185 pp.

This study aims to 1) to study the level of cultural exposure, cultural intelligence, and cross-cultural adaptability among nursing students, 2) to develop and validate a causal model for the effect of cultural intelligence as a multilevel mediator on cross-cultural adaptability, and 3) to develop and examine a cultural exposure program for enhancing the cultural intelligence of nursing students. The research instruments are a questionnaire using 5-point rating scales, reported self-assessment of cultural exposure, cultural intelligence, and cross-cultural adaptability levels, and an openness to experience program for enhancing cultural intelligence. The samples, randomly selected, consisted of 288 lecturers from whom were collected the self-assessment of cultural intelligence and faculty support, and 1,405 nursing students for collecting the self-assessment of cultural exposure, cultural intelligence, and cross-cultural adaptability. Data were analyzed using descriptive statistics and ANCOVA using SPSS 22.0, and multilevel structural equation modeling (MSEM) with cross-level mediator effect using Mplus 8.0. The findings are summarized as follows.

1) The mean levels of cultural exposure, cultural intelligence, and cross-cultural adaptability among the nursing students showed that the means of all the variables separated by faculty types were not different, and the mean for cultural exposure was near to a low level ($M=4.70, SD=2.25$). Meanwhile, the mean for cultural intelligence was at a middle level ($M=3.41, SD=0.44$) and the mean for cross-cultural adaptability ($M=3.64, SD=0.56$) was near to a high level.

2) The causal model of cultural intelligence as a multilevel mediator affected cross-cultural adaptability. In addition, the model was valid and fit the empirical data ($\chi^2(39, N_w=1405, N_o=288) = 52.61, p = .072, CFI = .99, RMSEA_w = .01, RMSEA_o = .13$). The findings revealed that cultural intelligence was a predictor of cross-cultural adaptability and a multilevel mediator of the model. The direct effect of cultural exposure on cross-cultural adaptability was statistically significant at .05 ($\beta = 0.88, p < .001$) and the indirect effect through cultural intelligence on cross-cultural adaptability was statistically significant at .05 ($\beta = .60, p < .001$).

3) The openness to experience program was composed of 3 dimensions—general living, social, and work openness—and there were 6 activities in the program. Examining the openness to experience program for enhancing the cultural intelligence of nursing students indicated that the mean for the students’ cultural intelligence for the group participating in the program was higher than the non-participating group at a statistically-significant level of .05 ($F(4, 54) = 20.72, p < .001$). The effect size of the program on cultural intelligence was .593.

Department: Educational Research and Psychology	Student's Signature
Field of Study: Educational Research Methodology	Advisor's Signature
Academic Year: 2016	Co-Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสะดวก ความกรุณา และกำลังใจจากอาจารย์ ดร.ชยต์ม์ ภิรมย์ สมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ผู้บ่มเพาะความรู้ ชี้แนะแนวทาง ตลอดจนคอยดูแลเอาใจใส่ด้วยความห่วงใย เอื้ออาทรด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความรู้ และคำแนะนำ ตลอดจนเป็นแบบอย่างและแรงบันดาลใจของนักวิจัยที่ดี ให้ศิษย์เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ขอกราบขอพระคุณศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และให้คำแนะนำในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วง อาจารย์มีความปรารถนาดีต่อศิษย์ทุกคนอย่างเสมอกัน ศิษย์จะนำคำสอนของอาจารย์ไปพัฒนาตนเองและเรียนรู้ในการทำงานต่อไป

ขอกราบขอพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ และ รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณิ์ แกมเกตุ กรรมการสอบ และ รองศาสตราจารย์ ดร.ศจีมาจ ณ วิเชียร กรรมการภายนอก ผู้ให้คำแนะนำในการแก้ไข ปรับปรุง ให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอพระคุณศาสตราจารย์ ดร.มรรยาท รุจิวิชัย และ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งที่ได้รับการสนับสนุนและให้โอกาสในการศึกษาครั้งนี้จนประสบความสำเร็จ

ขอกราบขอพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัยทุกท่าน ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ตลอดจนผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลวิจัย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในน้ำใจและความกรุณาของทุกท่าน ที่ทำให้การวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่น

ขอขอบคุณเพื่อนและน้องชาววิจัยทั้งในระดับปริญญาเอกและปริญญาโท ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจเสมอมา ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว ดร.สุทธิศานต์ ชุ่มวิจารณ์ และ ดร.บุญเฮ ฮวด เพื่อนวิจัยรุ่นปี 56 ที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัยเสมอ รุ่นน้องที่น่ารัก นางสาวอารี อิมสมบัติ นางสาวนิตดา ประคัลภ์กุล นางสาวปาริฉัตร ปีติสุทธิ และนายวิชญา ดิยะพงษ์ประพันธ์ สำหรับความมีน้ำใจช่วยเหลือและความปรารถนาดี รวมถึงน้องๆ ทุกคนในภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาสำหรับความทรงจำที่ดีที่มีร่วมกันในช่วงเวลาที่มีค่าในรั้วจามจุรีแห่งนี้

และสุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัว ผู้ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญ และกำลังใจสำคัญจากบุตรสาวที่ทำให้ผู้วิจัยมีความเข้มแข็งสามารถฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จนประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
คำถามวิจัย	5
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ตอนที่ 1 ความฉลาดทางวัฒนธรรม	9
ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	18
ตอนที่ 3 แนวคิดการพัฒนาการโปรแกรมเปิดรับประสบการณ์.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ส่วนที่ 1 การพัฒนาโมเดล	35
ประชากรวิจัย.....	36
ตัวอย่างวิจัย	36
เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย.....	38

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ส่วนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม	48
การเลือกพื้นที่ในการวิจัยและผู้ให้ข้อมูล.....	49
วิธีดำเนินการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
บทที่ 4 ผลการการวิจัย	53
ตอนที่ 1 ผลการวัดระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม.....	53
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน แบบพหุระดับ	70
ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อ เสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม	77
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	92
สรุปผลการวิจัย.....	94
อภิปรายผลการวิจัย.....	97
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	103
รายการอ้างอิง	105
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	116
ภาคผนวก ข เครื่องมือวิจัย.....	118
ภาคผนวก ค ตัวอย่างคำสั่งและผลการวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพด้านความเป็นลำดับ จาก การวิเคราะห์สถิติไม่อิงพารามิเตอร์ด้วยแพ็คเกจ anchor().....	126

ภาคผนวก ง ตัวอย่างคำสั่งและผลการวิเคราะห์โมเดลการวิจัย.....	128
ภาคผนวก จ คู่มือโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม..	138
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	185



สารบัญตาราง

ตาราง 2.1	นิยามความหมายสมรรถนะทางวัฒนธรรม.....	10
ตาราง 2.2	องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรม	11
ตาราง 2.3	นิยามความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural intelligence หรือ Cultural Quotient).....	14
ตาราง 2.4	องค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม	15
ตาราง 2.5	องค์ประกอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม.....	20
ตาราง 2.6	ข้อมูลการลงข้อมูลงานวิจัย ($N = 7$)	29
ตาราง 3.1	ข้อความคำถามข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์และนักศึกษา	39
ตาราง 3.2	สถานการณ์จำลองความหลากหลายทางวัฒนธรรม	40
ตาราง 3.3	ข้อความตามตัวแปรที่ศึกษา	41
ตาราง 3.4	ตัวอย่างข้อความด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม	42
ตาราง 3.5	เครื่องมือในการวิจัย.....	45
ตาราง 3.6	ตัวอย่างวิจัยจำแนกตามการสุ่มแบ่งตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน.....	47
ตาราง 3.7	แบบแผนการทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์.....	51
ตาราง 4.1	ผลการวิเคราะห์ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน ของความฉลาดทางวัฒนธรรม.....	55
ตาราง 4.2	ผลการวิเคราะห์ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม	56
ตาราง 4.3	ผลการวิเคราะห์ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม.....	57
ตาราง 4.4	ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน.....	59
ตาราง 4.5	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาจำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน.....	60

ตาราง 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน.....	61
ตาราง 4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของ นักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน.....	63
ตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของ อาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน	64
ตาราง 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน.....	65
ตาราง 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน.....	66
ตาราง 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในระดับที่ 1 (นักศึกษาพยาบาล) .	70
ตาราง 4.12 ค่าสถิติวิเคราะห์ของโมเดลเชิงสาเหตุการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมระดับนักศึกษา	72
ตาราง 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลพหุระดับ	73
ตาราง 4.14 ค่าสถิติวิเคราะห์ของโมเดลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทาง วัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านพหุระดับ	75
ตาราง 4.15 โครงสร้างโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์.....	79
ตาราง 4.16 ภาพรวมกิจกรรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดทาง วัฒนธรรม.....	86
ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแต่ละองค์ประกอบ ของความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์...	89
ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม	90
ตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมหลังการ เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม.....	91

สารบัญภาพ

ภาพ 2.1	องค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม	17
ภาพ 2.2	ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง	19
ภาพ 2.3	องค์ประกอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม.....	21
ภาพ 2.4	องค์ประกอบการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม.....	23
ภาพ 2.5	ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรระดับบุคคลกับระดับหน่วยงาน	24
ภาพ 2.6	องค์ประกอบการสนับสนุนของหน่วยงาน	25
ภาพ 2.7	กรอบแนวคิดการวิจัยในการวิเคราะห์โมเดล.....	27
ภาพ 2.8	ผลการวิเคราะห์ publication bias (funnel plot).....	31
ภาพ 2.9	ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล (forest plot).....	31
ภาพ 2.10	กรอบแนวคิดการวิจัย	34
ภาพ 3.1	แผนการดำเนินการวิจัย	35
ภาพ 3.2	การจำแนกภูมิภาคและประเภทสถาบันการศึกษา	37
ภาพ 3.3	การดำเนินการสุ่มตัวอย่างวิจัย (อาจารย์และนักศึกษา).....	38
ภาพ 3.4	ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด.....	45
ภาพ 3.5	การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์	48
ภาพ 3.6	กรอบการวิเคราะห์อิทธิพลโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์	52
ภาพ 4.1	คะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน....	60
ภาพ 4.2	คะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน.....	62
ภาพ 4.3	คะแนนเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน.....	63
ภาพ 4.4	คะแนนเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน.....	64
ภาพ 4.5	คะแนนเฉลี่ยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน...	65

ภาพ 4.6	คะแนนเฉลี่ยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน	67
ภาพ 4.7	คะแนนเฉลี่ยแต่ละตัวแปรของนักศึกษาพยาบาล แยกตามภูมิภาค	68
ภาพ 4.8	คะแนนเฉลี่ยแต่ละตัวแปรของอาจารย์ แยกตามภูมิภาค.....	69
ภาพ 4.9	กราฟความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับการเปิดรับประสบการณ์ระดับ นักเรียนพยาบาล แบ่งตามภูมิภาค	69
ภาพ 4.10	กราฟความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับการเปิดรับประสบการณ์ แบ่งตาม ระดับนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์	69
ภาพ 4.11	โมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมระดับนักศึกษา	71
ภาพ 4.12	โมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมแบบพหุระดับ	76
ภาพ 4.13	โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมบนสื่อออนไลน์ Google classroom	82
ภาพ 4.14	แผนที่ความคิดออนไลน์.....	83
ภาพ 4.15	แบบสอบออนไลน์.....	83
ภาพ 4.16	โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์	84
ภาพ 4.17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมจำแนกตามประสบการณ์ฝึกปฏิบัติ.....	91
ภาพ 4.18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมจำแนกตามกลุ่ม.....	91

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

สภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันมีสาเหตุมาจากความหลากหลายของคนในสังคมที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากการย้ายถิ่นและการเคลื่อนย้ายแรงงาน ผลการวิจัยทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ (Ng, Van, & Ang, 2009; Dollwet & Reichard, 2014; Zakaria, 2000) พบว่าความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อธุรกิจระหว่างประเทศ และได้สร้างปัญหาอุปสรรคในการทำงาน เพราะปัญหาที่ความแตกต่างกันของภาษา อาหาร และสภาพภูมิอากาศ รวมถึง ความแตกต่างทางค่านิยม ความเชื่อ การรับรู้ และภูมิหลัง โดยปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อธุรกิจที่จะประสบความสำเร็จหรือพบกับความล้มเหลวได้ นอกจากการจะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ทางธุรกิจแล้ว ความหลากหลายของวัฒนธรรมในสังคมกับความสามารถที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมยังส่งผลกระทบต่อศักยภาพการบริหารงานของบุคคลในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ที่มีมาจากวัฒนธรรมที่ต่างกัน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคคลเป็นหนึ่งในตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลกับความสำเร็จด้านธุรกิจ และกระทบต่อความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ ประเทศไทยก็เช่นเดียวกันที่ได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงบริบททางสังคมและได้รับผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ และรวมถึงการจัดการศึกษาในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Roekel (2008) ที่พบอีกว่า การจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นกับความสามารถในการลดช่องว่างระหว่างวัฒนธรรมของผู้สอนกับผู้เรียน ความสามารถทางวัฒนธรรมของผู้สอนจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพในห้องเรียนที่มีผู้เรียนหลากหลายวัฒนธรรม และผลการจัดการเรียนการสอนนี้เองที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการเรียนรู้ของผู้เรียน

การพัฒนาขีดความสามารถของคนในประเทศเพื่อรับมือกับการแข่งขันทางเศรษฐกิจกับประเทศอื่นเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในบริบทของสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ความสามารถในการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นคุณลักษณะหนึ่งของบุคคลที่ควรนำมาพิจารณาให้มีความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ โดยเริ่มไปพร้อมกับการให้ความรู้ทางวิชาการและความรู้การประกอบวิชาชีพในการศึกษาปัจจุบัน การศึกษาของ Saleh, Kuthy, Chalkley, and Mescher (2006) พบว่า การพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมร่วมกับทักษะทางวิชาชีพทำให้ผู้เรียนสามารถใช้ทักษะการสื่อสารในการประกอบวิชาชีพเมื่ออยู่ในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้

ความสามารถทางวัฒนธรรมหรืออาจเรียกว่าเป็นความฉลาดทางวัฒนธรรมของบุคคลในการจัดการกับปัญหาที่มีสาเหตุมาจากช่องว่างระหว่างความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคคล

ประเทศแถบยุโรปและอเมริกาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมของบุคคลมานานกว่า 10 ปี มีผลการวิจัยที่ชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลต่อการเรียนรู้และผลการปฏิบัติงาน (Earley & Peterson, 2004) และยังคงมีนักวิชาการที่ให้ความสำคัญและสนใจอิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อเนื่องมาจนปัจจุบัน ผลการศึกษาของ Malek and Budhwar (2013) และ Barakat, Lorenz, Ramsey, and Cretoiu (2015) พบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (work performance) และความสุขในการทำงาน (job satisfaction) ของคนในองค์กร การปฏิบัติงานที่ละเลยความแตกต่างของบริบททางวัฒนธรรม ขัดขวางความสำเร็จของผลการทำงาน และลดระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในทางกลับกันการปฏิบัติงานที่ตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้สูงกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Garneau and Pepin (2015) และ Livermore (2015) ที่พบว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในธุรกิจบริการ นอกจากนี้แล้ว ผลการวิจัยที่ศึกษาข้ามวัฒนธรรมพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล กล่าวได้ว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Lee, & Sukoco, 2010; Malek, & Budhwar, 2013; พลเทพ พูนพล, 2558)

การศึกษาที่ผ่านมาพบว่าการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างจากสภาพแวดล้อมเดิมของตนเอง (Malek & Budhwar, 2013) การปรับตัวที่กล่าวถึงก็คือการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และการปรับตัวนี้ไม่ได้เป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมเดิมของตนเอง แต่เป็นการยอมรับและเรียนรู้บริบทและสิ่งแวดล้อมใหม่ ผลการศึกษาของ Lee and Sukoco (2010) พบว่าองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีลักษณะการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ดี จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในด้านธุรกิจแบบพหุวัฒนธรรมได้ และจะนำพาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี และผลการวิจัยของ Griffin and Hesketh (2003) แสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องการให้บุคคลในหน่วยงานมีคุณลักษณะการปรับตัว เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวส่งผลให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ ความสำคัญของการปรับตัวในสถานการณ์พหุวัฒนธรรมจึงเป็นประเด็นที่ทำให้มีนักวิจัยนำมาศึกษาเช่นเดียวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังเช่นการศึกษาของ Roccas, Sagiv, Schwartz, and Knafo (2002) ที่พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Oolders, Chernyshenko, and Stark

(2008) และ พลเทพ พูนพล (2558) ที่พบว่า การเปิดรับประสบการณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผ่านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม นอกจากนี้แล้วยังพบว่า การเปิดรับประสบการณ์ส่งผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรม กล่าวได้ว่า การเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม เป็นตัวแปรที่มีเส้นทางอิทธิพลระหว่างกัน และการเปิดรับประสบการณ์เป็นตัวแปรเหตุให้เกิดการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านคุณลักษณะด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม

Balcazar & Taylor-Ritzler (2009) กล่าวว่า สถานการณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของสังคมปัจจุบัน หน่วยงานจะกำหนดนโยบายและส่งเสริมผู้นำให้ผลักดันคนภายในหน่วยงานพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมร่วมกับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพสูงขึ้น และสำหรับทางด้านการศึกษา Van Roekel (2008) กล่าวว่า ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของครูผู้สอนมีความสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิผลการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ดังนั้นในสถาบันการศึกษายุคศตวรรษที่ 21 นี้ จึงมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมทักษะทางวัฒนธรรมของครูผู้สอนไว้เช่นเดียวกับทักษะความรู้ด้านอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Powell (2012) ศึกษาหลักสูตรการเรียนของนักศึกษาแพทย์ ด้วยการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการความรู้ทางวัฒนธรรมร่วมกับความรู้ทางวิชาการ และนำเสนอผลการศึกษาที่พบว่าหลักสูตรดังกล่าวสามารถพัฒนาความเข้าใจของนักศึกษาแพทย์ในการปรับรูปแบบการดูแลสุขภาพให้ผู้ป่วยต่างวัฒนธรรมได้สูงขึ้น จึงกล่าวได้ว่าการกำหนดรูปแบบแนวทางการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมควรมีนโยบายของหน่วยงานที่ชัดเจน นอกจากนี้ พบว่ามีการเสนอแนะนโยบายทางด้านการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการบริการสุขภาพในประเทศไทย ให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ประเมินความแตกต่างทางวัฒนธรรมร่วมกับการประเมินภาวะสุขภาพของผู้ป่วย และผู้สอนควรเริ่มต้นตัวและให้ความสำคัญต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยผลการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักเรียนจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานการณ์ทางวัฒนธรรมที่หลากหลายมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับการปฏิบัติงานด้านบริการสุขภาพกับผู้ที่มีมาจากต่างวัฒนธรรม (ศิริพันธ์ุ ศิริพันธ์ุ และ ประณีต สงวัฒนาม, 2014)

ธุรกิจด้านการบริการทางสุขภาพของประเทศไทยมีจุดเด่นที่ต่างประเทศให้การยอมรับมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากสถิติคนไข้ชาวต่างชาติที่เข้ามาใช้บริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 อัตราการเข้ารับการรักษาของคนไข้ชาวต่างชาติในโรงพยาบาลเอกชนของประเทศไทยมีเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและในปี พ.ศ. 2558 พบจำนวนการเข้ารับบริการสูงถึงประมาณ 2.81 ล้านครั้ง ชาวต่างชาติส่วนใหญ่มาจากประเทศตะวันออกกลาง อเมริกา และยุโรป มีการขยายตลาดไปสู่ประเทศในอาเซียนและจีน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2015) ธุรกิจการบริการทาง

สุขภาพสร้างรายได้เพราะเหตุผลที่ว่าคุณภาพการบริการสูงในขณะที่ค่าใช้จ่ายไม่สูง บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีเทคโนโลยีสูง จนเป็นที่ยอมรับในเวทีโลกว่าประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของการแพทย์ (medical hub) ในภูมิภาคอาเซียน (กองสุขภาพระหว่างประเทศ, 2557) และปัจจุบันการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลักดันให้ประเทศไทยในฐานะที่เป็นสมาชิกมีเสรีด้านบริการที่เรียกว่า ASEAN Framework Agreement on Services (AFAS) การกำหนดข้อตกลงร่วมกันว่าผู้ประกอบการวิชาชีพทางการแพทย์ที่ระบุไว้ในข้อตกลงสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามประเทศได้ และสาขาวิชาชีพพยาบาลเป็นสาขาหนึ่งที่ได้เปิดเสรีการจ้างงาน (วิจิตร ศรีสุพรรณ, สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, และ กฤษดา แสงวดี, 2556) แม้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่เกิดขึ้นกับคนส่วนใหญ่ในประเทศไทย แต่การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้มีผู้คนจากหลากหลายบริบทเข้ามาในประเทศไทยและจะนำพาให้มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคมไทยด้วยทางหนึ่ง นักวิชาการทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ Anderson et al. (2003); Campinha-Bacote (2002) และ Jeffreys (2010) กล่าวว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นคุณลักษณะสำคัญของพยาบาลวิชาชีพเพราะการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการให้บริการทางสุขภาพกับผู้ที่มาจากภูมิหลังที่หลากหลายหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าผู้รับบริการมีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมนั่นเอง

การศึกษาวิจัยที่ผ่านมาแม้ว่าจะให้ความสำคัญกับความสามารถทางวัฒนธรรมของบุคคล และมีผลการวิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันยังคงสนับสนุนให้เห็นว่าคุณลักษณะความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นทั้งแง่ของการศึกษาและการปฏิบัติงาน มุมมองของนักวิชาการหลากหลายสาขาในต่างประเทศชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลให้เตรียมพร้อมกับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งกับสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป Morris and Robie (2001) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับอิทธิพลของการฝึกอบรมด้านวัฒนธรรมต่อการปฏิบัติงานและการปรับตัวของบุคคลและพบว่าขนาดอิทธิพลของการฝึกอบรมด้านวัฒนธรรมต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากงานวิจัยมีคุณลักษณะที่แตกต่างกันไป คือ ความแตกต่างระหว่างประเภทของผู้ที่เข้ารับการอบรมด้านวัฒนธรรม ความแตกต่างกันของแต่ละประเทศ รวมถึงรูปแบบการฝึกอบรมที่ยังไม่พบว่ามีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานสากล ดังนั้นในศตวรรษที่ 21 จึงยังคงมีงานวิจัยที่นำเสนอแนวทางหรือกระบวนการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในแต่ละสาขาอาชีพ และมีความแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามในแต่ละงานวิจัยมีวัตถุประสงค์เดียวกันคือเพื่อพัฒนาทรัพยากรด้านบุคคลตั้งแต่ระดับนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาจนถึงบุคลากรในหน่วยงานเพื่อให้สามารถการประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Fischer, 2011; Okpara, & Kabongo, 2011)

การวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรมและสามารถแข่งขันเชิงธุรกิจกับนานาชาติได้ การค้นคว้างานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่ได้เห็นถึงความสำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรมและมีการศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของคนในกลุ่มที่เป็นนักศึกษาและแรงงานในประเทศไทย โดยข้อค้นพบจากงานวิจัยเสนอแนะให้พัฒนาศักยภาพด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม อาทิเช่น การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนรู้และพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษางานวิจัยที่ผ่านมายังไม่พบรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะการเตรียมความพร้อมในกลุ่มของนักศึกษาที่เป็นกำลังสำคัญในการแข่งขันเชิงธุรกิจบริการด้านสุขภาพของประเทศไทย (พลเทพ พูนพล, 2558; ศิริพันธ์ ศิริพันธ์, ดาริน ไต่ะกานี, และมุสลิม, 2552; ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ, 2559; อังคณา จิโรจน์, 2558) ดังนั้น ในงานวิจัยฉบับนี้ จึงสนใจที่จะพัฒนาโปรแกรมที่ส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มดำเนินการศึกษาตั้งแต่ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเพิ่มศักยภาพด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม นั่นคือการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อนำมากำหนดรูปแบบของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมให้สูงขึ้น และศึกษาร่วมกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม จากผลการวิจัยในอดีตชี้ให้เห็นว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อเตรียมความพร้อมแรงงานในสายสุขภาพของประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม เพื่อนำมาพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมสำหรับส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมให้กับนักศึกษาพยาบาลเตรียมพร้อมสำหรับการประกอบวิชาชีพในสถานการณพหุวัฒนธรรมและมีอัตราการแข่งขันด้านธุรกิจบริการทางสุขภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

คำถามวิจัย

1. การเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลเป็นอย่างไร
2. โมเดลสมการโครงสร้างของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ ของนักศึกษาพยาบาลมีลักษณะอย่างไร และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่อย่างไร
3. โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลควรมีลักษณะเป็นอย่างไร และผลที่เกิดจากการใช้โปรแกรมเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ ของนักศึกษาพยาบาล
3. เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล และตรวจสอบผลการใช้โปรแกรม

ขอบเขตของการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและนำผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม มาสร้างนวัตกรรมที่เป็นกิจกรรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อการส่งเสริมคุณลักษณะความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยในการวิจัยครั้งนี้เรียกว่า โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัยเป็น 2 ด้าน คือ ขอบเขตด้านตัวแปรในการศึกษาและขอบเขตด้านตัวอย่างวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ ตัวแปรระดับที่ 1 เป็นระดับนักศึกษา มีตัวแปรต้น คือ การเปิดรับประสบการณ์ ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และตัวแปรตาม คือ การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และตัวแปรระดับที่ 2 เป็นระดับอาจารย์ ประกอบด้วย ตัวแปรต้นคือการสนับสนุนของสถาบันการศึกษา และ ตัวแปรส่งผ่าน คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรม

2. ขอบเขตด้านตัวอย่างวิจัย ผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างการวิจัยที่ให้ข้อมูลเชิงปริมาณเป็นนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ แบ่งตามประเภทของมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยในประเทศไทยที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิต และกำหนดให้นักศึกษาพยาบาลที่อยู่ระหว่างศึกษาในชั้นปีที่ 3 และ 4 เป็นผู้ให้ข้อมูล เนื่องจากนักศึกษาได้เรียนรู้ในรายวิชาทางการพยาบาลมากกว่าครึ่งหนึ่งของหลักสูตรและได้รับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพในสถานการณ์จริงอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงามทางจิตใจและทางวัตถุของสังคม เป็นการแสดงออกผ่านพฤติกรรม มีการสืบทอดต่อกันของสมาชิกภายในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยหรือตามเงื่อนไขเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในสังคม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1)

รูปแบบการดำเนินชีวิต คือ การแต่งกาย ภาษาและสัญลักษณ์ในการสื่อสาร การแสดงออกและมารยาท รูปแบบการอยู่ร่วมกันของครอบครัว รูปแบบการผลิตและบริโภคอาหาร 2) ค่านิยมและความเชื่อ คือ ศาสนา คุณธรรมและจริยธรรม ความศรัทธาและจงรักภักดี และ 3) ลักษณะทางสังคม คือ เศรษฐกิจ กฎหมาย การดำเนินธุรกิจ ดนตรี ศิลปะและการแสดง

ความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่วัฒนธรรมที่แตกต่างกันอยู่ร่วมกันในสภาพแวดล้อมเดียวกัน หรือการอยู่ร่วมกันของสมาชิกภายในสังคมที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมากกว่าหนึ่งวัฒนธรรม รวมถึงการที่บุคคลเข้าไปอยู่ในสังคมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากตนเอง

ความฉลาดทางวัฒนธรรม หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการจัดการความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม

การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เข้าไปอยู่ร่วมในสังคมหรือสภาพแวดล้อมที่ต่างวัฒนธรรมจากตนเอง ด้วยความความเข้าใจในรูปแบบของแต่ละสังคมและความแตกต่างกันของแต่ละวัฒนธรรม และด้วยเหตุผลที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลเข้าร่วมในประสบการณ์ทางวัฒนธรรม แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การดำรงชีวิตทั่วไป การเข้าสังคม และการทำงาน

การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ระดับความรู้สึกสบายทางด้านจิตใจและความคุ้นเคยของบุคคลที่มีต่อวัฒนธรรมหรือสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากตนเองหรือเป็นสภาพแวดล้อมใหม่ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ การดำรงชีวิตทั่วไป การเข้าสังคม และการทำงาน

การสนับสนุนของหน่วยงาน หมายถึง การดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์หรือวิทยาลัยพยาบาลในการส่งเสริมหรือพัฒนานักศึกษาให้มีความฉลาดทางวัฒนธรรม แบ่งการสนับสนุนเป็น 3 องค์ประกอบ คือ หลักสูตรการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร และอาจารย์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ

1.1 ได้สารสนเทศด้านการเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์เพื่อนำไปพัฒนาและส่งเสริมให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมรองรับกับการแข่งขันการปฏิบัติงาน

1.2 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์และปัจจัยเชิงสาเหตุที่นำไปสู่การส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในระดับบุคคล และระดับสถาบันหรือมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทางการจัดการศึกษา ที่จะนำไปศึกษาวิจัยต่อยอดต่อไป

1.3 การวิจัยนี้เป็นการขยายขอบเขตวิธีวิทยาการวิจัยด้านการตรวจสอบอิทธิพลตัวแปรส่งผ่าน โดยศึกษาอิทธิพลการส่งผ่านแบบพหุระดับระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมในระดับสถาบันส่งผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรมระดับบุคคล

2. ประโยชน์เชิงปฏิบัติการ

ได้รูปแบบการพัฒนาการเปิดรับประสบการณ์ที่ส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาลเพื่อนำไปใช้ส่งเสริมระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม รวมถึงส่งเสริมการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมใน 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านสังคม และด้านการทำงานให้สามารถปฏิบัติตนได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมพหุวัฒนธรรม

3. ประโยชน์เชิงนโยบาย

3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการจัดการศึกษาของหลักสูตรการพยาบาลได้ข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายให้สถาบันการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างศักยภาพให้กับนักศึกษาพยาบาลไทยพร้อมสำหรับการแข่งขันกับนักศึกษาพยาบาลจากต่างประเทศ

3.2 ผลการศึกษาได้ข้อมูลที่สามารถนำไปเสนอแนะเชิงนโยบายต่อสถาบันการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต การเตรียมความพร้อมให้กับบัณฑิตต่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

3.3 บุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย อาจารย์และผู้บริหาร ในสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตได้นำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในการเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มเติมนอกเหนือจากการเรียนการสอนปกติด้วยระบบเทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนรู้โดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ความฉลาดทางวัฒนธรรม ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ตอนที่ 3 โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ความฉลาดทางวัฒนธรรม

เอกสารแนวคิดและทฤษฎีของแต่ละศาสตร์มีการนิยามคุณลักษณะของบุคคลที่มีทักษะในการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมตามแต่ละวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ และคำที่เป็นที่รู้จักและได้รับการนำไปใช้กันอย่างกว้างขวางและมีผลการวิจัยอ้างอิงอย่างต่อเนื่องมี 2 คำ โดยจุดเริ่มต้นการให้นิยามความสามารถด้านวัฒนธรรมคือ สมรรถนะทางวัฒนธรรม (cultural competence: CC) มีแนวคิดและงานวิจัยสนับสนุนเริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 จนกระทั่งในศตวรรษที่ 21 เริ่มมีงานวิจัยให้ความสนใจกับการนิยามความสามารถด้านวัฒนธรรมเป็นคำใหม่คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรม (cultural intelligence หรือ cultural quotient: CQ) โดยเมื่อศึกษาความหมายและองค์ประกอบของทั้งสองการนิยามแล้วพบว่ามีความคล้ายคลึงกัน แต่ละการนิยามมีความหมายและองค์ประกอบดังนี้

1.1 สมรรถนะทางวัฒนธรรม (cultural competence: CC)

นักวิชาการทางสาขาการศึกษา (Diller & Moule, 2005; Liang & Zhang, 2009; Roedel, 2008) ให้ความหมาย สมรรถนะทางวัฒนธรรม เป็นความสามารถที่ไวต่อการรับรู้ลักษณะภายนอกของผู้เรียน เป็นความตระหนักถึงความต่างของแต่ละบุคคลและระหว่างบุคคล มีความรอบรู้ทักษะการสอนบนพื้นฐานของความต่างทางวัฒนธรรมของผู้เรียน และเป็นความสามารถทางการสอนของผู้สอนที่จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียนที่มาจากวัฒนธรรมต่างกัน หรือนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างผู้สอน สำหรับทางสาขาการบริหาร (Chen & Starosta, 1996 อ้างใน Bird et al., 2010; Deardorff, 2004; Dinges & Baldwin, 1996; Gertsen, 1990; Leiba, 1999) ให้ความหมาย สมรรถนะทางวัฒนธรรม เป็นความสามารถในการอธิบายความแตกต่างทางอารมณ์ ความคิด มุมมอง และพฤติกรรม ของผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากตนเอง สมรรถนะทางวัฒนธรรมมี 2 ลักษณะ คือ ความสามารถที่ไม่เปลี่ยนแปลง (stable competence) จะคงอยู่เช่นนั้น กับความสามารถที่เปลี่ยนแปลงได้ (dynamic competence) สามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นจากกระบวนการฝึกฝนได้

สำหรับทางสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ Cross et al. (1989) ได้ให้นิยามของสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพจิตในเด็ก เพื่อใช้ในการค้นคว้าพฤติกรรม โดยให้ความหมายว่าเป็นทักษะของบุคคลในการบูรณาการความสามารถร่วมกับการมีมุมมองวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความต่างทางวัฒนธรรม นอกจากนี้แล้วยังพบงานวิจัยอื่นๆ ที่ได้ให้ความสำคัญกับความสามารถทางวัฒนธรรม และนิยามว่าเป็น “สมรรถนะทางวัฒนธรรม” ในลักษณะของการให้บริการด้านสุขภาพกับกลุ่มคนที่มีบริบทที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาต่อมา จึงมีความหมายอีกลักษณะหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้และยอมรับความสำคัญของวัฒนธรรมร่วมกัน มีความเข้าใจและเคารพในความต่างทางวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน มีความระมัดระวังต่อการเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมตามบริบทและสถานการณ์ (Betancourt et. al.; 2003; Gameau, 2014; Purnell, 2002) ตลอดจนความสามารถให้เกิดการให้บริการทางสุขภาพได้อย่างปลอดภัยกับผู้รับบริการที่มีบริบททางวัฒนธรรมแตกต่างกัน และเหมาะสมกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล ความสามารถนี้จะเกิดขึ้นได้จากการพัฒนาและฝึกฝน (Baldwin, 1999; Campinha-Bacote, 2002; Peng & Watson, 2012) นอกจากนี้แล้ว นักปรัชญาและนักจิตวิทยา (Ancis & Marshall, 2010; Fouad, Roysircar-Sodowsky & Israel, 2005 อ้างใน Sue, 2006) ได้ให้ความหมาย จากผลการวิจัยการดูแลสุขภาพจิตของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยนำปรัชญาควบคู่แนวคิดทางจิตวิทยา ให้ความหมายสมรรถนะทางวัฒนธรรม เป็นความตระหนัก ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิธีการที่เหมาะสมในการให้คำปรึกษา รวมถึง การพัฒนาวิธีการสื่อสาร และรูปแบบการให้คำปรึกษาที่ตอบสนองต่อความเชื่อที่แตกต่างของบุคคลในบริบททางวัฒนธรรม (Fernandez et al, 2004)

ตาราง 2.1 นิยามความหมายสมรรถนะทางวัฒนธรรม

นักวิชาการ	ปี	ความหมายสมรรถนะทางวัฒนธรรม
Cross et al	1989	ทักษะของบุคคลในการบูรณาการความสามารถร่วมกับการมีมุมมองวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีความต่างทางวัฒนธรรม
Sue	1998; 2001	คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถรับรู้และนำความรู้มาประยุกต์เพื่อ บริการทางสุขภาพให้กับบุคคลที่มีความต่างวัฒนธรรม
Campinha-Bacote	1999;2002	ความสามารถในการจัดการสถานการณ์ของแต่ละบุคคลเพื่อให้ บริการที่เหมาะสมกับผู้ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในการเข้ารับบริการทางสุขภาพ
Zakaria	2000	คุณลักษณะของบุคคลที่ตระหนักถึงความแตกต่าง ความสามารถสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้
Wells	2000	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ทักษะการให้บริการทางสุขภาพกับบุคคลที่ต่างวัฒนธรรม

นักวิชาการ	ปี	ความหมายสมรรถนะทางวัฒนธรรม
Suh	2004	ความสามารถของแต่ละบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการทางสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีความต่างทางวัฒนธรรม
Fernandez et al	2004	ความสามารถในการให้บริการหรือดูแลทางด้านสุขภาพ ในสถานการณ์ที่มีการเผชิญหน้าโดยการสื่อสารและเข้าใจผู้ที่เข้ารับบริการ ซึ่งมาจากต่างทางวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือ ต่างเชื้อชาติ
Balcazar et al	2006; 2009	ความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างด้านความเชื่อและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล สามารถรับรู้และเคารพในความต่าง รวมถึงการปฏิบัติตนต่อผู้ที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างได้

การศึกษาการนิยาม สมรรถนะทางวัฒนธรรม สรุปได้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถรับรู้ ตระหนัก เข้าใจ ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถสื่อสาร และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่ต่างวัฒนธรรมได้ ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมที่หลากหลาย และระมัดระวังต่อการเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม และมีนักวิชาการนิยามองค์ประกอบของสมรรถนะทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน สรุปได้ในตาราง 2.2

ตาราง 2.2 องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	นักวิชาการ									ความถี่
	Cross et al (1989)	Sue (1998; 2001)	Campinha-Bacote (1999; 2002)	Zakaria (2000)	Wells (2000)	Suh (2004)	Fernandez et al (2004)	Balcazar et al (2006; 2009)		
ความรู้	✓	✓	✓		✓	✓		✓	6	
ความเข้าใจ							✓		1	
ความตระหนัก	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	
การปรารถนา			✓					✓	2	
ความไวต่อการรับรู้				✓	✓	✓			3	
การสื่อสาร				✓			✓		2	
พฤติกรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	7	
การเผชิญหน้า			✓			✓			2	

สมรรถนะทางวัฒนธรรม เป็นความสามารถที่พัฒนาได้จากกระบวนการฝึกฝนเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวัฒนธรรม มีนักวิชาการนิยามองค์ประกอบแตกต่างกันไปตามบริบทในแต่ละงานวิจัย ผลการศึกษานิยามองค์ประกอบระหว่างปี 1989-2009 พบว่า องค์ประกอบ ที่ถูกนิยามมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ความตระหนัก พฤติกรรม และความรู้ ดังตาราง 2.2 อย่างไรก็ตาม การศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ปี 2000 มีงานวิจัยจำนวนมากที่ศึกษา ความฉลาดทางวัฒนธรรม และให้นิยาม การแบ่งองค์ประกอบคล้ายกับสมรรถนะทางวัฒนธรรม

แม้ว่างานวิจัยที่ศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมต่อเนื่องก็ตาม พบว่านักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งเริ่มหันมาให้ความสนใจกับการนิยามคำใหม่ที่มีความหมายเช่นเดียวกัน นั่นคือ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการแบ่งองค์ประกอบที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันในบางประเด็นขึ้นกับขอบเขตการวิจัย ตลอดจนมีแนวคิดสนับสนุนว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นคุณลักษณะสำคัญของบุคคลอีกคุณลักษณะหนึ่ง que เพิ่มมาจาก ความฉลาดทางปัญญา (Intelligence Quotient: IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (emotional quotient: EQ) ผลการวิจัยพบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ การปรับตัวในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของการทำงาน (Ang, Van Dyne, Koh, Ng, Templer, Tay, & Chandrasekar, 2007; Jyoti, Kour, & Bhau, 2015; Rockstuhl, Seiler, Ang, Van Dyne, & Annen, 2011) ความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ได้รับการนิยามมีรายละเอียดดังนี้

1.2 ความฉลาดทางวัฒนธรรม (cultural intelligence หรือ cultural quotient: CQ)

ศาสตร์ที่เริ่มศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมและมิจงานวิจัยในระยะแรกๆ คือ ศาสตร์ทางการบริหาร ได้นิยามความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่ออธิบายความสามารถในการจัดการตนเองสำหรับการเข้าสังคมตามสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่มีบริบททางวัฒนธรรมหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ang, Dyne, & Tan, 2008; Earley & Ang, 2003) มีงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นและแพร่หลายไปในสาขาวิชาอื่นอย่างต่อเนื่อง

Earley and Ang (2003) ให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลในการปฏิบัติตนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีผู้มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างจากตนเองได้ โดยแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ด้านอภิปัญญา (metacognitive CQ) เป็นกระบวนการของบุคคลที่จะใช้ในการทำความเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่าง การควบคุมสถานการณ์ วางแผน หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการตระหนักถึงความต้องการของผู้ที่มาจากต่างวัฒนธรรมก่อนที่จะเข้าไปอยู่ในสถานการณ์จริง ด้านปัญญา (cognitive CQ) เป็น ความรู้และความเข้าใจของแต่ละบุคคลที่มีต่อวัฒนธรรมอื่น หรือผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่น ด้านแรงจูงใจ (motivational CQ) เป็นความสนใจและแรงผลักดันที่เกิดขึ้น

ภายในของแต่ละบุคคลส่งผลโดยตรงต่อความสามารถ การเรียนรู้ ที่จะจัดการกับสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และด้านพฤติกรรม (behavioral CQ) เป็นการกระทำที่เหมาะสมทั้งทางวาจาและการแสดงออกด้วยการกระทำกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ต่อมา Earley and Peterson (2004) ให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มเติมว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติตนตามสถานการณ์ หรือความสามารถในการแก้ไขเหตุการณ์พหุวัฒนธรรมได้ และแบ่งองค์ประกอบใหม่ปรับเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ (cognitive) ด้านกายภาพ (physical) และด้านอารมณ์และแรงจูงใจ (emotional/motivational)

Zakaria (2000) กล่าวว่า ทักษะทางการสื่อสารต่างวัฒนธรรมของบุคคล ช่วยในการพัฒนาการทำงานในบริษัทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมหรืออาจกล่าวได้ว่าจะเกิดเป็นประสิทธิภาพในการทำงาน โดยประสิทธิภาพในการทำงานนี้ รวมถึง ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะคิด และการเข้าร่วมในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม อีกทั้งยังมีงานวิจัยในอดีตที่สนับสนุนแนวคิดนี้อย่างต่อเนื่อง โดยผลการวิจัยเหล่านั้นสนับสนุนว่าทักษะทางการสื่อสารเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการปฏิบัติตนในสถานการณ์ที่มีบริบททางวัฒนธรรมต่างกัน สอดคล้องกับ Yamazaki and Kayes (2004) ที่เห็นว่าทักษะทางการสื่อสารที่เหมาะสมของบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดความเข้าใจและลดระยะห่างระหว่างความแตกต่างทางวัฒนธรรมของบุคคล Craig (1999) นิยามความหมายของ ทักษะการสื่อสาร (communication skill) คือ การที่บุคคลถ่ายทอดความคิด ความรู้ หรือ ความรู้สึกของตนเองไปยังผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วยกัน 2 ด้าน คือ 1) การสื่อสารด้วยคำพูด (verbal communication) หมายถึง การใช้ภาษา ในการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความรู้สึกไปยังบุคคลอื่น และ 2) การสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด (nonverbal communication) คือ การแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การใช้น้ำเสียง การแสดงสีหน้า ท่าทาง การเคลื่อนไหว เพื่อให้ผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์รับรู้สิ่งที่ต้องการถ่ายทอด ซึ่งงานวิจัยของ Coelho and Galan (2012) และ Kim (2001) พบว่าการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูดนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาที่แพทย์สูงกว่าการสื่อสารด้วยคำพูดเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ การนิยามองค์ประกอบทักษะการสื่อสารจึงแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ สื่อสารด้วยคำพูด และสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูด

Ang et al. (2006); Moon (2010); Sahin and Gürbüz (2014) ศึกษาพบว่าคุณลักษณะของบุคคลที่สำคัญต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมประกอบด้วย ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional stability) ความมีสติ (consciousness) และการเปิดรับความแตกต่าง (openness) บุคลิกภาพ (extraversion) และ การยอมรับ (agreeableness) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรม นอกจากนี้แนวคิดดังกล่าวแล้ว Thomas and Inkson (2003, 2008) ได้นิยามความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่จะเข้าใจพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถ

เข้าถึงความแตกต่าง และมีทักษะการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรม และนิยามในรูปของระบบที่มี 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ (knowledge) ด้านความมีสติ (mindfulness) และด้านทักษะพฤติกรรม (behavioral skills) และความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษานิยามความฉลาดทางวัฒนธรรมสรุปได้ในตาราง 2.3

ตาราง 2.3 นิยามความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural intelligence หรือ Cultural Quotient)

นักวิชาการ	ปี	การนิยามความหมายสมรรถนะทางวัฒนธรรม
Earley & Ang	2003	ความสามารถเฉพาะของบุคคลในการปฏิบัติตนเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีผู้มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างจากตนเองได้
Thomas & Inkson	2003	คุณลักษณะของบุคคลที่จะเข้าใจพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถเข้าถึงความแตกต่าง และมีทักษะการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรม
Earley & Peterson	2004	ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติตนตามสถานการณ์ หรือสามารถแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่เป็นพหุวัฒนธรรม
Ang et al	2006	ความสามารถของแต่ละบุคคลในการจัดการสถานการณ์ที่หลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ
Thomas et al	2008	คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมต่างวัฒนธรรม
Moon	2010	ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการสถานการณ์ที่มีความแตกต่างตามพื้นฐานทางวัฒนธรรมและความเชื่อของบุคคล

ผลการสังเคราะห์นิยาม ความฉลาดทางวัฒนธรรม สรุปได้ว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เข้าใจและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถปฏิสัมพันธ์หรือสื่อสารกับบุคคลที่มาจากต่างวัฒนธรรม รวมถึง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ และพิจารณาองค์ประกอบตามผลการศึกษาของนักวิชาการที่กล่าวข้างต้น พบว่าการจัดองค์ประกอบ ความฉลาดทางวัฒนธรรม มีทั้งที่แตกต่างและเหมือนกันในบางประเด็น และองค์ประกอบที่นำมานิยามมากที่สุด 2 ลำดับแรก คือ ปัญญาและการสื่อสาร ดังตารางที่ 2.4 อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบอื่นๆ ร่วมในการจัดกลุ่ม และแบ่งความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (cognitive CQ) 2) ด้านความรู้สึกร่วม (affective CQ) และ 3) ด้านพฤติกรรม (behavioral CQ) แสดงผลการจัดกลุ่มองค์ประกอบในตาราง 2.4

ตาราง 2.4 องค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	นักวิชาการ						ความถี่	การกลุ่มองค์ประกอบ
	Earley & Ang (2003)	Thomas & Inkson (2003)	Earley & Peterson (2004)	Ang et al (2006)	Thomas et al (2008)	Moon (2010)		
ปัญหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6	ด้านความรู้
อภิปัญญา	✓			✓	✓	✓	4	
แรงจูงใจ	✓		✓	✓		✓	4	ด้านความรู้ลึก
การยอมรับ				✓		✓	2	
ความมีสติ / ความตระหนัก		✓		✓		✓	3	ด้านพฤติกรรม
บุคลิกภาพ	✓			✓		✓	2	
การเผชิญหน้า		✓	✓	✓	✓		4	ด้านพฤติกรรม
การสื่อสาร		✓	✓		✓	✓	6	

สรุปผลการศึกษางานวิจัยตั้งแต่ปี 2003 ถึงปัจจุบันมีแนวโน้มในการใช้นิยามคำว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมแทนสมรรถนะทางวัฒนธรรม เนื่องจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมรรถนะทางวัฒนธรรมส่วนใหญ่ศึกษาผลของสมรรถนะทางวัฒนธรรมที่มีต่อการให้บริการของผู้ปฏิบัติงานทางการแพทย์และการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม เน้นกระบวนการของการบริการสุขภาพเป็นหลัก ในการศึกษาครั้งนี้ จึงใช้ความฉลาดทางวัฒนธรรมเพราะไม่เป็นการมุ่งเน้นเฉพาะความรู้ทางการแพทย์พยาบาลข้ามวัฒนธรรมเพียงเท่านั้น แต่รวมการวิเคราะห์พฤติกรรม การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างตามบริบทของวัฒนธรรม

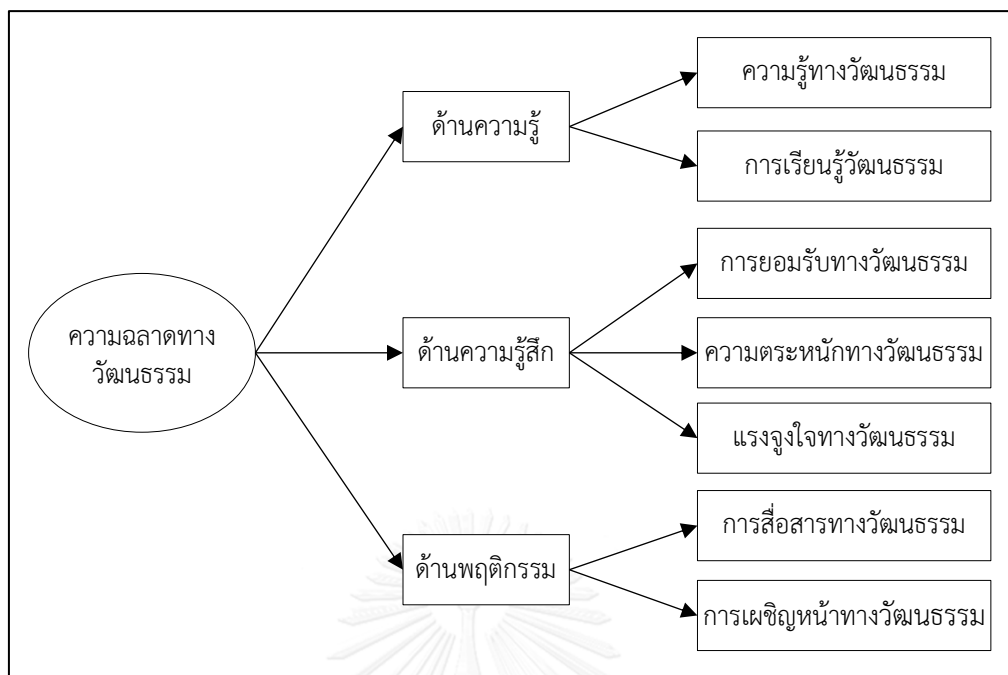
การวิจัยครั้งนี้ นิยามความฉลาดทางวัฒนธรรม (cultural intelligence: CQ) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถในการจัดการความรู้ ความรู้ลึก และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังภาพ 1 และรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบ 1 ความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านความรู้ (cognitive CQ) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรู้และการเรียนรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) และการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม (cultural learning) มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินชีวิต ค่านิยมและความเชื่อ และลักษณะทางสังคมจากหลากหลายวัฒนธรรม และ การเรียนรู้ทางวัฒนธรรม (cultural learning)

หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลในการศึกษาและการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม นำมาวิเคราะห์และตรวจสอบความรู้ทางวัฒนธรรมของตนเอง

องค์ประกอบ 2 ความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านความรู้สึก (Affective CQ) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลด้านความรู้สึกทางบวกต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย การยอมรับทางวัฒนธรรม (cultural agreeableness) ความตระหนักทางวัฒนธรรม (cultural awareness) และแรงจูงใจทางวัฒนธรรม (cultural motivation) มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ 1) การยอมรับทางวัฒนธรรม (cultural agreeableness) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในการยอมรับ เข้าใจและเห็นคุณค่าต่อวัฒนธรรม รับฟังความคิดเห็นที่มาจากมุมมองที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรม อย่างไม่มีอคติ 2) ความตระหนักทางวัฒนธรรม (cultural awareness) หมายถึง บุคคลมีความระมัดระวังในการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นที่มาจากหลากหลายทางวัฒนธรรมหรือกระทบต่อผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสามารถควบคุมอารมณ์เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง และ 3) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (cultural motivation) หมายถึง ความต้องการของบุคคลในการเรียนรู้ มีความมุ่งมั่นเพื่อให้ได้เรียนรู้ รวมถึงมีความตั้งใจพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบ 3 ความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านพฤติกรรม (behavioral CQ) หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกอย่างเหมาะสมในการสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย การสื่อสารทางวัฒนธรรม (cultural communication) และการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม (cultural encounter) มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การสื่อสารทางวัฒนธรรม (cultural communication) หมายถึง ทักษะของบุคคลในการใช้ภาษา การอธิบายความต้องการให้กับผู้ที่มีมาจากหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ตรงตามวัตถุประสงค์ อธิบายเหตุผลเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดจากความเข้าใจที่ต่างกันบนพื้นฐานของวัฒนธรรม โดยไม่เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม (cultural encounter) หมายถึง ทักษะของบุคคลในการวิเคราะห์และแยกแยะบุคคลอื่นที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม รวมถึงการประเมินสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาระหว่างความแตกต่างทางความเชื่อในแต่ละวัฒนธรรม



ภาพ 2.1 องค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการทางสุขภาพกับคนที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะในบริบทที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพราะความแตกต่างนี้จะส่งผลต่อความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตนของผู้รับบริการทางสุขภาพ ดังนั้น ความฉลาดทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล ทั้งในด้านของการศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ และการดำเนินการวิจัย และเนื่องจากสภาพสังคมแบบพหุวัฒนธรรมในปัจจุบัน ความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ควรมีทักษะด้านการพยาบาลควบคู่ไปกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ทฤษฎีด้านการพยาบาลให้ความสำคัญกับการบริการทางสุขภาพให้กับบุคคลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม องค์การที่ให้บริการทางสุขภาพบางแห่งได้รับผลกระทบจากการขยายตัวของสถานการณ์แบบพหุวัฒนธรรมนี้ และได้สร้างแนวทางและกลยุทธ์เพื่อพัฒนาพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับวิถีดูแลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Compinha-Bacote, 1994, 2002; Davie, 1994; Leininger, 1978; Wells, 2000) การส่งเสริมสุขภาพที่เน้นความแตกต่างของบุคคลตามความเชื่อและวัฒนธรรมนี้นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการรักษา (Balcazar, Suarez-Balcazar, & Taylor-Ritzler, 2009; Sue, 2001; Purnell, 2002; Suh, 2004) แม้ว่าในงานวิจัยที่ผ่านมาได้มีการศึกษาและให้ความสำคัญกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นศึกษาเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ความสามารถในการบริการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม และการประเมินความฉลาดทางวัฒนธรรมในนักศึกษาพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ แต่มีงานวิจัยเป็นส่วนน้อยที่ศึกษาโมเดลสมการ

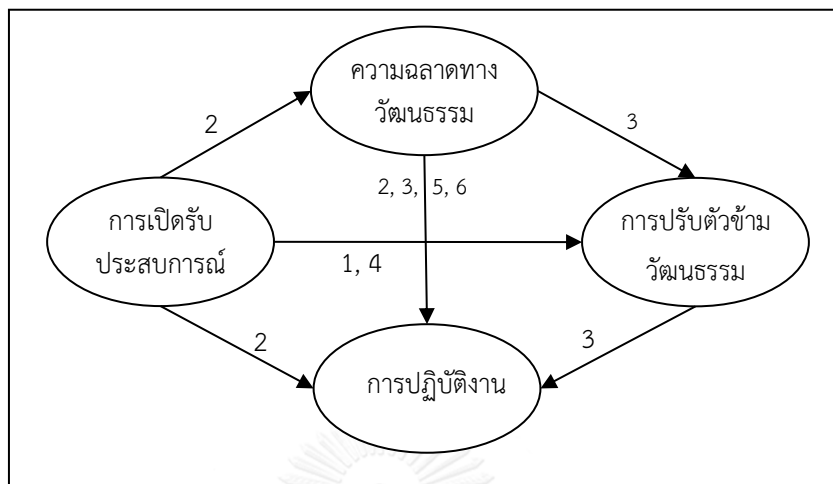
โครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล ในการวิจัยครั้งนี้เห็นถึงความสำคัญของการทำปัจจัยและผลที่เกิดขึ้นจากความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล เพราะการพัฒนาและส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในระหว่างการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิตศึกษา เป็นการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาให้สามารถออกไปปฏิบัติงานภายหลังสำเร็จการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Malek and Budhwar (2013) ศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานในประเทศมาเลเซีย และนำองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นไปใช้วัดความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในประเทศตุรกี ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคคลเข้าร่วมวิเคราะห์และตรวจสอบความเหมาะสมของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ Şahin, Gürbüz, Köksal, and Ercan (2013) ศึกษาองค์ประกอบของโมเดลการวัดในประเทศตุรกี ผลการวิเคราะห์ พบว่ามีบางองค์ประกอบไม่มีนัยสำคัญ และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าแต่ละประเทศมีบริบทที่แตกต่างกัน ดังนั้นผลการวิเคราะห์จำนวนองค์ประกอบเทียบกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว โมเดลการวัดจึงมีความแตกต่างกันตามบริบทแต่ละประเทศ นอกจากการพัฒนาโมเดลการวัดของความฉลาดทางวัฒนธรรมแล้ว มีงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม และอิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อคุณลักษณะที่สำคัญของนักศึกษาพยาบาลที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จึงขอเสนอตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมในหัวข้อต่อไป

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาของ Sahin and Gürbüz (2014) และ Sultan and Tareen (2014) พบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยในอดีตของ Lee and Sukoco (2010) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อการปฏิบัติงานโดยผ่านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม รวมถึงผลการศึกษาของ Caligiuri (2000) และ Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Borman, and Hedge (2002) พบว่าการเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และยังมีผลการศึกษาของ Crowne (2008) ที่พบว่าการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมส่งผลต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของบุคคลซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานในการนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ และในปี 2013 Crowne ศึกษาอิทธิพลของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่านักศึกษาที่เปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ด้วยการเดินทางไปในสถานที่ต่างวัฒนธรรม การอ่านและดูเรื่องราวทางวัฒนธรรมจากรายการโทรทัศน์ มีความเข้าใจและสามารถสื่อสารหรือมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่นได้เป็นอย่างดีและปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าการ

ปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Crown, 2013) แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังภาพ 2.2



ภาพ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

เมื่อ (1) Caligiuri (2000); (2) Crowne (2008, 2013); (3) Lee and Sukoco (2010); (4) Pulakos et al. (2002); (5) Sahin and Gürbüz (2014); (6) Sultan and Tareen (2014)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในนักศึกษาพยาบาลที่อยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อประกอบวิชาชีพในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในการวิเคราะห์ระดับที่ 1 หรือระดับของนักศึกษาพยาบาล โดยอธิบายความหมายและองค์ประกอบของตัวแปรดังต่อไปนี้

2.1 การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural adaptability)

Benson (1978) ให้ความหมายของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับเปลี่ยนความคุ้นเคยของตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมใหม่ได้ สอดคล้องกับ Black (1989, 1990) ที่นิยามว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นระดับความความพร้อมคลายและความคุ้นเคยในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเมื่อเข้าไปอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ และแบ่งการปรับตัวเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านการเข้าสังคม และด้านการทำงาน ต่อมางานวิจัยของ Chang et al. (2013); Folke et al (2010); Pulakos et al. (2000); Sahin and Gürbüz (2014) และ Walker et al (2004) ให้ความหมายว่า การปรับตัวเป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติตนตามสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป และแต่ละสภาพแวดล้อมจะนำไปสู่เหตุการณ์ที่แตกต่างกันไป และมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปขึ้นกับบริบทของสิ่งแวดล้อมใน

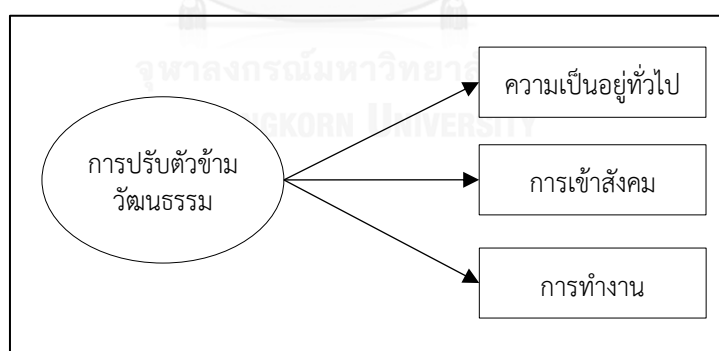
ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมโดยใช้แนวคิดของ Black (1989, 1990) เป็นหลักและวิเคราะห์ร่วมกับงานวิจัยที่ศึกษาต่อเนื่องมาจนปัจจุบัน ภายใต้จำนวนองค์ประกอบ 3 ด้าน และนิยามรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural adaptability) หมายถึง ระดับความรู้สึกอ่อนคลายและความคุ้นเคยของบุคคลในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามวัฒนธรรมหรือสภาพแวดล้อมใหม่ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพ 3 และรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การปรับตัวด้านความเป็นอยู่ทั่วไป (general living adaptability) หมายถึง ระดับความรู้สึกสบายทางด้านจิตใจและความคุ้นเคยของบุคคลที่มีต่อ ที่พักอาศัย อาหาร สิ่งของเครื่องใช้ แหล่งบันเทิง ร้านค้า และการสิ่งสนับสนุนด้านสุขภาพ ในวัฒนธรรมหรือสภาพแวดล้อมใหม่

องค์ประกอบที่ 2 การปรับตัวด้านการเข้าสังคม (social adaptability) หมายถึง ระดับความรู้สึกสบายทางด้านจิตใจและความคุ้นเคยต่อการสร้างมิตรภาพกับบุคคลหรือกลุ่มคน และการทำงานทำกิจกรรมในสังคม ที่เป็นวัฒนธรรมหรือสภาพแวดล้อมใหม่

องค์ประกอบที่ 3 การปรับตัวด้านการทำงาน (working adaptability) หมายถึง ระดับความรู้สึกสบายทางด้านจิตใจและความคุ้นเคยต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบในฐานะผู้ควบคุม มาตรฐานการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของวัฒนธรรมหรือสภาพแวดล้อมใหม่



ภาพ 2.3 องค์ประกอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

2.2 การเปิดรับประสบการณ์

การนิยามการเปิดรับประสบการณ์ เริ่มต้นมาจากคำว่า การเปิดรับ (openness) ซึ่งเป็นลักษณะหนึ่งในห้าของบุคลิกลักษณะของบุคคล มีความหมายว่าเป็นความพร้อมของบุคคลในการเปิดรับสิ่งใหม่ ความพร้อมสำหรับการผจญภัยและความคิดแปลกใหม่ และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคนที่เปิดรับประสบการณ์จะมีลักษณะสร้างสรรค์และตื่นตัวมากกว่าคนที่ปิดรับประสบการณ์ (John &

Srivastava, 1999) และ Roccas et al. (2002) กล่าวว่าบุคคลที่มีการเปิดรับประสบการณ์สูงจะมีลักษณะปรับตัวได้ง่าย ในขณะที่คนที่มีการเปิดรับประสบการณ์ต่ำมีลักษณะความสนใจเป็นแบบดั้งเดิมและมีความเข้าใจรูปแบบที่เป็นพื้นฐานมากกว่าเข้าใจในรูปแบบที่มีความซับซ้อนหรือละเอียดอ่อน ผู้ที่มีพฤติกรรมไม่เปิดรับประสบการณ์มักจะชอบความคุ้นเคยมากกว่าความแปลกใหม่ มีลักษณะของการอนุรักษ์นิยมและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติตนให้สำเร็จตามสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้ที่เปิดรับประสบการณ์จะมีความพร้อมในการเปิดรับสิ่งใหม่และความพร้อมต่อการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปจากความคุ้นเคยของตนเอง

อิทธิพลของการเปิดรับประสบการณ์ต่อผลของการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมแบบพหุวัฒนธรรมทำให้นักวิชาการในต่างประเทศศึกษาอย่างต่อเนื่อง และในศตวรรษที่ 21 เริ่มมีการนิยามการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมโดย Crowne (2008) และ Brick (2015) ให้ความหมายการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (cultural exposure) เป็นการที่บุคคลเข้าไปอยู่ในการสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมหรือมีประสบการณ์การเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม สอดคล้องกับ Xu et al. (2013) กล่าวว่า การเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมเป็นการที่บุคคลมีประสบการณ์ในการรับรู้ด้านความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมของคนที่มาจากวัฒนธรรมอื่น และจากการสืบค้นเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่พบการนิยามองค์ประกอบการวัดของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่เป็นรูปแบบกลางและสามารถนำไปใช้ได้เลย จะพบว่าการนิยามการเปิดรับประสบการณ์แต่ละงานวิจัยมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทของงานวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ นำแนวคิดของ Crowne (2028, 2013) ที่นิยามการเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมเป็น 2 ลักษณะ คือการเปิดรับประสบการณ์เชิงกว้าง กับการเปิดรับประสบการณ์เชิงลึก โดยแต่ละด้านมีความแตกต่างกันคือ การเปิดรับประสบการณ์เชิงกว้างจะหมายถึงการที่บุคคลมีประสบการณ์ต่างวัฒนธรรม จากการพบเห็น การอ่าน การดูจากสื่อ และการมีส่วนร่วม กับเหตุการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมแต่อาจยังไม่เข้าใจหรือมีการเรียนรู้ความแตกต่างนั้น ในขณะที่การเปิดรับประสบการณ์เชิงลึก หมายถึงการที่บุคคลมีประสบการณ์ต่างวัฒนธรรมเช่นเดียวกันกับประสบการณ์เชิงกว้าง แต่จะมีการเรียนรู้ด้วยความรู้สึกเชิงบวกที่แรงผลักดันให้ทำความเข้าใจในความแตกต่างนั้น

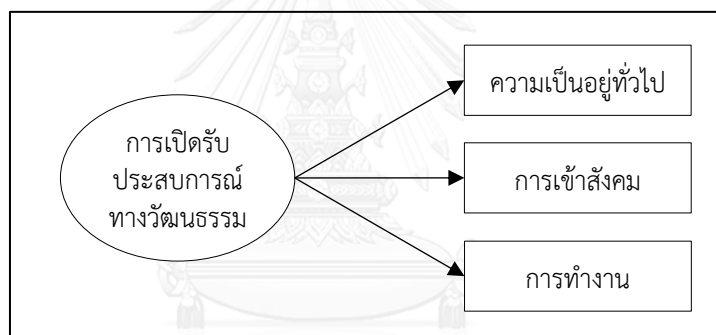
สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม หมายถึงการที่บุคคลได้พบเจอหรือเข้าไปอยู่ในการสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยวัฒนธรรมที่ได้เรียนรู้มาจากการเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ การอ่าน หรือการดูจากสื่อต่างๆ โดยแบ่งระดับของการเปิดรับประสบการณ์เป็น 2 ระดับ คือ การเปิดรับประสบการณ์เชิงกว้าง ซึ่งหมายถึงการพบเจอหรือรับรู้สถานการณ์ทางวัฒนธรรมในรูปแบบที่แตกต่างกันไป ในขณะที่การเปิดรับประสบการณ์เชิงลึก หมายถึงการพบเจอหรือการรับรู้สถานการณ์ทางวัฒนธรรมด้วยความรู้สึกชื่นชอบและเข้าใจใน

วัฒนธรรมนั้นๆ โดยการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์ให้สอดคล้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม จึงแบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน ดังภาพ 4 และรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นอยู่ทั่วไป (general living) หมายถึง รูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน สถานที่พักอาศัยร้านค้า แหล่งบันเทิง แหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งสนับสนุนด้านสุขภาพ สิ่งของเครื่องใช้ และอาหาร ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมที่ต่างวัฒนธรรม

2. การเข้าสังคม (society) หมายถึง การสร้างมิตรภาพกับผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่น การอยู่ร่วมกับกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมที่แตกต่างทางวัฒนธรรม และการทำกิจกรรมร่วมกับคนในสังคมที่ต่างวัฒนธรรมจากตนเอง

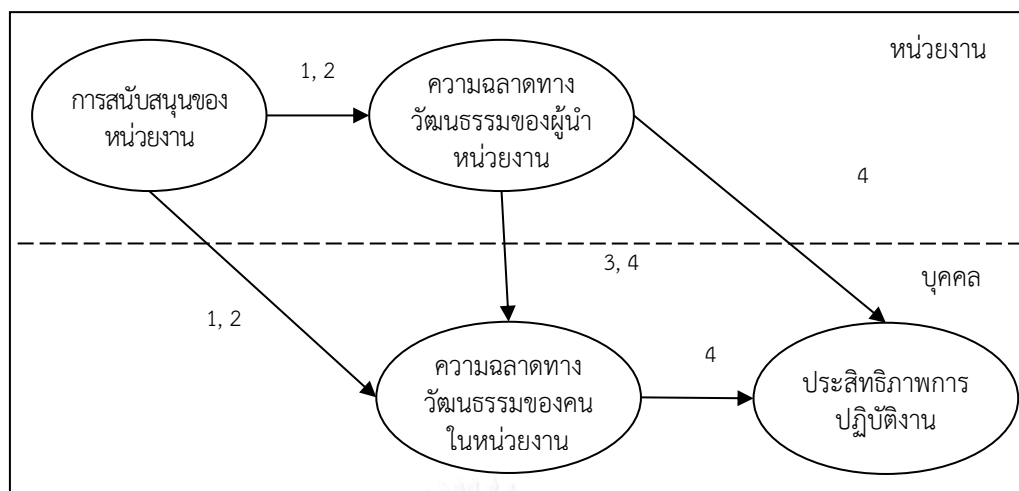
3. การทำงาน (work) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม การใช้ความรู้ทางวัฒนธรรมร่วมกับวิธีการทำงาน และการใช้ความรู้ทางวัฒนธรรมให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน



ภาพ 2.4 องค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ระดับ ประกอบด้วย ระดับที่ 1 นักศึกษาพยาบาล และระดับที่ 2 อาจารย์พยาบาล โดยตัวแปรในระดับนักศึกษาได้กล่าวไปแล้วข้างต้น สำหรับตัวแปรในระดับที่ 2 ประกอบด้วย ความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์พยาบาล ซึ่งได้ใช้นิยามและองค์ประกอบเดียวกันกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักเรียนพยาบาล ดังนั้น ตัวแปรในระดับที่ 2 ที่จะศึกษาต่อไปคือ การสนับสนุนของสถาบัน และนิยามสถาบัน หมายถึง คณะพยาบาลศาสตร์ หรือ วิทยาลัยพยาบาล สำหรับเป็นแหล่งเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

การศึกษาของ Balcazar et al. (2009) และ Reese and Beckwith (2014) พบว่า การสนับสนุนของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนในหน่วยงานโดยคุณลักษณะของผู้นำเป็นตัวแปรส่งผ่าน และงานวิจัยของ Groves and Feyerherm (2011) และ Abbas and Yaqoob (2009) พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุดังภาพ 2.5



ภาพ 2.5 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรระดับบุคคลกับระดับหน่วยงาน

- (1) Balcazar et al. (2009); (2) Reese and Beckwith (2014); (3) Groves and Feyerherm (2011);
(4) Abbas and Yaqoob (2009)

2.3 การสนับสนุนของหน่วยงาน

Balcazar and Taylor-Ritzler (2009) กล่าวว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมของคนในหน่วยงานสร้างขึ้นได้จริงก็ต่อเมื่อหน่วยงานให้การสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของคนในหน่วยงาน และเสนอแนะให้กำหนดแนวทางการส่งเสริมบุคลากร ให้โอกาสพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมโดยจัดการอบรม ที่เป็นการเสริมจากการอบรมหน้าทีการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของ Reese and Beckwith (2014) พบว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมของหน่วยงานทางสุขภาพส่งผลต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรมของบุคลากรด้านสุขภาพในองค์กร แต่เมื่อหน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรมแล้วบุคลากรจะเกิดความตระหนักถึงความสำคัญนั้นด้วย และในทางกลับกันหากหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของสมรรถนะทางวัฒนธรรมแล้ว ทำให้คนในหน่วยงานมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมในระดับต่ำและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริการทางสุขภาพในสังคมพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับ Abbas and Yaqoob (2009); Dvir et al (2002) และ Groves and Feyerherm (2011) ที่พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และการสนับสนุนของหน่วยงาน เช่น การจัดการอบรม การส่งเสริมความตระหนัก หรือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน

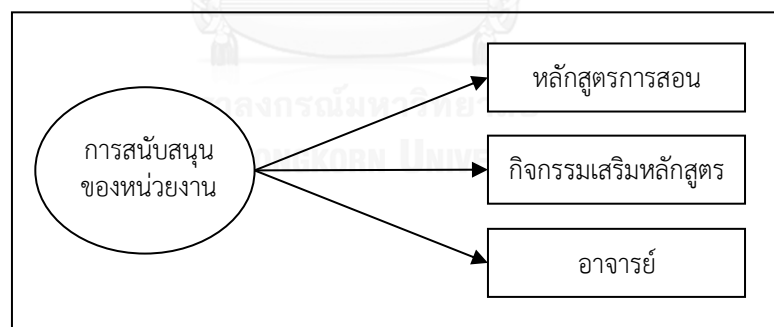
การศึกษางานวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาล ศาสตร์บัณฑิต จิงนิยามหน่วยงาน คือ คณะพยาบาลศาสตร์หรือวิทยาลัยพยาบาล โดยการสนับสนุน ของหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังภาพ 6 มีรายละเอียดดังนี้

การสนับสนุนของหน่วยงาน หมายถึง การดำเนินงานของคณะพยาบาลศาสตร์หรือ วิทยาลัยพยาบาลที่ดำเนินการด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมหรือพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีความฉลาดทาง วัฒนธรรม แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านหลักสูตรการสอน (curriculum) หมายถึง หลักสูตรการสอนที่มีการ จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการกิจกรรมการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมร่วมกับการเรียนการ สอนตามหลักสูตร ทั้งในรายวิชาทฤษฎีและรายวิชาปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ในแต่ละ รายวิชา สื่อการสอน และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา

องค์ประกอบที่ 2 ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร (extra-curricular activities) หมายถึง การ จัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมนอกจากการจัดการเรียนการสอนตาม หลักสูตร หรือไม่อยู่ในการจัดการเรียนรู้ในรายวิชาที่เรียนตามปกติ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านอาจารย์ (lecturer) หมายถึง อาจารย์ประจำของคณะ ที่ได้ให้ ความสำคัญต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม และสร้างแรงจูงใจให้นักศึกษา และชี้ให้นักศึกษาเห็น ความสำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อการนำไปใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน



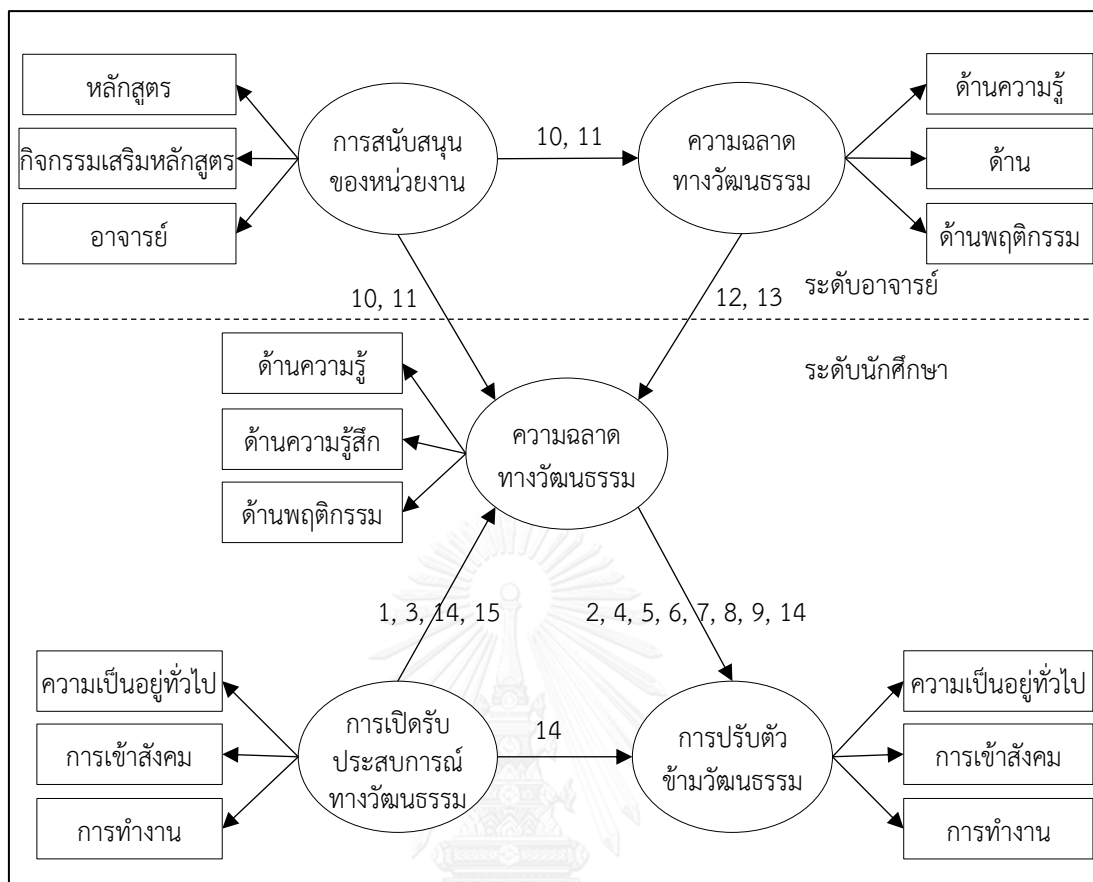
ภาพ 2.6 องค์ประกอบการสนับสนุนของหน่วยงาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ปี ค.ศ. 2002 ถึงปัจจุบัน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 นักศึกษา และระดับที่ 2 สถาบัน โดยในระดับที่ 1 ประกอบด้วย การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ความ ฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม สำหรับระดับที่ 2 ประกอบด้วย การสนับสนุน ของสถาบัน และความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ และแสดงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ

การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านพหุระดับ โดยแสดงเส้นทางความสัมพันธ์ดังนี้

การศึกษาเส้นทางอิทธิพลระดับบุคคล มาจากผลการศึกษาของ Lee and Sukoco (2010) Malek and Budhwar (2013) และ Sahin and Gürbüz (2014) ที่พบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถส่งผลทางบวกต่อความสามารถของบุคคลในการปรับตัวในสถานการณ์ที่ไม่มีความคุ้นเคยทางวัฒนธรรม หรือสถานการณ์มีลักษณะเป็นพหุวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ang et al. (2007) Leung et al (2014) และ Peterson (2004) คือบุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และเรียนรู้เพื่อตอบสนองสภาพแวดล้อมภายนอกที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรมและมีความสามารถในการปรับตัวสูง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พลเทพ พูนพล (2558) Dadashzadeh and Yarmohammadzadeh (2014) Jyoti et al. (2015) และ Oolders et al. (2008) พบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และการเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรม (Ang et al, 2006; Oolders et al, 2008; Roccas et al, 2002; Rockstuhl et al, 2011)

การศึกษาเส้นทางอิทธิพลระดับหน่วยงาน มาจากผลการวิจัยของ Balcazar et al. (2009) และ Reese, & Beckwith (2014) ที่พบว่า การสนับสนุนของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้นำองค์กร และผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กรจะต้องได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความสามารถเพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และการศึกษาของ Abbas and Yaqoob (2009) และ Groves and Feyerherm (2011) พบว่าคุณลักษณะของผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของคนที่อยู่ภายใต้การดูแล และผลการศึกษา ยังแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของคนที่อยู่ภายใต้การบริหาร เช่นเดียวกับกับหน่วยงานทางการศึกษาที่มีครูเปรียบได้กับผู้นำของนักเรียน ดังนั้นอิทธิพลของครูจึงส่งผลกระทบต่อทักษะของนักเรียน เช่นเดียวกัน ดังภาพ 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัยในการวิเคราะห์โมเดล



ภาพ 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัยในการวิเคราะห์โมเดล

(1) Ang et al. (2006); (2) Ang et al. (2007); (3) Rockstuhl et al. (2011); (4) Lee and Sukoco (2010); (5) Malek and Budhwar (2013); (6) Dadashzadeh and Yarmohammadzadeh (2014); (7) Sahin and Gürbüz (2014); (8) Jyoti et al. (2015); (9) พลเทพ พูนพล (2558); (10) Balcazar et al. (2009); (11) Reese and Beckwith (2014); (12) Groves and Feyerherm (2011); (13) Abbas and Yaqoob (2009); (14) Oolders et al (2008); (15) Roccas et al. (2002)

การวิเคราะห์โมเดลตามกรอบแนวคิดการวิจัยและผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะนำมาประกอบการจัดทำแนวทางการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลต่อไป

ตอนที่ 3 แนวคิดการพัฒนารูปแบบการเปิดรับประสบการณ์

3.1 แนวทางการจัดการอบรม

จากการศึกษาที่ในอดีต(Baker, 1984; Lee, 1983; Tung, 1981 อ้างใน Zakaria, 2000) พบว่าความสำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นความสามารถหนึ่งที่ใช้ในการให้บริการทางด้านสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ และความสามารถนี้สร้างและพัฒนาได้จากการฝึกฝนและนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม Campinha-Bacote

(2002) กล่าวว่า การเผชิญหน้ากับผู้เข้ารับบริการทางสุขภาพที่มาจากวัฒนธรรมที่ต่างกัน ผู้ให้บริการจำเป็นต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารเฉพาะบุคคล สำหรับกระบวนการในการสอบถามข้อมูลเบื้องต้นก่อนเข้ารับการรักษา โดยความสามารถการมีปฏิสัมพันธ์นี้ควรได้รับการฝึกอบรมก่อน การปฏิบัติงานดังกล่าว เนื่องจากผู้ที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรม อาจขาดทักษะในการเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่อการรักษา เมื่อผู้เข้ารับบริการไม่มีความรู้หรือขาดความเข้าใจทางด้านการแพทย์ได้ ดังนั้น การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่อไป

การฝึกอบรมหมายถึง กิจกรรมสำหรับบุคคลในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และสร้างความเข้าใจต่อหน้าที่หรือการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึง วิธีการหรือเทคนิควิธีในการพัฒนาประสบการณ์ (Kealey & Protheroe, 1996 อ้างใน Zakaria, 2000; Qin & Baruch, 2010) ตั้งแต่ปี 1990 มีงานวิจัยสนับสนุนว่าการจัดการฝึกอบรมสามารถพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมให้กับบุคคลในด้านต่างๆ ได้ อาทิเช่น การปรับตัวเข้ากับการสภาพแวดล้อมการทำงาน การเพิ่มทักษะการสื่อสาร การสร้างความตระหนักและทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Bhagat & Prien, 1996; Chairsakeo & Speece, 2004; Qin & Baruch, 2010; Hogan & Goodson, 1990)

Kirkpatrick (2009) ได้อธิบายกระบวนการพัฒนาการจัดการฝึกอบรมไว้ 10 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นที่ 1) การศึกษาความต้องการ เพื่อนำมาประกอบการวางแผนการจัดกิจกรรม ขั้นที่ 2) การกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคคลในด้านผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นต้องได้คุณภาพที่สูงขึ้นและความคุ้มค่าต่อเวลาและงบประมาณ ด้านพฤติกรรมที่ต้องการ และด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ขั้นที่ 3) การกำหนดเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์ ขั้นที่ 4) การกำหนดผู้เข้ารับการอบรมหรือกำหนดระดับความสามารถของผู้เข้ารับการอบรมในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน ขั้นที่ 5) การออกแบบกำหนดการฝึกอบรมพิจารณา 3 ด้าน คือ ระยะเวลาการฝึกอบรมในแต่ละหัวข้อ การกำหนดจำนวนวัน และการกำหนดวันที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้ารับอบรม ขั้นที่ 6) การเลือกสิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์หรือสื่อในการอบรม ขั้นที่ 7) การกำหนดวิทยากรตามคุณลักษณะและความสามารถของวิทยากร ขั้นที่ 8) การเตรียมความพร้อมอุปกรณ์เพื่อใช้ภาพเคลื่อนไหวในการเรียนรู้จากสถานการณ์จริงและสร้างความเข้าใจมากขึ้น ขั้นที่ 9) การประสานงานเพื่อให้คำแนะนำแก่ผู้เข้ารับการอบรม และขั้นที่ 10) การประเมินผลการอบรม เพื่อตรวจสอบความคุ้มค่าและนำมาพัฒนาและปรับปรุง

จากแนวทางการจัดการฝึกอบรมสรุปได้ว่าเป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมอย่างหนึ่งเพื่อสร้างหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรม ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการอบรมที่กำหนดไว้ แม้ว่าการเสริมสร้างทักษะทางด้านวัฒนธรรมสามารถจัดกิจกรรมได้เช่นเดียวกันกับรูปแบบการอบรมทั่วไป แต่เนื่องจากรูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลายและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และประเภท

ของผู้เข้ารับการอบรม ดังนั้นจึงพิจารณารูปแบบที่มีความเฉพาะเพื่อสร้างประสบการณ์ให้กับผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง

3.2 การพัฒนาการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม

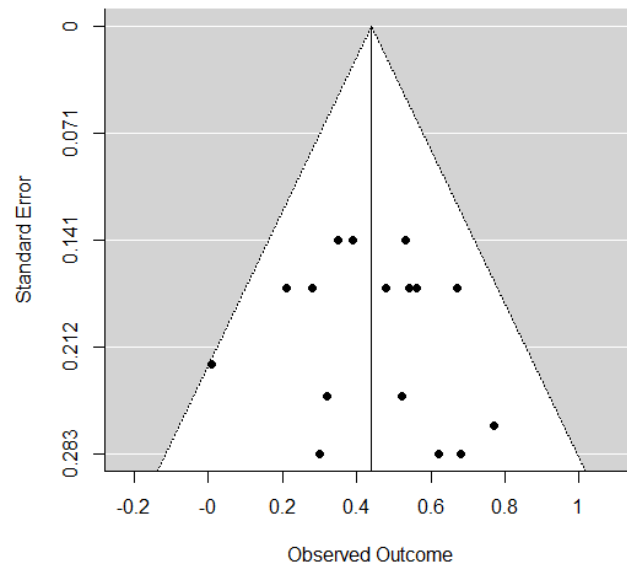
การวิจัยครั้งนี้ ได้สืบค้นบทความวิจัยและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมหรือการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมพบ 7 ชิ้นงาน ตัวอย่างวิจัยส่วนใหญ่เป็น คนทำงาน คิดเป็นร้อยละ 75 ส่วนที่เหลือเป็นนักเรียนหรือนักศึกษา โดยจำนวนตัวอย่างรวมทุกงานวิจัยเท่ากับ 857 คน โดยการดำเนินการวิจัยเป็นวิจัยเชิงทดลองและเชิงสหสัมพันธ์จำนวนใกล้เคียงกัน แสดงรายละเอียดของงานวิจัยดังตาราง 2.6

ตาราง 2.6 ข้อมูลการลงข้อมูลงานวิจัย ($N = 7$)

ผู้วิจัยหลัก (ปี)	ประเทศ	การดำเนินการ วิจัย	ตัวอย่างวิจัย	จำนวน ตัวอย่างวิจัย	ประเภท กิจกรรม	จำนวน กิจกรรม	ตัวแปรตาม
Barker (2002)	อเมริกา	เชิงทดลอง	นักเรียน ระดับ มัธยมศึกษา	62	การบรรยาย และ สถานการณ์ วิพากษ์	6	ความสามารถ การเข้าสังคม
Bücker & Korzilius (2015)	เนเธอร์แลนด์	เชิงทดลอง	นักศึกษา ปริญญาตรี	81	เกมส์ตาม สถานการณ์	5	ความฉลาดทาง วัฒนธรรม 3 องค์ประกอบ 1) ความรู้ 2) ความรู้สึก 3) พฤติกรรม
Morgan (2015)	จีน	เชิง สหสัมพันธ์	ครูสอน ภาษาอังกฤษ	73	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	การปรับตัวข้าม วัฒนธรรม 3 ด้าน 1) ด้านความ เป็นอยู่ทั่วไป 2) ด้านการ เข้าสังคม 3) ด้านการ ทำงาน

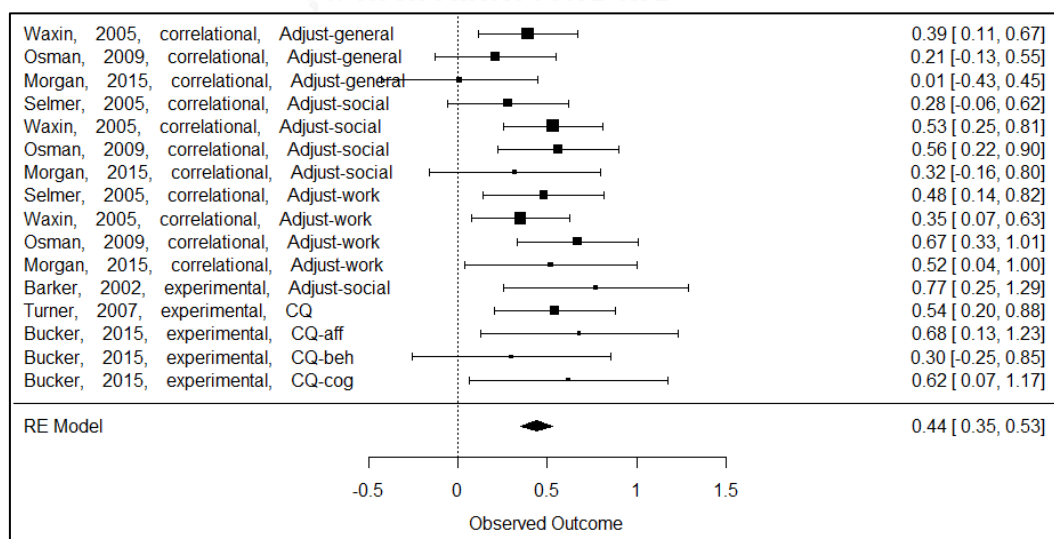
ผู้วิจัยหลัก (ปี)	ประเทศ	การดำเนินการ วิจัย	ตัวอย่างวิจัย	จำนวน ตัวอย่างวิจัย	ประเภท กิจกรรม	จำนวน กิจกรรม	ตัวแปรตาม
Osman- Gani, & Rockstuhl, (2009).	สิงคโปร์	เชิง สหสัมพันธ์	พนักงาน ชาวต่างชาติ	169	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	การปรับตัวข้าม วัฒนธรรม 3 ด้าน 1) ด้านความ เป็นอยู่ทั่วไป 2) ด้านการ เข้าสังคม 3) ด้านการ ทำงาน
Selmer (2005)	ฮ่องกง	เชิง สหสัมพันธ์	ผู้จัดการ ชาวต่างชาติ	159	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	การปรับตัวข้าม วัฒนธรรม 3 ด้าน 1) ด้านความ เป็นอยู่ทั่วไป 2) ด้านการ เข้าสังคม 3) ด้านการ ทำงาน
Turner (2007)	อเมริกา	เชิงทดลอง	พนักงานและ หัวหน้างาน	189	สถานการณ์ จำลองโดย เรียนผ่านเว็บ ไซต์	3	ความฉลาด ทาง วัฒนธรรม
Waxin & Panaccio (2005)	แคนาดา	เชิง สหสัมพันธ์	พนักงาน ชาวต่างชาติ	124	การจำลอง สถานการณ์	ไม่ระบุ	การปรับตัวข้าม วัฒนธรรม 3 ด้าน 1) ด้านความ เป็นอยู่ทั่วไป 2) ด้านการ เข้าสังคม 3) ด้านการ ทำงาน

ผลการวิเคราะห์ publication bias จากการพิจารณาด้วย funnel plot พบว่า ขนาดอิทธิพลของการอบรมเชิงวัฒนธรรมไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดตัวอย่างงานวิจัย นอกจากนี้ พบว่างานวิจัยที่นำมาศึกษามีขนาดอิทธิพลครอบคลุมตั้งแต่อิทธิพลที่เป็นงานวิจัยที่มีขนาดอิทธิพลต่ำจนกระทั่งมีขนาดอิทธิพลขนาดสูง ดังภาพ 2.8



ภาพ 2.8 ผลการวิเคราะห์ publication bias (funnel plot)

การวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลร่วมกันของ 7 งานวิจัย จากจำนวนการทดสอบทั้งหมด 16 การทดสอบ ($k = 16$) พบว่า ความแปรปรวนของขนาดอิทธิพลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย $Q(17, 857) = 13.15$ และ $p = .59$ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ forest plot พบว่าขนาดอิทธิพลของการอบรมเชิงวัฒนธรรมที่มีค่าสูงที่สุดเท่ากับ 0.77 เป็นงานวิจัยของ Barker (2002) และขนาดอิทธิพลที่มีค่าเป็นอันดับที่สองเท่ากับ 0.68 เป็นงานวิจัยของ Bucker (2015) และงานวิจัยทั้งสองเป็นงานวิจัยเชิงทดลอง ในขณะที่ขนาดอิทธิพลที่มีค่าน้อยที่สุดเท่ากับ 0.01 เป็นงานวิจัยของ Morgan (2015) ดังภาพ 2.9



ภาพ 2.9 ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพล (forest plot)

พิจารณาการงานวิจัยของ Barker (2002) และ Bucker (2015) พบว่าเป็นการวิจัยเชิงทดลองสำหรับการใช้กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยกิจกรรมที่จัดเป็นมีรูปแบบคือ การบรรยายให้ความรู้ การวิพากษ์เหตุการณ์ที่เป็นการยกตัวอย่าง และมีการใช้เกมส์เพื่อเป็นสถานการณ์จำลอง โดยมีจำนวนกิจกรรมที่จัดคือ 5-6 กิจกรรม (ครั้ง) ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถจัดเป็นรูปแบบบรรยายและสถานการณ์จำลองร่วมกันเพื่อเป็นประสบการณ์ให้มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ สอดคล้องกับ Fischer (2011) กล่าวว่า การจัดอบรมเชิงวัฒนธรรมเป็นการทำเพื่อเตรียมความพร้อมให้แต่ละบุคคลในการจัดการสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ผลการสังเคราะห์งานวิจัย ร่วมแนวคิด 2 แนวคิดจัดทำแผนกิจกรรมการเรียนรู้ โดยแบ่งตามองค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ได้จากผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ดังนี้

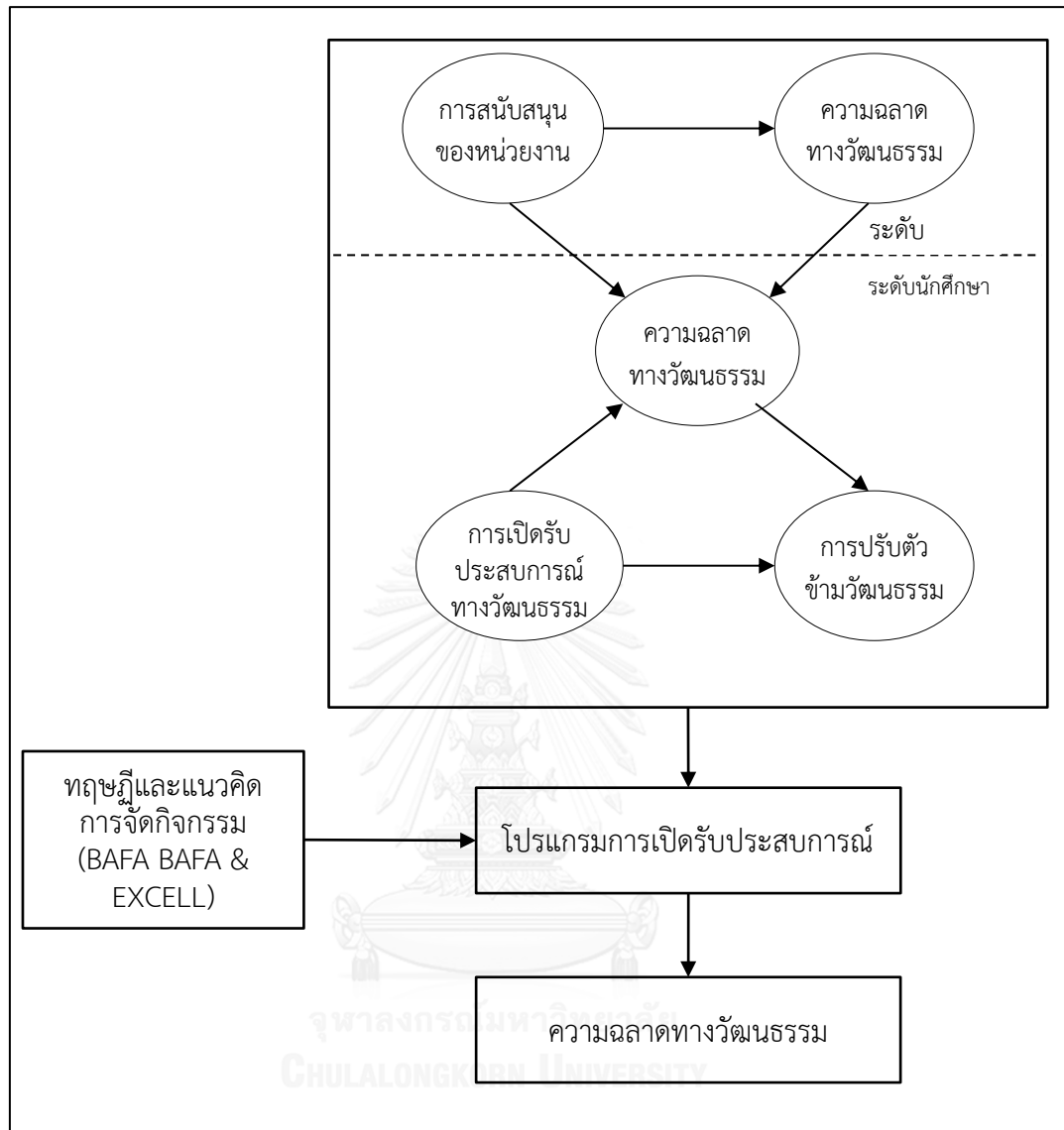
1. รูปแบบการจัดกิจกรรม BAFA BAFA (Shirts, 1977) เป็นกิจกรรมในรูปแบบเกมการจำลองสถานการณ์มีเป้าหมายเพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ด้านวัฒนธรรมจากสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้จริง มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ กระบวนการจัดกิจกรรมจะดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเพื่อดำเนินกิจกรรมจำลองสถานการณ์ แสดงปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ความแตกต่าง โดยวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันร่วมกัน ต่อมา Bruschke, Gartner, & Seiter (1993) นำแนวคิดนี้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมให้กับนักเรียนเพื่อให้ได้รับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมผลพบว่ากิจกรรมนี้กระตุ้นให้นักเรียนมีแรงจูงใจและสนุกไปกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในห้องเรียน โดยส่งผลให้นักเรียนมีความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้ใช้ความสามารถของตนประเมินสถานการณ์ทางวัฒนธรรมได้

2. รูปแบบการจัดกิจกรรม The excellence in cultural experiential learning and leadership programme: Excell เป็นกิจกรรมให้ความรู้ด้านวัฒนธรรมเพื่อลดความกังวลที่เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างความตระหนักให้กับผู้เข้ารับการอบรมในด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม และพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรมที่ทำให้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมจะสามารถนำไปใช้ในปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างจากตนเองได้ (Mak, Barker, Logan, & Millman, 1999) มีงานวิจัยที่นำแนวคิดรูปแบบกิจกรรมนี้มาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ประสบการณ์ทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง และ Mak, Depercy, & Kennedy (2008) ที่ได้นำแนวคิดการจัดกิจกรรมรูปแบบการให้ความรู้นี้เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้วัฒนธรรมอื่น และผลการทำกิจกรรมส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และรู้วิธีการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม

อย่างไรก็ตาม กิจกรรมรูปแบบ BAFA BAFA เป็นการกระตุ้นและมุ่งเน้นพัฒนาด้านความรู้มากกว่าการมุ่งเน้นด้านความรู้ ในขณะที่กิจกรรมรูปแบบ Excell เป็นการสร้างความรู้ทางวัฒนธรรมเพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจในความแตกต่างของพฤติกรรมระหว่างวัฒนธรรม ดังนั้น ในการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ครั้งนี้ เป็นการนำ 2 แนวคิดบูรณาการเป็นแนวทางการพัฒนาและกำหนดองค์ประกอบของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล เนื่องจากองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ต้องการพัฒนาประกอบด้วย ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม โดยพิจารณาโมเดลการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม และสำหรับองค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์ที่จะนำมาสร้างเป็นกรอบในการกำหนดรูปแบบกิจกรรมประกอบด้วย ความเป็นอยู่ทั่วไป การเข้าสังคม และการทำงาน ทั้งนี้ การทำงานที่นำมาใช้ในการออกแบบกิจกรรมเป็นการทำงานทางวิชาชีพพยาบาลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

3.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

กระบวนการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล ดำเนินการโดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนต้นที่ 1 การพัฒนาโมเดล โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากนักศึกษาพยาบาล ในสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตภาคปกติ ในประเทศไทย แบ่งเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ มหาวิทยาลัยเอกชน วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี และวิทยาลัยสังกัดอื่น ผลการวิเคราะห์โมเดลจะนำมากำหนดโครงสร้างของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ ร่วมกับการวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีการจัดกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมทักษะทางวัฒนธรรม มาดำเนินการออกแบบโปรแกรมการพัฒนารูปแบบการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังภาพ 2.10 กรอบแนวคิดการวิจัย

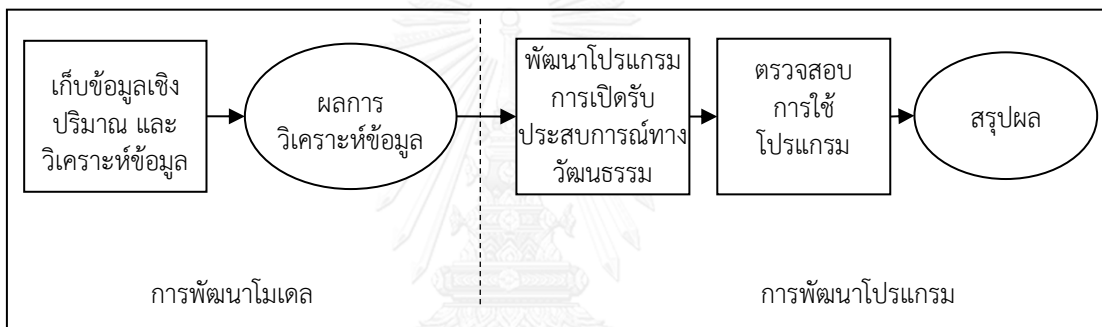


ภาพ 2.10 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างส่งผ่านแบบพหุระดับ เป็นการวิจัยและพัฒนา โดยดำเนินการวิจัยตอบเพื่อวัตถุประสงค์แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 1 และ 2 ที่ศึกษาสภาพปัจจุบันของนักศึกษาพยาบาล และการวิเคราะห์โมเดลสมการการเปิดรับประสบการณ์ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับของนักศึกษาพยาบาล และส่วนที่ 2) การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์และการตรวจสอบการใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้น ดังภาพ 3.1



ภาพ 3.1 แผนการดำเนินการวิจัย

จากภาพ 3.1 การดำเนินการวิจัยส่วนที่ 1) การพัฒนาโมเดล และส่วนที่ 2) การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนาโมเดล

การดำเนินการวิจัยในส่วนนี้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล และ 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับของนักศึกษาพยาบาล โดยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในส่วนที่ 2 เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

ประชากรวิจัย

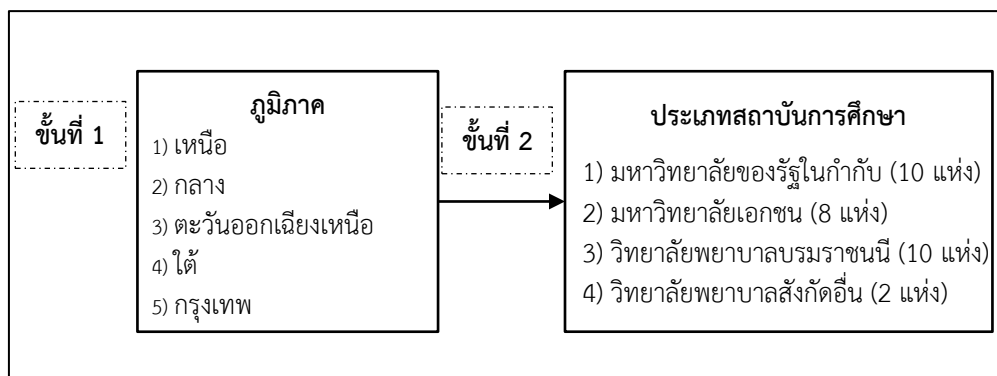
ประชากรวิจัย ประกอบด้วย 2 ระดับ คือ ประชากรในระดับที่ 1 เป็นนักศึกษาพยาบาลที่อยู่ระหว่างศึกษาชั้นปีที่ 3-4 และประชากรในระดับที่ 2 เป็นอาจารย์ประจำ โดยประชากรทั้งสองระดับเก็บจากสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตภาคปกติในประเทศไทย แบ่งเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ มหาวิทยาลัยเอกชน วิทยาลัยพยาบาลราชชนนี และวิทยาลัยสังกัดอื่น รวมจำนวน 82 สถาบันการศึกษา

ตัวอย่างวิจัย

การกำหนดตัวอย่างวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างแบบพหุระดับตามแนวคิดของ Cheung (2005) กล่าวว่า งานวิจัยที่เป็นการศึกษาที่มีรูปแบบการศึกษาข้ามวัฒนธรรมสามารถกำหนดจำนวนกลุ่มให้แตกต่างกันได้ระหว่าง 20 – 40 กลุ่ม เพื่อให้ข้อมูลมีความหลากหลาย จากงานศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทางวัฒนธรรม ดังนั้นเกณฑ์จำแนกประเภทความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงเริ่มด้วยการแบ่งตามภูมิภาคของประเทศ พิจารณาร่วมกับประเภทของสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตภาคปกติในแต่ละภูมิภาคเพื่อนำมากำหนดวิธีการได้มาของตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 การจำแนกภูมิภาคตามแหล่งวัฒนธรรมของประเทศไทยได้ 4 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคใต้ และกำหนดกรุงเทพมหานครเป็นพื้นที่พิเศษเนื่องจากมีความเป็นเมืองที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมอยู่ร่วมกัน ดังนั้น ในขั้นที่ 1 จึงแบ่งได้ทั้งหมด 5 ภูมิภาค

ขั้นที่ 2 การจำแนกประเภทสถาบันการศึกษาเป็น 4 ประเภท คือ มหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ มหาวิทยาลัยเอกชน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และวิทยาลัยพยาบาลสังกัดอื่น การกำหนดจำนวนสถาบันการศึกษาที่มีคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาลัยพยาบาลจาก 4 ประเภท ๆ ละ 2 สถาบัน จาก 5 ภูมิภาค รวมเป็น 40 สถาบัน แต่เนื่องจากวิทยาลัยพยาบาลสังกัดอื่นมีเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร และไม่มีคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคใต้ ดังนั้น จำนวนคณะพยาบาลศาสตร์และวิทยาลัยพยาบาลที่เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 30 สถาบัน ดังแสดงในภาพ 3.2 สอดคล้องตามเกณฑ์ของ Cheung (2005)



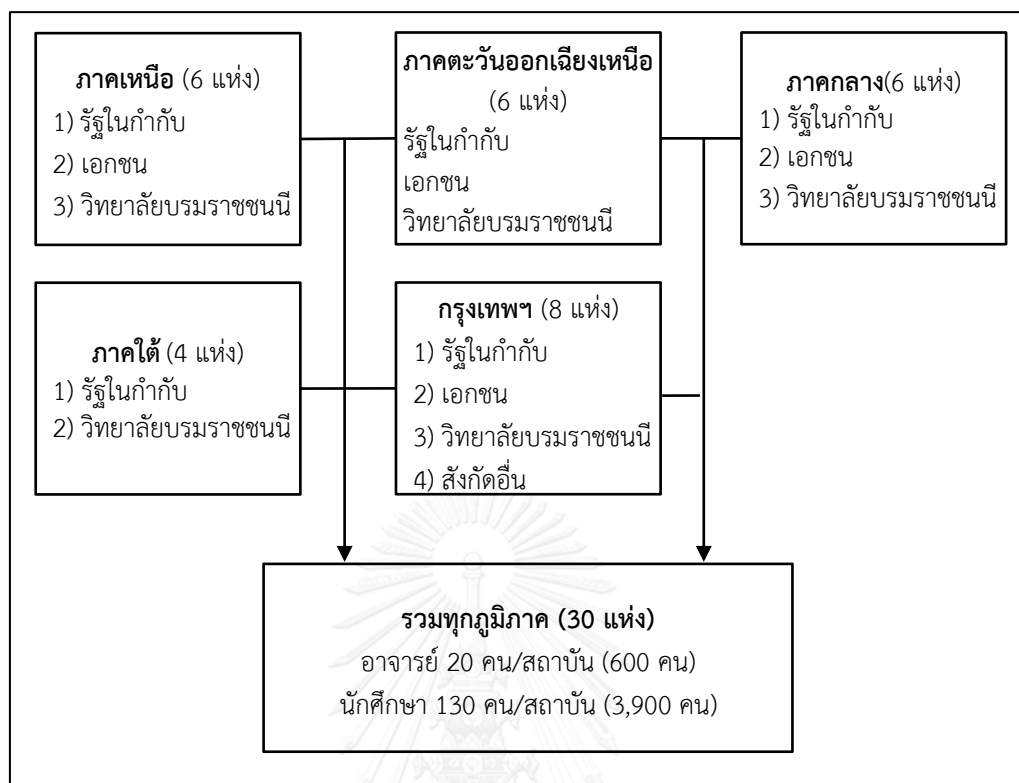
ภาพ 3.2 การจำแนกภูมิภาคและประเภทสถาบันการศึกษา

ขั้นที่ 3 การสุ่มสถาบันการศึกษา ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) ด้วยหน่วยการสุ่มคือสถาบันการศึกษาแยกตามประเภทในแต่ละภูมิภาค จากขั้นที่ 2 จำนวน 30 สถาบัน และดำเนินการสุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1) ระดับที่ 1 นักศึกษาพยาบาลที่ได้เรียนในรายวิชาทฤษฎีและปฏิบัติจากหลักสูตรของสถานศึกษาร้อยละ 60 ขึ้นไป ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดเป็นตัวอย่างในระดับที่ 1 เป็นนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ 4 แบ่งตามชั้นปี และดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ชั้นปีละ 50 คน รวมเป็น 100 คน และเพื่อป้องกันการขาดหายของข้อมูลจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 30 ได้ตัวอย่างในแต่ละสถาบันเท่ากับ 130 คน โดยมี 30 สถาบัน รวมจำนวนตัวอย่างในระดับที่ 1 เท่ากับ 3,900 คน

2) ระดับที่ 2 เป็นอาจารย์พยาบาล ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) ในแต่ละสถาบันการศึกษาละ 20 คน เพื่อเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 600 คน ซึ่งเกณฑ์การกำหนดจำนวนตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลตามข้อเสนอแนะของ B.O. Muthen (1991) และ Hox, Maas, & Brinkhuis (2010) ระบุว่าจำนวนตัวอย่างในระดับกลุ่มควรมีอย่างน้อย 50 กลุ่ม เพื่อลดความลำเอียงและเพิ่มการประมาณค่าพารามิเตอร์

การสุ่มตัวอย่างวิจัยในระดับที่ 1 และ 2 ดำเนินการสุ่มจากสถาบันการศึกษาเดียวกัน เพื่อเป็นการเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ซึ่งตัวอย่างวิจัยในระดับที่ 1 อยู่ภายใต้ตัวอย่างวิจัยในระดับที่ 2 โดยการสุ่มในขั้นที่ 3 แสดงดังแผนภาพ 3.3



ภาพ 3.3 การดำเนินการสู่ตัวอย่างวิจัย (อาจารย์และนักศึกษา)

เครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัยสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ เป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ คือ แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ และแบบสอบถามนักศึกษา โดยแบบสอบถามทั้ง 2 ฉบับ ประกอบด้วย 2 ตอน และมีความแตกต่างกันตอนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไป สำหรับตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเดียวกันเพื่อวัดตัวแปรหลัก 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ และนักศึกษา การสนับสนุนของสถาบัน การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และการเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานและการอธิบายความหมายของของวัฒนธรรมและการปรับแนวคิดเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีแนวคิดไปในทิศทางเดียวกัน และมีรายละเอียดข้อคำถามดังตาราง 3.1

ตาราง 3.1 ข้อคำถามข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์และนักศึกษา

ข้อคำถามของอาจารย์	ข้อคำถามของนักศึกษา
1. ภูมิภาคที่เติบโต	1. ภูมิภาคที่เติบโต
2. ความเป็นเมืองของภูมิภาคที่เติบโต	2. ความเป็นเมืองของภูมิภาคที่เติบโต
3. ศาสนา	3. ศาสนา
4. รายได้ของท่าน	4. รายได้ของครอบครัวหรือผู้ปกครอง
5. ระดับชั้นที่สอน	5. ระดับชั้นที่ศึกษา
6. ประสบการณ์ด้านการสอน	6. เกรดเฉลี่ยรวม
7. ประสบการณ์ด้านการบริหาร	7. เกรดวิชาภาษาอังกฤษล่าสุด

นักศึกษาพยาบาลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 32.40) รองลงมาเป็นภาคเหนือ (ร้อยละ 19.40) โดยมีลักษณะเป็นนอกเมืองร้อยละ 64.10 และนับถือศาสนาพุทธเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.90) และพบว่าครอบครัวส่วนใหญ่มีรายได้ของต่ำกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 58.70) สำหรับด้านผลการเรียน พบว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 (ร้อยละ 83.80) และผลการเรียนวิชาภาษาอังกฤษอยู่ระหว่าง 2.50-3.00 (ร้อยละ 50.70)

อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามภูมิลำเนาแตกต่างกันไปตามภูมิภาค โดยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ร้อยละ 22.60 ภาคเหนือ ร้อยละ 20.80 ภาคกลางร้อยละ 18.40 ภาคใต้ ร้อยละ 14.60 และภาคตะวันออก ร้อยละ 12.50 และภูมิลำเนาของอาจารย์ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นนอกเมืองร้อยละ 56.10 และนับถือศาสนาพุทธเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 96.90) และพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 30,000-50,000 บาท (ร้อยละ 48.80) และลำดับรองลงมาคือมีรายได้ไม่เกิน 30,000 บาท (ร้อยละ 33.60) สำหรับด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 10 ปี (ร้อยละ 64.00) และลำดับรองลงมาคือมีประสบการณ์ตั้งแต่ 11-30 ปี (ร้อยละ 27.60) โดยพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ด้านการบริหาร (ร้อยละ 59.10) และลำดับรองลงมาคือมีประสบการณ์ด้านบริหารมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 26.50)

นอกจากข้อคำถามข้อมูลทั่วไปแล้ว สำหรับตอนที่ 2 ที่เป็นคำถามตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่า เมื่อดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือกับผู้ตอบแบบสอบถาม ครั้งที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจความหมายของคำว่าวัฒนธรรมและความหลากหลายทางวัฒนธรรมแตกต่างกันไป ส่งผลต่อการประเมินตนเองในประเด็นของข้อคำถามตอนที่ 2 และค่าความเที่ยงของเครื่องมือไม่ผ่านเกณฑ์ ดังนั้นในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ครั้งที่ 2 จึงได้ให้นิยามความหมายของคำว่า “วัฒนธรรม” เพื่อปรับแนวคิดด้านความหมายและความเข้าใจของผู้ตอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

“วัฒนธรรม คือ ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงามทางจิตใจและทางวัตถุของสังคม เป็นการแสดงออกผ่านพฤติกรรม มีการสืบทอดต่อกันของสมาชิกภายในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยหรือตามเงื่อนไขเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในสังคม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ 1) รูปแบบการดำเนินชีวิต เช่น การแต่งกาย ภาษาและสัญลักษณ์ในการสื่อสาร การแสดงออกและมารยาท รูปแบบการอยู่ร่วมกันของครอบครัว รูปแบบการผลิตและบริโภคอาหาร 2) ค่านิยมและความเชื่อ เช่น ศาสนา คุณธรรมและจริยธรรม ความศรัทธาและจงรักภักดี และ 3) ลักษณะทางสังคม เช่น เศรษฐกิจ กฎหมาย การดำเนินธุรกิจ แหล่งท่องเที่ยว ดนตรี ศิลปะและการแสดง”

นอกจากการให้ความหมายข้างต้นแล้ว ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำหลักการของวินยัตต์ที่ใช้สำหรับการลดความแตกต่างด้านการตีความความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลให้มีทิศทางสอดคล้องเป็นแนวทางเดียวกัน (Kapteyn, Smith, Soest, & Vonkova, 2011) โดยใช้สถานการณ์จำลองแสดงระดับความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3 เหตุการณ์ แบ่งเป็น สูง ปานกลาง และต่ำ ดังตารางที่ 3.2 เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเปรียบเทียบและประเมินระดับความหลากหลายทางวัฒนธรรมก่อนการตอบคำถามในตอนที 2 ที่เป็นประเด็นคำถามทางวัฒนธรรม และผลการทดลองใช้เครื่องมือครั้งที่ 2 ที่มีสถานการณ์จำลองพบว่าค่าความเที่ยงมีค่าเป็นไปตามเกณฑ์คือสูงกว่า 0.60

ตาราง 3.2 สถานการณ์จำลองความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ข้อ	สถานการณ์	ระดับของความหลากหลายทางวัฒนธรรม
1	นางสาวสุใจ เป็นคนจังหวัดนครสวรรค์ มาเป็นพนักงานต้อนรับของโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ นักท่องเที่ยวที่มาพักส่วนใหญ่เป็นนักท่องเที่ยวชาวจีน นอกนั้นมาจากประเทศในภูมิภาคอาเซียน เธอมีเพื่อนร่วมงานส่วนเป็นคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำ <input checked="" type="checkbox"/> 2) ปานกลาง <input type="checkbox"/> 3) สูง
2	นางสาวบุษบา เรียนจบพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ และกลับไปทำงานที่โรงพยาบาลรัฐ ประจำจังหวัดอยุธยา ซึ่งเป็นภูมิลำเนาเดิมของตนเอง คนใช้ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่หรือชุมชนใกล้เคียง อาศัยอยู่กันแบบครอบครัวใหญ่ บางครั้งมีชาวต่างชาติเข้ารับการรักษาบ้างแต่ก็เพียงเล็กน้อย ประมาณปีละ 1 – 2 ราย	<input checked="" type="checkbox"/> 1) ต่ำ <input type="checkbox"/> 2) ปานกลาง <input type="checkbox"/> 3) สูง
3	นายสมภพ เป็นผู้จัดการด้านการตลาดของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ หน้าที่หลักคือการติดต่อประสานงานระหว่างสาขาประเทศไทยกับสาขาประเทศต่าง ๆ มีการเดินทางทั้งในและนอกภูมิภาคอาเซียน รวมถึง การต้อนรับลูกค้าชาวไทยที่มาจากภูมิภาคต่าง ๆ ต่อเนื่องตลอดปี	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำ <input type="checkbox"/> 2) ปานกลาง <input checked="" type="checkbox"/> 3) สูง

การตรวจสอบข้อความในสถานการณ์จำลอง 3 สถานการณ์ที่สร้างขึ้นกับนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 3 จำนวน 54 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคกลางที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของลำดับความหลากหลายทางวัฒนธรรมจากสถานการณ์ที่สร้างขึ้น โดยใช้การตรวจสอบคุณภาพด้านความเป็นลำดับจากการวิเคราะห์สถิติไม่อิงพารามิเตอร์ด้วยแพ็คเกจ anchor() โปรแกรม R เวอร์ชัน 3.3.1พบว่าผู้ตอบคำถามส่วนใหญ่ให้คำตอบเป็นไปตามลำดับสถานการณ์ที่กำหนดไว้ โดยค่าความเป็นลำดับของวินยเขตต์ไม่มีค่าติดลบ แสดงว่าผู้ตอบคำถามส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 70.37 เห็นสอดคล้องกับการจัดลำดับความหลากหลายทางวัฒนธรรมจากระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ตามการจัดลำดับของสถานการณ์จำลองในงานวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเพื่อประเมินตนเองตามตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม 12 ข้อ ความฉลาดทางวัฒนธรรม 33 ข้อ การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม 15 ข้อ และการสนับสนุนของสถาบัน 15 ข้อ รวมทั้งสิ้น 75 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามของอาจารย์และนักศึกษาเป็นข้อคำถามเดียวกัน มีรายละเอียดดังตาราง 3.3

ตาราง 3.3 ข้อคำถามตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรและองค์ประกอบ	จำนวนข้อ	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การแปลความหมาย
ความฉลาดทางวัฒนธรรม			
1. ด้านความรู้	14	มาตรฐานค่า 5 ระดับ โดย	1.00-1.50 คือ ระดับต่ำ
2. ด้านความรู้สึก	11	1 หมายถึง ตรงกับตัวผู้ตอบน้อย	1.51-2.50 คือ ระดับค่อนข้างต่ำ
3. ด้านพฤติกรรม	8	ที่สุด และ 5 หมายถึง ตรงกับตัว	2.51-3.50 คือ ระดับปานกลาง
รวม	33	ผู้ตอบมากที่สุด	3.51-4.50 คือ ระดับค่อนข้างสูง 4.51-5.00 คือ ระดับสูง
การเปิดรับประสบการณ์			
1. ความเป็นอยู่ทั่วไป	4	ข้อคำถาม 3 ส่วน คือ	0.00-3.00 คือ ระดับต่ำ
2. การเข้าสังคม	4	<u>ส่วนที่ 1</u> เป็นการตอบ เคย/ไม่	3.01-6.00 คือ ระดับค่อนข้างต่ำ
3. การทำงาน	4	เคยมีประสบการณ์	6.01-9.00 คือ ระดับปานกลาง
รวม	12	<u>ส่วนที่ 2</u> มาตรฐานค่า 5	9.01-12.00 คือ ระดับค่อนข้างสูง
		ระดับ โดย 1 เป็นความถี่ในการ	12.01-15.00 คือ ระดับสูง
		ทำประสบการณ์นั้นน้อยที่สุด	
		และ 5 เป็นความถี่ในการทำ	
		ประสบการณ์นั้นมากที่สุด	
		<u>ส่วนที่ 3</u> เหตุผลส่วนใหญ่ที่ทำ	
		ประสบการณ์นั้น โดย	
		3 คือ ความชอบ	
		2 คือ การถูกชักชวน	
		1 คือ หน้าที่ต้องทำ	

ตัวแปรและองค์ประกอบ	จำนวน ข้อ	เกณฑ์การประเมิน	เกณฑ์การแปลความหมาย
การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม			
1. ความเป็นอยู่ทั่วไป	7	มาตรฐานค่า 5 ระดับ โดย	1.00-1.50 คือ ระดับต่ำ
2. การเข้าสังคม	4	1 หมายถึง ระดับความรู้สึก	1.51-2.50 คือ ระดับค่อนข้างต่ำ
3. การทำงาน	4	สบายใจเมื่ออยู่ในสถานการณ์	2.51-3.50 คือ ระดับปานกลาง
รวม	15	นั้น น้อยที่สุดหรือรู้สึกอึดอัดใจ และ 5 หมายถึง ระดับ ความรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่ใน สถานการณ์นั้น มากที่สุด	3.51-4.50 คือ ระดับค่อนข้างสูง 4.51-5.00 คือ ระดับสูง
การสนับสนุนของสถาบัน			
1. หลักสูตรการเรียนการสอน	7	มาตรฐานค่า 5 ระดับ โดย	
2. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	4	1 หมายถึง ตรงกับความเป็น	
3. อาจารย์	4	จริงน้อยที่สุด และ 5 หมายถึง	
รวม	15	ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด	

การคำนวณคะแนนของข้อคำถามด้านการเปิดรับประสบการณ์

เนื่องจากรูปแบบของข้อคำถามด้านการเปิดรับประสบการณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามการมีประสบการณ์ (คะแนน 0 คือ ไม่เคย และ คะแนน 1 คือ เคย) ส่วนที่ 2 เป็นการถามความถี่ในการมีประสบการณ์นั้น (มาตรฐานค่า 5 ระดับ โดย คะแนน 1 คือ น้อยที่สุด และ 5 คือ มากที่สุด) และ ส่วนที่ 3 เป็นเหตุผลส่วนใหญ่ที่ทำให้ประสบการณ์นั้น (คะแนน 1 คือ ทำด้วยหน้าที่ คะแนน 2 คือ ทำด้วยความชอบ และคะแนน 3 คือ ทำเนื่องจากการถูกชักชวน) และสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยมีประสบการณ์นั้นไม่ต้องตอบในส่วนที่ 2 และ 3 ดังตัวอย่างข้อคำถามตาราง 3.4

ตาราง 3.4 ตัวอย่างข้อคำถามด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

รายการ	การมีประสบการณ์		ความถี่ในการมีประสบการณ์					เหตุผล				
	ไม่เคย	เคย	น้อยที่สุด	----->			มากที่สุด	ชอบส่วนตัว	เพื่อนชักชวน	หน้าที่บังคับ		
				1	2	3					4	5
ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป												
1		✓	1	2	3	4	5	✓	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่	
ด้านการเข้าร่วมสังคม												
5		✓	1	2	✓	3	4	5	✓	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
ด้านการทำงาน												
9	✓		1	2	3	4	5		ชอบ	เพื่อน	หน้าที่	

การคำนวณคะแนนรายข้อ คือ คะแนนส่วนที่ 1 * คะแนนส่วนที่ 2 * คะแนนส่วนที่ 3 ดังตัวอย่างข้อคำถามในตาราง 3.4 ได้คะแนนดังนี้

$$\text{คะแนนของข้อคำถามที่ 1} = 1 * 5 * 2 = 10$$

$$\text{คะแนนของข้อคำถามที่ 5} = 1 * 3 * 3 = 9$$

$$\text{คะแนนของข้อคำถามที่ 9} = 0$$

จากเกณฑ์การคำนวณคะแนนแสดงให้เห็นว่า การเปิดรับประสบการณ์ในข้อคำถามแต่ละด้านสามารถมีคะแนนต่ำสุดเป็น 0 หมายถึง ผู้ตอบคำถามไม่เคยมีประสบการณ์หรือไม่เคยทำประสบการณ์นั้น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) สร้างตารางกำหนดปัจจัยและร่างข้อคำถาม โดยการวิเคราะห์จากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง กำหนดเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อคำถาม กำหนดจำนวน และคัดเลือกข้อคำถาม และดำเนินการจัดทำร่างแบบสอบถามตามโครงสร้างที่ระบุในตารางวิเคราะห์ที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อคำถาม และดำเนินการปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ

2) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการจัดทำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัย วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามของตัวแปร ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านวัดและประเมินผล และอาจารย์พยาบาล จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความครอบคลุมในเนื้อหาสาระ ความถูกต้องเหมาะสมของรูปแบบการวัดตัวแปร และความชัดเจนของภาษา โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนี IOC (Item objective congruence) มากกว่า 0.5 ผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ผลของการวิเคราะห์ความเหมาะสมสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (item-objective congruence: IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนดำเนินการไปทดลองใช้

4) ทดลองใช้แบบสอบถามฉบับปรับปรุงแล้ว กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวนชั้นปีละ 30 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในภาคกลางที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย และนำข้อมูลที่ได้หลังจากนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ มาวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่า การวัดตัวแปรบางตัวมีความเที่ยงต่ำกว่าเกณฑ์คือ 0.60 จึงดำเนินการปรับข้อคำถามให้มีความชัดเจนก่อนนำไปทดลองใช้ครั้งที่ 2

5) ทดลองใช้แบบสอบถามฉบับปรับปรุง (ทดลองใช้ครั้งที่ 2) กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ 4 จำนวน ชั้นปีละ 30 คน รวมทั้งสิ้น 60 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในภาคกลางที่ไม่ใช่ตัวอย่างวิจัย และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค และด้านความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการตรวจสอบพบว่า คุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงอยู่ในระดับสูง มีช่วงพิสัยความเที่ยงเท่ากับ 0.74 - 0.96 โดยมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดคือ 0.60 ดังตาราง 3.5 และมีผลการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพ 3.4 พบดังนี้

โมเดลการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square (1, 86)=.146, $p = .722$, RMSEA = .00, CFI = 1.00) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาดตั้งแต่ 0.71 ถึง 0.92 และองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านความรู้ ($B= 0.92$)

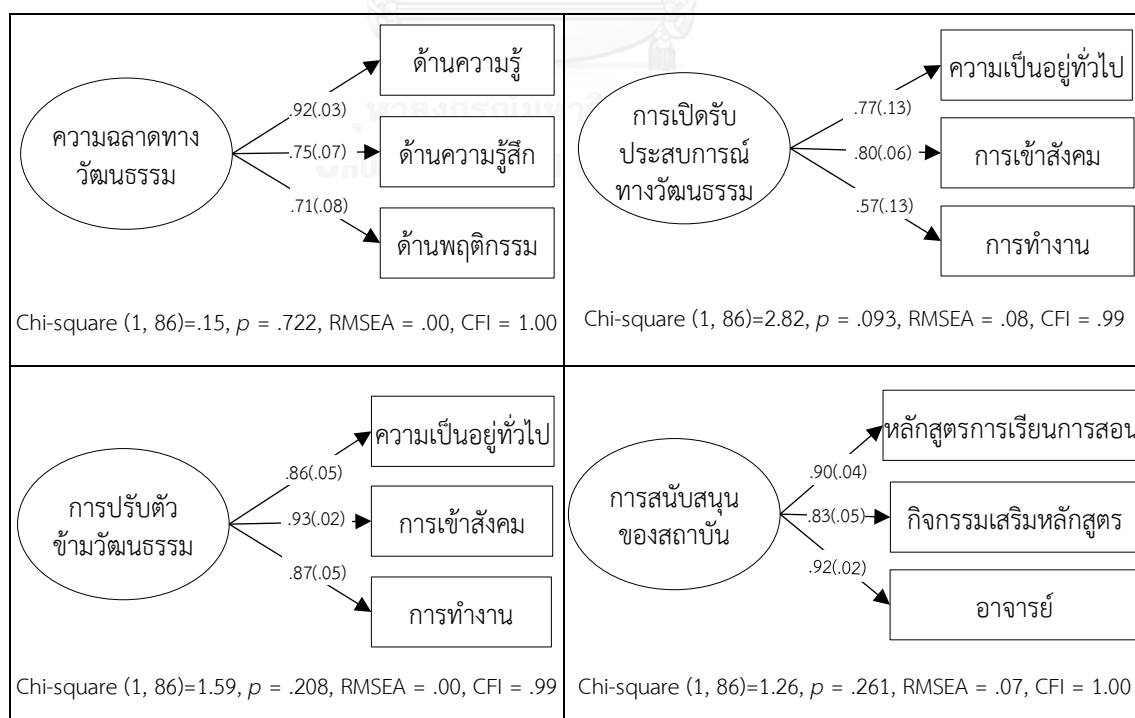
โมเดลการวัดการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square (1, 86)=2.82, $p = .093$, RMSEA = .08, CFI = .99) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาดตั้งแต่ 0.57 ถึง 0.79 และองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการเข้าสังคม ($B= 0.79$)

โมเดลการวัดการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square (1, 86)=1.59, $p = .208$, RMSEA = .00, CFI = .99) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาดตั้งแต่ 0.86 ถึง 0.93 และองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการเข้าสังคม ($B= 0.93$)

โมเดลการวัดการสนับสนุนของสถาบัน มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Chi-square (1, 86)= 1.26, $p = .261$, RMSEA = .07, CFI = 1.00) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบขนาดตั้งแต่ 0.83 ถึง 0.91 และองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านอาจารย์ ($B= 0.91$)

ตาราง 3.5 เครื่องมือในการวิจัย

ตัวแปร	องค์ประกอบการวัด	พิสัยค่า IOC	ความเที่ยง
ความฉลาดทางวัฒนธรรม	1. ด้านความรู้	.60-1.00	.86
	2. ด้านความรู้สึก	.80-1.00	.87
	3. ด้านพฤติกรรม	.50-1.00	.88
	รวม	.50-1.00	.93
การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม	1. ความเป็นอยู่ทั่วไป	.60-1.00	.79
	2. การเข้าสังคม	.80-1.00	.74
	3. การทำงาน	.80-1.00	.77
	รวม	.60-1.00	.86
การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	1. ความเป็นอยู่ทั่วไป	.80-1.00	.92
	2. การเข้าสังคม	.60-1.00	.87
	3. การทำงาน	.60-1.00	.91
	รวม	.60-1.00	.95
4. การสนับสนุนของสถาบัน	1. หลักสูตรการเรียนการสอน	.60-1.00	.93
	2. กิจกรรมเสริมหลักสูตร	.80-1.00	.82
	3. อาจารย์	.60-1.00	.91
	รวม	.60-1.00	.96



ภาพ 3.4 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลการวัด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

1. การขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยเพื่อได้ใบรับรองการเข้าเก็บข้อมูลวิจัยในสถาบันการศึกษา

2. การจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอไปยังคณะพยาบาลศาสตร์ และวิทยาลัยพยาบาลศาสตร์ที่เป็นตัวอย่างในงานวิจัย โดยดำเนินการเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนธันวาคม 2559

3. ผู้วิจัยเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมด้วยตนเองบางส่วน และใช้การส่งไปรษณีย์ในจังหวัดที่ไม่สามารถเดินทางเข้าเก็บข้อมูลได้ด้วยตนเอง โดยประสานงานกับผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารของสถาบันที่จะเข้าเก็บข้อมูลให้เป็นตัวแทนในการแจกแบบสอบถามและรวบรวมส่งคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ เนื่องจากมีการจัดเก็บข้อมูลทางไปรษณีย์โดยผ่านทางผู้ประสานการเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงานจึงได้ข้อมูลครบถ้วนในเดือนเมษายน 2560

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลมีอัตราการตอบกลับจาก 20 สถาบัน ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำของการกำหนดตัวอย่างวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโมเดลสมการโครงสร้างแบบพหุระดับสำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ตามแนวคิดของ Cheung (2005) และสำหรับอาจารย์ที่ให้ข้อมูลมีจำนวนที่ตอบกลับรวมทั้งสิ้น 288 คน ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่ระบุโดย B.O. Muthen (1991) และ Hox, Maas, & Brinkhuis (2010) ที่ระบุว่าข้อมูลในระดับที่ 2 ควรมีอย่างน้อย 50 กลุ่ม และจากข้อมูลอาจารย์ที่ตอบกลับทั้งหมดแบ่งเป็นภาคเหนือจำนวน 64 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 53 คน ภาคกลางจำนวน 63 คน ภาคใต้จำนวน 29 คน และกรุงเทพฯจำนวน 97 คน และระดับที่ 1 นักศึกษาพยาบาลที่ตอบกลับรวม 1,405 คน แบ่งเป็นภาคเหนือจำนวน 231 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 200 คน ภาคกลางจำนวน 312 คน ภาคใต้จำนวน 174 คน และกรุงเทพฯจำนวน 588 คน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามภาคพบว่า ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทของสถาบันมีจำนวนใกล้เคียงกัน แสดงรายละเอียดอัตราการตอบกลับดังตาราง 3.6

ตาราง 3.6 ตัวอย่างวิจัยจำแนกตามการสุ่มแบ่งตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน

ภูมิภาค	ประเภทสถาบัน	อาจารย์		นักศึกษา	
		ส่งไป	ได้คืน (ร้อยละ)	ส่งไป	ได้คืน (ร้อยละ)
เหนือ	รัฐในกำกับ	40	19 (47.50)	260	91 (35.00)
	เอกชน	40	18 (45.00)	260	69 (26.54)
	วิทยาลัยพยาบาล	40	9 (22.50)	260	71 (27.31)
	บรมราชชนนี				
ตะวันออกเฉียงเหนือ	รัฐในกำกับ	40	10 (25.00)	260	59 (22.69)
	เอกชน	40	15 (37.50)	260	65 (25.00)
	วิทยาลัยพยาบาล	40	28 (70.00)	260	76 (29.23)
	บรมราชชนนี				
กลาง	รัฐในกำกับ	40	38 (95.50)	260	184 (70.77)
	เอกชน	40	0 (0.00)	260	0 (0.00)
	วิทยาลัยพยาบาล	40	25 (62.50)	260	128 (49.23)
	บรมราชชนนี				
ใต้	รัฐในกำกับ	40	19 (47.50)	260	70 (26.95)
	วิทยาลัยพยาบาล	40	10 (25.00)	260	104 (40.00)
	บรมราชชนนี				
กรุงเทพ	รัฐในกำกับ	40	12 (30.00)	260	111 (42.69)
	เอกชน	40	32 (80.00)	260	227 (87.31)
	วิทยาลัยพยาบาล	40	37 (92.50)	260	118 (45.38)
	บรมราชชนนี				
	วิทยาลัยพยาบาล	40	16 (80.00)	260	32 (24.62)
	สังกัดอื่น				
รวม		600	288 (48.00)	3,900	1,405 (36.03)

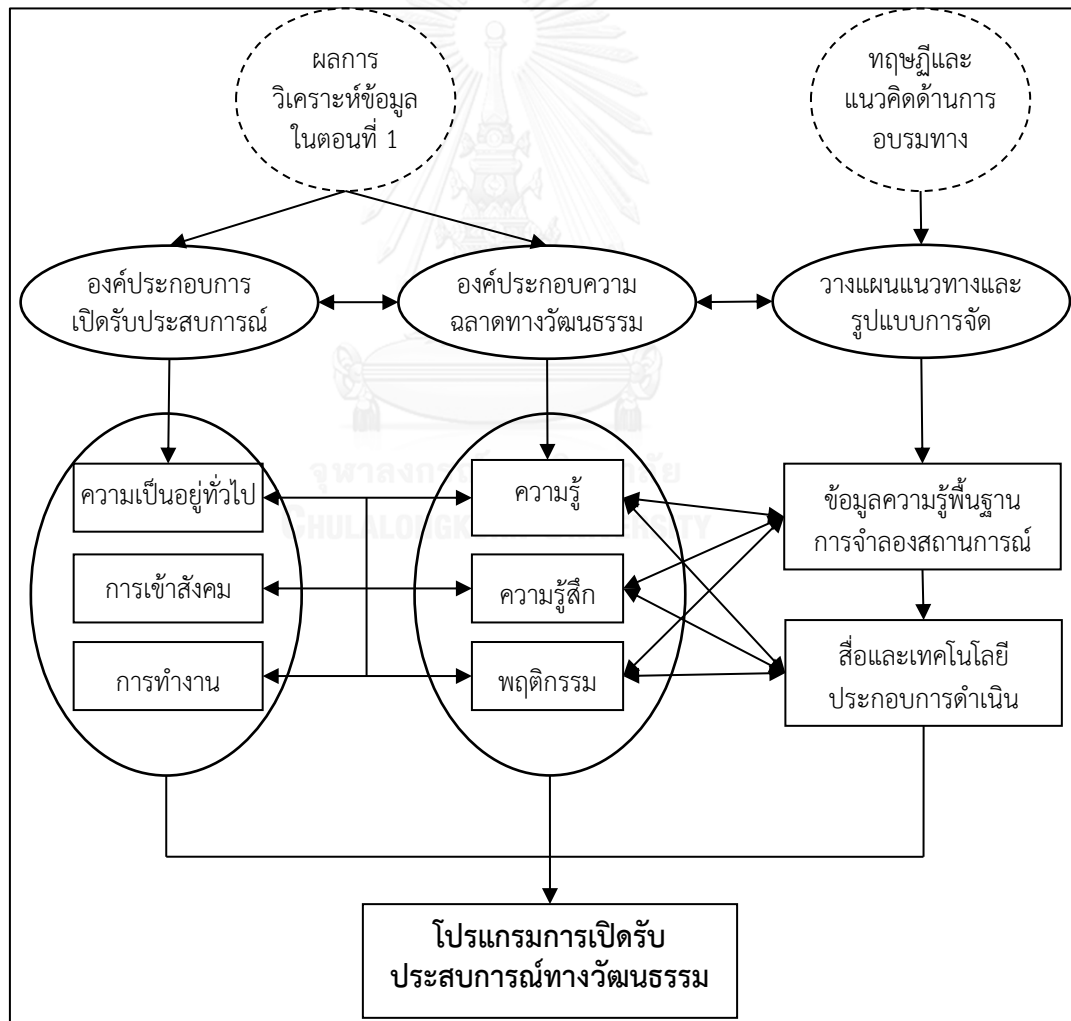
การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลดิบเมื่อได้รับแบบสอบถามคืนก่อนวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าข้อมูลขาดหายไปไม่ถึงร้อยละ 5 จึงแทนค่าข้อมูลขาดหายด้วยค่าเฉลี่ยของตัวแปรนั้น
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของข้อมูลทั่วไปจากตัวอย่างวิจัย ใช้ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ความเบ้ ความโด่ง เพื่อพิจารณาข้อมูลของนักศึกษาตามบริบทที่แตกต่างกัน
3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในแต่ละตัวแปร ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง และวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับของความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม M-Plus 8.0 (Muthén & Muthén, 2012) โดยวิเคราะห์การส่งผ่านแบบพหุระดับ 2 ระดับ คือ ระดับนักเรียนและระดับอาจารย์ โดยจะพิจารณาความเหมาะสมของโมเดลด้วยสถิติที่ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืน (model fit) ตามเกณฑ์ของ West Taylor และ Wu (2012) ที่พิจารณาค่า p -value ร่วมกับค่าดัชนีอื่น ๆ ได้แก่ ค่า root mean square error of approximation (RMSEA) ที่กำหนดไว้ไม่เกิน .06 ค่า comparative fit index (CFI) ค่า Tucker-

Lewis index (TLI) กำหนดไว้ไม่เกิน .95 และค่า root mean square residual (RMR) กำหนดไว้ไม่เกิน .08

ส่วนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

การดำเนินการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์และการทดลองใช้ ดำเนินการโดยนำผลการจากวิเคราะห์ในตอนต้นที่ 1 ร่วมกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการอบรมสำหรับการพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรม และนำข้อมูลทั้งสองส่วนวิเคราะห์และจัดทำเป็นกิจกรรมแยกตามองค์ประกอบของตัวแปรในโมเดล และดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นเพื่อตรวจสอบว่าโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้น ดังแผนภาพ 3.5



ภาพ 3.5 การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์

การเลือกพื้นที่ในการวิจัยและผู้ให้ข้อมูล

การเลือกพื้นที่การวิจัยสำหรับการทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ เป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อพัฒนาและตรวจสอบโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นโดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์กับกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมระหว่างนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 3 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ตัวอย่างวิจัย กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกตัวอย่างวิจัยดำเนินการดังนี้

กลุ่มที่ 1 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 เนื่องจากนักศึกษาพยาบาลในชั้นปีที่ 1 อยู่ระหว่างการเรียนวิชาพื้นฐานทั่วไปเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่เรียนวิชาเฉพาะที่เป็นประสบการณ์ในรายวิชาปฏิบัติทางการพยาบาล ดังนั้นในส่วนนี้จึงเป็นการควบคุมการแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในวิชาที่เรียนตามหลักสูตร และในการศึกษาครั้งนี้ เรียกว่า กลุ่มที่ไม่มีประสบการณ์ฝึกวิชาชีพ

กลุ่มที่ 2 นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 เนื่องจากนักศึกษาพยาบาลในชั้นปีที่ 3 เป็นตัวอย่างวิจัยในส่วนที่ 1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ดังนั้นในส่วนนี้จึงเป็นการทดลองใช้กับตัวอย่างวิจัยและดูพัฒนาการที่เกิดขึ้นว่าระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมได้เพิ่มขึ้นตามเป้าหมายของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้นหรือไม่และเพียงใด โดยในการศึกษาครั้งนี้ เรียกว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ฝึกวิชาชีพ

การแบ่งกลุ่มชั้นปีที่ 1 และ 3 เป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยกลุ่มทดลองหมายถึงกลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ และกลุ่มควบคุมหมายถึง กลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ โดยการกำหนดขนาดตัวอย่างคำนวณจากการใช้โปรแกรม *g*power* version 3.0.10 สำหรับการวิเคราะห์ ANCOVA และกำหนดขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.5 อำนาจการทดสอบเท่ากับ .80 และความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ .05 จำนวนกลุ่มเท่ากับ 4 ตัวแปรแทรกซ้อน 1 ตัวแปรคือคะแนนการประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนเข้าร่วมกิจกรรม ผลการคำนวณได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 48 และป้องกันการสูญหายระหว่างการจัดกิจกรรมร้อยละ 20 เป็นจำนวนตัวอย่างในการทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์จำนวน 56 คน และแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มๆ ละ 14 คน ประกอบด้วย นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม และนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แสดงแบบแผนการทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ดังตาราง 3.7

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยส่วนนี้แบ่งเป็น 3 ขั้นตอนโดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณในตอนต้นที่ 1 ร่วมกับการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย และทดลองใช้โปรแกรมเพื่อตรวจสอบผลการใช้โปรแกรมโดยมีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การออกแบบและพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมด้วยการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดอบรมทางวัฒนธรรม ร่วมกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณในตอนต้นที่ 1 ประกอบด้วยข้อมูลสภาพปัจจุบันและโมเดลสมการโครงสร้างส่งผ่านแบบพหุระดับ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทางการสอน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการแผนกิจกรรม แล้วดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบห้องเรียนปกติร่วมกับห้องเรียนออนไลน์ และผลการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมนำเสนอในบทที่ 4

ขั้นที่ 2 การนำโปรแกรมไปทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลจำนวน 3 คน เพื่อหาข้อบกพร่องของกิจกรรมและแบบฝึกหัดของแต่ละกิจกรรม จากความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมผ่านห้องเรียนออนไลน์ โดยนำผลจากข้อเสนอแนะของนักศึกษาพยาบาลมาปรับปรุงรูปแบบให้มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่อออนไลน์

ขั้นที่ 3 การทดลองนำโปรแกรมไปใช้กับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 และ 3 เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มนักศึกษาพยาบาลที่ได้เรียนรู้กับไม่ได้รับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมจากการเรียนรู้ในวิชาทฤษฎีและปฏิบัติทางการพยาบาล โดยกลุ่มทดลองมีการดำเนินการร่วมกิจกรรมในโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมระหว่างเดือนเมษายน 2560 ถึงเดือนพฤษภาคม 2560 รายละเอียดดังนี้

1) การดำเนินเก็บข้อมูลระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลก่อนดำเนินการทดลอง ด้วยแบบสอบถามประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมในเดือนมีนาคม 2560

2) การทดลองใช้โปรแกรมโดยการดำเนินกิจกรรมนอกรเรียนการสอนปกติ มีจำนวนกิจกรรมทั้งหมด 6 กิจกรรม โดยแต่ละกิจกรรมใช้เวลา 1.30 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 1 – 2 ครั้ง หลังจากรเรียนการสอนปกติ และเนื่องจากนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 มีการเรียนในรายวิชาปฏิบัติการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งจะปรับเปลี่ยนวันเวลาตามที่นักศึกษาสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ในระหว่างเดือนเมษายนถึงพฤษภาคม 2560 โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้นำนักศึกษาในการดำเนินกิจกรรม

โดยการทำกิจกรรมในแต่ละครั้งนักศึกษาสามารถเรียนรู้กิจกรรมซ้ำได้ด้วยตนเองโดยผ่านห้องเรียนออนไลน์

3) การตรวจสอบระหว่างการทดลองใช้โปรแกรม (Manipulation check) เป็นการทดสอบระหว่างการดำเนินกิจกรรมในแต่ละครั้ง โดยผู้วิจัยจัดทำแบบฝึกหัดตรวจสอบความเข้าใจที่ได้รับจากการทำแต่ละกิจกรรม ประกอบด้วย การตรวจสอบด้านความรู้ การจัดทำแผนภาพความคิดรวบยอดในกิจกรรมด้านความรู้สึกล และด้านพฤติกรรม

4) การดำเนินเก็บข้อมูลระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลหลังการทดลอง ในเดือนพฤษภาคม 2560 ด้วยแบบสอบถามประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมชุดเดิม

ตาราง 3.7 แบบแผนการทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์

กลุ่ม	ชั้นปีที่ 1			ชั้นปีที่ 3		
ทดลอง ($n_1=14$; $n_3=14$)	O_{11}	X	O_{12}	O_{31}	X	O_{32}
ควบคุม ($n_1=14$; $n_3=14$)	O_{11}		O_{12}	O_{31}		O_{32}

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม และแบบสอบถามสำหรับประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นข้อคำถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ และเป็นชุดเดียวกับข้อคำถามสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ดำเนินการ ดังนี้

1. การดำเนินการชี้แจงให้นักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมการวิจัยได้รับทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและผลกระทบจากการเข้าร่วมกิจกรรมในการศึกษาครั้งนี้ โดยนักศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจที่เข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ และมีสิทธิในการยุติการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบ
2. ก่อนการทดลองผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้นักศึกษาพยาบาลที่เป็นตัวอย่างการวิจัยทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม
3. ระหว่างการทดลองการใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ตัวอย่างวิจัยกลุ่มทดลองได้รับข้อมูลและวิธีการเข้าร่วมกิจกรรมในโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทาง

วัฒนธรรม โดยสามารถเรียนรู้ผ่านคอมพิวเตอร์หรือโทรศัพท์มือถือ และนักศึกษาจะเข้าร่วมกิจกรรมได้ตามความเหมาะสมของตนเอง สามารถเข้าศึกษากิจกรรมในเวลาหรือสถานที่ตามความต้องการของตนเองได้ และมีกระบวนการดำเนินกิจกรรม ดังนี้

3.1 กิจกรรมด้านความรู้ มีการประเมินก่อนเรียนและหลังเรียนเป็นแบบทดสอบความรู้จำนวน 15 ข้อ และมีการทำแบบฝึกหัดระหว่างกิจกรรมการเรียนรู้

3.2 กิจกรรมด้านความรู้สึกระหว่างการดำเนินกิจกรรม มีแบบฝึกปฏิบัติและการทำแผนที่ความคิดออนไลน์เพื่อสรุปรวบยอดสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม

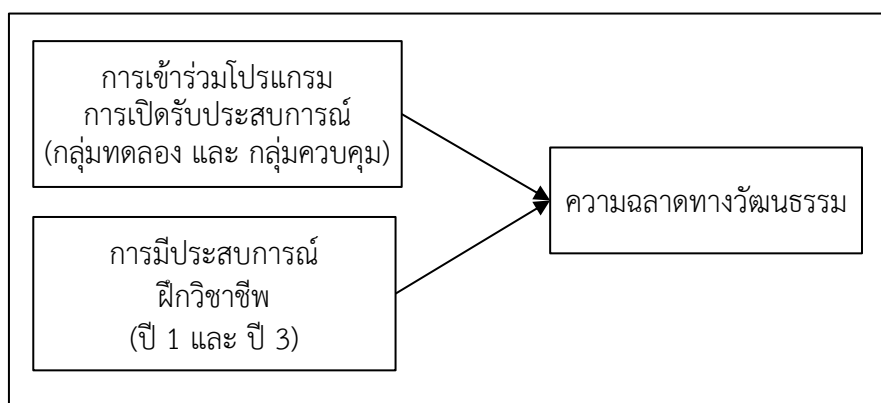
3.3 กิจกรรมด้านพฤติกรรม การยกตัวอย่างจากการสร้างสถานการณ์จำลอง และแบบฝึกปฏิบัติให้ออกแบบสถานการณ์จำลองตามเป้าหมายของแต่ละกิจกรรม

4. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้นักศึกษาพยาบาลที่เป็นตัวอย่างการวิจัยทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม

5. นำผลการประเมินก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์มาวิเคราะห์อิทธิพลที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมด้วยสถิติวิเคราะห์ 2-way ANCOVA

การวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบอิทธิพลของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ด้วยสถิติ 2-way ANCOVA เนื่องจากมีตัวแปรตาม คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมหลังการเข้าโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม และควบคุมการแทรกซ้อนของความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนเข้าโปรแกรม โดยมีตัวแปรต้น 2 ตัวแปร คือ การเข้าร่วมโปรแกรมและการมีประสบการณ์ฝึกวิชาชีพ ดังภาพ 3.6 กรอบการวิเคราะห์อิทธิพลโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์



ภาพ 3.6 กรอบการวิเคราะห์อิทธิพลโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ตอบวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ ของนักศึกษาพยาบาล และ 3) พัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล และตรวจสอบผลการใช้โปรแกรม โดยกระบวนการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ข้อ 1 และ วัตถุประสงค์ข้อ 2 วิเคราะห์ข้อมูลในระดับของนักเรียน โดยรวบรวมจากนักศึกษาที่อยู่ระหว่างศึกษาชั้นปีที่ 3 และ 4 คณะพยาบาลศาสตร์ ในภูมิภาคต่างๆ ประเทศไทย ร่วมกับการสังเคราะห์งานวิจัยเพื่อนำข้อมูลมากำหนดโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินกิจกรรมของโปรแกรมการพัฒนาการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรม สำหรับการดำเนินการพัฒนาครั้งนี้แบ่งการรายงานผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวัดระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

ตอนที่ 1 ผลการวัดระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

การวัดระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม แบ่งการรายงานผลเป็น 2 ระดับ คือข้อมูลในระดับนักศึกษาพยาบาล และข้อมูลในระดับอาจารย์พยาบาล ดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการนำผลจากการประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาและอาจารย์พยาบาล ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน ผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบคือ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และ

ด้านพฤติกรรม พบว่านักศึกษาพยาบาลและอาจารย์มีคะแนนเฉลี่ยรวมความฉลาดทางวัฒนธรรมใกล้เคียงกัน และคะแนนเฉลี่ยทั้งสามด้านของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์ใกล้เคียงกัน โดยด้านความรู้ของนักศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 ($SD_{นักศึกษา} = 0.49$) และค่าเฉลี่ยของอาจารย์เท่ากับ 3.25 ($SD_{อาจารย์} = 0.60$) และอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์ของความแปรผันพบว่าค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ของอาจารย์มีการกระจายของสูงกว่าของนักศึกษาเล็กน้อย ($CV_{นักศึกษา} = 15.36$; $CV_{อาจารย์} = 18.46$)

ผลการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมของนักศึกษามีค่าเท่ากับ 3.09 ($SD_{นักศึกษา} = 0.59$) และค่าเฉลี่ยของอาจารย์เท่ากับ 3.26 ($SD_{อาจารย์} = 0.69$) และพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน เมื่อเปรียบเทียบร่วมกับสัมประสิทธิ์ของความแปรผันพบว่าคะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมของอาจารย์มีการกระจายของใกล้เคียงกับของนักศึกษา ($CV_{นักศึกษา} = 19.09$; $CV_{อาจารย์} = 21.17$) กล่าวได้ว่าคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของทั้งอาจารย์และนักศึกษามีค่าไม่แตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์และนักศึกษาพบว่า สำหรับอาจารย์ด้านความรู้และด้านพฤติกรรมมีคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงหรือเกือบเท่ากัน ในขณะที่นักศึกษาคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้มีค่าสูงกว่าด้านพฤติกรรม กล่าวได้ว่านักศึกษาได้รับความรู้แต่ยังไม่ได้นำไปปฏิบัติจึงทำให้คะแนนด้านพฤติกรรมต่ำกว่าคะแนนด้านความรู้

ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ของนักศึกษาและอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยค่าเฉลี่ยด้านความรู้ของนักศึกษาเท่ากับ 3.96 ($SD_{นักศึกษา} = 0.54$) และค่าเฉลี่ยของอาจารย์เท่ากับ 4.05 ($SD_{อาจารย์} = 0.57$) เปรียบเทียบร่วมกับสัมประสิทธิ์ของความแปรผันพบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ของอาจารย์มีการกระจายใกล้เคียงกับของนักศึกษา ($CV_{นักศึกษา} = 13.64$; $CV_{อาจารย์} = 14.07$) โดยค่าเฉลี่ยรวมของความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันแม้ว่าค่าเฉลี่ยของนักศึกษาจะอยู่ในระดับปานกลางและอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงก็ตาม ($M_{นักศึกษา} = 3.41$, $SD_{นักศึกษา} = 0.44$, $M_{อาจารย์} = 3.52$, $SD_{อาจารย์} = 0.52$) และเปรียบเทียบร่วมกับสัมประสิทธิ์ของความแปรผันพบว่าค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์มีการกระจายสูงกว่าของนักศึกษาเล็กน้อย ($CV_{นักศึกษา} = 12.90$; $CV_{อาจารย์} = 14.77$) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยภาพรวมของอาจารย์พบว่าคะแนนเฉลี่ยมีคะแนนค่อนข้างไปทางระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแยกตามตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวบ่งชี้ด้านการสื่อสารมีค่าต่ำที่สุด ($M = 2.94$) ในขณะที่ตัวชี้วัดที่ต่ำที่สุดของอาจารย์คือด้านความรู้ ($M = 3.02$) รายละเอียดแสดงในตาราง 4.1 และกราฟ 4.1

ตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน ของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	Min	Max	M	SD	CV	ระดับคะแนน
นักศึกษาพยาบาล (N = 1,405)						
1. ด้านความรู้	1.25	4.75	3.19	0.49	15.36	ปานกลาง
1.1 ความรู้	1.00	4.83	3.00	0.54	18.00	ปานกลาง
1.2 การเรียนรู้	1.25	5.00	3.37	0.60	17.80	ปานกลาง
2. ด้านความรู้สึก	1.56	8.28	3.96	0.54	13.64	ค่อนข้างสูง
2.1 การยอมรับ	1.50	5.00	4.25	0.62	14.59	ค่อนข้างสูง
2.2 ความตระหนัก	1.67	5.00	3.91	0.64	16.37	ค่อนข้างสูง
2.3 แรงจูงใจ	1.50	17.00	3.72	0.76	20.43	ค่อนข้างสูง
3. ด้านพฤติกรรม	1.00	5.00	3.09	0.59	19.09	ปานกลาง
3.1 การสื่อสาร	1.00	5.00	2.94	0.70	23.81	ปานกลาง
3.2 การเผชิญหน้า	1.00	5.00	3.25	0.62	19.08	ปานกลาง
รวม 3 ด้าน	1.87	5.61	3.41	0.44	12.90	ปานกลาง
อาจารย์พยาบาล (N = 288)						
1. ด้านความรู้	1.25	4.63	3.25	0.60	18.46	ปานกลาง
1.1 ความรู้	0.92	4.25	3.02	0.62	20.53	ปานกลาง
1.2 การเรียนรู้	1.25	5.00	3.48	0.71	20.40	ปานกลาง
2. ด้านความรู้สึก	2.08	5.00	4.05	0.57	14.07	ค่อนข้างสูง
2.1 การยอมรับ	2.00	5.00	4.29	0.63	14.69	ค่อนข้างสูง
2.2 ความตระหนัก	2.00	5.00	4.12	0.64	15.53	ค่อนข้างสูง
2.3 แรงจูงใจ	1.25	5.00	3.75	0.74	19.73	ค่อนข้างสูง
3. ด้านพฤติกรรม	1.13	5.00	3.26	0.69	21.17	ปานกลาง
3.1 การสื่อสาร	1.00	5.00	3.11	0.78	25.08	ปานกลาง
3.2 การเผชิญหน้า	1.00	5.00	3.41	0.71	20.82	ค่อนข้างสูง
รวม 3 ด้าน	1.86	4.63	3.52	0.52	14.77	ค่อนข้างสูง

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

ผลการประเมินตนเองของนักศึกษาและอาจารย์ ด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม วัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านการเข้าสังคม และด้านการทำงาน พบว่า ด้านความเป็นอยู่ทั่วไปของนักศึกษาและอาจารย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเดียวกัน โดยด้านความเป็นอยู่ทั่วไปมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M_{นักศึกษา} = 6.98$, $SD_{นักศึกษา} = 3.09$; $M_{อาจารย์} = 7.52$, $SD_{อาจารย์} = 3.15$) เปรียบเทียบสัมประสิทธิ์ของความแปรผันของคะแนนเฉลี่ยด้านความ

เป็นอยู่ทั่วไปของนักศึกษาสูงกว่าของอาจารย์เล็กน้อย ($CV_{\text{นักศึกษา}} = 44.27$; $CV_{\text{อาจารย์}} = 41.84$) โดยผลการพิจารณาคะแนนเฉลี่ยด้านการเข้าสังคมของนักศึกษาและอาจารย์อยู่ในระดับเดียวกัน คืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($M_{\text{นักศึกษา}} = 4.32$, $SD_{\text{นักศึกษา}} = 2.95$; $M_{\text{อาจารย์}} = 4.99$, $SD_{\text{อาจารย์}} = 3.47$) เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน พบว่า การกระจายของคะแนนเฉลี่ยทั้งนักศึกษาและอาจารย์สูงมาก ($CV_{\text{นักศึกษา}} = 68.29$; $CV_{\text{อาจารย์}} = 69.54$) กล่าวได้ว่าคะแนนของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยด้านการทำงานของนักศึกษาอยู่ในระดับต่ำ ($M_{\text{นักศึกษา}} = 2.79$, $SD_{\text{นักศึกษา}} = 2.37$) และค่าเฉลี่ยด้านการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($M_{\text{อาจารย์}} = 3.62$, $SD_{\text{อาจารย์}} = 3.32$) เมื่อพิจารณาร่วมกับสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน พบว่า คะแนนเฉลี่ยทั้งนักศึกษาและอาจารย์มีการกระจายสูงมาก ($CV_{\text{นักศึกษา}} = 84.95$; $CV_{\text{อาจารย์}} = 91.71$) จึงแสดงให้เห็นว่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรวมทั้งสามองค์ประกอบพบว่าคะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาและอาจารย์อยู่ในระดับเดียวกัน คืออยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($M_{\text{นักศึกษา}} = 4.70$, $SD_{\text{นักศึกษา}} = 2.25$ และ $M_{\text{อาจารย์}} = 5.38$, $SD_{\text{อาจารย์}} = 2.86$) และมีการกระจายของคะแนนเฉลี่ยค่อนข้างสูง ($CV_{\text{นักศึกษา}} = 47.87$; $CV_{\text{อาจารย์}} = 53.16$) เห็นได้จากคะแนนต่ำสุดคือมีผู้ตอบที่ไม่เคยมีประสบการณ์เลย ($Min = 0.00$) แต่ในขณะที่ผู้ตอบบางคนมีคะแนนในการมีหรือทำประสบการณ์มีค่าสูงสุด ($Max = 15.00$) รายละเอียดแสดงในตาราง 4.2

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม

รายการ	Min	Max	M	SD	CV	ระดับคะแนน
นักศึกษาพยาบาล (N = 1,405)						
1. ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป	0.00	15.00	6.98	3.09	44.27	ปานกลาง
2. ด้านการเข้าสังคม	0.00	15.00	4.32	2.95	68.29	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านการทำงาน	0.00	15.00	2.79	2.37	84.95	ต่ำ
รวม 3 ด้าน	0.50	14.17	4.70	2.25	47.87	ค่อนข้างต่ำ
อาจารย์พยาบาล (N = 288)						
1. ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป	1.00	15.00	7.52	3.15	41.89	ปานกลาง
2. ด้านการเข้าสังคม	0.00	14.25	4.99	3.47	69.54	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านการทำงาน	0.00	14.25	3.62	3.32	91.71	ค่อนข้างต่ำ
รวม 3 ด้าน	0.83	14.00	5.38	2.86	53.16	ค่อนข้างต่ำ

1.3 การวิเคราะห์การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผลการประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์ ด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม วัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านสังคม และด้านการทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับเดียวกันและอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($M_{นักศึกษา} = 3.64$, $SD_{นักศึกษา} = 0.56$; $M_{อาจารย์} = 3.77$, $SD_{อาจารย์} = 0.59$) เมื่อพิจารณาร่วมกับสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน พบว่า คะแนนเฉลี่ยภาพรวมของนักศึกษาและอาจารย์มีการกระจายใกล้เคียงกันมากจนเกือบเท่ากัน ($CV_{นักศึกษา} = 15.38$; $CV_{อาจารย์} = 15.65$) แสดงให้เห็นว่าคะแนนรายบุคคลของทั้งอาจารย์และนักศึกษามีลักษณะใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมแยกตามองค์ประกอบทั้งสามด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยของนักศึกษามีค่าระหว่าง 3.55–3.77 โดยสัมประสิทธิ์ของความแปรผันมีค่าระหว่าง 16.45–17.76 ซึ่งหมายความว่ามีการกระจายของคะแนนค่อนข้างน้อย สำหรับคะแนนเฉลี่ยของอาจารย์มีค่าระหว่าง 3.70–3.86 โดยสัมประสิทธิ์ของความแปรผันมีค่าระหว่าง 15.80–18.23 ซึ่งมีการกระจายของคะแนนเฉลี่ยใกล้เคียงกับของนักศึกษา อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาคะแนนการประเมินตนเองด้านที่มีค่าต่ำที่สุด พบว่า ทั้งอาจารย์และนักศึกษามีคะแนนด้านการทำงานต่ำที่สุดคือเท่ากับ 1.00 และแม้ว่าคะแนนเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่กลับพบว่าเป็นคะแนนเฉลี่ยอยู่ค่อนข้างต่ำปานกลาง รายละเอียดแสดงในตาราง 4.3

ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	Min	Max	M	SD	CV	ระดับคะแนน
นักศึกษาพยาบาล (N = 1,405)						
1. ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป	1.43	5.00	3.77	0.62	16.45	ค่อนข้างสูง
2. ด้านสังคม	1.25	5.00	3.61	0.64	17.73	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการทำงาน	1.00	5.00	3.55	0.61	17.18	ค่อนข้างสูง
รวม 3 ด้าน	1.32	5.00	3.64	0.56	15.38	ค่อนข้างสูง
อาจารย์พยาบาล (N = 288)						
1. ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป	1.29	5.00	3.86	0.61	15.80	ค่อนข้างสูง
2. ด้านสังคม	1.25	5.00	3.70	0.64	17.30	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการทำงาน	1.00	5.00	3.73	0.68	18.23	ค่อนข้างสูง
รวม 3 ด้าน	1.18	5.00	3.77	0.59	15.65	ค่อนข้างสูง

เมื่อนำผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนเฉลี่ยมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ จะเห็นได้ว่า การจัดกิจกรรมควรมุ่งเน้นการเปิดรับประสบการณ์ในด้านการทำงาน ซึ่งสำหรับในการศึกษาครั้งนี้ ตัวอย่างในการวิจัยเป็นนักศึกษาพยาบาล ดังนั้น จึงควรเน้นการ

เปิดประสบการณ์ด้านการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล รวมถึงการเปิดรับด้านสังคม และเมื่อพิจารณาพร้อมกับคะแนนเฉลี่ยของความฉลาดทางวัฒนธรรม พบว่า ด้านความรู้และด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นได้ว่า กิจกรรมที่จัดขึ้นในโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ ควรมุ่งพัฒนา ด้านความรู้และสำหรับด้านพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้สามารถสื่อสารและเผชิญหน้าในสังคมที่ต่าง วัฒนธรรมได้

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองแยกตามภาคและประเภทสถาบัน

ผลการวิเคราะห์คะแนนการประเมินตนเองแยกตามภาคและประเภทสถาบันของนักศึกษาพยาบาล พบว่า ในภาคเหนือค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมและการเปิดรับประสบการณ์ของนักศึกษาพยาบาลมีคะแนนต่ำกว่าอาจารย์ในทุกประเภทสถาบัน ยกเว้น การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่นักศึกษามีคะแนนสูงกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับและมหาวิทยาลัยเอกชน ยกเว้นในวิทยาลัยบรมราชชนนีที่คะแนนของอาจารย์สูงกว่าคะแนนของนักศึกษา

สำหรับภาคกลาง การประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาลทั้งสามด้านคือ ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านการเปิดรับประสบการณ์ และด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับและวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ซึ่งเหมือนกับวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในภาคใต้ แต่ในขณะที่คะแนนของอาจารย์ทุกด้านสูงกว่าคะแนนของนักศึกษาเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ

ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คะแนนการประเมินตนเองของนักศึกษาในทุกด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของอาจารย์ในทุกประเภทสถาบัน ซึ่งเหมือนกับมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับและวิทยาลัยพยาบาลสังกัดอื่นที่อยู่ในกรุงเทพ อย่างไรก็ตาม ในมหาวิทยาลัยเอกชนกลับพบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านการเปิดรับประสบการณ์ของนักศึกษาสูงกว่าของอาจารย์ และในวิทยาลัยบรมราชชนนี พบว่าคะแนนเฉลี่ยด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาสูงกว่าของอาจารย์เล็กน้อย รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร ของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์
จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

ภูมิภาค	สถาบัน	ตัวแปร	$M_{นักเรียน} (SD)$	$M_{อาจารย์} (SD)$
เหนือ	รัฐในกำกับ	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.51 (0.51)	3.75 (0.56)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	5.02 (2.38)	6.12 (3.66)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.89 (0.57)	3.75 (0.68)
	เอกชน	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.33 (0.44)	3.40 (0.50)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.03 (2.19)	5.42 (1.77)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.60 (0.60)	3.51 (0.75)
	วิทยาลัยบรมราชชนนี	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.33 (0.42)	3.37 (0.59)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.41 (2.21)	4.85 (2.21)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.59 (0.56)	3.76 (0.36)
ตะวันออกเฉียงเหนือ	รัฐในกำกับ	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.44 (0.34)	3.67 (0.13)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	5.23 (2.50)	6.30 (2.51)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.63 (0.52)	3.84 (0.34)
	เอกชน	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.42 (0.45)	3.68 (0.38)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.27 (2.26)	6.04 (3.85)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.64 (0.60)	4.08 (0.47)
	วิทยาลัยบรมราชชนนี	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.44 (0.42)	3.54 (0.50)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.47 (2.10)	4.88 (2.33)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.76 (0.57)	3.83 (0.63)
กลาง	รัฐในกำกับ	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.49 (0.40)	3.69 (0.53)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	5.13 (2.20)	7.68 (3.37)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.76 (0.51)	3.89 (0.51)
	วิทยาลัยบรมราชชนนี	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.44 (0.47)	3.41 (0.58)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.75 (2.38)	3.95 (2.23)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.64 (0.57)	3.62 (0.66)
ใต้	รัฐในกำกับ	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.24 (0.37)	3.46 (0.42)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.03 (1.93)	5.43 (1.90)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.40 (0.45)	3.68 (0.40)
	วิทยาลัยบรมราชชนนี	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.41 (0.44)	2.93 (0.67)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	5.17 (1.87)	3.73 (1.64)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.65 (0.53)	3.21 (0.81)
กรุงเทพ	รัฐในกำกับ	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.35 (0.46)	3.77 (0.53)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.72 (2.26)	6.68 (2.92)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.47 (0.58)	4.07 (0.60)
	เอกชน	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.41 (0.45)	3.43 (0.47)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.85 (2.31)	4.32 (2.07)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.63 (0.53)	3.67 (0.63)
	วิทยาลัยบรมราชชนนี	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.40 (0.41)	3.38 (0.47)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.02 (2.21)	4.60 (2.74)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.60 (0.55)	3.76 (0.51)
	วิทยาลัยสังกัดอื่น	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	3.44 (0.37)	3.73 (0.39)
		2. การเปิดรับประสบการณ์	4.74 (2.05)	5.07 (2.46)
		3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	3.65 (0.55)	3.98 (0.30)

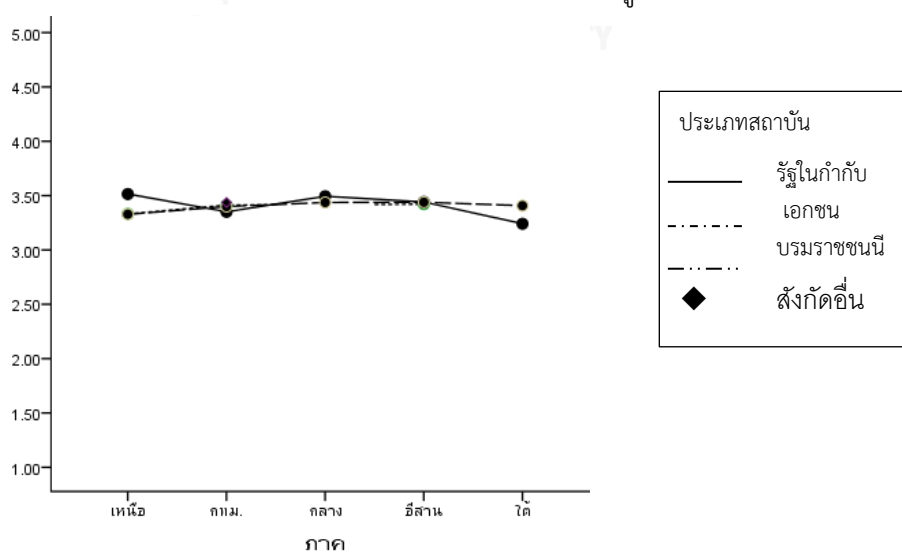
การวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา แยกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน พบว่าภูมิภาคและประเภทสถาบันมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.15, p = .01$) ดังตาราง 4.5 ดังนั้นจึงวิเคราะห์รูปแบบความแตกต่างความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาจำแนกตามสถาบันและภูมิภาคด้วยกราฟต่อไป

ตาราง 4.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

ตัวแปร	Test of homogeneity		SS	df	MS	F	p
	Levene's test	p					
ประเภทสถาบัน			0.18	3	0.06	0.32	.808
ภูมิภาค			2.46	4	0.62	3.26	.011
ประเภทสถาบัน * ภูมิภาค	1.06	0.39	3.56	6	0.59	3.15	.005
Error			262.16	1391	0.19		
Corrected Total			267.99	1404			

พิจารณาผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาจำแนกประเภทสถาบันการศึกษาในแต่ละภูมิภาค พบว่า ในภาคเหนือค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาในสถาบันของรัฐในกำกับ มีคะแนนสูงกว่าในวิทยาลัยบรมราชชนนี ในขณะที่ภาคใต้คะแนนเฉลี่ยของนักศึกษาในวิทยาลัยบรมราชชนนีสูงกว่า ดังภาพ 4.1



ภาพ 4.1 คะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ แยกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน พบว่า ภูมิภาคและประเภทสถาบันไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 0.61, p = .726$) จึงพิจารณาอิทธิพลของประเภทสถาบันการศึกษาและภูมิภาค พบว่าประเภทของสถาบันและภูมิภาคมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับสูงกว่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการจำแนกตามภูมิภาคพบว่าค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่าภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังในตาราง 4.6

ตาราง 4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

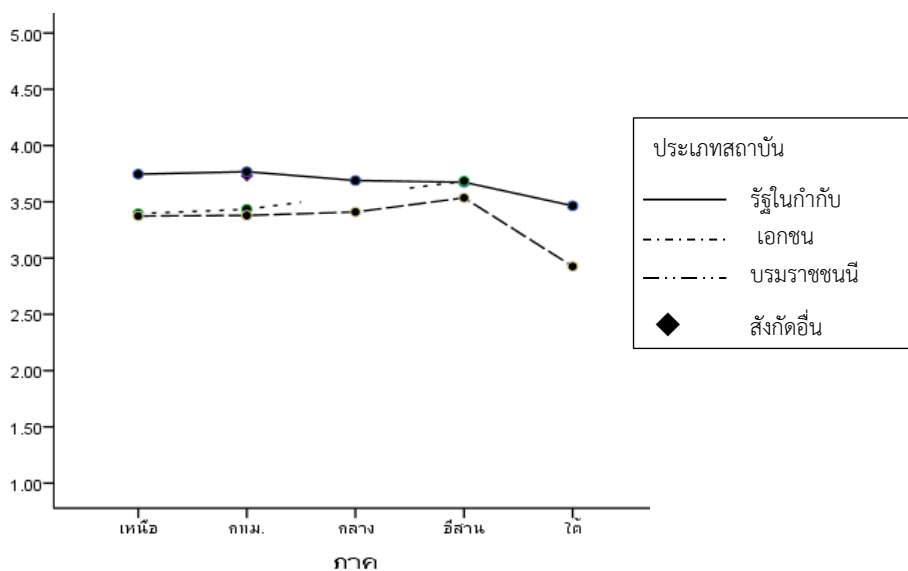
ตัวแปร	Test of homogeneity		SS	df	MS	F	p
	Levene's test	p					
ประเภทสถาบัน			5.64	3	1.88	7.60	<.001
ภูมิภาค			3.54	4	0.89	3.58	.007
ประเภทสถาบัน * ภูมิภาค	1.19	0.31	0.90	6	0.15	0.61	.726
Error			67.72	274	0.25		
Corrected Total			77.22	287			

ผลการเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

ตัวแปร	N	M	SD	เปรียบเทียบรายคู่
ประเภทสถาบัน				
1. รัฐในกำกับ	98	3.66	.49	บรมราชชนนี < รัฐในกำกับ
2. เอกชน	65	3.48	.50	
3. บรมราชชนนี	109	3.38	.55	
4. สังกัดอื่น	16	3.73	.39	
ภูมิภาค				
เหนือ	46	3.54	.56	ใต้ < ตะวันออกเฉียงเหนือ
กรุงเทพฯ	97	3.50	.48	
กลาง	63	3.58	.57	
ตะวันออกเฉียงเหนือ	53	3.60	.42	
ใต้	29	3.28	.57	

แม้ว่าผลการจากการวิเคราะห์พบว่า ภูมิภาคและประเภทสถาบันไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ดังนั้นจึงวิเคราะห์ด้วยกราฟและแสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยของความฉลาดทาง

วัฒนธรรมของอาจารย์ในสถาบันของรัฐในกำกับ มีคะแนนสูงกว่าในทุกภูมิภาค ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ในวิทยาลัยบรมราชชนนีต่ำที่สุดในทุกภูมิภาค และค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ในภาคใต้มีค่าต่ำที่สุดในมหาวิทยาลัยรัฐในกำกับและวิทยาลัยบรมราชชนนี ดังภาพ 4.2



ภาพ 4.2 คะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน

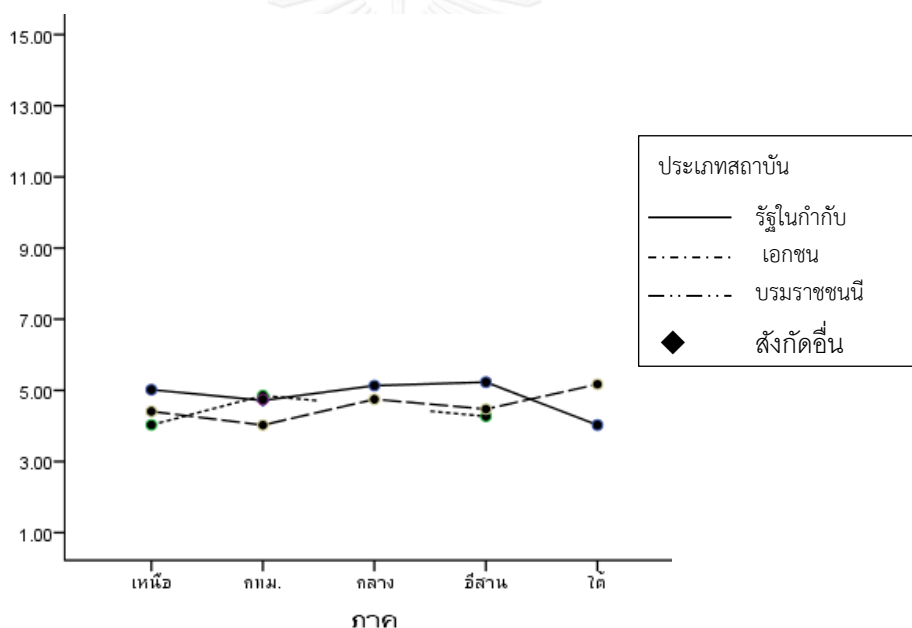
การวิเคราะห์ความแตกต่างด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของนักศึกษา แยกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน พบว่าภูมิภาคและประเภทสถาบัน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 5.80, p < .01$) และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างประเภทสถาบันและภูมิภาคพบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังในตาราง 4.7 อย่างไรก็ตามเพื่อให้ทราบถึงรูปแบบค่าเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามประเภทสถาบันและภูมิภาคที่แตกต่างกัน จึงวิเคราะห์ด้วยกราฟต่อไป

ตาราง 4.7 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

ตัวแปร	Test of homogeneity		SS	df	MS	F	p
	Levene's test	p					
ประเภทสถาบัน			28.32	3	9.44	1.91	.127
ภูมิภาค			24.41	4	6.10	1.23	.295
ประเภทสถาบัน * ภูมิภาค	1.29	0.21	172.19	6	28.70	5.80	<.001
Error			6887.97	1391	4.95		
Corrected Total			7116.08	1404			

พิจารณาคะแนนเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของนักศึกษาในแต่ละภูมิภาคและประเภทสถาบันพบว่า คะแนนเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าสูงที่สุด ขณะที่ในภาคใต้มีค่าต่ำที่สุด ดังภาพ 4.3



ภาพ 4.3 คะแนนเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของอาจารย์ แยกตามภูมิภาคและประเภทสถาบันพบว่า ภูมิภาคและประเภทสถาบันไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.65, p = .135$) จึงพิจารณาอิทธิพลของประเภทสถาบันการศึกษาและภูมิภาค พบว่าประเภทของสถาบันมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับสูงกว่ามหาวิทยาลัยเอกชนและวิทยาลัยบรมราชชนนีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 7.74, p < .001$) ดังในตาราง 4.8

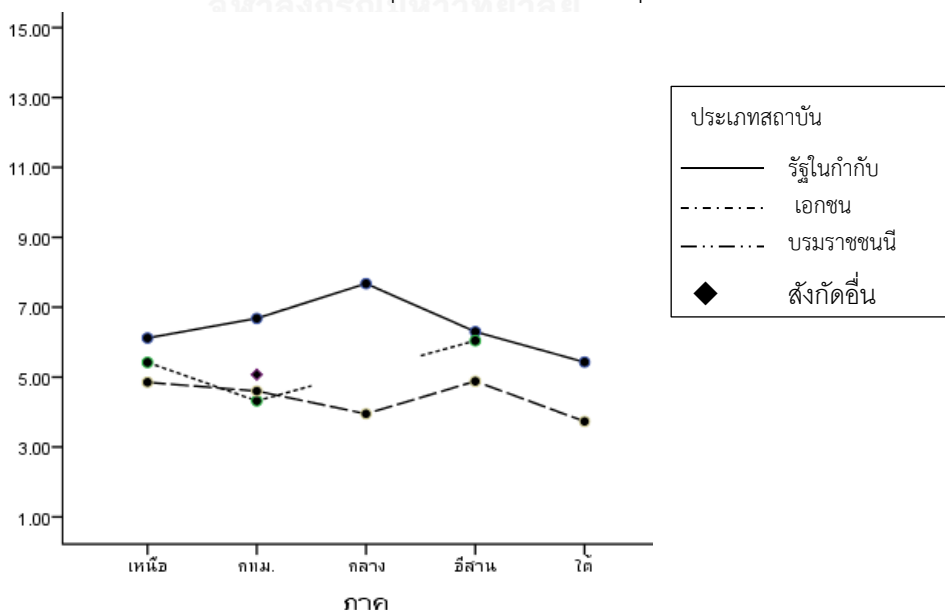
ตาราง 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

ตัวแปร	Test of homogeneity		SS	df	MS	F	p
	Levene's test	p					
ประเภทสถาบัน			166.21	3	55.40	7.74	<.001
ภูมิภาค			35.93	4	8.98	1.26	.288
ประเภทสถาบัน * ภูมิภาค	1.29	0.21	70.67	6	11.78	1.65	.135
Error			1961.61	274	7.16		
Corrected Total			2355.25	287			

ผลการเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

ตัวแปร	N	M	SD	เปรียบเทียบรายคู่
ประเภทสถาบัน				
1. รัฐในกำกับ	98	6.68	3.13	บรมราชชนนี < รัฐในกำกับ
2. เอกชน	65	5.02	2.59	เอกชน < รัฐในกำกับ
3. บรมราชชนนี	109	4.46	2.39	
4. สังกัดอื่น	16	5.07	2.46	

แม้ว่าผลการจากการวิเคราะห์พบว่า ภูมิภาคและประเภทสถาบันไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เพื่อพิจารณารูปแบบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของอาจารย์จำแนกตามประเภทมหาวิทยาลัยในแต่ละภูมิภาค พบว่า ค่าเฉลี่ยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับสูงกว่าสถาบันอื่นๆ ในทุกภูมิภาค ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของอาจารย์ในวิทยาลัยบรมราชชนนีต่ำกว่าสถาบันอื่นเกือบทุกภาค ยกเว้นในเขตกรุงเทพฯ จากภาพ 4.4



ภาพ 4.4 คะแนนเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน

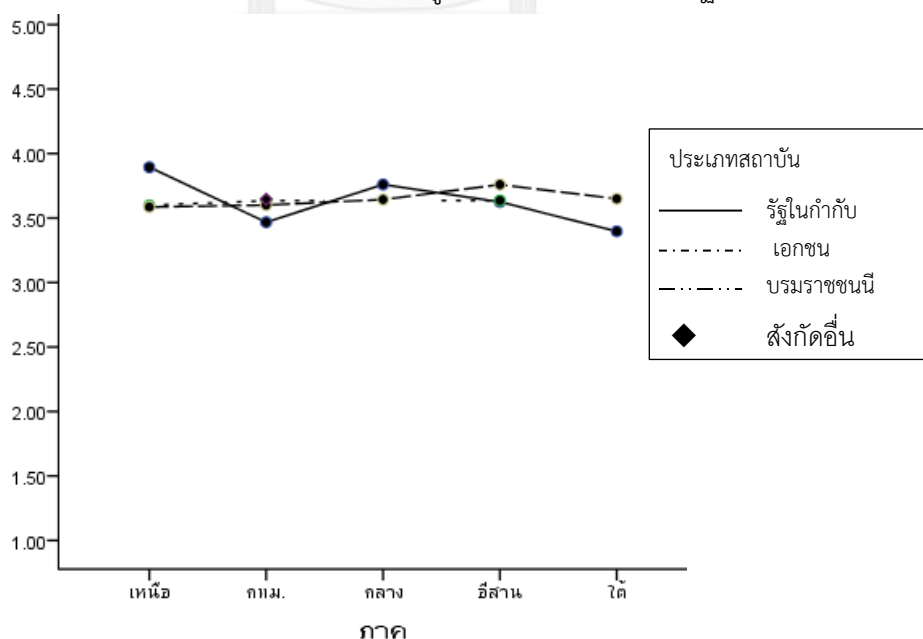
การวิเคราะห์ความแตกต่างด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษา แยกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน พบว่าภูมิภาคและประเภทสถาบันมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 6.48, p < .001$) และเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างภูมิภาคพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 4.9 ดังนั้น จึงวิเคราะห์รูปแบบความแตกต่างระหว่างภูมิภาคด้วยกราฟต่อไป

ตาราง 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

ตัวแปร	Test of homogeneity		SS	df	MS	F	p
	Levene's test	p					
ประเภทสถาบัน			0.46	3	0.15	0.51	.677
ภูมิภาค			6.37	4	1.58	5.28	<.001
ประเภทสถาบัน * ภูมิภาค	1.24	0.24	11.61	6	1.94	6.48	<.001
Error			415.55	1391	0.30		
Corrected Total			433.10	1404			

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมพบว่า คะแนนเฉลี่ยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาของรัฐในกำกับมีค่าสูงที่สุดในภาคเหนือ และมีคะแนนต่ำที่สุดในเขตกรุงเทพฯ และภาคใต้ และพบว่าวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีในภาคใต้นักศึกษามีคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมสูงกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับ ดังภาพ 4.5



ภาพ 4.5 คะแนนเฉลี่ยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษา จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของอาจารย์ แยกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน พบว่าประเภทสถาบันและภูมิภาคไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 11.25, p = .280$) และเมื่อพิจารณาอิทธิพลประเภทสถาบันกับภูมิภาคพบว่า ค่าเฉลี่ยของอาจารย์จำแนกตามภูมิภาคมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของอาจารย์ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือสูงกว่าภาคใต้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 3.54, p = .008$) แต่เมื่อจำแนกตามประเภทของสถาบันกลับพบว่าคะแนนเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 4.10

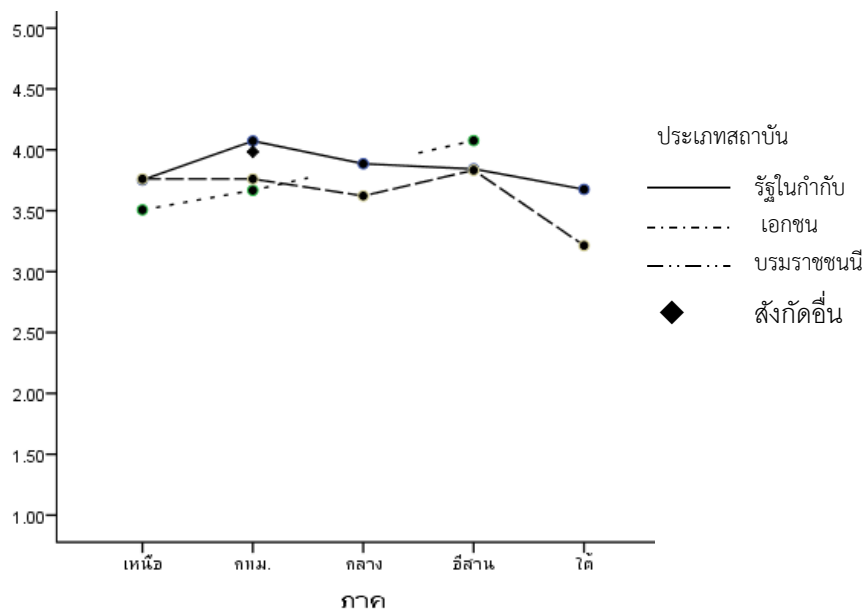
ตาราง 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

ตัวแปร	Test of homogeneity		SS	df	MS	F	p
	Levene's test	p					
ประเภทสถาบัน			2.34	3	0.78	2.39	.069
ภูมิภาค			4.60	4	1.15	3.54	.008
ประเภทสถาบัน * ภูมิภาค	1.94	0.26	2.44	6	0.41	11.25	.280
Error			89.20	274	0.33		
Corrected Total			98.49	287			

ผลการเปรียบเทียบรายคู่จำแนกตามภูมิภาคและสถาบัน

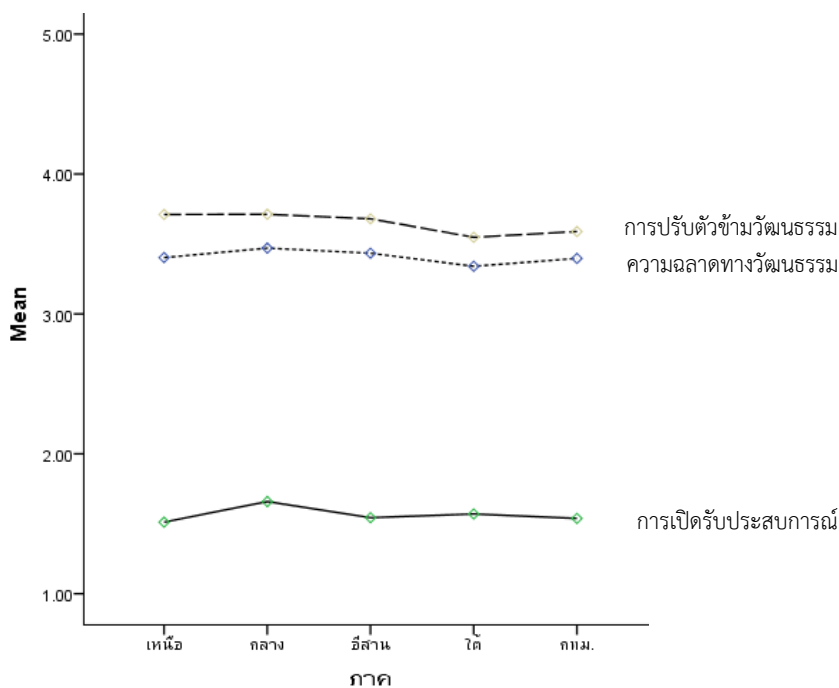
ตัวแปร	N	M	SD	เปรียบเทียบรายคู่
ภูมิภาค				
เหนือ	46	3.66	.66	ใต้ < ตะวันออกเฉียงเหนือ
กรุงเทพฯ	97	3.81	.55	
กลาง	63	3.78	.58	
ตะวันออกเฉียงเหนือ	53	3.90	.54	
ใต้	29	3.52	.60	

แม้ว่าผลการจากการวิเคราะห์พบว่า ภูมิภาคและประเภทสถาบันไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เพื่อพิจารณารูปแบบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามประเภทสถาบันในแต่ละภูมิภาค จึงพิจารณาด้วยกราฟและพบว่าค่าเฉลี่ยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในกำกับสูงกว่าสถาบันประเภทอื่นในทุกภูมิภาค และค่าเฉลี่ยของอาจารย์ในวิทยาลัยบรมราชชนนีในภาคใต้มีค่าเฉลี่ยด้านการเปิดรับประสบการณ์ต่ำที่สุด นอกจากนี้ ยังพบว่าค่าเฉลี่ยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าสูงที่สุด จากภาพ 4.6



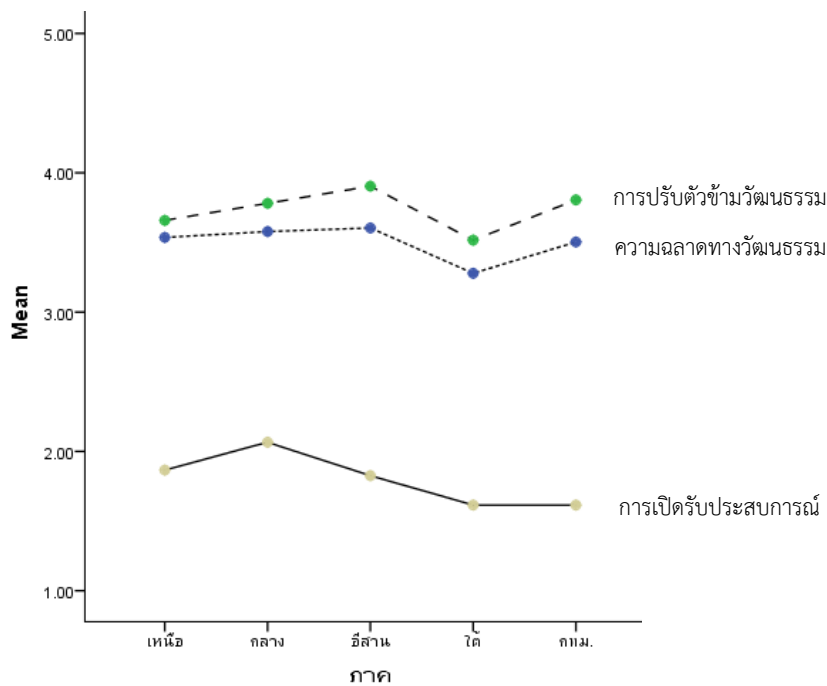
ภาพ 4.6 คะแนนเฉลี่ยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของอาจารย์ จำแนกตามภูมิภาคและประเภทสถาบัน

จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรทุกตัวของนักศึกษาพยาบาลพบว่า ระดับของค่าเฉลี่ย ความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ไม่แตกต่างกันจำแนกตามประเภทของสถาบัน และเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยแต่ละตัวแปรพบว่า การเปิดรับประสบการณ์มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด เห็นได้ว่าคะแนนต่ำกว่า 2.00 ในทุกภาค (เมื่อปรับเกณฑ์คะแนนเป็นคะแนนเต็ม 5 คะแนน) และสำหรับคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีค่าใกล้เคียงกันทั้งสองตัวแปร ในทุกภาคโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.00 ดังแสดงในภาพ 4.7



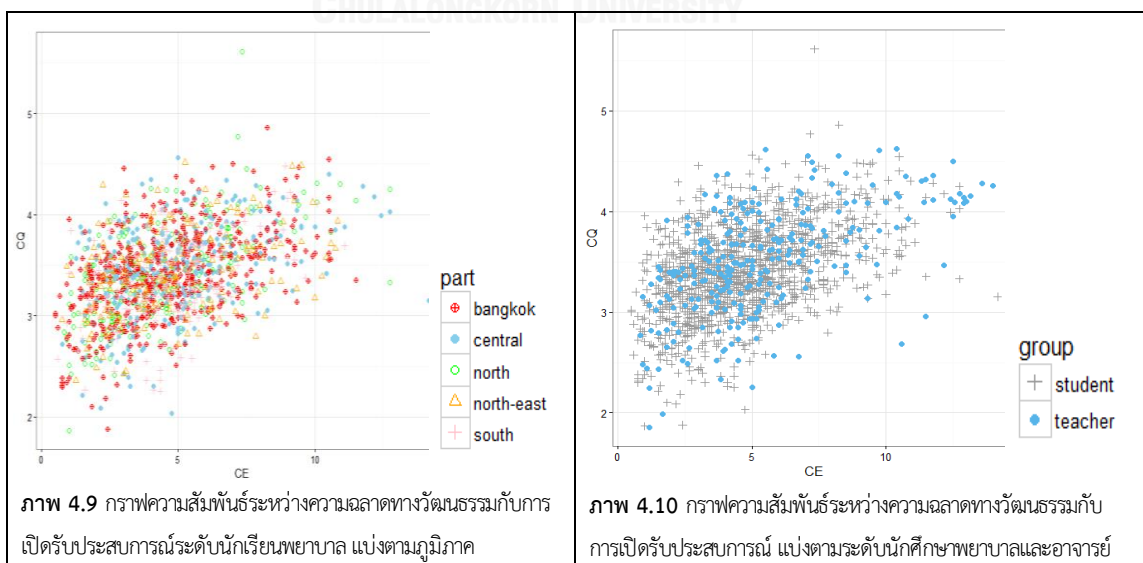
ภาพ 4.7 คะแนนเฉลี่ยแต่ละตัวแปรของนักศึกษาพยาบาล แยกตามภูมิภาค

ผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ของอาจารย์แบ่งเป็น 4 ภาค และกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรมีค่าใกล้เคียงกันเช่นเดียวกับคะแนนของนักศึกษา โดยคะแนนเฉลี่ยที่มีค่าต่ำที่สุดคือการเปิดรับประสบการณ์ มีคะแนนต่ำกว่า 2.00 ในทุกภาค (เมื่อปรับเกณฑ์คะแนนเป็นคะแนนเต็ม 5 คะแนน) และคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีค่าใกล้เคียงกันทั้งสองตัวแปร ในทุกภาคโดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.00 ซึ่งเป็นเช่นเดียวกับของนักศึกษาพยาบาล ดังแสดงในภาพ 4.8



ภาพ 4.8 คะแนนเฉลี่ยแต่ละตัวแปรของอาจารย์ แยกตามภูมิภาค

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ของนักศึกษาพยาบาล แบ่งตามภูมิภาค พบว่า มีแนวโน้มที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวก คือมีแนวโน้มที่ค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้นเมื่อการค่าเฉลี่ยของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น ดังภาพ 4.9 และเมื่อพิจารณาร่วมกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับการเปิดรับประสบการณ์ ของอาจารย์ พบแนวโน้มเป็นความสัมพันธ์ทางบวกเช่นเดียวกับคะแนนของนักศึกษา ดังภาพ 4.10



ภาพ 4.9 กราฟความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับการเปิดรับประสบการณ์ระดับนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย แบ่งตามภูมิภาค

ภาพ 4.10 กราฟความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับการเปิดรับประสบการณ์ แบ่งตามระดับนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและอาจารย์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน แบบพหุระดับ

2.1 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน ในระดับนักเรียน

ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยดำเนินการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ จากตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และมีทิศทางเป็นบวก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พบว่ามีขนาดอยู่ระหว่างปานกลางถึงสูง (.63 - .75) ตามเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Hinkle, Wiersma, & Jurs (2003) และผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ของความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่าง .45-.63 และมีค่าใกล้เคียงกับค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ของการเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งมีค่าระหว่าง .50-.79 โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีค่าสูงที่สุดอยู่ระหว่าง .75-.86 ดังตาราง 4.11

ตาราง 4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในระดับที่ 1 (นักศึกษาพยาบาล)

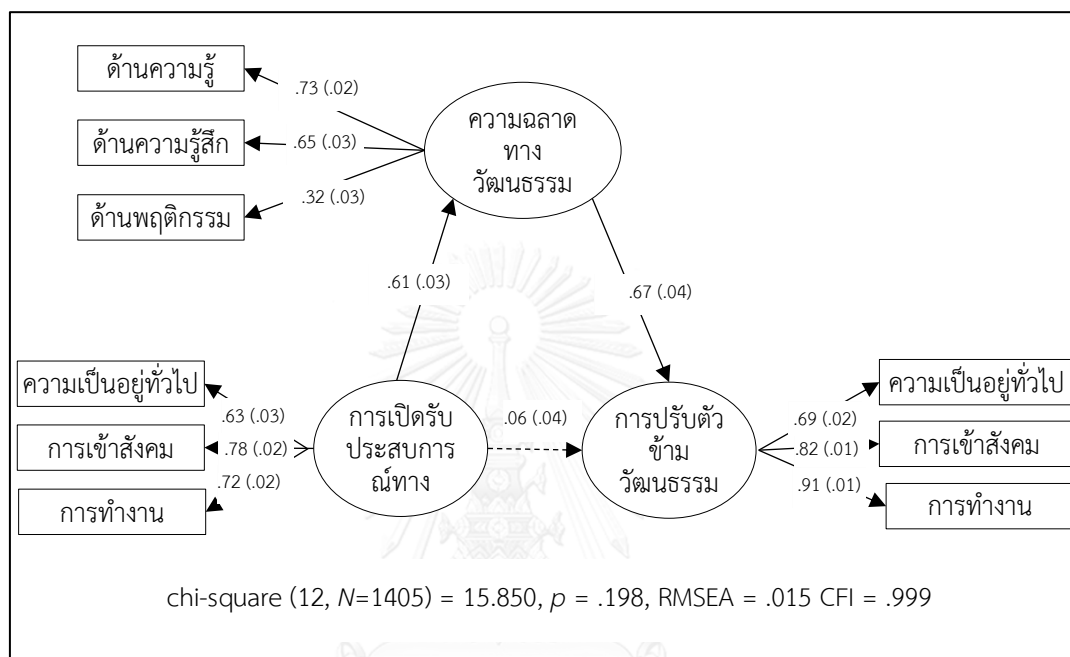
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 cognitive CQ	$R^2=.60$								
2 affective CQ	.48*	$R^2=.63$							
3 behavioral CQ	.59*	.37*	$R^2=.45$						
4 general living CE	.36*	.22*	.33*	$R^2=.79$					
5 social CE	.37*	.18*	.39*	.50*	$R^2=.57$				
6 working CE	.34*	.17*	.37*	.33*	.56*	$R^2=.50$			
7 general living C-CA	.40*	.52*	.40*	.28*	.25*	.21*	$R^2=.75$		
8 social C-CA	.41*	.52*	.49*	.26*	.30*	.25*	.70*	$R^2=.86$	
9 working C-CA	.46*	.51*	.54*	.28*	.32*	.33*	.63*	.75*	$R^2=.76$

* $p < .05$

เมื่อ CQ คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรม, cognitive เป็นด้านความรู้, affective เป็นด้านความรู้สึก, behavioral เป็นด้านพฤติกรรม และ CE คือการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม, general living เป็นด้านความเป็นอยู่ทั่วไป, social เป็นด้านการเข้าสังคม และ work เป็นด้านการทำงาน, C-CA คือการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม, general living เป็นด้านความเป็นอยู่ทั่วไป, social เป็นด้านการเข้าสังคม และ work เป็นด้านการทำงาน

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural adaptability: CCA) โดยมีฉลาดทางวัฒนธรรม (cultural intelligence: CQ) เป็นตัวแปรส่งผ่านในระดับนักศึกษาพยาบาล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า chi-square (12,

$N=1,405$) = 15.85, $p = .20$, RMSEA = .02 CFI = .99 ผลการวิเคราะห์พบว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($B=0.67$) และความฉลาดทางวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($B= .61$) และความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ (full mediator) แสดงดังภาพ 4.11



เมื่อ B (SE) คือ ค่าน้ำหนักมาตรฐาน (ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)

ภาพ 4.11 โมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมระดับนักศึกษา

ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมการเปิดรับประสบการณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรมอธิบายการปรับตัวทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 38 และร้อยละ 49 ความฉลาดทางวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.61$, $p < .01$) โดยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.67$, $p < .01$) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมการเปิดรับประสบการณ์ผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญ ($B = .41$, $p < .01$) หรือกล่าวได้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ (full mediator) แสดงค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมในตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ค่าสถิติวิเคราะห์ของโมเดลเชิงสาเหตุการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมระดับนักศึกษา

ตัวแปรผล	ความฉลาดทางวัฒนธรรม			การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม					
	TE	DE	IE	TE	DE	IE			
ตัวแปรเหตุ									
ความฉลาดทางวัฒนธรรม	-	-	-	.67*	.67*	-			
				(.04)	(.04)				
การเปิดรับประสบการณ์	.61*	.61*	-	.46*	.06	.41*			
	(.03)	(.03)		(.03)	(.04)	(.03)			
chi-square (12, 1405) = 15.85, p = .20, RMSEA = .02 CFI = .99									
ตัวแปรสังเกตได้	cog	aff	beh	gen	soc	work	gen	soc	work
R-square	.53	.42	.69	.40	.60	.52	.47	.68	.84
ตัวแปรแฝง	ความฉลาดทางวัฒนธรรม			การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม					
R-square	.38			.49					

หมายเหตุ * $p < .05$

เมื่อ cog คือ cognitive, aff คือ affective, beh คือ behavioral เป็นตัวแปรสังเกตได้ของความฉลาดทางวัฒนธรรม และ gen คือ general living, soc คือ social และ work คือ work เป็นตัวแปรสังเกตได้ของการเปิดรับประสบการณ์ และ gen คือ general living, soc คือ social และ work คือ work การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม กล่าวได้ว่าการส่งเสริมให้เปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมจะทำให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลเพิ่มขึ้น และในขณะเดียวกันนักศึกษาพยาบาลก็จะมีความสามารถในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้เพิ่มขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาน้ำหนักองค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมพบว่า องค์ประกอบด้านการเข้าสังคมมีค่าน้ำหนักสูงที่สุด ($B = .78$) รองลงมาคือการทำงาน ($B = .72$) และสำหรับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีน้ำหนักสูงที่สุด คือ ด้านความรู้ ($B = .73$) และรองลงมาคือด้านความรู้สึก ($B = .65$) ดังนั้นจึงนำข้อมูลผลการวิเคราะห์ที่ได้ประกอบการวางแผนทางในการจัดทำโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ในการศึกษาครั้งนี้ร่วมกับการพิจารณาข้อมูลในตอนต้นที่ 1 ที่พบว่าระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้มีค่าต่ำที่สุดและค่าเฉลี่ยของการเปิดรับประสบการณ์ในด้านการทำงานอยู่ในระดับต่ำ และการเข้าสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงวางรูปแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบ ร่วมกับการส่งเสริมในองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ

2.2 การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับพบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .01 ถึง .86 โดยพบว่าตัวแปรในระดับอาจารย์ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันสูงมีค่าระหว่าง .54 ถึง .71 และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์มีความสัมพันธ์กันระดับสูงมีค่าระหว่าง .70 ถึง .86 และเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวในระดับอาจารย์พบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัว และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของตัวแปรในระดับนักศึกษาพยาบาล พบว่า ด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดมีค่าระหว่าง .63-.75 และสำหรับความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์มีค่าใกล้เคียง โดยตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลในตาราง 4.13

ตาราง 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลพหุระดับ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 CCQs	3.19(0.49)													
2 ACQs	.48*	3.96(0.54)												
3 BCQs	.59*	.37*	3.09(0.59)											
4 livCEs	.36*	.22*	.33*	6.97(3.08)										
5 socialCEs	.37*	.18*	.39*	.50*	4.32(2.95)									
6 workCEs	.34*	.18*	.37*	.33*	.56*	2.79(2.37)								
7 livCCAs	.40*	.52*	.40*	.28*	.25*	.21*	3.77(0.62)							
8 socialCCAs	.41*	.52*	.49*	.26*	.30*	.25*	.70*	3.61(0.64)						
9 workCCAs	.46*	.51*	.54*	.28*	.32*	.33*	.63*	.75*	3.55(0.61)					
10 CCQt	.02	.01	.05	.03	.02	-.02	.04	.03	.03	3.22(0.21)				
11 ACQt	.03	.01	.03	.03	.03	-.02	.02	.02	.02	.72*	4.06(0.23)			
12 BCQt	.02	.03	.06*	.03	.03	-.03	.06*	.03	.02	.86*	.70*	3.22(0.28)		
13 curFSt	.03	-.03	.05	.05	.02	.01	.02	-.02	.01	.51*	.16*	.51*	3.22(0.31)	
14 actFSt	.04	.04	.07*	.08*	.06*	.03	.08*	.01	.03	.25*	-.02	.40*	.54*	3.40(0.23)
15 lecFSt	.05	.03	.06*	.09*	.07*	.02	.08*	.02	.03	.59*	.50*	.76*	.71*	.66*

* $p < .05$

เมื่อ 1) ตัวแปรระดับนักศึกษา คือ CCQs คือ cognitive, ACQs คือ affective, BCQs คือ behavioral เป็นตัวแปรสังเกตได้ของความฉลาดทางวัฒนธรรม และ livCEs คือ general living, socialCEs คือ social และ workCEs คือ work เป็นตัวแปรสังเกตได้ของการเปิดรับประสบการณ์ และ livCCAs คือ general living, socialCCAs คือ social และ workCCAs คือ work การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

2) ตัวแปรระดับอาจารย์ คือ CCQt คือ cognitive, ACQt คือ affective, BCQt คือ behavioral เป็นตัวแปรสังเกตได้ของความฉลาดทางวัฒนธรรม และ curFSt คือ curriculum, actFSt คือ activities และ lecFSt คือ lectures เป็นตัวแปรสังเกตได้ของการสนับสนุนของหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์ของโมเดลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านพหุระดับ ในระดับที่ 1 โดยภาพรวมการเปิดรับประสบการณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรมอธิบายการปรับตัวทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 63 และร้อยละ 46 ความฉลาดทางวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.68, p < .001$) โดยการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.88, p < .001$) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมการเปิดรับประสบการณ์ผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = .60, p < .001$) หรือกล่าวได้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีบทบาทการส่งผ่าน

ค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลระดับอาจารย์จำนวน 6 ตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 0.92 และทุกตัวแปรสังเกตได้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรสังเกตได้การสนับสนุนของหน่วยงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมากที่สุด คือ ด้านอาจารย์ ($B = 0.92$) และสำหรับ ด้านหลักสูตร ($B = 0.87$) และด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ($B = 0.80$) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใกล้เคียงกัน และเมื่อพิจารณาจากตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักเรียนและอาจารย์พบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงที่สุดคือ ด้านพฤติกรรม อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบด้านความรู้ และความรู้สึก ของนักศึกษาและอาจารย์แตกต่างกัน คือ ตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักเรียน องค์ประกอบที่มีน้ำหนักเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านความรู้สึก ในขณะที่ตัวแปรแฝงความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ องค์ประกอบที่มีน้ำหนักเป็นลำดับที่ 2 คือ ด้านความรู้

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ของโมเดลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านพหุระดับ ในระดับที่ 2 การสนับสนุนของหน่วยงานอธิบายความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ได้ร้อยละ 35 โดยความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ได้รับอิทธิพลจากการการสนับสนุนของหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.59, p < .001$) โดยมีอิทธิพลทางอ้อมทางอ้อมต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือกล่าวได้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์มีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ของโมเดลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ภาพรวมในระดับที่ 1 และระดับที่ 2 พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์มีอิทธิพลทางอ้อมทางอ้อมต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล โดยผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา แสดงค่าสถิติวิเคราะห์ของโมเดลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในตาราง 4.14 และภาพ 4.12

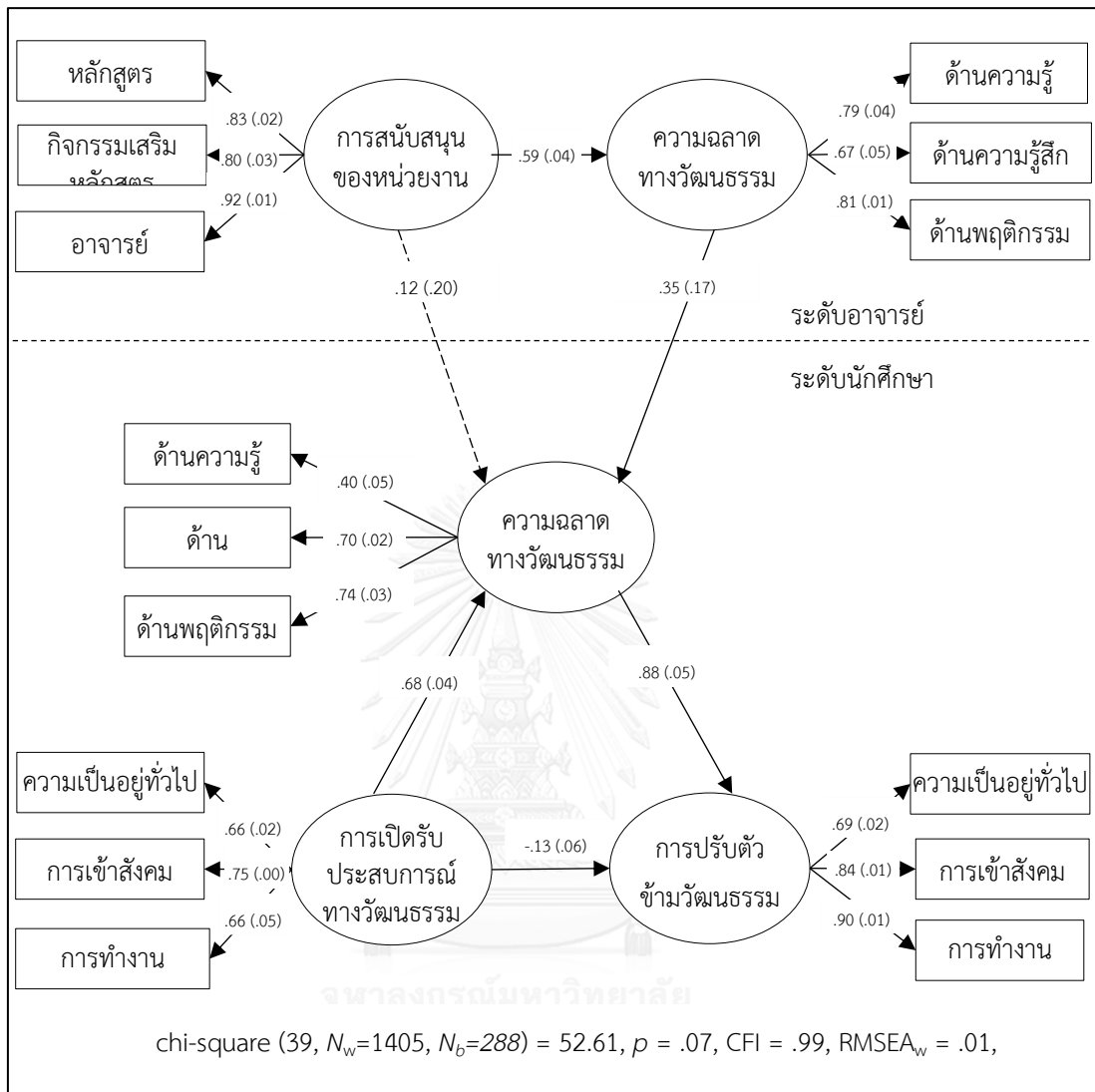
ตาราง 4.14 ค่าสถิติวิเคราะห์ของโมเดลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านพหุระดับ

ตัวแปร	ระดับนักศึกษา/ภายในกลุ่ม (within level)				ตัวแปร	ระดับอาจารย์/ระหว่างกลุ่ม (between level)			
	B	SE	t	R ²		B	SE	t	R ²
CQs				.46*	CQt				.35*
CCQs	.70	.02	47.74*	.49*	CCQt	.80	.04	22.64*	.63*
ACQs	.40	.05	8.49*	.16*	ACQt	.67	.05	13.70*	.45*
BCQs	.74	.03	29.65*	.54*	BCQt	.81	.01	70.89*	.65*
CEs					FSt				
livCEs	.66	.02	45.31*	.44*	curFSt	.83	.02	57.25*	.69*
socialCEs	.75	.00	999.00	.56*	actFSt	.80	.03	24.44*	.64*
workCEs	.66	.05	13.83*	.44*	lecFSt	.92	.01	165.35*	.85*
CCAs				.63*	FSt-->CQt	.59	.04	13.50*	
livCCAs	.69	.02	39.49*	.48*	CQt-->CQs	.35	.17	2.06*	
socCCAs	.84	.01	125.78*	.70*	FSt-->CQs	.12	.20	.60	
workCCAs	.89	.01	198.10*	.80*					
CEs-->CQs	.68	.04	16.59*		AIC = 36354.52				
CEs-->CCAs	-.13	.06	-2.12*		BIC = 36708.33				
CQs-->CCAs	.88	.05	19.66*						
					N _{within level} = 1405				
					N _{between level} = 288				

* $p < .05$

เมื่อ 1) ตัวแปรระดับนักศึกษา ประกอบด้วย CCQs คือ cognitive, ACQs คือ affective, BCQs คือ behavioral เป็นตัวแปรสังเกตได้ของความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQs) และ livCEs คือ general living, socialCEs คือ social และ workCEs คือ work เป็นตัวแปรสังเกตได้ของการเปิดรับประสบการณ์ (CEs) และ livCCAs คือ general living, socialCCAs คือ social และ workCCAs คือ work การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (CCAs)

2) ตัวแปรระดับอาจารย์ ประกอบด้วย CCQt คือ cognitive, ACQt คือ affective, BCQt คือ behavioral เป็นตัวแปรสังเกตได้ของความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQt) และ curFSt คือ curriculum, actFSt คือ activities และ lecFSt คือ lectures เป็นตัวแปรสังเกตได้ของการสนับสนุนของหน่วยงาน (FSt)



เมื่อ B (SE) คือ ค่าน้ำหนักมาตรฐาน (ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน)

ภาพ 4.12 โมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมแบบพหุระดับ

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม

กระบวนการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม ได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ข้อ 1 ศึกษาระดับการเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล และข้อ 2 พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ ของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ ในภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย และผลการวิเคราะห์ที่ได้ ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดโครงสร้างและรูปแบบการดำเนินกิจกรรมของโปรแกรมการพัฒนาการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรม สำหรับการดำเนินการพัฒนาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ และ 2) การตรวจสอบคุณภาพโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์

3.1 ผลการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม

การดำเนินการจัดทำโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ ประกอบด้วยการจัดทำแผนกิจกรรมและกำหนดเป็นเป้าหมายแผนกิจกรรมการเปิดรับประสบการณ์ตามองค์ประกอบการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 การนำผลวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล ตามองค์ประกอบในโมเดลสมการโครงสร้างที่วิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลในสภาพปัจจุบันจากนักศึกษาพยาบาลที่ได้เรียนรู้จากหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ในด้านความรู้ และพฤติกรรม อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านความรู้สึกรู้สึกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ดังนั้นในการออกแบบโครงสร้างของโปรแกรมที่ศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดเป้าหมายของการพัฒนา 3 ด้าน โดยกำหนดกิจกรรมมุ่งเน้นในด้านความรู้ 3 ส่วนคือ ความรู้ทางวัฒนธรรม ความรู้ทางสังคม และความรู้ทางการทำงาน ในขณะที่กิจกรรมพัฒนาด้านพฤติกรรมมุ่งเน้น 2 ส่วน คือ การสื่อสารและการเผชิญหน้าในการทำงาน นอกจากกิจกรรมพัฒนาความรู้และพฤติกรรมที่กล่าวมาแล้วนั้น ในโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์มีการส่งเสริมในด้านความรู้สึกที่มีต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมครอบคลุม 3 ส่วน คือ ความตระหนัก การยอมรับ และแรงจูงใจ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการอบรม

เห็นความสำคัญของความแตกต่างทางวัฒนธรรมกับการนำไปใช้ให้เหมาะสมกับความรู้และพฤติกรรมที่ได้เรียนรู้ในกิจกรรม

ส่วนที่ 2 การศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมพบว่า กิจกรรมที่ใช้ในการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม มีด้วยกัน 2 ประเภท คือ 1) การให้ความรู้ทางวัฒนธรรมด้วยการบรรยาย และ 2) การเพิ่มทักษะทางวัฒนธรรมโดยใช้บทบาทสมมติ สถานการณ์จำลอง หรือ เกมส์ เพื่อสร้างความคุ้นเคย ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ และแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Baker, 2002; Bucker & Korzilius, 2015; Fischer, 2011; Mark, DePercy, & Kennedy, 2008; Waxin & Panaccio, 2005) และผลของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมดังกล่าว ได้ศึกษาตัวแปรตามส่วนใหญ่ คือ การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ประสิทธิภาพการทำงาน ความฉลาดทางวัฒนธรรม และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม และจากผลการสังเคราะห์งานวิจัยงานวิจัยในอดีตพบว่าขนาดอิทธิพลของการจัดกิจกรรมต่อตัวแปรตามระหว่าง 0.77 – 0.31 ($M = 0.54$, $SD = 0.15$) โดยได้แสดงรายละเอียดไว้ในบทที่ 2 และจากผลการศึกษารูปแบบกิจกรรมจากงานวิจัยในอดีตพบว่า แบ่งกิจกรรมในการฝึกอบรมได้เป็น 3 ประเภท คือ การบรรยายโดยใช้ power point การให้ข้อมูลผ่านการเรียนรู้ออนไลน์ และเรียนรู้จากสถานการณ์จำลองหรือบทบาทสมมติ

สำหรับการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ในครั้งนี้เป็นการนำกิจกรรมทั้ง 3 แบบ เป็นสื่อในการเรียนรู้ และเน้นการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันที่มีเทคโนโลยีเป็นฐานในการเรียนรู้ ยึดหลักผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยผู้เรียนศึกษาเรียนรู้จากวิดีโอผ่านสื่อออนไลน์ก่อนเข้าห้องเรียน แล้วใช้กระบวนการอภิปรายประเด็นร่วมกันในการดำเนินกิจกรรม มีผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำและร่วมสรุปประเด็นสำคัญ นำเสนอในรูปแบบของ power point ที่แสดงในห้องเรียนออนไลน์พร้อมกัน ตลอดจนผู้เรียนสามารถไปศึกษาทบทวนซ้ำนอกห้องเรียนได้อีกทางหนึ่งด้วย และการเป็นห้องเรียนออนไลน์ช่วยส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเองต่อเนื่องเพิ่มทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้และการค้นคว้าหาความรู้ให้กับตนเองของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เป็นการเปิดโอกาสในการเรียนรู้สำหรับผู้ที่มีประสงค์เข้าร่วมโครงการเปิดรับประสบการณ์แต่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมในชั้นเรียนด้วยตนเองได้ และผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์ในแต่ละครั้งได้ทำแบบทดสอบหรือแบบฝึกผ่านห้องเรียนออนไลน์ โดยมีการจัดทำสรุปการอภิปรายคำตอบไว้ในส่วนท้ายของกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนผ่านห้องเรียนออนไลน์ได้ และสามารถพิจารณาเปรียบเทียบคำตอบได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามกลุ่มที่เข้าร่วมโครงการจะได้เข้าร่วมทำกิจกรรมในห้องเรียนปกติเพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยภายหลังจากทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์กับกลุ่มทดลองเสร็จสิ้นแล้วจึงได้ให้ผู้ที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมออนไลน์ภายหลัง

โครงสร้างและรายละเอียดโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

โครงสร้างโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมจากผลการศึกษาประกอบด้วยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถานการณ์ในปัจจุบัน และผลการสังเคราะห์ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าการดำเนินการจัดทำโครงสร้างของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ ต้องนำองค์ประกอบการเปิดรับประสบการณ์ 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านการเข้าสังคม และด้านการทำงาน วิเคราะห์ร่วมกับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม เพื่อให้กิจกรรมมีผลลัพธ์ต่อบุคคลที่ประสงค์ในการเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมได้ครอบคลุมทุกด้าน ดังตาราง 4.15

ตาราง 4.15 โครงสร้างโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์

พัฒนาตามองค์ประกอบ	กิจกรรม	รูปแบบกิจกรรม	ผลลัพธ์
การเปิดรับประสบการณ์ 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป 2) ด้านการเข้าสังคม 3) ด้านการทำงาน	กิจกรรม 1 สร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั่วไปและการเข้าสังคม	การบรรยายประกอบวีดิทัศน์ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่และสังคมของภูมิภาคในประเทศไทย ในอาเซียน และนอกอาเซียน	เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั่วไปและการเข้าสังคมจากการรับรู้ผ่านสื่อวีดิทัศน์
ร่วมกับ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความรู้ 2) การเรียนรู้	กิจกรรมที่ 2 สร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานทางการแพทย์แบบพหุวัฒนธรรม	การบรรยายประกอบวีดิทัศน์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม	เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับการทำงานทางการแพทย์แบบพหุวัฒนธรรมจากการรับรู้ผ่านสื่อวีดิทัศน์
	กิจกรรมที่ 3 การสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านการสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวัฒนธรรม	การบรรยายประกอบวีดิทัศน์ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมส่งผลต่อความเป็นอยู่ การเข้าสังคมและการทำงาน	เพื่อสร้างทักษะด้านการสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวัฒนธรรมจากสถานการณ์ที่กำหนด
การเปิดรับประสบการณ์ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการเข้าสังคม 2) ด้านการทำงาน	กิจกรรม 4 การสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านความรู้สึกต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม	การบรรยายประกอบวีดิทัศน์เกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมส่งผลต่อความเป็นอยู่ การเข้าสังคมและการทำงาน	เพื่อกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของทักษะทางวัฒนธรรม และเห็นคุณค่าไม่ละเลยความแตกต่างของแต่ละวัฒนธรรม
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้สึก มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การยอมรับ 2) ความตระหนัก 3) แรงจูงใจ			

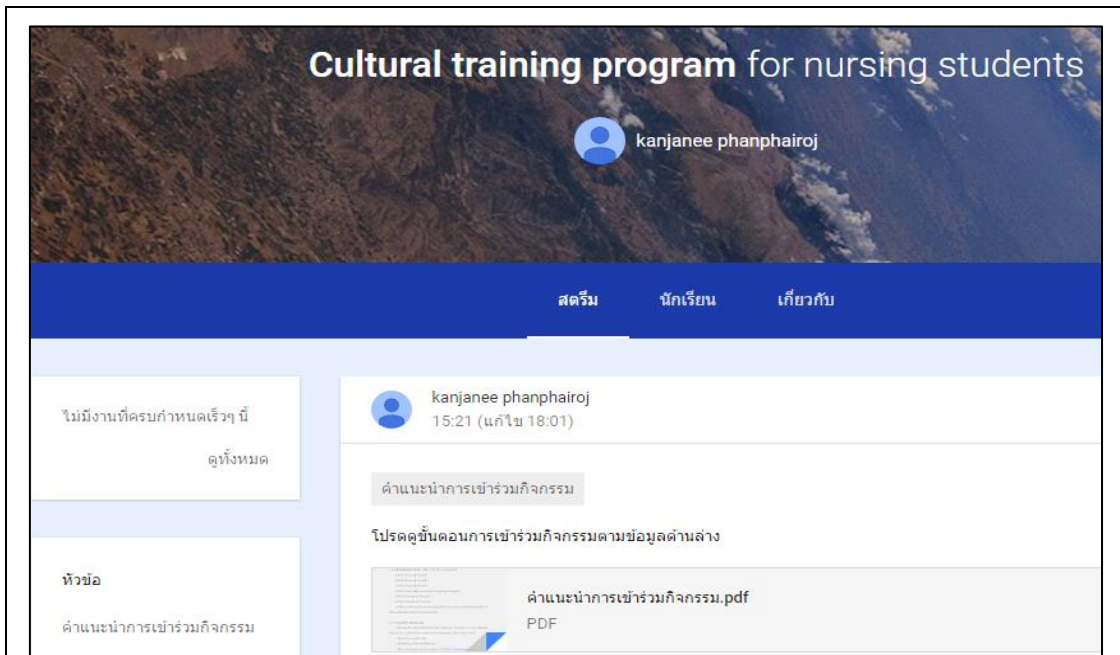
พัฒนาตามองค์ประกอบ	กิจกรรม	รูปแบบกิจกรรม	ผลลัพธ์
การเปิดรับประสบการณ์ 1 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ร่วมกับ ความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านพฤติกรรม มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ 1) การสื่อสาร 2) การเผชิญหน้า	กิจกรรมที่ 5 การสร้าง ความฉลาดทาง วัฒนธรรม ด้าน พฤติกรรมการสื่อสาร แบบพหุวัฒนธรรม	การใช้วีดิทัศน์นำเสนอ สถานการณ์จำลอง เกี่ยวกับความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม ด้านการ สื่อสารในการทำงาน ทาง การ พยาบาล ร่วมกับการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และทำ กิจกรรมสร้าง สถานการณ์จำลองที่เป็น ปัญหาจากการสื่อสาร	เพื่อเปิดประสบการณ์ทาง วัฒนธรรม จากสถานการณ์ เสมือนจริงด้านการสื่อสาร เรียนรู้ปัญหา วิเคราะห์ และ วิธีการแก้ไขปัญหาจาก สถานการณ์ที่เรียนรู้จากสื่อ วิทัศน์ รวมถึงการวิเคราะห์ ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการ สื่อสารต่างวัฒนธรรม
	กิจกรรมที่ 6 การสร้าง ความฉลาดทาง วัฒนธรรม ด้านความ พฤติกรรมเผชิญหน้า แบบพหุวัฒนธรรม	การใช้วีดิทัศน์นำเสนอ สถานการณ์จำลอง เกี่ยวกับความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม ด้านการ เผชิญหน้าในการทำงาน ทาง การ พยาบาล ร่วมกับการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และทำ กิจกรรมสร้าง สถานการณ์จำลองที่เป็น ปัญหาจากการ เผชิญหน้า	เพื่อเปิดประสบการณ์ทาง วัฒนธรรม จากสถานการณ์ เสมือนจริงด้านการ เผชิญหน้า เรียนรู้ปัญหา วิเคราะห์ และวิธีการแก้ไข ปัญหาจากสถานการณ์ที่ เรียนรู้ผ่านสื่อวีทัศน์ รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาที่ อาจเกิดขึ้นจากการ เผชิญหน้า แบบ พหุ วัฒนธรรม

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดรายละเอียดเนื้อหาตามกิจกรรมเพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมและการเปิดรับประสบการณ์รวมทั้งหมด 6 กิจกรรม โดยใช้รูปแบบการนำเสนอบทเรียนจากสถานการณ์จำลองผ่านสื่อวีทัศน์ให้กับผู้เรียนเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง วิเคราะห์และแก้ปัญหาตามสถานการณ์ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของโปรแกรมคือ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการแก้ไขปัญหาไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่นได้ (Goldstein & Ford, 2002) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเรียนรู้ส่งเสริมในด้านของประยุกต์ใช้ ร่วมกับการเรียนและทำงานตามหลักวิชาการ การใช้สื่อวีทัศน์และสถานการณ์จำลองเป็นทางหนึ่ง สำหรับการจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ภายใต้ข้อกำหนดของระยะเวลาและงบประมาณเพื่อให้ได้เรียนรู้ตามกิจกรรมของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ที่พัฒนา นอกจากการใช้สื่อวีทัศน์ในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ห้องเรียนออนไลน์ (Google classroom) สำหรับเรียนรู้กิจกรรมและเก็บสื่อการเรียนรู้ เพื่อนำรูปแบบการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) ใช้เป็นรูปแบบการเรียนแบบนอกชั้นเรียน เป็นการเรียนแบบสืบค้นความรู้ด้วยตนเองหรือร่วมกับเพื่อนที่เข้าร่วมโปรแกรม โดยนักวิจัยเป็นผู้คอยให้ข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดการสร้างกิจกรรมต่อไปนี้

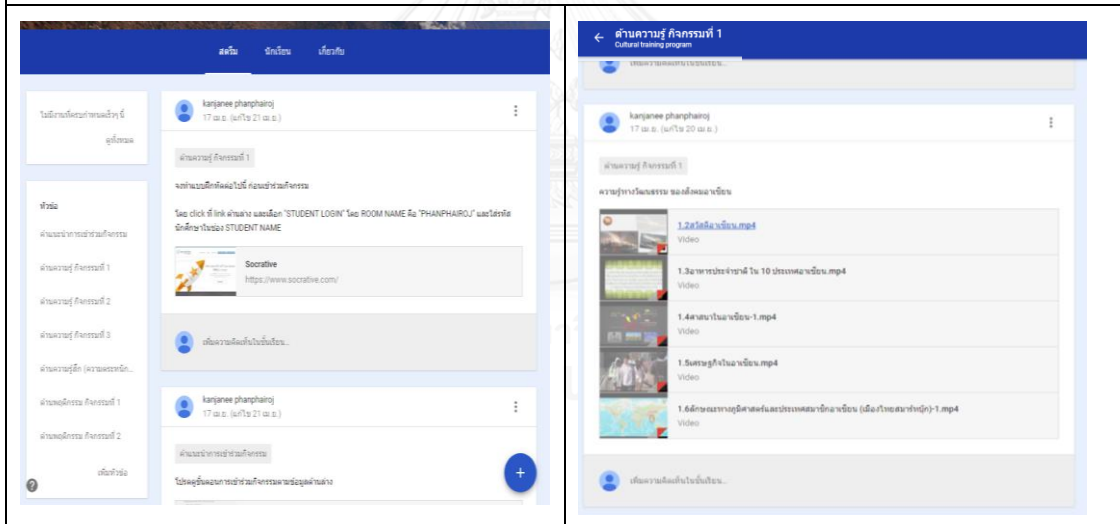
1) การจัดกิจกรรมเรียนรู้ให้ผู้เรียนศึกษาเนื้อหาก่อนเข้าร่วมกิจกรรม จากไฟล์ข้อมูลแต่ละกิจกรรมที่ได้ถูก upload ไว้ในห้องเรียนออนไลน์ ดังนั้นผู้เรียนสามารถศึกษาประเด็นและเนื้อหาสาระของกิจกรรม และนำประเด็นคำถามที่สงสัยมาร่วมกันวิเคราะห์ระหว่างการดำเนินกิจกรรม

2) การจัดทำสื่อวีดิทัศน์โดยการวิเคราะห์จากองค์ประกอบของตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านการเข้าถึงคม และด้านการทำงาน ร่วมกับความฉลาดทางวัฒนธรรม 3 ด้าน คือ ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม ดังนั้นจึงสรุปจำนวนวีดิทัศน์ ประกอบด้วย ด้านความรู้ (ความเป็นอยู่ทั่วไป การเข้าถึงคม และการทำงานทางการแพทย์) ด้านความรู้สึก (ความสำคัญของพยาบาลในสังคมพหุวัฒนธรรม และผลกระทบของวัฒนธรรมต่อวิชาชีพพยาบาล) และด้านพฤติกรรม (การสื่อสารและการเผชิญหน้าในสถานการณ์ในการทำงานทางการแพทย์) โดยสื่อวีดิทัศน์ที่จัดทำขึ้นมีทั้งที่เป็นภาพข่าวจากสถานการณ์จริงในประเทศไทย ประเทศในและนอกภูมิภาคอาเซียน และการจัดทำสถานการณ์จำลองตามบริบทของวิชาชีพพยาบาล

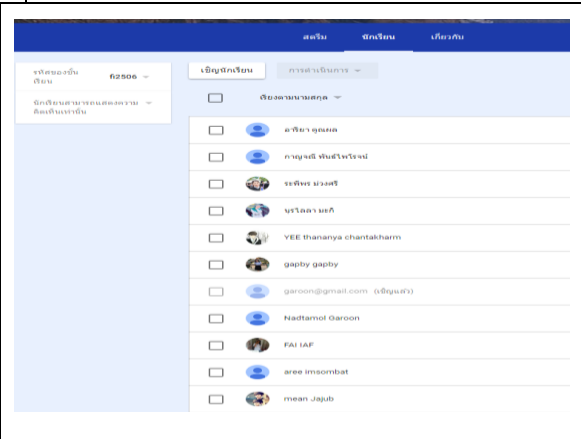
3) การนำเทคโนโลยีเป็นสื่อในกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของนักศึกษา และสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมของสังคมปัจจุบันที่ใช้การสื่อสารด้วยระบบออนไลน์เป็นส่วนใหญ่ โดยกระบวนการจัดกิจกรรมสามารถแสดงผลและสะท้อนกลับความคิดเห็นของผู้ร่วมกิจกรรมได้ทันที ขณะดำเนินกิจกรรมในห้องเรียนผ่านหน้าจอมอนิเตอร์และมือถือของผู้เข้ารับการอบรม ข้อได้เปรียบของการใช้สื่อเทคโนโลยีออนไลน์อีกประการหนึ่งคือ ผู้รับการอบรมสามารถเรียนรู้จากวีดิทัศน์ในห้องเรียนออนไลน์ก่อนเข้าร่วมในชั้นเรียน รวมถึง สามารถเรียนรู้กิจกรรมนั้นได้อย่างไม่จำกัดระยะเวลาและสถานที่จากการเข้าร่วมกิจกรรมผ่านสมาร์ตโฟน แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ของตนเอง ในห้องเรียนออนไลน์ที่สร้างขึ้น ดังภาพ 4.13



ภาพ 4.13 โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมบนสื่อออนไลน์ Google classroom

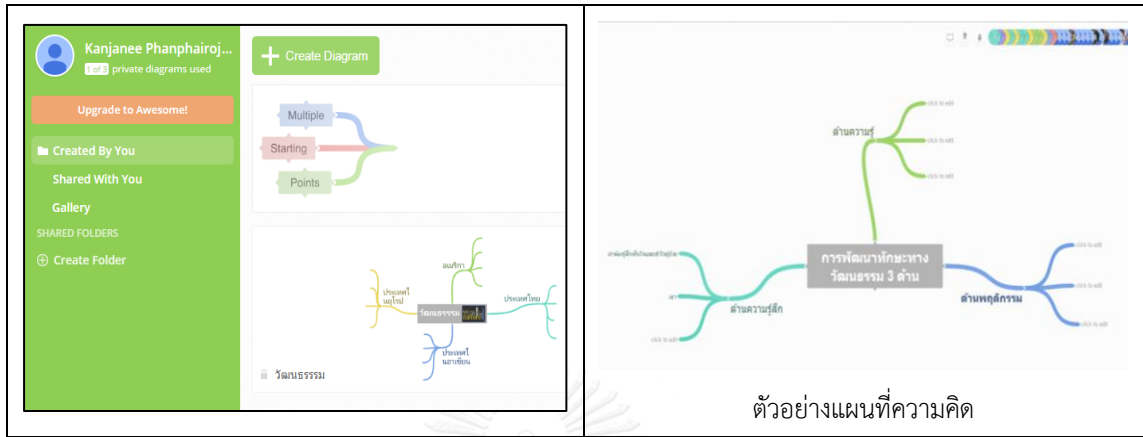


ตัวอย่างวีดิทัศน์



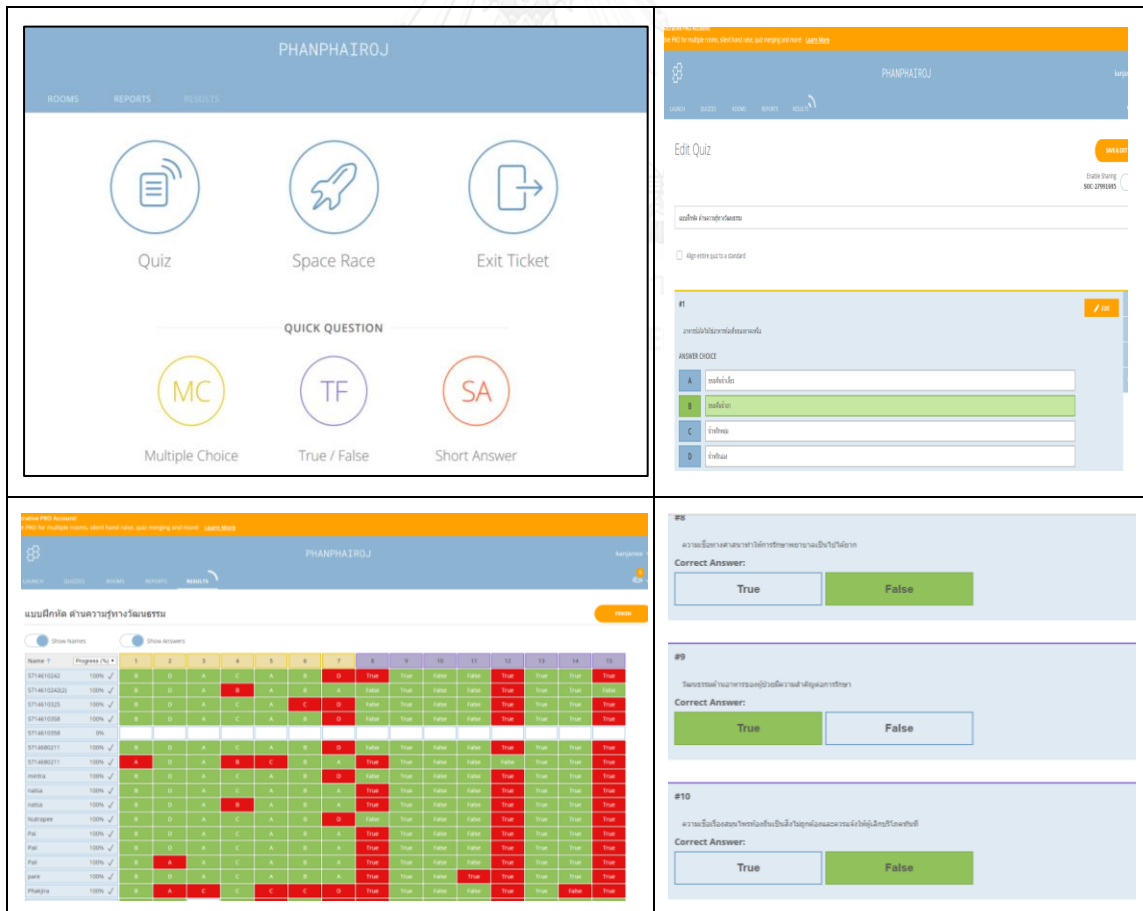
ภาพ 4.13 โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมบนสื่อออนไลน์ Google classroom

4) การประเมินผลการเรียนรู้กิจกรรมโดยใช้ใบงานออนไลน์มีการตอบคำถามและการวิเคราะห์คำตอบร่วมกันบนห้องเรียนออนไลน์ นำแผนที่ความคิดออนไลน์จาก <https://coggle.it> ดังภาพ 4.14 มาใช้ในการสรุปความคิดรวบยอดของการจัดกิจกรรมในโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์



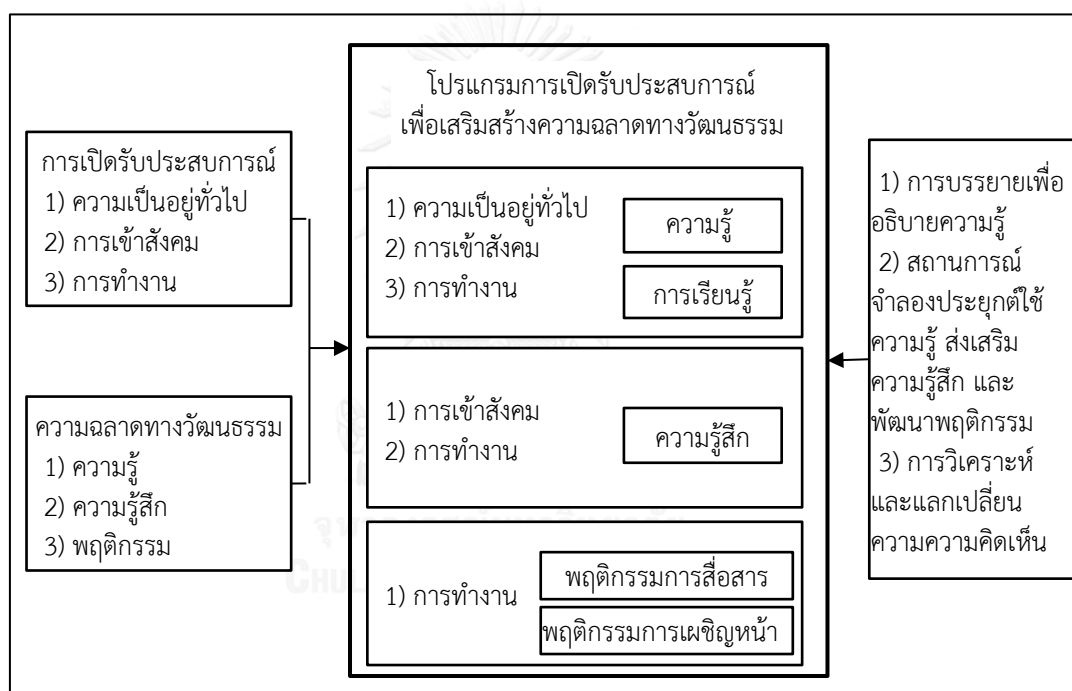
ภาพ 4.14 แผนที่ความคิดออนไลน์

การนำแบบสอบออนไลน์จาก <https://socrative.com> ดังภาพ 4.15 มาใช้ในการประเมินผลร่วมด้วยกับการจัดกิจกรรมในโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์



ภาพ 4.15 แบบสอบออนไลน์

โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ที่พัฒนาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความเป็นอยู่ทั่วไป การเข้าสังคม และการทำงาน ได้กิจกรรมจำนวนทั้งสิ้น 6 กิจกรรม ที่ครอบคลุมการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม 3 ด้าน คือ ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม โดยกิจกรรมทั้ง 6 ควรจัดแบบเรียงลำดับ (linear program) ให้มีการพัฒนาด้านความรู้ก่อนที่จะเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ต่อไป สามารถแบ่งดำเนินการกิจกรรมได้ตลอดระยะเวลา โดยการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ 3 กิจกรรม ด้านความรู้สึก 1 กิจกรรม และด้านพฤติกรรม 2 กิจกรรม โดยใช้ทฤษฎีและแนวคิดรูปแบบกิจกรรมด้วย 3 รูปแบบ คือ การอธิบายหรือบรรยายเนื้อหาด้ว้นวัฒนธรรม การใช้สถานการณ์จำลองที่สอดคล้องกับการการทำงาน และการวิเคราะห์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นระหว่างดำเนินกิจกรรม ดังแผนภาพ 4.15



ภาพ 4.16 โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์

เมื่อดำเนินการออกแบบกิจกรรมและรูปแบบการดำเนินกิจกรรมแล้ว จึงกำหนดระยะเวลาการนำโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ โดยมีการประเมินตนเองด้วยแบบสอบถามด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนและหลังการร่วมกิจกรรม ใช้เวลาประมาณ 20 นาที เพื่อนำผลมาวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้น และสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมในโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมตามโครงสร้างมีจำนวนทั้งหมด 6 กิจกรรม และแต่ละกิจกรรมกำหนดวัตถุประสงค์ตามองค์ประกอบแต่ละด้านของ

การเปิดรับประสบการณ์ ร่วมกับองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม กำหนดเวลาดำเนินกิจกรรม ครั้งละ 90 นาที

การดำเนินการขั้นที่ 1 ก่อนร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม นักศึกษา จะได้รับแบบสอบถามเพื่อประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนเข้าร่วมโปรแกรมการ เปิดรับประสบการณ์ และใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที และได้รับฟังคำอธิบาย วิธีการเข้าร่วมโปรแกรมและการใช้สื่อการสอน การมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสนใจให้ผู้เข้าร่วม กิจกรรมก่อนนำเข้าสู่กิจกรรม

การดำเนินการขั้นที่ 2 ระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทาง วัฒนธรรม ผู้เข้าร่วมโปรแกรมจะเข้าเรียนรู้เนื้อหาผ่านห้องเรียนออนไลน์ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมใน ห้องเรียนปกติ โดยนักวิจัยเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมและแนะแนวทางการทำแบบฝึกของกิจกรรม และแต่ละกิจกรรมมีทฤษฎีและแนวคิดความเชื่อที่ใช้สนับสนุนแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แนวคิดตาม รูปแบบกิจกรรมของ BAFA BAFA (Shirts, 1977) ที่เน้นการให้ความรู้และวิเคราะห์แลกเปลี่ยนความ คิดเห็น และ Excell (Mak, Barker, Logan, & Millman, 1999) เน้นการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์ จำลอง โดยการดำเนินกิจกรรมผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้เรียนรู้แนวทางการหาความรู้ทางวัฒนธรรมด้วย ตนเองเพื่อใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกฝนในโปรแกรมไปประยุกต์ใช้กับการเรียนและการปฏิบัติตนได้ และ ในขั้นการดำเนินการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์แต่ละด้านมีกระบวนการตรวจสอบ ระหว่างทาง ประกอบด้วย ด้านความรู้ มีการทดสอบความรู้จากการเรียนผ่านกิจกรรมความรู้ 1 และ 2 และสำหรับในกิจกรรมด้านความรู้สึกและด้านพฤติกรรมใช้แบบฝึกปฏิบัติ โดยจะดำเนินทำ แบบทดสอบหรือแบบฝึกปฏิบัติหลังจากดำเนินกิจกรรมทุกครั้ง รายละเอียดรูปแบบการจัดกิจกรรม แสดงในแผนกิจกรรม ในภาคผนวก

การดำเนินการขั้นที่ 3 หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับแบบสอบถามชุดเดียวกับแบบสอบถามในขั้นที่ 1 ประเมินตนเองด้านความ ฉลาดทางวัฒนธรรม และใช้เวลาประมาณ 20 นาที โดยนำผลการประเมินตนเองก่อนและหลังเข้า ร่วมโปรแกรมวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของผู้เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับ ประสบการณ์ทางวัฒนธรรมต่อไป

การจัดทำภาพรวมกิจกรรมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม พิจารณา วัตถุประสงค์ของกิจกรรมแต่ละด้านตามผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและแนวคิดการสร้างกิจกรรม มี การใช้สื่อการสอน ประกอบด้วย power point นำเสนอ สื่อออนไลน์ และวีดิทัศน์ ซึ่งในการทำ กิจกรรมแต่ละครั้งมีรายละเอียดแตกต่างกันไป เนื้อหาในสื่อการสอนจึงมีความแตกต่างกันไปตาม

วัตถุประสงค์ รวมถึงการทำใบงานหรือแบบฝึกหัดระหว่างการทำกิจกรรมแต่ละครั้งให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับกิจกรรมในแต่ละครั้ง โดยรายละเอียดของกิจกรรมแสดงไว้ในภาคผนวก และมีโครงสร้างของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ดังตาราง 4.16

ตาราง 4.16 ภาพรวมกิจกรรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

กิจกรรมการส่งเสริม ความฉลาดทาง วัฒนธรรม	วัตถุประสงค์	สื่อ	ทฤษฎี/แนวคิด ของกิจกรรม	ระยะเวลา (นาที)
การประเมินตนเอง ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม	วัดระดับความฉลาดทาง วัฒนธรรมก่อนร่วมกิจกรรม	แบบสอบถามด้านความฉลาด ทางวัฒนธรรม		20
1. ความรู้เกี่ยวกับ ความเป็นอยู่ทั่วไปและ การเข้าถึง	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจ และอธิบายความหมายของ วัฒนธรรมได้ 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบาย และวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความเหมือน/ความต่างของ วัฒนธรรมที่เรียนรู้จาก กิจกรรม ด้านความเป็นอยู่ ทั่วไปได้	1. ห้องเรียนออนไลน์ google classroom 2. แบบทดสอบออนไลน์ 3. power point ความหมาย ของวัฒนธรรม 4. วีดิทัศน์ ความรู้ทาง วัฒนธรรม ด้านความเป็นอยู่ ทั่วไปและด้านสังคม 5. โปรแกรมการสร้างแผนที่ ความคิดออนไลน์ Goggle	แนวคิด BAFA BAFA 1. การบรรยาย ประกอบ เอกสาร ตาม หลักแนวคิดของ การให้ความรู้ และสร้างความ เข้าใจในพื้นฐาน ของวัฒนธรรม 2. วีดิทัศน์ สร้าง ประสบการณ์	90
2. ความรู้การทำงาน ทางการพยาบาลแบบ พหุวัฒนธรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจ และเชื่อมโยงวัฒนธรรม ด้าน ความเป็นอยู่ทั่วไปกับความเป็น สังคมได้ 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบาย และวิเคราะห์เปรียบเทียบ ความเหมือน/ความต่างของ วัฒนธรรมที่เรียนรู้จาก กิจกรรม ด้านความเป็นสังคม ได้	1. ห้องเรียนออนไลน์ google classroom 2. แบบฝึกหัดออนไลน์ Kahoot 3. power point ความหมาย ของสมรรถนะทางวัฒนธรรม ของพยาบาล 4. วีดิทัศน์ ความรู้ทาง วัฒนธรรม ด้านการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล 5. ใบงานทบทวนความรู้	ให้รับรู้ได้ด้วย ตนเอง 3. แบบฝึกหัด ทบทวนความรู้ จากกิจกรรม เพื่อตรวจสอบ ความรู้ที่ได้รับ	90
3. การสืบค้นข้อมูล ความรู้ทางวัฒนธรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ สืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม และวิเคราะห์แหล่งข้อมูลทาง วัฒนธรรมที่น่าเชื่อถือได้ 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถ สืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม ตามที่ต้องการในแต่ละ สถานการณ์ได้	1. ห้องเรียนออนไลน์ google classroom 2. ใบงานออนไลน์ นำเสนอ ผลการสืบค้น 3. power point แสดงการ สืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม 4. วีดิทัศน์ ความรู้ทาง วัฒนธรรม ด้านการทำงานที่ เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล		90

กิจกรรมการส่งเสริม	วัตถุประสงค์	สื่อ	ทฤษฎี/แนวคิดของกิจกรรม	ระยะเวลา (นาที)
4. ความรู้สึกต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความตระหนักและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านความเป็นสังคม และด้านการทำงาน 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมและพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านความรู้และพฤติกรรม	1. ห้องเรียนออนไลน์ google classroom 2. power point ความหมายของฉลาดทางวัฒนธรรมกับวิชาชีพพยาบาล 3. วิดีทัศน์การเปลี่ยนแปลงของสังคมพหุวัฒนธรรมกับวิชาชีพพยาบาล 4. วิดีทัศน์สถานการณ์จำลอง (simulation) ของพยาบาลที่ขาดความฉลาดทางวัฒนธรรม 5. ใบงาน ทบทวนความสำคัญของความรู้ทางวัฒนธรรม	แนวคิด EXCELL 1. วิถีทัศน์สถานการณ์จำลองเพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงการพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรม 2. แบบฝึกหัดเพื่อตรวจสอบการรับรู้ถึงความสำคัญต่อความแตกต่าง	90
5. พฤติกรรมการสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ปัญหาและการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จำลองที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อการสื่อสารในการทำงานด้านการพยาบาล 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประยุกต์ใช้ความรู้จากกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงานด้านการพยาบาลได้	1. ห้องเรียนออนไลน์ google classroom 2. วิดีทัศน์สถานการณ์จำลอง (simulation) การประกอบวิชาชีพพยาบาลในสังคมพหุวัฒนธรรม 3. ใบงานวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา	แนวคิด BAFA & EXCELL 1. วิถีทัศน์สถานการณ์จำลองปัญหาที่มาจากความแตกต่างทางการสื่อสารเพื่อเรียนรู้แนวทางการแก้ไขปัญหา 2. ใบงานฝึกกระบวนการคิดวิเคราะห์แก้ไข	90
6. พฤติกรรมการเผชิญหน้าแบบพหุวัฒนธรรม	1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายและวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านการพยาบาลในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประยุกต์ใช้ความรู้จากกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาลได้	1. ห้องเรียนออนไลน์ google classroom 2. วิดีทัศน์สถานการณ์จำลอง (simulation) การประกอบวิชาชีพพยาบาลในสังคมพหุวัฒนธรรม 3. ใบงานวิเคราะห์สถานการณ์จำลองด้านการเผชิญหน้า 4. แผนที่ความคิด สรุปการเรียนรู้จากทุกกิจกรรม	ปัญหา และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่าง และฝึกการยอมรับ 3. สร้างประสบการณ์จำลองเพื่อลดความกังวลเมื่อเจอปัญหาจากสถานการณ์จริง	90
การประเมินตนเองหลังเข้าร่วมกิจกรรม	วัดระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมหลังร่วมกิจกรรม	แบบสอบถามด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม		20

หลังจากกำหนดโครงสร้างแผนกิจกรรมในโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ในตาราง 4.16 แล้ว จึงดำเนินการจัดทำเป็นแผนการจัดกิจกรรมประกอบการดำเนินการทำกิจกรรมทั้งหมด 6 กิจกรรม สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ใช้เวลาในการดำเนินกิจกรรมหลังเสร็จสิ้นการเรียนปกติตามหลักสูตร และการทำกิจกรรมแต่ละครั้ง ใช้เวลา 90 นาที โดยดำเนินกิจกรรมภายในห้องเรียน ห้องกิจกรรม หรือ ห้องประชุม ภายในอาคารเรียนเพื่อความสะดวกต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา โดยรายละเอียดแผนกิจกรรมทั้งหมดอยู่ในภาคผนวก

1.2 การตรวจสอบผลการใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 3 เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ และตรวจสอบคุณภาพโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้น ดังนั้น จึงได้ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์กับนักศึกษาพยาบาลที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ (ชั้นปีที่ 1) และมีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ (ชั้นปีที่ 3) ประกอบด้วยกลุ่มควบคุม (มีจำนวนผู้เข้าร่วมจากชั้นปีที่ 1 จำนวน 13 คน และชั้นปีที่ 3 จำนวน 13 คน) และกลุ่มทดลอง (มีจำนวนผู้เข้าร่วมจากชั้นปีที่ 1 จำนวน 15 คน และชั้นปีที่ 3 จำนวน 13 คน) รวมทั้งหมด 4 กลุ่ม และมีตัวอย่างเข้าร่วมในการวิจัยทั้งหมด 54 คน

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของความฉลาดทางวัฒนธรรมของกลุ่มควบคุมก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมใกล้เคียงกัน โดยค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ ที่เป็นกลุ่มควบคุมเท่ากับ 3.41 ($SD=0.34$) และกลุ่มทดลองเท่ากับ 3.36 ($SD=0.39$) และผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ ที่กลุ่มควบคุมเท่ากับ 3.21 ($SD=0.44$) และกลุ่มทดลองเท่ากับ 3.29 ($SD=0.33$) โดยเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมภายหลังการเสร็จสิ้นการทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ในทั้งสองกลุ่มพบว่า ค่าเฉลี่ยของกลุ่มควบคุมใกล้เคียงกับก่อนการดำเนินการทดลองใช้โปรแกรม ในขณะที่ค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลองสูงขึ้น โดยค่าเฉลี่ยของนักศึกษาพยาบาลที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ เท่ากับ 4.15 ($SD=0.20$) และค่าเฉลี่ยของนักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ เท่ากับ 4.07 ($SD=0.20$)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของกลุ่มทดลองแบ่งตามองค์ประกอบพบว่า ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบด้านความรู้สึกของนักศึกษาพยาบาลที่ไม่มีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ (ชั้นปีที่ 1) และนักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ (ชั้นปีที่ 3) มีค่าสูงที่สุด

($M_1=4.65$, $SD_1 = 0.22$ และ $M_3=4.41$, $SD_1 = 0.25$) โดยค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 มีค่าสูงเป็นลำดับที่สอง ($M_1=3.96$, $SD_1 = 0.41$) ในขณะที่ค่าเฉลี่ยองค์ประกอบด้านความรู้ของนักศึกษาชั้นปีที่ 3 มีค่าสูงเป็นลำดับที่สอง ($M_3=3.93$, $SD_1 = 0.33$) รายละเอียดตามตาราง 4.17

ตาราง 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแต่ละองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์

กลุ่ม	ประสบการณ์ฝึกปฏิบัติ	องค์ประกอบ	$M_{ก่อน}$	$SD_{ก่อน}$	$CV_{ก่อน}$	$M_{หลัง}$	$SD_{หลัง}$	$CV_{หลัง}$
ควบคุม	ไม่มี (ชั้นปี 1)	ความรู้	3.12	0.35	11.22	3.36	0.38	11.31
		ความรู้สึก	4.02	0.41	10.20	3.97	0.37	9.32
		พฤติกรรม	3.08	0.49	15.91	3.28	0.59	17.99
		ภาพรวม	3.41	0.34	9.97	3.54	0.33	9.32
	มี (ชั้นปี 3)	ความรู้	3.09	0.42	13.59	3.10	0.45	14.52
		ความรู้สึก	3.70	0.58	15.68	3.76	0.51	13.56
		พฤติกรรม	2.83	0.65	22.97	3.03	0.64	21.12
		ภาพรวม	3.21	0.44	13.71	3.30	0.46	13.94
ทดลอง	ไม่มี (ชั้นปี 1)	ความรู้	3.03	0.37	12.21	3.86	0.28	7.25
		ความรู้สึก	4.08	0.59	14.46	4.65	0.22	4.73
		พฤติกรรม	2.96	0.49	16.55	3.96	0.41	10.35
		ภาพรวม	3.36	0.39	11.61	4.15	0.20	4.82
	มี (ชั้นปี 3)	ความรู้	3.05	0.28	9.18	3.93	0.33	8.40
		ความรู้สึก	3.85	0.57	14.81	4.41	0.25	5.67
		พฤติกรรม	2.98	0.40	13.42	3.88	0.22	5.67
		ภาพรวม	3.29	0.33	10.03	4.07	0.20	4.91

เมื่อ ควบคุม หมายถึง กลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม
ทดลอง หมายถึง กลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

จากผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษากลุ่มทดลองที่เพิ่มขึ้น จึงดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมด้วยสถิติวิเคราะห์ 2 way-ANCOVA เนื่องจากควบคุมผลการประเมินตนเองก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า การมีประสบการณ์ฝึกปฏิบัติ กับการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ไม่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F(1, 54) = 0.58$, $p = .452$) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้านความแตกต่างระหว่างนักศึกษาพยาบาล การมีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ พบว่า การมีประสบการณ์ฝึกปฏิบัติไม่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นหลังจากการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญ

($F(1, 54) = 2.42, p = .127$) เมื่อควบคุมความแตกต่างของความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนเข้าร่วมโครงการ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ภายหลังจากเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ เมื่อควบคุมคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนเข้าร่วมโปรแกรม พบว่านักศึกษาพยาบาลที่เข้าร่วมกิจกรรมมีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(4, 54) = 71.48, p < .001$) ไม่ว่าจะมีส่วนร่วมหรือไม่มีส่วนร่วมการฝึกปฏิบัติก็ตาม และขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ที่พัฒนาต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลมีค่าเท่ากับ .593 รายละเอียดการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม แสดงในตาราง 4.18

ตาราง 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม

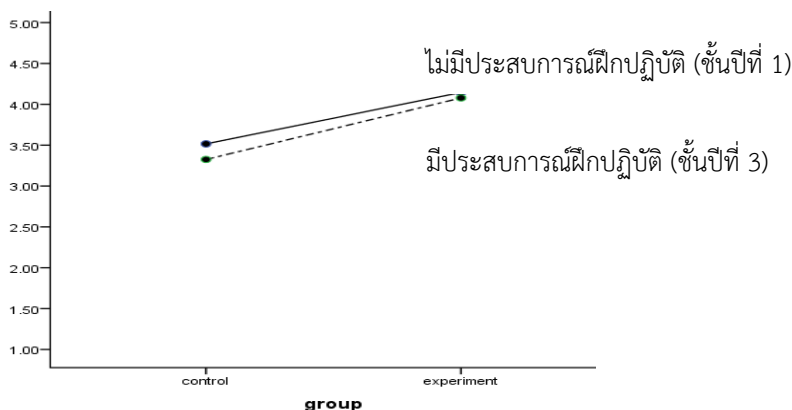
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p	η^2
Corrected Model	7.45	4	1.86	20.72	<.001	.628
Intercept	5.59	1	5.59	62.19	<.001	.559
pretest	.44	1	.44	4.90	.032	.091
กลุ่ม	6.42	1	6.42	71.48	<.001	.593
การมีประสบการณ์ฝึกปฏิบัติ	.22	1	.22	2.42	.127	.047
กลุ่ม * การมีประสบการณ์ฝึกปฏิบัติ	.05	1	.05	.58	.452	.012
Error	4.40	49	.09			
Total	783.46	54				
Corrected Total	11.85	53				

R squared = .63 (Adjusted R squared = .60)

เมื่อ กลุ่ม หมายถึง กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

pretest หมายถึง คะแนนประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนเข้าร่วมโปรแกรม

แม้ว่าผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์กับการมีประสบการณ์ฝึกปฏิบัติไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เพื่อพิจารณารูปแบบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรม จำแนกตามการมีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติ จึงได้วิเคราะห์ด้วยกราฟ และพบว่าค่าเฉลี่ยของทั้งสองกลุ่มใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาในกลุ่มควบคุมหรือกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม โดยมีค่าระหว่าง 3.30-3.54 และค่าเฉลี่ยในกลุ่มทดลองหรือกลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม มีค่าระหว่าง 4.07-4.15 แสดงการเปรียบเทียบได้จากภาพ 4.17



ภาพ 4.17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมจำแนกตามประสบการณ์ฝึกปฏิบัติ

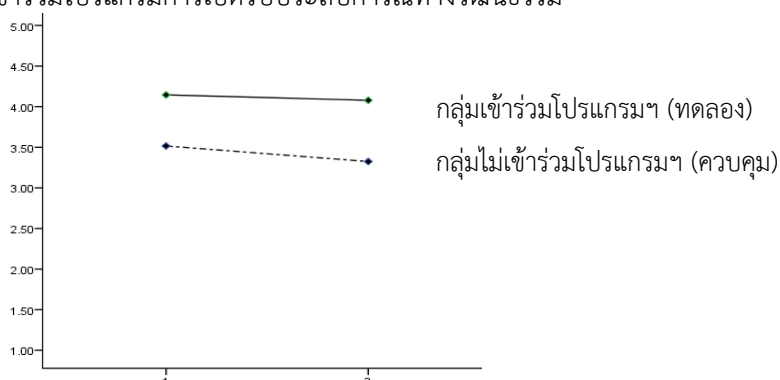
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมแยกตามกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมพบว่า ค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของกลุ่มควบคุมมีค่าเท่ากับ 3.42 ($SD = 0.41$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองของกลุ่มทดลองมีค่าเท่ากับ 4.12 ($SD = 0.20$) อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพบว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F(1, 54) = 71.48, p < .001$) รายละเอียดดังตาราง 4.19 และภาพ 4.18

ตาราง 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

กลุ่ม	การฝึกปฏิบัติ	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	การแปลผล	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
ควบคุม	ไม่มี	13	3.54	0.33				
	มี	13	3.30	0.46				
	รวม	26	3.42	0.41	ค่อนข้างสูง	71.48	<.001	.593
ทดลอง	ไม่มี	15	4.15	0.20				
	มี	13	4.07	0.20				
	รวม	28	4.12	0.20	ค่อนข้างสูง			

เมื่อ ควบคุม หมายถึง กลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

ทดลอง หมายถึง กลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม



ภาพ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความฉลาดทางวัฒนธรรมจำแนกตามกลุ่ม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบส่งผ่านพหุระดับ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพื่อศึกษาระดับการเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล 2) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ ของนักศึกษาพยาบาล และ 3) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล และตรวจสอบผลการใช้โปรแกรม และมีการดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การพัฒนาโมเดล

การดำเนินการวิจัยส่วนนี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 โดยได้พัฒนารอบแนวคิดในการวิจัยเป็นโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ประกอบด้วย 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 นักศึกษาพยาบาลที่มีผลการวิจัยของ Lee and Sukoco (2010) Malek and Budhwar (2013) Sahin and Gürbüz (2014) พลเทพ พูนพล (2558) Dadashzadeh and Yarmohammadzadeh (2014) Jyoti et al. (2015) และ Oolders et al. (2008) สนับสนุนว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถมีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงผลการวิจัยของ Ang et al, 2006; Oolders et al, 2008; Roccas et al, 2002; Rockstuhl et al, 2011 ที่พบว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลจากการเปิดรับประสบการณ์ผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรม และระดับที่ 2 อาจารย์ มีผลการวิจัยของ Balcazar et al. (2009) และ Reese, & Beckwith (2014) พบว่าการสนับสนุนของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จและการพัฒนาศักยภาพของคนในหน่วยงาน และผลการศึกษาของ Abbas and Yaqoob (2009) และ Groves and Feyerherm (2011) ได้ข้อสรุปว่าอิทธิพลของผู้นำส่งผลต่อผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแล กล่าวได้ว่าในสถานศึกษาครูจึงมีอิทธิพลต่อนักเรียนเช่นเดียวกัน ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ ตัวแปรในการวิจัย ระดับที่ 1 คือ ตัวแปรวิจัยระดับนักศึกษาพยาบาลประกอบด้วย การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และระดับที่ 2 คือ ตัวแปรวิจัยระดับอาจารย์ประกอบด้วย ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการสนับสนุนของหน่วยงาน

ตัวอย่างการวิจัย คือ นักศึกษาพยาบาลจำนวน 1,405 คน และอาจารย์พยาบาลจำนวน 288 คน จาก 20 สถาบันที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ภาคปกติ เก็บรวบรวมข้อมูล 2 ทาง คือ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามไปทั้งหมด 29 สถาบันจาก 5 ภูมิภาคของประเทศไทย ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจาก 20 สถาบัน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 68.97

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ เป็นแบบสอบถามสำหรับนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์ ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 8 ข้อ และตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเพื่อวัดตัวแปรหลัก 5 ตัวแปร จำนวน 75 ข้อ โดยข้อคำถามมีความแตกต่างกันในตอนที่ 1 เท่านั้น เครื่องมือวิจัยทั้งสองฉบับมีความตรงตามเนื้อหา โดยมีพิสัย IOC ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแต่ละตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.86-0.96

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติบรรยาย การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันด้วยโปรแกรม SPSS 22.0 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในโมเดลการวัดองค์ประกอบและวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับด้วยโปรแกรม Mplus 8.0

ส่วนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม

การดำเนินการวิจัยส่วนนี้ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยได้พัฒนารูปแบบโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์จากผลการวิเคราะห์ในส่วนที่ 1 ร่วมกับการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทฤษฎีด้านการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมทักษะทางวัฒนธรรมของ Shirts (1977) และ Mak, Barker, Logan, and Millman (1999) เป็นรูปแบบการจัดกิจกรรมแบบ BAFA BAFA เป็นกิจกรรมจำลองสถานการณ์ แสดงปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ความแตกต่าง โดยวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันร่วมกัน และการสร้างความตระหนักและความรู้ทางวัฒนธรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ในปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างได้ โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 6 กิจกรรม ใช้สื่อวีดิทัศน์เสนอสถานการณ์จำลอง และผู้เข้าร่วมโปรแกรมฝึกวิเคราะห์และแก้ปัญหาตามแต่ละสถานการณ์ในกิจกรรม ผลลัพธ์ของการเข้าร่วมโครงการคือผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการแก้ไขปัญหา (Goldstein & Ford, 2002) และส่งเสริมการเรียนรู้ตามหลักวิชาการ สื่อและเนื้อหาของกิจกรรมทั้งหมดถูกจัดเก็บในห้องเรียนออนไลน์ (Google classroom) เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันที่นำเทคโนโลยีใช้เพื่อ

การเรียนรู้นอกห้องเรียนและเรียนรู้แบบของห้องเรียนกลับด้าน (Flipped Classroom) เพื่อสร้างและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์และการตรวจสอบผลของโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นโดยการทดลองนำไปใช้กับตัวอย่างวิจัย คือ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และ 3 แบ่งเป็นกลุ่มที่เข้าร่วมและไม่เข้าโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์จำนวนทั้งหมด 54 คน และวิเคราะห์ผลการทดลองใช้โปรแกรมด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมด้วยโปรแกรม SPSS 22.0

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวัดระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

สรุปผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์ได้ดังนี้

1.1 สรุปผลการวัดระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมภาพรวม 3 องค์ประกอบ ของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์อยู่ในระดับเดียวกันโดยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($M_{นักศึกษา} = 3.41$, $SD_{นักศึกษา} = 0.44$, $M_{อาจารย์} = 3.52$, $SD_{อาจารย์} = 0.52$) และพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าคะแนนอยู่ค่อนข้างสูงระดับปานกลาง

1.2 สรุปผลการวัดระดับการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมภาพรวม 3 องค์ประกอบ ของนักศึกษาและอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($M_{นักศึกษา} = 4.70$, $SD_{นักศึกษา} = 2.25$, $M_{อาจารย์} = 5.38$, $SD_{อาจารย์} = 2.86$) และในองค์ประกอบด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($M_{นักศึกษา} = 2.79$, $SD_{นักศึกษา} = 2.37$, $M_{อาจารย์} = 3.62$, $SD_{อาจารย์} = 3.32$)

1.3 สรุปผลการวัดระดับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมภาพรวม 3 องค์ประกอบ ของนักศึกษาและอาจารย์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($M_{นักศึกษา} = 3.64$, $SD_{นักศึกษา} = 0.56$, $M_{อาจารย์} = 3.77$, $SD_{อาจารย์} = 0.59$) และทั้งสามองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง 3.55–3.86

1.4 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม แยกตามภูมิภาคและประเภทของหน่วยงานพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับเดียวกัน กล่าวได้ว่าระดับของตัวแปรทั้งสามไม่ได้ขึ้นกับความแตกต่างของแต่ละภูมิภาค และประเภทของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต

2. สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ

2.1 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเปิดรับประสบการณ์ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ระดับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบหรือ 9 ตัวสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบและมีทิศทางเป็นบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีค่าสูงที่สุดอยู่ระหว่าง .63 - .75

2.2 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural adaptability: CCA) โดยมีฉลาดทางวัฒนธรรม (cultural intelligence: CQ) เป็นตัวแปรส่งผ่านในระดับนักศึกษาพยาบาล พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า chi-square (12, 1405) = 15.85, $p = .20$, RMSEA = .02 CFI = .99 และอิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($B = 0.67$) และการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($B = .61$) โดยพบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (full mediator) กล่าวได้ว่านักศึกษาพยาบาลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปรับตัวตามความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ang et al. (2007), Earley and Peterson (2004), Lee and Sukoco (2010), Leung et al. (2014), Malek and Budhwar (2013) ที่พบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงของการเปิดรับประสบการณ์ต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าจะมีผลการศึกษาของ Ang et al. (2007) และ Crowne (2008) ที่พบว่าคนที่ได้รับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม มีความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมและการทำงานได้ดีขึ้น อาจเป็นเพราะอิทธิพลทางอ้อมจากความฉลาดทางวัฒนธรรม จึงเป็นแนวทางให้งานวิจัยได้จัดทำโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์สำหรับนักศึกษาพยาบาลเพื่อพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมพร้อมกับความสามารถในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม มีแนวโน้มที่นักศึกษาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะทางวิชาชีพพยาบาลในสังคมแบบพหุวัฒนธรรม

2.3 การตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural adaptability: CCA) โดยมีฉลาดทางวัฒนธรรม (cultural intelligence: CQ) เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบพหุระดับ พบว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า chi-square (39,

$N_w=1405$, $N_b=288$) = 52.61, $p = .07$, CFI = .99, $RMSEA_w = .01$, $RMSEA_b = .13$ โดยผลการวิเคราะห์ในระดัที่ 1 (นักศึกษา) พบว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.88$, $p < .001$) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมการเปิดรับประสบการณ์ผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = .60$, $p < .001$) หรือกล่าวได้ว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีบทบาทการส่งผ่าน และสำหรับผลการวิเคราะห์ในระดัที่ 2 (อาจารย์) พบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาเป็นตัวแปรส่งผ่านพหุระดับ โดยได้พิจารณาอิทธิพลของการสนับสนุนของหน่วยงานร่วมด้วย แต่กลับพบว่า การสนับสนุนของหน่วยงานไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์พบว่า การสนับสนุนของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา โดยผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ จึงกล่าวได้ว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์

3. สรุปผลการพัฒนาและการตรวจสอบผลการใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

3.1 การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย กิจกรรม 3 รูปแบบสำหรับสื่อการเรียนรู้ ร่วมกับการเรียนออนไลน์ วิดีทัศน์ power point ที่แสดงในห้องเรียนออนไลน์พร้อมกัน การประเมินผลการเรียนรู้กิจกรรมโดยใช้ใบงานออนไลน์มีการตอบคำถามและการวิเคราะห์คำตอบร่วมกันบนห้องเรียนออนไลน์ นำแบบสอบออนไลน์จาก <https://socrative.com> และแผนที่ความคิดออนไลน์จาก <https://coggle.it>

3.2 กระบวนการทำกิจกรรมประกอบด้วย 6 กิจกรรม โดยมีการประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ และระหว่างการทำกิจกรรมมีการตรวจสอบระหว่างทางโดยใช้แบบทดสอบและแบบฝึกหัดทบทวนจำแนกตามองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ประกอบด้วย ความรู้ ความรู้สึก และพฤติกรรม

3.3 การตรวจสอบผลการใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม โดยการทดลองใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และ 3 ประกอบด้วยกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง จำนวนทั้งหมด 4 กลุ่ม พบว่า นักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์มีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับชั้นปีไม่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลที่ร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งประเด็นการอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ และประเด็นสุดท้ายเป็นประเด็นด้านเครื่องมือวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

1.1 เปรียบเทียบระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผลการศึกษาค่าเฉลี่ยของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ของนักศึกษาพยาบาล พบว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด นอกจากนี้ผลการศึกษาด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม จำแนกตามองค์ประกอบ 3 ด้าน พบว่า จำนวนนักศึกษาที่ไม่มีประสบการณ์เลยในบางองค์ประกอบ มีเพียงร้อยละ 6.4 หรือค่าเฉลี่ยของแต่ละองค์ประกอบมีคะแนนต่ำสุดเท่ากับศูนย์ โดยในขณะที่ผลการวิเคราะห์ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีค่าใกล้เคียงกันอยู่ระหว่าง 3.00 - 4.00 ในทุกภูมิภาค แปลผลได้ว่าระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมยังอยู่ในระดับปานกลาง หรือและมีบางองค์ประกอบที่อยู่ระดับค่อนข้างสูง นั่นอาจเป็นเพราะนักศึกษายังไม่เห็นถึงความสำคัญของความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการนำมาปรับใช้ในการดำรงชีวิตและการทำงาน และโดยคนส่วนใหญ่จะพิจารณาผู้ที่มาจากต่างวัฒนธรรมคือผู้ที่มาจากประเทศในแถบตะวันตกที่มีความแตกต่างทางกายภาพชัดเจน และส่งผลไปถึงแนวคิดเรื่องความแตกต่างทางภาษาสำหรับการติดต่อสื่อสาร ดังนั้นคนส่วนใหญ่จึงเข้าใจและสนใจเฉพาะความแตกต่างทางชาติพันธุ์ของชาวตะวันตก จึงไม่ได้ให้ความสนใจที่จะเรียนรู้และนำความแตกต่างทางวัฒนธรรมในรูปแบบอื่น เช่น พฤติกรรมทางการดำรงชีวิตทั่วไป ที่ส่งผลต่อรูปแบบการเรียนรู้และการทำงาน นั่นอาจเป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ang et al. (2006); Oolders et al. (2008); Rockstuhl et al. (2011); และ Roccas et al. (2002) ที่พบว่า การส่งเสริมให้บุคคลได้รับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมจะทำให้พัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมหรือกล่าวได้ว่าการเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของบุคคล จึงชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะทั้งสามด้านของนักศึกษาพยาบาลควรได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากทักษะดังกล่าวเป็นทักษะหนึ่งที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพภายหลังจากที่สำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Compinha-Bacote (2002) และ Wells (2000) ที่กล่าวว่าความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ควรมีทักษะด้านการพยาบาลควบคู่ไปกับความฉลาดทางวัฒนธรรม เนื่องจากทฤษฎีด้านการพยาบาลให้ความสำคัญกับการบริการทางสุขภาพกับบุคคลใน

บริบทหรือวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานด้านการบริการทางสุขภาพควรสร้างแนวทางและกลยุทธ์เพื่อพัฒนาศักยภาพของพยาบาลในด้านการดูแลผู้ป่วยต่างวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการรักษา (Balcazar, Suarez-Balcazar, & Taylor-Ritzler, 2009; Sue, 2001; Purnell, 2002; Suh, 2004)

การวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมกับความฉลาดทางวัฒนธรรมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก หรือหมายความว่า หากนักศึกษาพยาบาลได้รับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมมากขึ้น ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Crown (2013) และผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาหรือเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา ทำได้โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของนักศึกษาจากการเรียนรู้ตามแหล่งเรียนรู้หรือสถานที่ต่างวัฒนธรรม รวมถึงการเรียนรู้จากการอ่านและดูเรื่องราวทางวัฒนธรรมจากสื่อหรือรายการโทรทัศน์ จึงกล่าวได้ว่าการสร้างประสบการณ์ทางวัฒนธรรมให้กับนักศึกษาผ่านสื่อเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับการพัฒนาคุณลักษณะด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาได้ต่อไป

1.2 ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์

ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลและอาจารย์ พบว่าอยู่ในระดับเดียวกันคือระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากจากอิทธิพลของอาจารย์ต่อนักศึกษาในด้านของการเรียนการสอนในรายวิชาทฤษฎีและปฏิบัติตามหลักสูตร ข้อมูลนี้สะท้อนให้เห็นว่า แม้ว่าอาจารย์ผู้สอนจะมีประสบการณ์ทางการสอนก็ตาม แต่ยังคงไม่เห็นถึงความสำคัญของการประยุกต์ใช้ความรู้ทางการพยาบาลร่วมกับทักษะทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ หากพิจารณาในรายองค์ประกอบพบว่า ด้านความรู้และพฤติกรรมทางวัฒนธรรมของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมยังคงเป็นคุณลักษณะที่ถูกมองข้ามและไม่ได้รับความสนใจในการนำมาใช้ร่วมกับความรู้ทางวิชาการอย่างจริงจัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังคณา จิโรจน์ (2558) พบว่าอาจารย์พยาบาลกับนักศึกษาพยาบาลหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต มีคะแนนประเมินตนเองด้านสมรรถนะทางวัฒนธรรมด้านการพยาบาลใกล้เคียงกันและคะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ของสมรรถนะทางวัฒนธรรม และในผลการวิจัยของ Abbas and Yaqoob (2009) และ Groves and Feyerherm (2011) และ Kyriakides, Creemers, and Antoniou (2009) พบว่าอิทธิพลของผู้นำหรือผู้สอนต่อทักษะ พฤติกรรม และผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน จากข้อค้นพบในงานวิจัยนี้ หากคณะหรือวิทยาลัยมุ่งพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาและการเพิ่มระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาให้สูงขึ้นไปพร้อมกัน

2. ผลการวิเคราะห์โมเดล

2.1 อิทธิพลของการเปิดรับประสบการณ์ในโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านพหุระดับ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) โดยมีอิทธิพลต่อสัมประสิทธิ์อิทธิพลของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเท่ากับ 0.88 และการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเท่ากับ -.13 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับระดับของนักศึกษาเพียงระดับเดียวกลับพบว่า การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางตรงต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ .06 ข้อค้นพบนี้สะท้อนว่า อิทธิพลทางตรงของการเปิดรับประสบการณ์ต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมไม่ได้มีผลทางตรงอย่างชัดเจน แต่จะส่งอิทธิพลผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรมของบุคคลนั้นเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ข้อค้นพบในการวิจัยสอดคล้องกับ Crowne (2013) และ Lee and Sukoco (2010) ที่พบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่าง การเปิดรับประสบการณ์กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และนอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าหากพิจารณาข้อมูลในระดับอาจารย์วิเคราะห์ร่วมกันในลักษณะพหุระดับ เห็นได้ชัดว่าอิทธิพลของตัวแปรในระดับอาจารย์จะส่งผลต่ออิทธิพลการเปิดรับประสบการณ์ของนักศึกษาต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างได้ข้อค้นพบว่า การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมให้กับนักศึกษาพยาบาล ควรทำด้วยการส่งเสริมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม เนื่องจากขนาดอิทธิพลของการเปิดรับประสบการณ์ทั้งในระดับเดียวที่เป็นระดับของนักศึกษาพยาบาล และแบบพหุระดับที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์และการสนับสนุนของหน่วยงานเป็นตัวแปรในระดับที่ 2 มีค่าขนาดอิทธิพลสูง ดังนั้นเมื่อนักศึกษาได้เปิดรับประสบการณ์มากขึ้น ความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมก็จะสูงไปพร้อมกัน โดยการเปิดรับประสบการณ์สามารถทำได้ด้วยการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะให้กับนักศึกษาในด้านวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Shirts (1977) และ Mak, Barker, Logan, & Millman (1999) ที่ระบุว่า การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการให้นำความรู้ด้านวัฒนธรรม สร้างความตระหนักให้กับผู้เข้ารับการอบรมด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อทำให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำไปใช้ในปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามบริบทของวัฒนธรรมได้ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมของทั้งนักเรียนและอาจารย์ที่พบว่า องค์ประกอบที่มีน้ำหนักสูงที่สุดคือ ด้านพฤติกรรม

หรือกล่าวได้ว่าการส่งเสริมพฤติกรรมทางวัฒนธรรมจะทำให้เกิดการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมได้สูงที่สุด

2.2 อิทธิพลการสนับสนุนของหน่วยงานกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์

ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ตัวแปรในระดับที่ 2 (อาจารย์) ที่พบว่าการสนับสนุนของหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($B = 0.59$) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า อิทธิพลทางตรงของการสนับสนุนของหน่วยงานต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะการที่สิ่งสนับสนุนตามองค์ประกอบ คือ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร และด้านอาจารย์ จะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมได้นั้น ต้องผ่านอาจารย์ผู้สอนเป็นสื่อกลางในการผลักดันให้กับนักศึกษา โดยเฉพาะความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด เมื่ออาจารย์มีพฤติกรรมและแนวทางประยุกต์ใช้ทักษะทางวัฒนธรรมแล้วนั้น นักศึกษาที่ได้เรียนรู้ผ่านรายวิชา และปฏิบัติตนตามอาจารย์ผู้สอน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Abbas and Yaqoob (2009) และ Groves and Feyerherm (2011) ที่เชื่อว่าผู้นำมีอิทธิพลต่อคนที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล เช่นเดียวกับกับหน่วยงานทางการศึกษาที่มีอาจารย์เปรียบเสมือนเป็นผู้นำของนักเรียนในสถาบันการศึกษา

3. ผลการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

3.1 โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

ผลการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ตามรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านความรู้ มีการนำเนื้อหาประกอบการบรรยาย ร่วมกับการวิเคราะห์สถานการณ์ การใช้เกมส์ และการใช้สถานการณ์จำลอง ตามรูปแบบของ BAFA BAFA (Shirts, 1977) และการใช้สถานการณ์จำลองเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรม วิเคราะห์ประเด็นปัญหาและเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาตามรูปแบบของ Excell (Mak, Barker, Logan, & Millman, 1999) เน้นประสิทธิผลต่อด้านความรู้สึกและพฤติกรรม ซึ่งทำให้นักศึกษาพยาบาลได้เรียนรู้ประสบการณ์ทางตรงและทางอ้อมผ่านสื่อการเรียนรู้ในแต่ละกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของการจัดโปรแกรมที่มีข้อจำกัดทั้งด้านเวลาและงบประมาณในการเปิดรับประสบการณ์ตรง ด้วยการเดินทางไปตามแหล่งวัฒนธรรม และปัจจุบันการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ผู้เรียนที่เน้นการใช้สื่อเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนรู้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการจัดกิจกรรมควรมีความเหมาะสมกับผู้เรียนในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Kirkpatrick (2009) ที่กล่าวว่า ควรเลือกใช้สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ หรือสื่อในการอบรม ให้เหมาะสมกับ

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่ม และระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งควรเน้นที่กระชับ น่าสนใจ และไม่สร้างความเบื่อหน่ายให้กับผู้เข้าร่วมทำกิจกรรม

อย่างไรก็ตาม กระบวนการพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมนำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมาใช้ในการออกแบบกิจกรรม เนื่องจากผู้วิจัยใช้หลักการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้วยการพิจารณากิจกรรมการพัฒนาให้ตรงกับองค์ประกอบของการวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมตามที่ได้ศึกษาทฤษฎีข้อค้นพบในงานวิจัยจึงสอดคล้องกับแนวคิดที่เชื่อว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถพัฒนาได้จากการส่งเสริมแต่ละด้านหรือในแต่ละองค์ประกอบนั่นเอง (Earley & Ang, 2003 ; Earley & Peterson, 2004; Moon, 2010; Sahin & Gürbüz, 2014)

3.2 อิทธิพลของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม

การนำโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมดำเนินการทดลองใช้กับนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 3 พบว่าระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลจำแนกตามการมีประสบการณ์ฝึกปฏิบัติไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F(1, N=54) = 3.42, p = .127$) ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากไม่มีการกำหนดในหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนั้นจึงไม่มีความแตกต่างในระดับชั้นปี และพบว่าขนาดอิทธิพลของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมมีค่าเท่ากับ .593 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Barker (2002) และ Bucker (2015) ที่ได้ผลการทดลองโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมกับนักเรียน และนักศึกษา แล้วความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงขึ้นโดยทำการเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม จึงอาจสรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมที่สร้างประสบการณ์ทางวัฒนธรรมเป็นการส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม สอดคล้องแนวคิดของ Fischer (2011) ที่กล่าวไว้ว่าการจัดอบรมทางวัฒนธรรมจะเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อให้สามารถจัดการสถานการณ์ที่มีความต่างทางวัฒนธรรมได้

เมื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมพบว่า นักศึกษาพยาบาลในกลุ่มทดลองสูงกว่า สาเหตุหนึ่งอาจเกิดจากการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของนักศึกษา การสร้างสื่อการสอนที่สอดคล้องกับบริบทของนักศึกษาพยาบาล ใช้สื่อที่มุ่งเน้นด้านการปฏิบัติหน้าที่ทางการพยาบาล และความสำคัญของการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวัฒนธรรมร่วมกับความรู้ทางวิชาการ และกิจกรรมมีการกระตุ้นให้ฝึกคิดวิเคราะห์จากสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจริง รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรือวิธีการหาข้อมูลประกอบการพัฒนาด้าน

ความรู้ทางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การนำภาพข่าวสถานการณ์จริงในปัจจุบันที่ให้ตระหนักเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพกับวัฒนธรรมให้กับนักศึกษาพยาบาลได้รับรู้จากภาพข่าว ด้วยเหตุนี้อาจเป็นการสร้างแรงผลักดันการร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและครบทุกกิจกรรม และนอกจากนี้ นักศึกษาพยาบาลสามารถดูเรียนรู้ผ่านสื่อได้ตามความต้องการไม่จำกัดการเข้าถึงห้องเรียนออนไลน์

4. เครื่องมือวิจัย

การอภิปรายในส่วนนี้เป็นประเด็นเชิงวิวิธนาการวิจัยด้านการพัฒนาเครื่องมือวิจัยสำหรับการดำเนินการวิจัยในตอนต้นที่ 1 การพัฒนาโมเดล โดยเครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ สำหรับวัดตัวแปรเชิงวัฒนธรรม 3 ตัวแปร ประกอบด้วย การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการทดลองใช้ครั้งที่ 1 พบว่า ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Cronbach's alpha) ที่ได้จากการวิเคราะห์มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์มาก โดยพบว่าประเด็นสำคัญที่ทำให้ค่าความเที่ยงไม่เป็นไปตามเกณฑ์คือความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องของความหมายคำนั้นคือ “วัฒนธรรม” รวมถึงการตีความคำว่า “ความหลากหลายทางวัฒนธรรม” ดังนั้น ในการนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองอีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจความหมายของคำดังกล่าว ในแบบสอบถามจึงให้ความหมายของคำทั้งสองคำไว้ในก่อนเข้าประเด็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทางวัฒนธรรม

นอกจากการให้ความหมายของคำที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจความหมายแล้ว ในการวิจัยครั้งนี้ยังพบประเด็นปัญหาอีกประการหนึ่งคือ การตีความเกี่ยวกับสถานการณ์ที่มีหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลการทดลองใช้เครื่องมือพบว่าการใช้รูปแบบสถานการณ์จำลองด้านความหลากหลายช่วยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้วิเคราะห์เปรียบเทียบความหลากหลายของสถานการณ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับหลักการของวินเยตต์ที่ใช้การสร้างสถานการณ์เพื่อลดความแตกต่างด้านการตีความของแต่ละบุคคล (Kapteyn, Smith, Soest, & Vonkova, 2011) ผลการตรวจสอบเครื่องมือที่ได้เพิ่มสถานการณ์จำลองเพื่อปรับแนวคิดของผู้ตอบก่อนเข้าประเด็นคำถามทางวัฒนธรรมพบว่า ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในมีค่าสูงขึ้นและเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นว่า แบบสอบถามที่มีประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับการตีความของแต่ละบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกับการศึกษาครั้งนี้ อาจนำแนวทางการสร้างสถานการณ์จำลอง

ไปใช้เพื่อปรับมุมมองของผู้ตอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันก่อนตอบแบบสอบถามในประเด็นที่ ต้องการเพื่อให้ได้ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือวัดความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมพบว่ามีคุณภาพสูง ผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาทักษะด้านวัฒนธรรมของ นักศึกษาพยาบาลและอาจารย์สามารถนำไปใช้ในการประเมินระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับ ประสบการณ์ และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาให้บุคลากรทางการพยาบาลมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2. การนำโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม ไปใช้ กับนักศึกษาพยาบาล ควรเรียนรู้วิธีการใช้สื่อออนไลน์และความพร้อมของนักศึกษาพยาบาลในการเรียนรู้ โดยใช้สื่อการเรียนรู้ออนไลน์ และการสร้างความเข้าใจกับนักศึกษาพยาบาลก่อนเข้าร่วมกิจกรรมออนไลน์ โดยควรเรียนรู้ควบคู่กับการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มร่วมด้วยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ด้านพฤติกรรมได้อย่าง เหมาะสม

3. โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมที่พัฒนาขึ้น อาจารย์พยาบาลสามารถนำไปใช้เพื่อเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือกิจกรรมระหว่างการจัดการเรียน การสอนปกติ เพื่อพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้มีความฉลาดทางวัฒนธรรม รวมทั้ง นักศึกษาพยาบาลสามารถ นำไปเรียนรู้ได้ด้วยตนเองหรือเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มเพื่อนเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความฉลาดทางวัฒนธรรม และนำไปประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติทางการเรียนต่อไปได้

4. ผลการวิจัยในครั้งนี้สะท้อนว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมของอาจารย์มีความสำคัญและส่งผล ความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล ดังนั้นจึงสถาบันการศึกษาควรให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาคุณลักษณะด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม และส่งเสริมให้เห็นความสำคัญเพื่อ นำไปใช้ส่งเสริมคุณลักษณะให้กับนักศึกษาพยาบาลต่อไป

5. ผลการวิจัยด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน สะท้อนว่าคณะพยาบาลศาสตร์หรือวิทยาลัย พยาบาลที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตควรให้ความสำคัญและส่งเสริมความ ฉลาดทางวัฒนธรรม โดยแทรกไว้ในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่วนด้านอาจารย์ผู้สอนควร ส่งเสริมให้พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อไป

6. ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมในด้านความรู้และพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนว่าคณะพยาบาลศาสตร์หรือวิทยาลัยพยาบาลควรให้ความสำคัญหรือสอดแทรกเนื้อหาสาระในรายวิชาปกติและการประยุกต์ใช้ความรู้ทางวัฒนธรรมในการการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักศึกษาพยาบาลก่อนสำเร็จการศึกษาและไปประกอบวิชาชีพตามสถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาพยาบาลมีข้อจำกัดในด้านระยะเวลาและงบประมาณในการสร้างสื่อวีดิทัศน์สำหรับสถานการณ์จำลอง ดังนั้นวีดิทัศน์บางเรื่องเป็นการสื่อสารภาษาต่างประเทศอาจมีผลต่อความเข้าใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และห้องเรียนออนไลน์ที่ใช้เป็นสื่อการเรียนรู้มีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงและการแก้ไขข้อมูล ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรพัฒนารูปแบบของโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและการเรียนรู้

2. การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมรายบุคคล เนื่องจากนักศึกษาแต่ละคนอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์ประกอบ ควรพัฒนารูปแบบกิจกรรมให้สามารถมีการปรับเปลี่ยนได้ตามรายบุคคล (adaptive program) ไม่เจาะจงเฉพาะนักศึกษาพยาบาล แต่อาจรวมถึงอาจารย์และพยาบาลวิชาชีพที่สามารถเข้ามาใช้โปรแกรมเพื่อพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมได้ด้วยเช่นกัน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมอาเซียน. (2558). กระทรวงการต่างประเทศ. <http://www.mfa.go.th/asean/>
- กฤตชญาภัค อุ่นเสรี. (2554). เอกสารความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. สำนักงานดำรงราชานุภาพ, สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- กองสุขภาพระหว่างประเทศ. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2557). รายงานสรุปผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเพื่อเสนอนายกรัฐมนตรีคนใหม่. http://pmsn.hss.moph.go.th/uploadFiles/document/D00000001327_25781.pdf
- พลเทพ พูนพล. (2558). อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและผล การปฏิบัติงานของพนักงานข้ามชาติในประเทศไทย. วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา, 12(2), 109-121.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ สัจจิตรา เหลืองอมรเลิศ และ กฤษดา แสงวงดี. (2556). การเตรียมความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วารสารสภาการพยาบาล.
- ศิริพันธ์ ศิริพันธ์ ดาริน โต๊ะกานี และ มุสลินท์. (2552). สมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 1(1).
- ศิริพันธ์ ศิริพันธ์ และ ประณิต ส่งวัฒนา. (2014). วิธีการสอนเพื่อส่งเสริมสมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลตามแนวคิดทฤษฎีของแคมพินฮา-บาโคท. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 6(1).
- ศุภรัักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2559). แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของไทย. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 5(1), 92-104.
- อังคณา จิโรจน์. (2558). การศึกษาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของอาจารย์และนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 23(6), 1006-1022.

ภาษาอังกฤษ

- Abbas, Q., & Yaqoob, S. (2009). Effect of leadership development on employee performance in Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*, 269-292.

- Anderson, L. M., Scrimshaw, S. C., Fullilove, M. T., Fielding, J. E., Normand, J., & Services, T. F. o. C. P. (2003). Culturally competent healthcare systems: A systematic review. *American journal of preventive medicine, 24*(3), 68-79.
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). Handbook of cultural intelligence: theory measurement and application. *New York: ME Sharpe.*
- Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2006). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & Organization Management, 31*(1), 100-123.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (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.
- Austin, E. J., Saklofske, D. H., Huang, S. H., & McKenney, D. (2004). Measurement of trait emotional intelligence: Testing and cross-validating a modified version of Schutte et al.'s (1998) measure. *Personality and individual differences, 36*(3), 555-562.
- Balcazar, F. E., Suarez-Balcazar, Y., & Taylor-Ritzler, T. (2009). Cultural competence: Development of a conceptual framework. *Disability and rehabilitation, 31*(14), 1153-1160.
- Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N. L., & Bechara, A. (2004). Emotional and social intelligence. *Social neuroscience: key readings, 223.*
- Barakat, L. L., Lorenz, M. P., Ramsey, J. R., & Cretoiu, S. L. (2015). Global managers: An analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance. *International Journal of Emerging Markets, 10*(4), 781-800.
- Barker, S. A. (2002). Utilizing cross-cultural curricula to improve interpersonal job skills training. *Journal of European Industrial Training, 26*(1), 38-52.
- Benson, P. G. (1978). Measuring cross-cultural adjustment: The problem of criteria. *International Journal of Intercultural Relations, 2*(1), 21-37.
- Betancourt, J. R., Green, A. R., Carrillo, J. E., & Owusu Ananeh-Firempong, I. (2016). Defining cultural competence: a practical framework for addressing racial/ethnic disparities in health and health care. *Public health reports.*
- Bhagat, R. S., & Prien, K. O. (1996). Cross-cultural training in organizational contexts.

- Black, J. S., & Stevens, G. K. (1989). *The Influence of the Spouse on Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Overseas Assignments*. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
- Brandon, A. F., & All, A. C. (2010). Constructivism theory analysis and application to curricula. *Nursing Education Perspectives, 31*(2), 89-92.
- Brick, C., McCully, S. N., Updegraff, J. A., Ehret, P. J., Areguin, M. A., & Sherman, D. K. (2016). Impact of cultural exposure and message framing on oral health behavior: exploring the role of message memory. *Medical Decision Making, 36*(7), 834-843.
- Bruschke, J. C., Gartner, C., & Seiter, J. S. (1993). Student ethnocentrism, dogmatism, and motivation: A study of BAFA BAFA. *Simulation & gaming, 24*(1), 9-20.
- Bücker, J. J., Furrer, O., Poutsma, E., & Buyens, D. (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.
- Caligiuri, P. M. (2000). Selecting expatriates for personality characteristics: A moderating effect of personality on the relationship between host national contact and cross-cultural adjustment. *MIR: Management International Review, 61-80*.
- Campinha-Bacote, J. (2002). The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A model of care. *Journal of transcultural nursing, 13*(3), 181-184.
- Chandan, H. C. (2015). Impact of Cultural Intelligence on Global Business. *Nationalism, Cultural Indoctrination, and Economic Prosperity in the Digital Age, 83*.
- Cheung, M. W.-L., & Au, K. (2005). Applications of multilevel structural equation modeling to cross-cultural research. *Structural Equation Modeling, 12*(4), 598-619.
- Coelho, K. R., & Galan, C. (2012). Physician cross-cultural nonverbal communication skills, patient satisfaction and health outcomes in the physician-patient relationship. *International journal of family medicine, 2012*.

- Conklin, J. (2005). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives Complete Edition: JSTOR.
- Craig, R. T. (1999). Communication theory as a field. *Communication theory, 9*(2), 119-161.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*: Sage publications.
- Cross, T., Bazron, B., Dennis, K., & Isaacs, M. (1989). Toward a culturally competent system of care: A monograph on effective services for minority children who are severely emotionally disturbed. *Washington, DC: Georgetown University Child Development Center.*
- Crowne, K. A. (2008). What leads to cultural intelligence? *Business Horizons, 51*(5), 391-399.
- Cunningham, D., & Duffy, T. (1996). Constructivism: Implications for the design and delivery of instruction. *Handbook of research for educational communications and technology, 51*, 170-198.
- Dadashzadeh, M., & Yarmohammadzadeh, P. A study of the role of cultural intelligence and social capital in teachers' work adjustment. *1 The relationship between Adler's life styles and parents' parenting styles Ronak Moradizadeh* 1, Karim Afsharinia 1-7, 73.*
- Dollwet, M., & Reichard, R. (2014). Assessing cross-cultural skills: validation of a new measure of cross-cultural psychological capital. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(12), 1669-1696.
- Duffy, T. M., & Jonassen, D. H. (2013). *Constructivism and the technology of instruction: A conversation*: Routledge.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B. (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. *Academy of management journal, 45*(4), 735-744.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*: Stanford University Press.

- Earley, P. C., & Peterson, R. S. (2004). The elusive cultural chameleon: Cultural intelligence as a new approach to intercultural training for the global manager. *Academy of Management Learning & Education*, 3(1), 100-115.
- Engle, R. L., Dimitriadis, N., & Sadrieh, F. (2012). Cultural intelligence: Antecedents and propensity to accept a foreign-based job assignment. *Journal of applied management and entrepreneurship*, 17(2), 63.
- Fernandez, A., Schillinger, D., Grumbach, K., Rosenthal, A., Stewart, A. L., Wang, F., & Pérez-Stable, E. J. (2004). Physician language ability and cultural competence. *Journal of general internal medicine*, 19(2), 167-174.
- Fischer, R. (2011). Cross-cultural training effects on cultural essentialism beliefs and cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations*, 35(6), 767-775.
- Folke, C., Carpenter, S., Walker, B., Scheffer, M., Chapin, T., & Rockström, J. (2010). Resilience thinking: integrating resilience, adaptability and transformability. *Ecology and society*, 15(4).
- Fosnot, C. T. (2013). *Constructivism: Theory, perspectives, and practice*: Teachers College Press.
- Garneau, A. B., & Pepin, J. (2015). A constructivist theoretical proposition of cultural competence development in nursing. *Nurse education today*, 35(11), 1062-1068.
- Goldstein, I., & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations (4th ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Gonçalves, G., Reis, M., Sousa, C., Santos, J., & Orgambidez-Ramos, A. (2015). The Effect of Multicultural Experience in Conflicts Management Styles: Mediation of Cultural Intelligence and Self-monitoring. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 3(1), 4-21.
- Goodman, N. (2012). Training for cultural competence. *Industrial and Commercial Training*, 44(1), 47-50.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of psychology*, 55(2), 65-73.

- Groves, K. S., & Feyerherm, A. E. (2011). Leader cultural intelligence in context: Testing the moderating effects of team cultural diversity on leader and team performance. *Group & Organization Management, 36*(5), 535-566.
- Gupta, B., Singh, D., Jandhyala, K., & Bhatt, S. (2013). SELF-MONITORING, CULTURAL TRAINING AND PRIOR INTERNATIONAL WORK EXPERIENCE AS PREDICTORS OF CULTURAL INTELLIGENCE-A STUDY OF INDIAN EXPATRIATES. *Organizations & Markets in Emerging Economies, 4*(1).
- Haghighatian, M., Sadeghi, S., & Shahcheraghi, F. (2015). The Effect of Cultural Intelligence on Employees' Job Performance in Welfare Organization (the Case of Isfahan's Welfare Organization). *Journal of Applied Sociology (1735-000X), 56*(4).
- Higgins, J. P., & Green, S. (2011). *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions* (Vol. 4): John Wiley & Sons.
- Hippler, T., Caligiuri, P. M., Johnson, J. E., & Baytalskaya, N. (2014). The development and validation of a theory-based expatriate adjustment scale. *The International Journal of Human Resource Management, 25*(14), 1938-1959.
- Hogan, G. W., & Goodson, J. R. (1990). The key to expatriate success. *Training & Development Journal, 44*(1), 50-53.
- Hox, J. J., Maas, C. J., & Brinkhuis, M. J. (2010). The effect of estimation method and sample size in multilevel structural equation modeling. *Statistica Neerlandica, 64*(2), 157-170.
- Jeffreys, M. R. (2015). *Teaching cultural competence in nursing and health care: Inquiry, action, and innovation*: Springer Publishing Company.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research, 2*(1999), 102-138.
- Jyoti, J., Kour, S., & Bhau, S. (2015). Assessing the Impact of Cultural Intelligence on Job Performance: Role of Cross-Cultural Adaptability. *Journal of IMS Group/ Volume, 12*(1), 23.
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*: Sage.

- Kirkpatrick, D. L. (2009). *Evaluation of training. (3rd edition)*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kyriakides, L., Creemers, B. P., & Antoniou, P. (2009). Teacher behaviour and student outcomes: Suggestions for research on teacher training and professional development. *Teaching and teacher education, 25*(1), 12-23.
- Lee, L.-Y., & Sukoco, B. M. (2010). The effects of cultural intelligence on expatriate performance: The moderating effects of international experience. *The International Journal of Human Resource Management, 21*(7), 963-981.
- Lennox, R. D., & Wolfe, R. N. (1984). Revision of the self-monitoring scale.
- Leung, A. K.-Y., & Chiu, C.-y. (2008). Interactive effects of multicultural experiences and openness to experience on creative potential. *Creativity Research Journal, 20*(4), 376-382.
- Livermore, D. (2015). *Leading with cultural intelligence: The real secret to success*: AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Mak, A. S., DePercy, M., & Kennedy, M. (2008). *Experiential learning in multicultural classes for internationalising the student experience*. Paper presented at the Proceedings of the 11th International Conference on Experiential Learning.
- Malek, M. A., & Budhwar, P. (2013). Cultural intelligence as a predictor of expatriate adjustment and performance in Malaysia. *Journal of world business, 48*(2), 222-231.
- Moon, T. (2010). Emotional intelligence correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Journal of Managerial Psychology, 25*(8), 876-898.
- Morris, M. A., & Robie, C. (2001). A meta-analysis of the effects of cross-cultural training on expatriate performance and adjustment. *International Journal of Training and Development, 5*(2), 112-125.
- 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.
- Okpara, J. O., & Kabongo, J. D. (2011). Cross-cultural training and expatriate adjustment: A study of western expatriates in Nigeria. *Journal of world business, 46*(1), 22-30.

- Oolders, T., Chernyshenko, O. S., & Stark, S. (2008). Cultural intelligence as a mediator of relationships between openness to experience and adaptive performance. *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and applications*, 145-158.
- Osman-Gani, A. M., & Rockstuhl, T. (2009). Cross-cultural training, expatriate self-efficacy, and adjustments to overseas assignments: An empirical investigation of managers in Asia. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(4), 277-290.
- Powell Sears, K. (2012). Improving cultural competence education: the utility of an intersectional framework. *Medical Education*, 46(6), 545-551.
- Preacher, K. J., & Coffman, D. L. (2006). Computing power and minimum sample size for RMSEA. *Computer software*. Available from <http://quantpsy.org>.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., & Hedge, J. W. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human performance*, 15(4), 299-323.
- Qin, C., & Baruch, Y. (2010). The impact of cross-cultural training for expatriates in a Chinese firm. *Career Development International*, 15(3), 296-318.
- Reese, D. J., & Beckwith, S. K. (2015). Organizational barriers to cultural competence in hospice. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine®*, 32(7), 685-694.
- Rehg, M. T., Gundlach, M. J., & Grigorian, R. A. (2012). Examining the influence of cross-cultural training on cultural intelligence and specific self-efficacy. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(2), 215-232.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and social psychology bulletin*, 28(6), 789-801.
- Rockstuhl, T., Seiler, S., Ang, S., Van Dyne, L., & Annen, H. (2011). Beyond general intelligence (IQ) and emotional intelligence (EQ): The role of cultural

- intelligence (CQ) on cross-border leadership effectiveness in a globalized world. *Journal of Social Issues*, 67(4), 825-840.
- Şahin, F., & Gürbüz, S. (2014). Cultural intelligence as a predictor of individuals' adaptive performance: A study in a multicultural environment. *International Area Studies Review*, 17(4), 394-413.
- Şahin, F., Gürbüz, S., Köksal, O., & Ercan, Ü. (2013). Measuring cultural intelligence in the Turkish context. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 135-144.
- Saleh, L., Kuthy, R. A., Chalkley, Y., & Mescher, K. M. (2006). An assessment of cross-cultural education in US dental schools. *Journal of dental education*, 70(6), 610-623.
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2009). Self-efficacy theory. *Handbook of motivation at school*, 35-53.
- Schutte, N. S., Malouff, J. M., Hall, L. E., Haggerty, D. J., Cooper, J. T., Golden, C. J., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 25(2), 167-177.
- Selmer, J. (2005). Cross-cultural training and expatriate adjustment in China: Western joint venture managers. *Personnel Review*, 34(1), 68-84.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of personality and social psychology*, 30(4), 526.
- Sue, S. (2006). Cultural competency: From philosophy to research and practice. *Journal of Community Psychology*, 34(2), 237-245.
- Suh, E. E. (2004). The model of cultural competence through an evolutionary concept analysis. *Journal of transcultural nursing*, 15(2), 93-102.
- Sultan, S., & Tareen, N. (2014). Examining the Effect of Self Efficacy on Employees' Performance through Cultural Intelligence. *Stud*, 3(2).
- Thomas, D. C., & Inkson, K. (2003). *Cultural Intelligence: People Skills for Global Business*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Turner, S. L. (2007). *The effect of cross-cultural training on adjustment and job performance: Examining the role of supervisor skill-building and individual differences*. Rice University.

- Van Dyne, L., Ang, S., & Livermore, D. (2010). Cultural intelligence: A pathway for leading in a rapidly globalizing world. *Leading across differences*, 131-138.
- Walker, B., Holling, C. S., Carpenter, S., & Kinzig, A. (2004). Resilience, adaptability and transformability in social–ecological systems. *Ecology and society*, 9(2).
- Waxin, M.-F., & Panaccio, A. (2005). Cross-cultural training to facilitate expatriate adjustment: it works! *Personnel Review*, 34(1), 51-67.
- Wells, M. I. (2000). Beyond cultural competence: A model for individual and institutional cultural development. *Journal of community health nursing*, 17(4), 189-199.
- Williams, C. C. (2006). Training for cultural competence: Individual and group processes. *Journal of Ethnic and Cultural Diversity in Social Work*, 14(1-2), 111-143.
- Xu, X., Mar, R. A., & Peterson, J. B. (2013). Does cultural exposure partially explain the association between personality and political orientation? *Personality and social psychology bulletin*, 39(11), 1497-1517.
- Zakaria, N. (2000). The effects of cross-cultural training on the acculturation process of the global workforce. *International Journal of Manpower*, 21(6), 492-510.
- Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology*, 53(3), 371-399.
- Zhang, J., & Ziegler, M. (2015). Interaction effects between openness and fluid intelligence predicting scholastic performance. *Journal of Intelligence*, 3(3), 91-110.





รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	คณะ/สาขาการสอน	การตรวจสอบ	
		ด้านเครื่องมือวิจัย	ด้านเนื้อหา ทางการพยาบาล
1. ศ.ดร.ประนอม โศทกานนท์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	✓	✓
2. รศ.ดร.วรรณิ แกมเกตุ	คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา	✓	
3. รศ.ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ	คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา	✓	
4. รศ.ดร.กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์	คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วัดและประเมินผลการศึกษา	✓	
5. รศ.ดร. บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การพยาบาลผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ	✓	✓
6. รศ.ดร.พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การพยาบาลครอบครัวและผดุงครรภ์		✓
7. ผศ.ดร.รังสิมันต์ สุนทรไชยา	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช		✓



แบบสอบถามนักศึกษาเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

โปรดตอบคำถามด้วยความเป็นจริง เพื่อข้อมูลของท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อการวางแผน
ทางการพัฒนาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ และการนำข้อมูลไปพัฒนานักศึกษาพยาบาลในรุ่นหลังต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องตามข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ภูมิภาคที่ท่านเติบโต
<input type="checkbox"/> 1) กรุงเทพฯ <input type="checkbox"/> 2) ปริมณฑล <input type="checkbox"/> 3) ภาคเหนือ <input type="checkbox"/> 4) ภาคกลาง <input type="checkbox"/> 5) ภาคใต้ <input type="checkbox"/> 6) ภาคตะวันออก <input type="checkbox"/> 7) ภาคตะวันตก <input type="checkbox"/> 8) ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ลักษณะของภูมิภาคที่ท่านเติบโต
<input type="checkbox"/> 1) ในเมือง <input type="checkbox"/> 2) นอกเมือง
3. ศาสนาของท่าน
<input type="checkbox"/> 1) พุทธ <input type="checkbox"/> 2) อิสลาม <input type="checkbox"/> 3) คริสต์ <input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ ระบุ.....
4. รายได้ของครอบครัวหรือผู้ปกครองของท่านต่อเดือน
<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 2) 30,001 – 50,000 บาท <input type="checkbox"/> 3) 50,000 บาท ขึ้นไป
5. ขณะนี้ศึกษาอยู่ในชั้น
<input type="checkbox"/> ปีที่ 3 <input type="checkbox"/> ปีที่ 4
6. เกรดเฉลี่ยรวม ณ ปัจจุบัน (GPAX)
7. เกรดวิชาภาษาอังกฤษล่าสุด
<p>แบบสอบถามในส่วนถัดต่อไป ขอให้ท่านคำนึงถึงความหมายที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม ดังนี้</p> <p>วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงามทางจิตใจและทางวัตถุของสังคม เป็นการแสดงออกผ่านพฤติกรรม มีการสืบทอดต่อกันของสมาชิกภายในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยหรือตามเงื่อนไขเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในสังคม แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) รูปแบบการดำเนินชีวิต เช่น การแต่งกาย ภาษาและสัญลักษณ์ในการสื่อสาร การแสดงออกและมารยาท รูปแบบการอยู่ร่วมกันของครอบครัว รูปแบบการผลิตและบริโภคอาหาร 2) ค่านิยมและความเชื่อ เช่น ศาสนา คุณธรรมและจริยธรรม ความศรัทธาและจงรักภักดี 3) ลักษณะทางสังคม เช่น เศรษฐกิจ กฎหมาย การดำเนินธุรกิจ แหล่งท่องเที่ยว ดนตรี ศิลปะและการแสดง <p>ความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง วัฒนธรรมที่แตกต่างกันอยู่ร่วมกันในสภาพแวดล้อมเดียวกัน หรือการอยู่ร่วมกันของสมาชิกภายในสังคมที่มาจากวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกัน รวมถึงการที่บุคคลเข้าไปอยู่ในสังคมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมจากตนเอง</p>

8. คุณคิดว่าบุคคลต่อไปนี้ผู้อยู่ในสถานการณ์ที่หลากหลายทางวัฒนธรรมระดับใด

ข้อ	สถานการณ์	ระดับของความหลากหลายทางวัฒนธรรม
1	นางสาวสุขใจ เป็นคนจังหวัดนครสวรรค์ มาเป็นพนักงานต้อนรับของโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพ นักท่องเที่ยวที่มาพักส่วนใหญ่เป็นนักท่องเที่ยวชาวจีน นอกนั้นมาจากประเทศในภูมิภาคอาเซียน เธอมีเพื่อนร่วมงานส่วนเป็นคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคกลาง	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำ <input type="checkbox"/> 2) ปานกลาง <input type="checkbox"/> 3) สูง
2	นางสาวบุษบา เรียนจบพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพ และกลับไปทำงานที่โรงพยาบาลรัฐ ประจำจังหวัดอยุธยา ซึ่งเป็นภูมิลำเนาเดิมของตนเอง คนไข้ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่หรือชุมชนใกล้เคียง อาศัยอยู่กันแบบครอบครัวใหญ่ บางครั้งมีชาวต่างชาติเข้ารับการรักษบ้างแต่ก็เพียงเล็กน้อย ประมาณปีละ 1 – 2 ราย	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำ <input type="checkbox"/> 2) ปานกลาง <input type="checkbox"/> 3) สูง
3	นายสมภพ เป็นผู้จัดการด้านการตลาดของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพ หน้าที่หลักคือการติดต่อประสานงานระหว่างสาขาประเทศไทยกับสาขาประเทศต่าง ๆ มีการเดินทางทั้งในและนอกภูมิภาคอาเซียน รวมถึง การต้อนรับลูกค้าชาวไทยที่มาจากภูมิภาคต่าง ๆ ต่อเนื่องตลอดปี	<input type="checkbox"/> 1) ต่ำ <input type="checkbox"/> 2) ปานกลาง <input type="checkbox"/> 3) สูง

ข้อ 9–11 โปรดระบุ คะแนนประเมินตนเองจาก **คะแนนเต็ม 10**

9. ระดับความสามารถของท่านในการ “สื่อสาร” ภาษาอังกฤษกับชาวต่างประเทศคะแนน

10. ระดับทักษะของท่านในการใช้เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือแทปเล็ต.....คะแนน

11. ระดับความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรม

11.1 ภูมิภาคต่าง ๆ ในประเทศคะแนน

11.2 ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียนคะแนน

11.3 ประเทศต่าง ๆ นอกภูมิภาคอาเซียนคะแนน

ตอนที่ 2 ด้านความรู้และประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ตามข้อมูลที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ช่องคะแนนมีความหมาย คือ ① หมายถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด และ ⑤ หมายถึง ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

	รายการ	ระดับการประเมิน				
		น้อยที่สุด	----->			มากที่สุด
1	ฉันมีความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรมในด้านการดำรงชีวิตของคนในวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น ภาษา ความเป็นอยู่ อาหาร และการแต่งกาย เป็นต้น	1	2	3	4	5
2	ฉันมีความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรมในด้านค่านิยมหรือความเชื่อของวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น ความเชื่อของศาสนาที่แตกต่างกัน ประเพณีของแต่ละวัฒนธรรม เป็นต้น	1	2	3	4	5
3	ฉันมีความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรมในด้านสังคม เช่น เศรษฐกิจ กฎหมาย การประกอบอาชีพ ศิลปะ/หัตถกรรม เป็นต้น	1	2	3	4	5
4	ฉันรู้วิธีการหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่นที่ไม่คุ้นเคย	1	2	3	4	5
5	ฉันวิเคราะห์และตรวจสอบความรู้ทางวัฒนธรรมที่ตนเองมีอยู่ว่าถูกหรือไม่	1	2	3	4	5
6	ฉันหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย เมื่อจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่มาจากวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย	1	2	3	4	5
7	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลทางวัฒนธรรมจากสื่อต่าง ๆ เช่น สารคดี ภาพยนตร์ บทความ สื่อออนไลน์	1	2	3	4	5
8	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลจากหลากหลายวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ	1	2	3	4	5
9	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลมาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
10	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป	1	2	3	4	5
11	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลทางด้านวัฒนธรรม จากการฟังเรื่องราวของเพื่อนที่มีประสบการณ์โดยตรง	1	2	3	4	5
12	ฉันคิดว่าทุกวัฒนธรรมมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	1	2	3	4	5
13	ฉันยอมรับว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นของคนในสังคมและการอยู่ร่วมกัน	1	2	3	4	5
14	ฉันยอมรับพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกันของคนที่มาจกหลากหลายวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
15	ฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างทางความเชื่อ หรือความคิดเห็นของคนจากหลากหลายวัฒนธรรมอย่างไม่มีอคติ	1	2	3	4	5
16	ฉันระวังการกระทำของตนเองเมื่อมีคนมาจากต่างวัฒนธรรม เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิด	1	2	3	4	5
17	ฉันควบคุมความรู้สึกของตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดจากความเห็นที่แตกต่างกันบนพื้นฐานของวัฒนธรรม	1	2	3	4	5

	รายการ	ระดับการประเมิน				
		น้อยที่สุด	----->			มากที่สุด
18	ฉันให้ความสำคัญกับการแสดงท่าทางแบบเดียวกัน ในวัฒนธรรมที่ต่างกัน ว่าสื่อความหมายแตกต่างกัน เช่น การกอดทักทาย	1	2	3	4	5
19	ฉันอยากเข้าไปเรียนรู้ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
20	ฉันต้องการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมของตนเอง	1	2	3	4	5
21	ฉันชอบหาข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรม แม้ว่ายังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้มาใช้ก็ตาม	1	2	3	4	5
22	ฉันเชื่อว่าการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมสำคัญพอๆ กับการเรียนรู้ด้านอื่น	1	2	3	4	5
23	ฉันสามารถการใช้ภาษาอื่น นอกจากภาษาของฉันในการสื่อสารได้	1	2	3	4	5
24	ฉันสามารถอธิบายความต้องการให้กับผู้มาจากต่างวัฒนธรรมเข้าใจได้ครบ และถูกต้องตามวัตถุประสงค์ได้	1	2	3	4	5
25	ฉันสามารถใช้สำเนียงหรือน้ำเสียงในการพูดหรือการสื่อสารให้คนในวัฒนธรรมนั้นเข้าใจได้	1	2	3	4	5
26	ฉันสามารถสื่อสารกับผู้มาจากต่างวัฒนธรรมได้โดยไม่เกิดความเข้าใจผิดพลาด	1	2	3	4	5
27	ฉันสามารถนำความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีมาวิเคราะห์/ประยุกต์กับความรู้ทางวิชาการ หรือความรู้ทางวิชาชีพได้	1	2	3	4	5
28	ฉันแยกแยะลักษณะของผู้ที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรมได้ทันทีที่พบหรือได้สื่อสาร เช่น ลักษณะทางกายภาพ ท่าทางการแสดงออก สำเนียงการพูด ภาษาที่ใช้	1	2	3	4	5
29	ฉันประเมินสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความเชื่อทางวัฒนธรรม เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	1	2	3	4	5
30	ฉันใช้ความรู้ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาตามพื้นฐานทางวัฒนธรรมของแต่ละคนได้	1	2	3	4	5

โปรดประเมินระดับความรู้สึกของตัวท่านเมื่อได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนที่มีความหมาย ① หมายถึง ระดับความรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้น น้อยที่สุดหรือรู้สึกอึดอัดใจ และ ⑤ หมายถึง ระดับความรู้สึกสบายใจเมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้น มากที่สุด

รายการ		ระดับการประเมิน				
		น้อยที่สุด -----> มากที่สุด				
1	ฉันปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินชีวิตประจำวันให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ไม่คุ้นเคยได้	1	2	3	4	5
2	ฉันปรับตัวในการเข้าพักอาศัยในสถานที่ ที่แตกต่างไปจากสถานที่เดิมของตนเองได้	1	2	3	4	5
3	ฉันปรับเปลี่ยนการแต่งกายให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ได้	1	2	3	4	5
4	ฉันทานอาหารที่แปลกและไม่คุ้นเคยได้	1	2	3	4	5
5	ฉันปรับเปลี่ยนสิ่งของเครื่องใช้ของตนเองให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมใหม่ได้	1	2	3	4	5
6	ฉันปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เข้ากับสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่ตามแต่ละสภาพแวดล้อมได้	1	2	3	4	5
7	ฉันปรับเปลี่ยนรูปแบบการดูแลสุขภาพตามสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ได้	1	2	3	4	5
8	ฉันปรับเปลี่ยนท่าทางการแสดงออกให้เหมาะกับคนที่มาจากภูมิภาค เชื้อชาติ หรือ วัฒนธรรมอื่นได้	1	2	3	4	5
9	ฉันปรับเปลี่ยนวิธีการพูดของตนเองให้เหมาะกับผู้มาจากภูมิภาค เชื้อชาติ หรือวัฒนธรรมอื่นตามตั้งใจได้	1	2	3	4	5
10	ฉันปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับกลุ่มเพื่อนหรือกลุ่มคนในวัฒนธรรมอื่นได้	1	2	3	4	5
11	ฉันปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือประเพณีทางวัฒนธรรมอื่นได้	1	2	3	4	5
12	ฉันปรับวิธีการปฏิบัติงานของตนเองได้เมื่อมีผู้ร่วมงานมาจากต่างวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
13	ฉันปรับแนวทางการทำงานโดยใช้ความรู้ตามหลักวิชาการร่วมกับความรู้ทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
14	ฉันปรับเปลี่ยนระบบการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้	1	2	3	4	5
15	ฉันปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรมได้	1	2	3	4	5

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ที่ตรงกับความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่านมากที่สุด
 ช่องคะแนนที่มีความหมาย ① หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงน้อยที่สุด และ ⑤ หมายถึง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

	รายการ	ระดับการประเมิน				
		น้อยที่สุด	----->			มากที่สุด
1	คู่มือนักศึกษากำหนดเป้าหมายของหลักสูตรในเรื่องของความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
2	รายวิชาทฤษฎี มีการบูรณาการความรู้ทางวิชาการกับความรู้ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
3	รายวิชาปฏิบัติ มีการบูรณาการความรู้ทางวิชาการกับความรู้ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
4	มีสื่อการเรียนการสอนช่วยส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย	1	2	3	4	5
5	รายวิชาที่เรียน มีการส่งเสริมให้ค้นคว้าหาความรู้ด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
6	รายวิชาที่เรียน มีการประยุกต์ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเข้ากับความรู้ทางวิชาการ	1	2	3	4	5
7	รายวิชาที่เรียน มีการประเมินความรู้ทางวิชาการร่วมกับความรู้ทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
8	คณะ/วิทยาลัย มีการส่งเสริมความรู้ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เพิ่มนอกเหนือจากวิชาเรียน	1	2	3	4	5
9	คณะ/วิทยาลัย จัดสภาพแวดล้อมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านความต่างทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
10	คณะ/วิทยาลัย ส่งเสริมนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมกับนักศึกษาแลกเปลี่ยนนอกเวลาเรียน	1	2	3	4	5
11	คณะ/วิทยาลัย จัดโครงการส่งเสริมทักษะด้านวัฒนธรรม เช่น อบรมภาษา อบรมด้านสื่อสาร/บุคลิกภาพ จัดค่ายปรับมุมมอง/ทัศนคติ	1	2	3	4	5
12	อาจารย์เชื่อมโยงทฤษฎีตามหลักวิชาการร่วมกับสถานการณ์ทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
13	อาจารย์อธิบายและสอดแทรกความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
14	อาจารย์อธิบายและเน้นย้ำเพื่อให้เห็นความสำคัญด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
15	อาจารย์อธิบายวิธีสังเกตลักษณะของคนที่แตกต่างกันทางวัฒนธรรมร่วมกับหลักวิชาการ	1	2	3	4	5

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือ ตามการมีประสบการณ์ของท่าน

กรณีที่ท่านเคยทำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ เพื่อระบุความถี่ของการมีประสบการณ์ตามความเป็นจริง

① หมายถึง ความถี่ในการทำประสบการณ์นั้น **น้อยที่สุด** และ ⑤ หมายถึง ความถี่ในการทำประสบการณ์นั้น **มากที่สุด**

และโปรดเลือก **เหตุผลส่วนใหญ่ หรือเป็นเหตุผลหลักในการทำกิจกรรมนั้นๆ** ของท่านโดย


ชอบส่วนตัว หมายถึง **ความรู้สึกรับชอบของท่าน**ที่ได้ทำประสบการณ์หรือการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น

เพื่อนชักชวน หมายถึง **เพื่อนชวนให้ทำประสบการณ์หรือการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น**

หน้าที่บังคับ หมายถึง **การที่ต้องทำประสบการณ์หรือเข้าร่วมกิจกรรม ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบหรือมีความจำเป็น**

กรณีที่ท่านไม่เคยทำหรือไม่มีประสบการณ์ในข้อนั้นๆ ท่านไม่ต้องตอบในช่อง ความถี่ในการมีประสบการณ์และเหตุผล

รายการ	การมีประสบการณ์		ความถี่ในการมีประสบการณ์					เหตุผล		
	ไม่ เคย	เคย	น้อยที่สุด ----> มากที่สุด					ชอบ ส่วนตัว	เพื่อน ชักชวน	หน้าที่ บังคับ
			1	2	3	4	5			
1			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
2			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
3			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
4			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
5			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
6			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
7			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
8			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
9			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
10			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
11			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่
12			1	2	3	4	5	ชอบ	เพื่อน	หน้าที่



ภาคผนวก ค

ตัวอย่างคำสั่งและผลการวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพด้านความเป็นลำดับ
จากการวิเคราะห์สถิติไม่อิงพารามิเตอร์ด้วยแพ็คเกจ anchor()

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตัวอย่างคำสั่งและผลการวิเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพด้านความเป็นลำดับ

```
chk.obsav.order2 <- anchors.order(~obsav4+obsav5+obsav6, dat)
```

```
summary(chk.obsav.order2, top=10, digits=3)
```

```
barplot(chk.obsav.order2)
```

Proportion of cases a vignette (row) is less than another (column):

```
<1 <2 <3
1 NA 0.870 0.796
2 0.000 NA 0.222
3 0.037 0.222 NA
```

Upper tri = $p_{\{ij\}} - p_{\{ji\}}$ (negative values suggest misorderings)

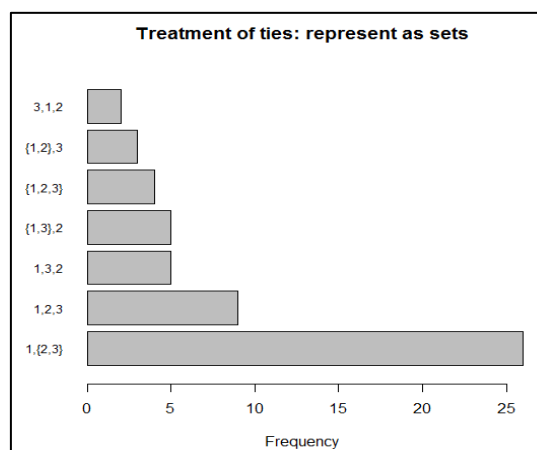
Lower tri = $1 - p_{\{ij\}} - p_{\{ji\}}$ (big numbers means many ties)

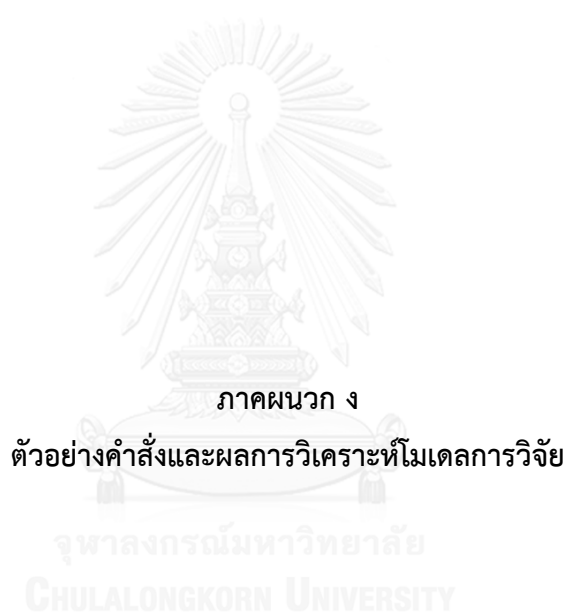
```
1 2 3
1 NA 0.870 0.759
2 0.130 NA 0.000
3 0.167 0.556 NA
```

Top 10 orderings (out of 7 unique orderings):

Ordering	Frequency	Proportion	Ndistinct	Nviolation
1,{2,3}	26	0.4815	2	0
1,2,3	9	0.1667	3	0
{1,3},2	5	0.0926	2	1
1,3,2	5	0.0926	3	1
{1,2},3	4	0.0741	1	0
{1,2},3	3	0.0556	2	0
3,1,2	2	0.0370	3	2
NA	NA	NA	NA	NA
NA.1	NA	NA	NA	NA
NA.2	NA	NA	NA	NA

```
> barplot(chk.obsav.order2)
```





ตัวอย่างคำสั่งการวิเคราะห์สมการโครงสร้างพหุระดับ

TITLE: 2 level MODEL

ANALYSIS: TYPE IS TWOLEVEL RANDOM;

ALGORITHM=INTEGRATION;

MODEL:

%WITHIN%

CQsw by BCQs CCQs ACQs ;

CEs by SCEs LCEs WCEs ;

CCAs by WCCAs SCCAs LCCAs ;

CQsw on CEs;

CCAs on CQsw CEs;

CCAS@0.112;

CCQS@0.115;

LCES@5.40;

%BETWEEN%

CQsb by BCQs CCQs ACQs ;

CQsb@0.006;

BCQS@0.01;

CCQS@0.01;

CQt by BCQt CCQt ACQt ;

FSt by CFSt AFSt LFSt;

CQt on FSt;

CQsb on CQt FSt;

2 level MODEL

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	1573

Number of dependent variables	15
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	6

Observed dependent variables

Continuous

CCQT	ACQT	BCQT	CFST	AFST	LFST
CCQS	ACQS	BCQS	LCES	SCES	WCES
LCCAS	SCCAS	WCCAS			

Continuous latent variables

CQSW CES CCAS CQSB CQT FST

Variables with special functions

Cluster variable TID

Within variables

LCES SCES WCES LCCAS SCCAS WCCAS

Between variables

CCQT ACQT BCQT CFST AFST LFST

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters

66

Loglikelihood

H0 Value - 18111.257

H0 Scaling Correction Factor 1.3462
for MLR

H1 Value 18082.391

H1 Scaling Correction Factor 1.2538
for MLR

Information Criteria

Akaike (AIC) 36354.514

Bayesian (BIC) 36708.323

Sample-Size Adjusted BIC 36498.655

($n^* = (n + 2) / 24$)

Chi-Square Test of Model Fit

Value 52.612*

Degrees of Freedom 39

P-Value 0.0715

Scaling Correction Factor 1.0973

for MLR

Estimator

MLR

Information matrix

OBSERVED

Optimization Specifications for the Quasi-Newton Algorithm for

Continuous Outcomes

Maximum number of iterations 100

Convergence criterion 0.100D-05

Optimization Specifications for the EM Algorithm

Maximum number of iterations	500
Convergence criteria	
Loglikelihood change	0.100D-02
Relative loglikelihood change	0.100D-05
Derivative	0.100D-02

Optimization Specifications for the M step of the EM Algorithm for Categorical Latent variables

Number of M step iterations	1
M step convergence criterion	0.100D-02
Basis for M step termination	ITERATION

Optimization Specifications for the M step of the EM Algorithm for Censored, Binary or Ordered Categorical (Ordinal), Unordered Categorical (Nominal) and Count Outcomes

Number of M step iterations	1
M step convergence criterion	0.100D-02
Basis for M step termination	ITERATION
Maximum value for logit thresholds	15
Minimum value for logit thresholds	-15
Minimum expected cell size for chi-square	0.100D-01

Optimization algorithm

EMA

Integration Specifications

Type	STANDARD
Number of integration points	15
Dimensions of numerical integration	0

Adaptive quadrature

ON

Cholesky

OFF

MODEL FIT INFORMATION

Number of Free Parameters 66

Loglikelihood

H0 Value	-18111.259
H0 Scaling Correction Factor	1.3464
for MLR	

Information Criteria

Akaike (AIC)	36354.519
Bayesian (BIC)	36708.327
Sample-Size Adjusted BIC	36498.660
(n* = (n + 2) / 24)	

MODEL RESULTS

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E. Est./S.E.	P-Value	
Within Level					
CQSW	BY				
BCQS		1.000	0.000	999.000	999.000
CCQS		0.784	0.040	19.385	0.000
ACQS		0.488	0.061	8.005	0.000
CES	BY				
SCES		1.000	0.000	999.000	999.000
LCES		0.934	0.037	25.397	0.000
WCES		0.713	0.065	11.017	0.000
CCAS	BY				
WCCAS		1.000	0.000	999.000	999.000
SCCAS		0.969	0.022	44.180	0.000
LCCAS		0.779	0.027	29.028	0.000
CQSW	ON				
CES		0.131	0.009	14.985	0.000
CCAS	ON				
CQSW		1.134	0.097	11.636	0.000
CES		-0.033	0.016	-2.092	0.036
BCQS	WITH				
ACQS		0.028	0.010	2.857	0.004
CCQS		0.023	0.007	3.355	0.001
SCCAS	WITH				
LCCAS		0.048	0.006	8.233	0.000
ACQS		0.091	0.012	7.680	0.000
CCQS		-0.017	0.007	-2.492	0.013
WCES	WITH				
LCES		-0.749	0.267	-2.804	0.005
SCES		0.498	0.316	1.576	0.115
BCQS		0.051	0.032	1.582	0.114
LCES	WITH				
CCQS		0.055	0.031	1.778	0.075
LCCAS	WITH				
ACQS		0.098	0.011	8.919	0.000
LCES		0.083	0.029	2.892	0.004
CCQS		-0.001	0.006	-0.116	0.908
SCES	WITH				
CCQS		-0.002	0.031	-0.076	0.939

WCCAS	WITH				
ACQS		0.079	0.011	7.141	0.000
WCES		0.082	0.024	3.415	0.001
CCQS		-0.010	0.007	-1.587	0.113
BCQS		0.011	0.006	1.694	0.090
ACQS	WITH				
CCQS		0.052	0.008	6.789	0.000
Intercepts					
LCES		6.919	0.100	69.516	0.000
SCES		4.208	0.108	38.803	0.000
WCES		2.703	0.129	20.881	0.000
LCCAS		3.767	0.018	206.255	0.000
SCCAS		3.611	0.020	182.546	0.000
WCCAS		3.549	0.022	163.260	0.000
Variances					
CES		4.850	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
CCQS		0.115	0.000	999.000	999.000
ACQS		0.233	0.015	15.201	0.000
BCQS		0.154	0.013	11.843	0.000
LCES		5.400	0.000	999.000	999.000
SCES		3.840	0.000	999.000	999.000
WCES		3.137	0.446	7.033	0.000
LCCAS		0.199	0.009	21.925	0.000
SCCAS		0.123	0.000	999.000	999.000
WCCAS		0.077	0.000	999.000	999.000
CQSW		0.099	0.015	6.799	0.000
CCAS		0.112	0.000	999.000	999.000
Between Level					
CQSB	BY				
BCQS		1.000	0.000	999.000	999.000
CCQS		0.237	0.116	2.039	0.041
ACQS		-0.205	0.311	-0.660	0.509
CQT	BY				
BCQT		1.000	0.000	999.000	999.000
CCQT		0.859	0.066	12.975	0.000
ACQT		0.684	0.071	9.621	0.000
FST	BY				
CFST		1.000	0.000	999.000	999.000
AFST		0.865	0.049	17.766	0.000
LFST		1.062	0.042	25.519	0.000

CQT	ON				
FST		0.462	0.053	8.736	0.000
CQSB	ON				
CQT		0.054	0.028	1.944	0.052
FST		0.014	0.024	0.592	0.554
LFST	WITH				
BCQT		0.049	0.015	3.324	0.001
ACQT		0.032	0.013	2.584	0.010
AFST	WITH				
CCQT		-0.031	0.015	-2.098	0.036
CFST		0.023	0.022	1.040	0.298
CFST	WITH				
BCQT		0.020	0.018	1.122	0.262
BCQT	WITH				
ACQT		-0.021	0.017	-1.242	0.214
Intercepts					
CCQT		3.249	0.035	92.086	0.000
ACQT		4.053	0.033	121.430	0.000
BCQT		3.261	0.041	80.053	0.000
CFST		3.259	0.050	65.100	0.000
AFST		3.390	0.046	74.500	0.000
LFST		3.376	0.048	69.775	0.000
CCQS		3.182	0.016	204.552	0.000
ACQS		3.965	0.017	238.473	0.000
BCQS		3.092	0.020	156.236	0.000
Variances					
FST		0.510	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
CCQT		0.131	0.020	6.515	0.000
ACQT		0.175	0.019	9.142	0.000
BCQT		0.166	0.000	999.000	999.000
CFST		0.225	0.026	8.758	0.000
AFST		0.219	0.033	6.637	0.000
LFST		0.105	0.000	999.000	999.000
CCQS		0.010	0.000	999.000	999.000
ACQS		0.013	0.000	999.000	999.000
BCQS		0.010	0.000	999.000	999.000
CQSB		0.006	0.000	999.000	999.000
CQT		0.200	0.000	999.000	999.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

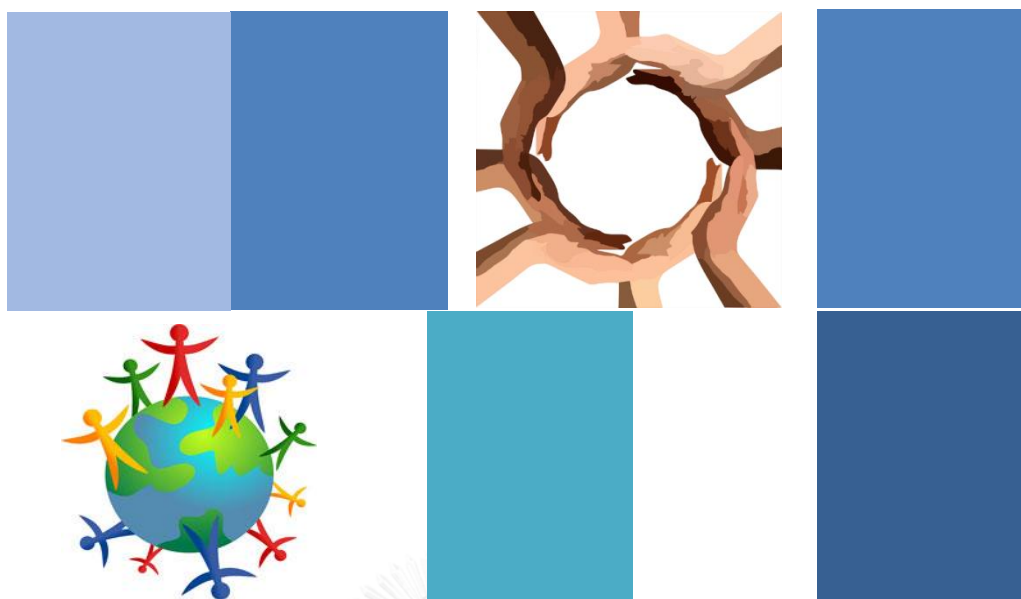
STDYX Standardization

		Two-Tailed			
		Estimate	S.E. Est./S.E.	P-Value	
Within Level					
CQSW	BY				
	BCQS	0.736	0.025	29.650	0.000
	CCQS	0.703	0.015	47.738	0.000
	ACQS	0.396	0.047	8.489	0.000
CES	BY				
	SCES	0.747	0.000	999.000	999.000
	LCES	0.663	0.015	45.308	0.000
	WCES	0.663	0.048	13.834	0.000
CCAS	BY				
	WCCAS	0.894	0.005	198.099	0.000
	SCCAS	0.837	0.007	125.784	0.000
	LCCAS	0.694	0.018	39.493	0.000
CQSW	ON				
	CES	0.676	0.041	16.590	0.000
CCAS	ON				
	CQSW	0.878	0.045	19.663	0.000
	CES	-0.131	0.062	-2.120	0.034
BCQS	WITH				
	ACQS	0.146	0.048	3.050	0.002
	CCQS	0.170	0.046	3.720	0.000
SCCAS	WITH				
	LCCAS	0.307	0.034	8.954	0.000
	ACQS	0.540	0.062	8.675	0.000
	CCQS	-0.143	0.057	-2.492	0.013
WCES	WITH				
	LCES	-0.182	0.073	-2.491	0.013
	SCES	0.144	0.084	1.718	0.086
	BCQS	0.073	0.043	1.685	0.092
LCES	WITH				
	CCQS	0.070	0.039	1.778	0.075
LCCAS	WITH				
	ACQS	0.456	0.045	10.117	0.000
	LCES	0.080	0.028	2.875	0.004
	CCQS	-0.005	0.041	-0.116	0.908
SCES	WITH				
	CCQS	-0.004	0.047	-0.076	0.939

WCCAS WITH				
ACQS	0.589	0.074	8.011	0.000
WCES	0.168	0.044	3.781	0.000
CCQS	-0.110	0.070	-1.587	0.113
BCQS	0.100	0.057	1.749	0.080
ACQS WITH				
CCQS	0.319	0.041	7.744	0.000
Intercepts				
LCES	2.229	0.052	42.787	0.000
SCES	1.428	0.037	38.803	0.000
WCES	1.142	0.043	26.341	0.000
LCCAS	6.081	0.126	48.379	0.000
SCCAS	5.642	0.115	49.013	0.000
WCCAS	5.742	0.124	46.123	0.000
Variances				
CES	1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances				
CCQS	0.506	0.021	24.440	0.000
ACQS	0.843	0.037	22.773	0.000
BCQS	0.458	0.037	12.527	0.000
LCES	0.561	0.019	28.895	0.000
SCES	0.442	0.000	999.000	999.000
WCES	0.560	0.064	8.808	0.000
LCCAS	0.518	0.024	21.212	0.000
SCCAS	0.300	0.011	26.985	0.000
WCCAS	0.202	0.008	24.997	0.000
CQSW	0.543	0.055	9.856	0.000
CCAS	0.367	0.018	19.960	0.000
Between Level				
CQSB BY				
BCQS	0.652	0.022	30.005	0.000
CCQS	0.199	0.094	2.124	0.034
ACQS	-0.153	0.227	-0.674	0.500
CQT BY				
BCQT	0.807	0.011	70.886	0.000
CCQT	0.796	0.035	22.637	0.000
ACQT	0.672	0.049	13.699	0.000
FST BY				
CFST	0.833	0.015	57.245	0.000
AFST	0.797	0.033	24.439	0.000
LFST	0.920	0.006	165.354	0.000

CQT	ON				
FST		0.594	0.044	13.495	0.000
CQSB	ON				
CQT		0.351	0.170	2.060	0.039
FST		0.119	0.200	0.597	0.551
LFST	WITH				
BCQT		0.375	0.113	3.324	0.001
ACQT		0.239	0.091	2.633	0.008
AFST	WITH				
CCQT		-0.182	0.089	-2.052	0.040
CFST		0.104	0.094	1.101	0.271
CFST	WITH				
BCQT		0.104	0.091	1.135	0.257
BCQT	WITH				
ACQT		-0.125	0.104	-1.206	0.228
Intercepts					
CCQT		5.420	0.239	22.655	0.000
ACQT		7.170	0.356	20.119	0.000
BCQT		4.732	0.138	34.217	0.000
CFST		3.802	0.093	41.045	0.000
AFST		4.376	0.166	26.349	0.000
LFST		4.093	0.150	27.292	0.000
CCQS		31.180	0.623	50.044	0.000
ACQS		34.364	1.241	27.700	0.000
BCQS		23.453	0.578	40.565	0.000
Variances					
FST		1.000	0.000	999.000	999.000
Residual Variances					
CCQT		0.366	0.056	6.527	0.000
ACQT		0.548	0.066	8.309	0.000
BCQT		0.350	0.018	19.045	0.000
CFST		0.306	0.024	12.620	0.000
AFST		0.365	0.052	7.009	0.000
LFST		0.154	0.010	15.088	0.000
CCQS		0.960	0.037	25.637	0.000
ACQS		0.977	0.069	14.105	0.000
BCQS		0.575	0.028	20.326	0.000
CQSB		0.813	0.094	8.631	0.000
CQT		0.647	0.052	12.388	0.000





คู่มือการใช้โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรม

Openness to Experience Program Guide

for Enhancing Cultural Intelligence



คำนำ

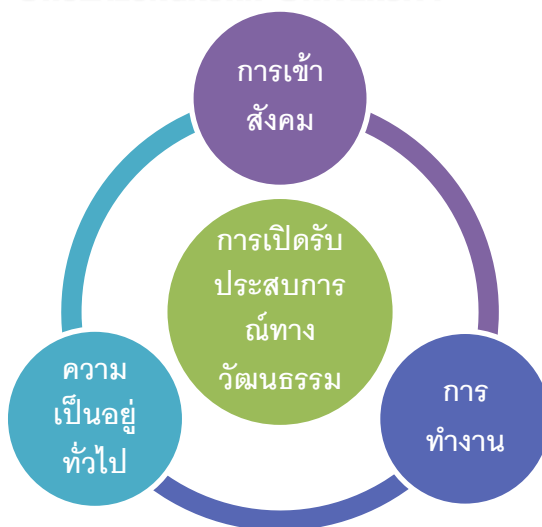
โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม มีเป้าหมายเพื่อเป็นสื่อในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมถึงการเห็นความสำคัญของทักษะทางวัฒนธรรม และเห็นคุณค่าไม่ละเลยความแตกต่างของแต่ละวัฒนธรรม ตลอดจนการเปิดประสบการณ์ทางวัฒนธรรม จากสถานการณ์เสมือนจริงด้านการเผชิญหน้า เรียนรู้ปัญหา วิเคราะห์ และวิธีการแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์ที่เรียนรู้ รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการเผชิญหน้าแบบพหุวัฒนธรรม

เนื้อหาและสถานการณ์จำลองในโปรแกรมนี้นี้โดยทั่วไปเป็นบริบทของการพยาบาล ซึ่งสามารถใช้ประโยชน์ได้กว้างในแวดวงบริการด้านสาธารณสุข โดยคู่มือเล่มนี้จะอธิบายวิธีการจัดกิจกรรมและแนวทางการประเมินผล คู่มือเล่มนี้จึงเหมาะกับผู้ที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา โดยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการจัดการศึกษาเพื่อเสริมทักษะด้านวัฒนธรรม

ผู้พัฒนาโปรแกรมได้ออกแบบ สร้างกิจกรรม และทดลองใช้กับผู้เรียนทั่วประเทศด้วยการใช้สื่อออนไลน์ ที่เรียกว่า Google classroom โดยมีความเชื่อมั่นว่าผู้ที่ผ่านกิจกรรมตลอดทั้งโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมนี้จะเป็บุคคลที่มีความพร้อมในการเปิดรับสิ่งใหม่ มีความพร้อมสำหรับการผจญภัย มีความคิดแปลกใหม่สร้างสรรค์ และพร้อมสำหรับการดำรงอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี

กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์

ผู้พัฒนาโปรแกรม



สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
แนะนำโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม	1
กิจกรรมที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั่วไปและการเข้าสังคม	3
กิจกรรมที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานทางการพยาบาลแบบพหุวัฒนธรรม	13
กิจกรรมที่ 3 การสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวัฒนธรรม	23
กิจกรรมที่ 4 ความรู้สึกต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม	30
กิจกรรมที่ 5 พฤติกรรมการสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม	37
กิจกรรมที่ 6 พฤติกรรมการเผชิญหน้าแบบพหุวัฒนธรรม	43
แบบวัดและแบบทดสอบความฉลาดทางวัฒนธรรม	49
เครื่องมือที่ 1 แบบประเมินตนเองความรู้และประสบการณ์ทางวัฒนธรรม	49
เครื่องมือที่ 2 แบบทดสอบความรู้	51

แนะนำโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (Openness to Cultural Experience Program Guide)

การจัดการเรียนรู้เพื่อเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม เป็นการจัดการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับผู้ต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยการจัดกิจกรรมเป็นลักษณะการศึกษาด้วยตนเอง (self-study) และการทำกิจกรรมกลุ่ม โดยลักษณะพิเศษของโปรแกรม คือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถทำการประเมินตนเอง (self-assessment) ด้วยแบบสอบถามด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม ก่อนและหลังการร่วมกิจกรรม ซึ่งใช้เวลาครั้งละประมาณ 20 นาที โดยผลการประเมินนี้สามารถนำมาใช้เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการร่วมกิจกรรมในโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ ทั้งที่เป็นแบบพัฒนาการรายบุคคลและพัฒนาการแบบภาพรวม

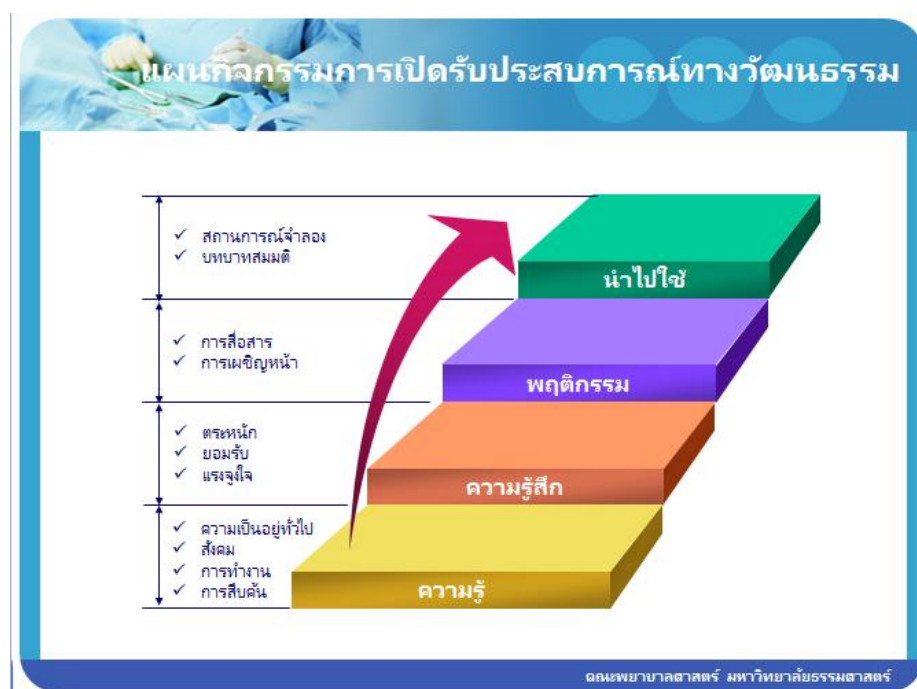


ขั้นตอนทำการประเมินตนเองก่อนและหลังการร่วมกิจกรรม

สาระสำคัญในการจัดกิจกรรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ครอบคลุมการเปิดประสบการณ์ 3 ด้าน คือ

1. การเปิดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ โดยใช้องค์ประกอบการเปิดประสบการณ์ 3 ส่วน คือ 1) วัฒนธรรมด้านความเป็นอยู่ทั่วไป 2) วัฒนธรรมด้านสังคม และ 3) วัฒนธรรมด้านการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล
2. การเปิดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้สึก ประกอบด้วยกิจกรรมการสร้างเสริมความรู้สึกให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล และร่วมกันอภิปรายประเด็นความสำคัญของการเรียนรู้วัฒนธรรมอื่น เพื่อสร้างให้เกิดความรู้สึก 3 ส่วน คือ 1) ความตระหนัก 2) แง่จูงใจ และ 3) การยอมรับ

3. การเปิดประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย การเปิดประสบการณ์จาก simulation เป็นการจำลองสถานการณ์ด้านวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานทางพยาบาลและให้ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) การสื่อสารในสถานการณ์หัตถ์วัฒนธรรม และ 2) การเผชิญหน้าเมื่อปฏิบัติหน้าที่ทางพยาบาลในรูปแบบหัตถ์วัฒนธรรม



CHULALONGKORN UNIVERSITY

โปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ประกอบด้วยกิจกรรมจำนวนทั้งสิ้น 6 กิจกรรม ที่ครอบคลุมการพัฒนาทั้ง 3 ด้านดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น โดยกิจกรรมทั้ง 6 ควรจัดแบบเรียงลำดับ (linear program) ให้มีการพัฒนาด้านความรู้ก่อนที่จะเรียนรู้ด้านอื่น ๆ ต่อไป สามารถแบ่งดำเนินการกิจกรรมได้ตลอดระยะเวลา รวมระยะเวลาที่ใช้ในการเข้าร่วมโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมตลอดทั้งกิจกรรมทั้งสิ้น 10 ชั่วโมง โดยทั้ง 6 กิจกรรม มีรายละเอียดดังนี้

กิจกรรมที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั่วไปและการเข้าสังคม

กิจกรรมที่ 2 ความรู้การทำงานทางการแพทย์แบบพหุวัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 3 การสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 4 ความรู้สึกต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 5 พฤติกรรมการสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 6 พฤติกรรมการเผชิญหน้าแบบพหุวัฒนธรรม



กิจกรรมที่ 1

ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั่วไปและการเข้าสังคม

กิจกรรมที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ทั่วไปและการเข้าสังคม

1. ความคาดหวังของการเรียนรู้จากกิจกรรม (Performance expectations)

- 1.1 การสร้างความเข้าใจและปรับแนวคิดด้านความหมายของวัฒนธรรม
- 1.2 การเปิดประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ด้านความเป็นอยู่ทั่วไปและด้านสังคม ประกอบด้วย วัฒนธรรม 3 แห่ง คือ วัฒนธรรม 4 ภาค ของประเทศไทย วัฒนธรรมของประเทศในภูมิภาคอาเซียน และวัฒนธรรมของประเทศนอกภูมิภาคอาเซียน

2. ระยะเวลาการทำกิจกรรม (Time requirement)

90 นาที

3. วัตถุประสงค์ (Objective)

- 3.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจและอธิบายความหมายของวัฒนธรรมได้
- 3.2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายและวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือน/ความต่างของวัฒนธรรมที่เรียนรู้จากกิจกรรม ด้านความเป็นอยู่ทั่วไปได้

4. ความสำคัญของกิจกรรม (Rationale)

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคมมีผลต่อรูปแบบการดำรงชีวิตของคนในสังคมปัจจุบัน ผู้ที่เปิดรับประสบการณ์จะเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอื่นได้ ในกิจกรรมนี้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางวัฒนธรรม จะได้เรียนรู้จากภาพและคลิปวิดีโอ เพื่อให้เข้าใจและระบุลักษณะเฉพาะของแต่ละวัฒนธรรม ด้านความเป็นอยู่ทั่วไปและด้านสังคม โดยกิจกรรมนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ร่วมกิจกรรมในการดำรงชีวิตประจำวันในสภาพสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

5. สื่อในกิจกรรม (Materials)

- 5.1 ห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 1
Cultural training program

kanjane phanphairoj
17 เม.ย. (แก้ไข 21 เม.ย.)

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 1

จงหาแบบฝึกหัดต่อไปนี้ ก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

โดย click ที่ link ด้านล่าง และเลือก "STUDENT LOGIN" โดย ROOM NAME คือ "PHANPHAIROJ" และใส่รหัสนักศึกษาในช่อง STUDENT NAME

Socrative
<https://www.socrative.com/>

5.2 แบบทดสอบออนไลน์ มีจำนวน 15 ข้อ

PHANIPHAIROJ

1 of 15

MULTIPLE CHOICE

FINISH QUIZ

อาหารข้อใดไม่ใช่อาหารท้องถิ่นของภาคเหนือ

A) ขนมจีนน้ำเงี้ยว

B) ขนมจีนน้ำยา

C) น้ำพริกหนุ่ม

D) น้ำพริกออง

1 2 3 4 5 6 7 8 9

5.3 แบบเรียน เรื่อง ความหมายของวัฒนธรรม

วัฒนธรรม

ลักษณะทางสังคม

วัฒนธรรม

ค่านิยมและความเชื่อ

รูปแบบการดำเนินชีวิต

“วัฒนธรรม” หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงามทางจิตใจและทางวัตถุของสังคม เป็นการแสดงออกผ่านพฤติกรรม มีการสืบทอดต่อกันของสมาชิกภายในสังคม มีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยหรือตามเงื่อนไข เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในสังคม

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วัฒนธรรม

รูปแบบการดำเนินชีวิต

- 1 การแต่งกาย
- 2 ภาษาและสัญลักษณ์ในการสื่อสาร
- 3 การแสดงออกและมารยาท
- 4 รูปแบบการอยู่ร่วมกันของครอบครัว
- 5 รูปแบบการผลิตและบริโภคอาหาร

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วัฒนธรรม

ค่านิยมและความเชื่อ

- 1 ศาสนา
- 2 คุณธรรมและจริยธรรม
- 3 ความศรัทธาและจงรักภักดี

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วัฒนธรรม

ลักษณะทางสังคม

- 1 เศรษฐกิจ
- 2 กฎหมาย
- 3 การดำเนินธุรกิจ
- 4 แหล่งท่องเที่ยว
- 5 ดนตรี ศิลปะ และการแสดง

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ??

ปานกลาง	ต่ำ	สูง
<p>นางสาวสุขใจ เป็นคนจังหวัดนครสวรรค์ มาเป็นพนักงานต้อนรับของโรงแรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ นักท่องเที่ยวที่มาพักส่วนใหญ่เป็นนักท่องเที่ยวชาวจีน นอกนั้นก็มาจากประเทศในภูมิภาคอาเซียน เธอมีเพื่อนร่วมงานส่วนมากเป็นคนภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคกลาง</p>	<p>นางสาวบุษบา เรียนจบพยาบาลจากวิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ และกลับไปทำงานที่โรงพยาบาลรัฐประจำจังหวัดอยุธยา ซึ่งเป็นภูมิสำเนาเดิมของตนเอง คบใช้ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่หรือชุมชนใกล้เคียง อาศัยอยู่กับแบบครอบครัวใหญ่ บางครั้งมีชาวต่างชาติเข้ารับการรักษาม้างแต่ก็เพียงเล็กน้อย ประมาณปีละ 1-2 ราย</p>	<p>นายสมภพ เป็นผู้จัดการด้านการตลาดของบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพฯ หน้าที่หลักคือการติดต่อประสานงานระหว่างสาขาประเทศไทยกับสาขาประเทศต่าง ๆ มีการเดินทางทั้งในและนอกภูมิภาคอาเซียน รวมถึงการต้อนรับลูกค้าชาวไทยที่มาจากภูมิภาคต่าง ๆ ต่อเนื่องตลอดปี</p>

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์


วัฒนธรรมโลก



ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมตะวันตกกับวัฒนธรรมไทย

วีดิทัศน์ประกอบการเรียนรู้ 1.7 ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมตะวันตกกับวัฒนธรรมไทย
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วัฒนธรรมอาเซียน



วีดิทัศน์ประกอบการเรียนรู้ 1.2 - 1.6 วัฒนธรรมของอาเซียน
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

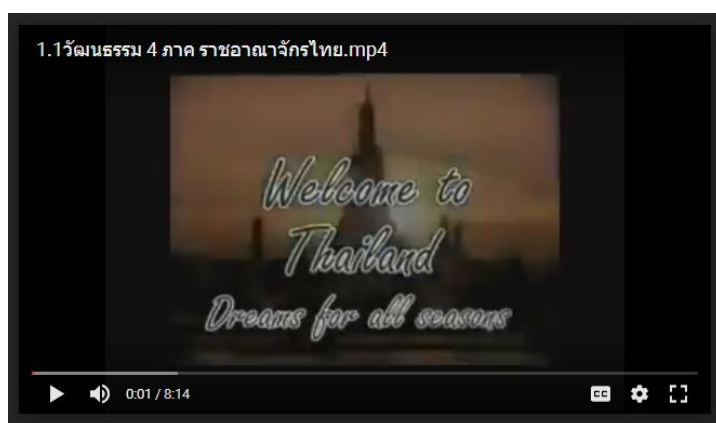
วัฒนธรรมไทย



วีดิทัศน์ประกอบการเรียนรู้ 1.1 วัฒนธรรมไทย 4 ภาค ราชอาณาจักรไทย
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

5.4 วิธีทัศนความรู้ทางวัฒนธรรม ด้านความเป็นอยู่ทั่วไปและด้านสังคม ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับ วัฒนธรรม จาก 3 แหล่งวัฒนธรรม คือ 1) ภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย 2) ประเทศในอาเซียน และ 3) ประเทศนอกอาเซียน โดยผู้ร่วมกิจกรรมได้เปิดดูสื่อก่อนเข้าร่วมกิจกรรม

1) วิธีทัศนภูมิภาคต่างๆ ของประเทศไทย ระยะเวลา 8:14 นาที



2) วิธีทัศนประเทศในอาเซียน ประกอบด้วย 5 วิธีทัศน ได้แก่

2.1) สวีตตี้อาเซียน ระยะเวลา 3:24 นาที



2.2) อาหารประจำชาติ ใน 10 ประเทศอาเซียน ระยะเวลา 2:10 นาที



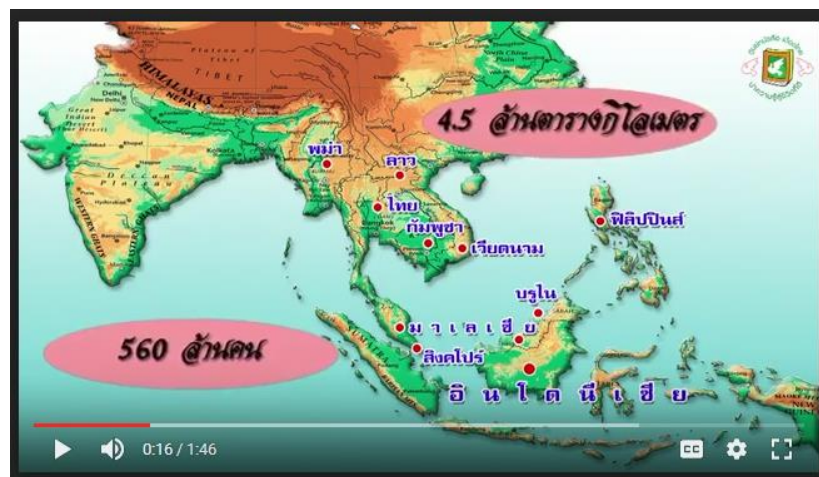
2.3) ศาสนาในอาเซียน ระยะเวลา 1:48 นาที



2.4) เศรษฐกิจในอาเซียน ระยะเวลา 3:56 นาที



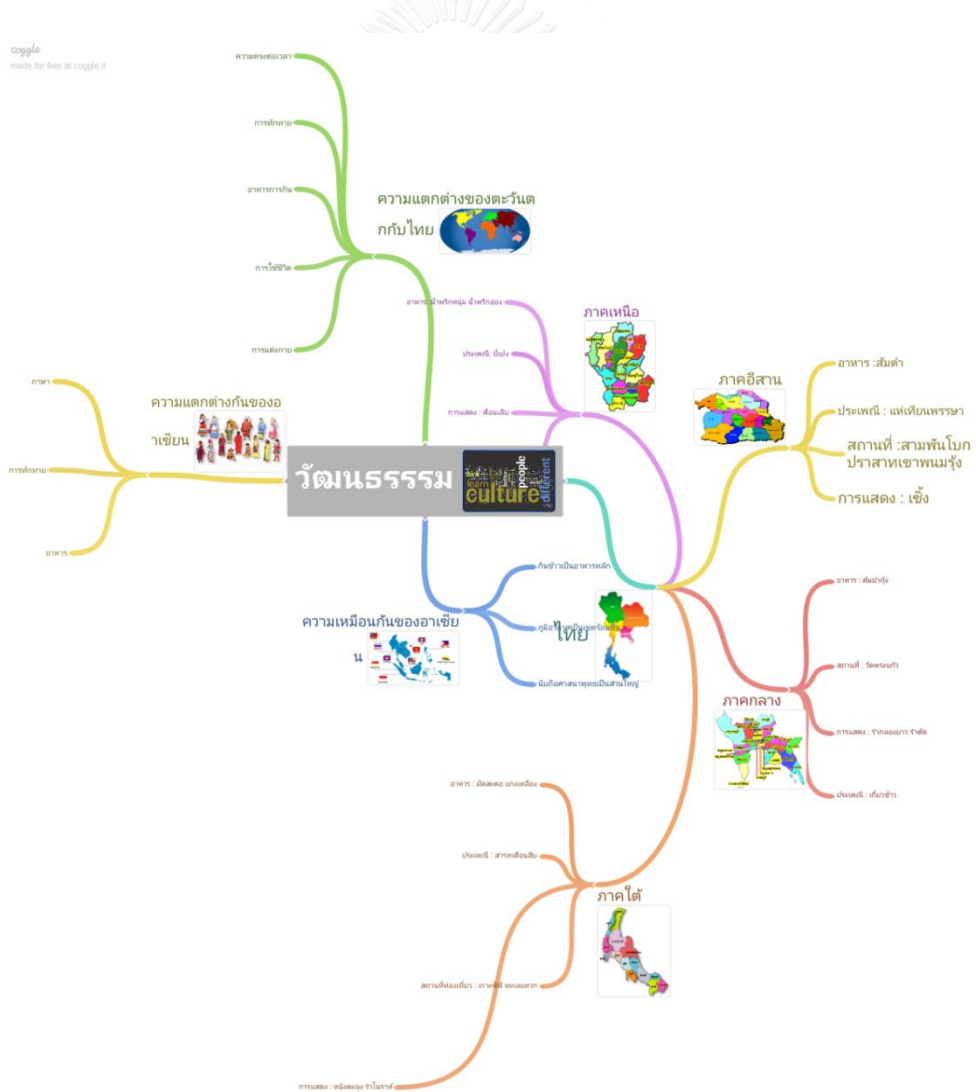
2.5) ลักษณะทางภูมิศาสตร์และประเทศสมาชิกอาเซียน ระยะเวลา 1:46 นาที



3) ประเทศนอกอาเซียน ระยะเวลา 3:46 นาที



5.5 โปรแกรมการสร้างแผนที่ความคิดออนไลน์ Coggle



6. ขั้นตอนการทำกิจกรรม (Procedures)

รายละเอียดกิจกรรม		สื่อ	เป้าหมายการใช้สื่อ	ระยะเวลา (นาที)
ขั้นที่ 1	1.1 การทดสอบความรู้ก่อนเริ่มทำกิจกรรม 1.2 แนะนำการทำกิจกรรมในห้องเรียนออนไลน์	1.1 แบบทดสอบออนไลน์ (สื่อ 1.1) 1.2 ห้องเรียนออนไลน์	1.1 เพื่อทดสอบความรู้ก่อนทำกิจกรรม 1.2 เพื่อใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมออนไลน์สามารถเรียนรู้ได้ไม่จำกัดเวลาและสถานที่ โดยสามารถเรียนรู้ซ้ำได้ตามความต้องการ	20
ขั้นที่ 2	2.1 บรรยาย ความหมายของวัฒนธรรมและความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2.2 จับกลุ่ม 3 คน สำหรับการทำกิจกรรมในช่วงต่อไป (กรณีเรียนในห้องเรียนปกติ)	Power point (สื่อ 1.2) ในห้องเรียนออนไลน์	สร้างความเข้าใจ ความหมายของวัฒนธรรม โดยเอกสารประกอบการอธิบาย	20
ขั้นที่ 3	3.1 กลุ่มสรุปวัฒนธรรมตามวีดิทัศน์ (โดยผู้ร่วมกิจกรรมได้ดูวีดิทัศน์ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมผ่านห้องเรียนออนไลน์) 3.2 วิเคราะห์และเติมแผนที่ความคิดออนไลน์	โปรแกรมการสร้างแผนที่ความคิดออนไลน์ (สื่อ 1.3)	ใช้ความรู้วิเคราะห์ตามประเด็นคำถาม โดยมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม	30
ขั้นที่ 4	4.1 ทบทวนความรู้ในประเด็นตามโมโนทัศน์จากสื่อวีดิทัศน์ 4.2 ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น และอภิปรายเหตุผลในคำตอบของกลุ่มอื่น	วีดิทัศน์ 3 เรื่อง ในห้องเรียนออนไลน์	เปิดประสบการณ์ทางวัฒนธรรมได้ครอบคลุมแหล่งวัฒนธรรม 3 แหล่ง โดยไม่เสียเวลาและค่าใช้จ่าย	20

7. ประเมินผลการทำกิจกรรม (Assessment)

- 7.1 การร่วมกันสร้างแผนที่ความคิด
- 7.2 การอภิปรายเหตุผลของคำตอบ

กิจกรรมที่ 2

ความรู้เกี่ยวกับการทำงานทางการแพทย์แบบพหุวัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการทำงานทางการแพทย์แบบพหุวัฒนธรรม

1. ความคาดหวังของการเรียนรู้จากกิจกรรม (Performance expectations)

- 1.1 การเปิดประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ด้านการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล
- 1.2 การสร้างความเชื่อมโยงความรู้ทางวัฒนธรรม กับการทำงานทางการแพทย์ การวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ความรู้ทางวัฒนธรรมกับความรู้ทางวิชาชีพพยาบาล

2. ระยะเวลาการทำกิจกรรม (Time requirement)

90 นาที

3. วัตถุประสงค์ (Objective)

- 3.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจและเชื่อมโยงวัฒนธรรม ด้านความเป็นอยู่ทั่วไปกับความเป็นสังคมได้
- 3.2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายและวิเคราะห์เปรียบเทียบความเหมือน/ความต่างของวัฒนธรรมที่เรียนรู้จากกิจกรรม ด้านความเป็นสังคมได้

4. ความสำคัญของกิจกรรม (Rationale)

การทำงานของแต่ละอาชีพในวัฒนธรรมที่ต่างกัน ส่วนใหญ่ มีรูปแบบการทำงานที่ต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับบริบทของวัฒนธรรมนั้นๆ เช่น ความเชื่อทางศาสนาที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ผู้ที่ได้เปิดรับประสบการณ์จะเข้าใจและสามารถติดต่อสื่อสาร รวมถึงการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติทางวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมกับกลุ่มคนที่มาจากวัฒนธรรมอื่นได้ ในกิจกรรมนี้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานคนต่างวัฒนธรรม จะได้เรียนรู้จากภาพและวิดีโอทัศน์เพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมของคนในวัฒนธรรมอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานในวิชาชีพและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้

5. สื่อในกิจกรรม (Materials)

- 5.1 ห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 2
Cultural training program

คำแนะนำการเข้าร่วมกิจกรรม

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 1

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 2

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 3

ด้านความรู้สีก (ความตระหนัก...

ด้านพฤติกรรม กิจกรรมที่ 1

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 2

การนำเสนอความรู้ทางวัฒนธรรมกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล

activity2.pdf
PDF

เพิ่มความคิดเห็นในชั้นเรียน...

5.2 แบบฝึกหัดออนไลน์ Kahoot

Kahoot!

ความสำคัญของวัฒนธรรม

Player vs Player
1:1 Devices
Classic

Team vs Team
Shared Devices
Team mode

Game options

← Back

ความสำคัญของวัฒนธรรม Edit

เชิงโห้เป็นประโยคที่มีความหมายทางวัฒนธรรม

Play **Challenge**

Challenges are coming soon! [Learn more about it.](#)

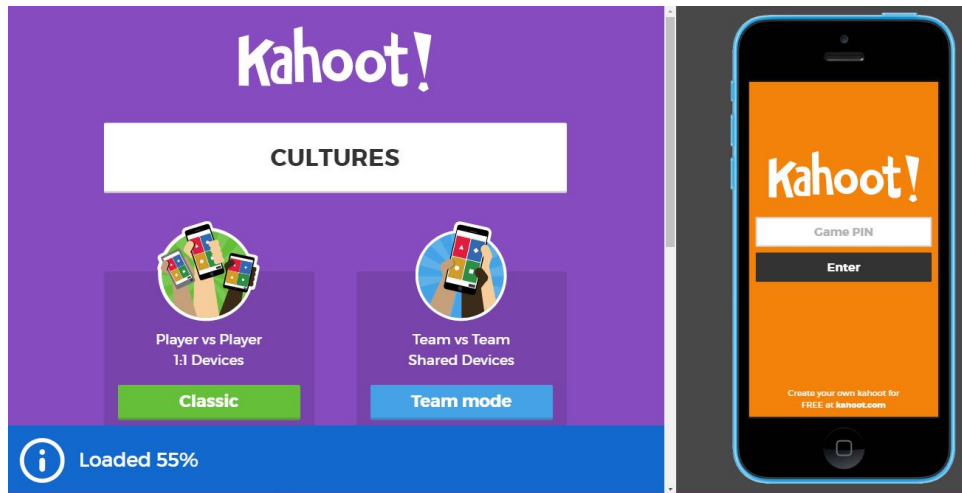
Preview **Favorite** **Duplicate** **Share**

Type: Jumble Visibility: Private Created: 3 months ago By: k.phanphairoj Audience: University Language: ภาษาไทย

10 Questions	2 Plays	20 Players	0 Favorites	0 Shares
------------------------	-------------------	----------------------	-----------------------	--------------------

Questions Show ALL answers

- ความแตกต่างของวัฒนธรรมมีผลการดำเนินชีวิต Show answers
10 Seconds 4 Choices
- ศาสนาส่งผลต่อความเชื่อของคนในสังคม Show answers
10 Seconds 4 Choices
- วัฒนธรรมมีผลกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล Show answers
10 Seconds 4 Choices
- วัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม Show answers
10 Seconds 4 Choices
- เทคโนโลยีมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม Show answers
10 Seconds 4 Choices



The image displays the Kahoot! web interface for the 'CULTURES' quiz. At the top, there's a navigation bar with 'New K!', 'My Kahoots', 'Find Kahoots', 'FAQ', and 'Support'. The main content area shows the quiz title 'CULTURES' with an 'Edit' link. Below the title is a description in Thai: 'กิจกรรมนำเสนอเรียน เรื่อง ความหมายของวัฒนธรรม' (Classroom activity presentation about the meaning of culture). There are buttons for 'Play', 'Challenge', 'Preview', 'Favorite', 'Duplicate', and 'Share'. A metadata bar indicates: 'Type: Quiz', 'Visibility: Private', 'Created: 3 months ago', 'By: k.phanphairoj', 'Audience: University', and 'Language: ภาษาไทย'. A statistics bar shows: 10 Questions, 2 Plays, 12 Players, 0 Favorites, and 0 Shares. At the bottom, there is a watermark for 'จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย' (Chulalongkorn University).

The image shows the 'Questions' section of the Kahoot! web interface. It lists five questions, each with a small image, a description, and a 'Show answers' link. The questions are:

1. ภาพที่เห็น เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม (The image shown is part of the culture)
2. ภาพที่เห็น เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม (The image shown is part of the culture)
3. ภาพที่เห็น เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม (The image shown is part of the culture)
4. ภาพที่เห็น เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม (The image shown is part of the culture)
5. ภาพที่เห็น เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม (The image shown is part of the culture)

 Each question has a time limit of 10 Seconds and 2 Choices. The interface also includes a 'Show ALL answers' link at the top of the questions list.

5.3 บทเรียน เรื่อง ความหมายของสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาล

วัฒนธรรมกับสุขภาพ



วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับสุขภาพอย่างไร ?

วิดิทัศน์ประกอบการเรียนรู้ "2.1 แพทย์เตือนปัญหาสุขภาพ..."

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความไม่รู้วัฒนธรรม

-  **วัฒนธรรมตะวันออก**
-  **วัฒนธรรมของครอบครัว**
-  **วัฒนธรรมทางเพศ**

วิดิทัศน์ประกอบการเรียนรู้ "2.2-2.4 Incompetent vs. Competent cultural care..."

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความสำคัญของความรู้ทางวัฒนธรรม



วิดิทัศน์ประกอบการเรียนรู้ "2.5 The power of transcultural nursing"

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

5.4 วิดีทัศน์ความรู้ทางวัฒนธรรม ด้านการทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล

- 1) วิดีทัศน์วัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการดูแลสุขภาพ “แพทย์เตือนปัญหาสุขภาพจากการเคี้ยวหมากของชาวเมียนมาร์” ระยะเวลา 2:24 นาที



- 2) วิดีทัศน์สถานการณ์ การปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลกับความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรม

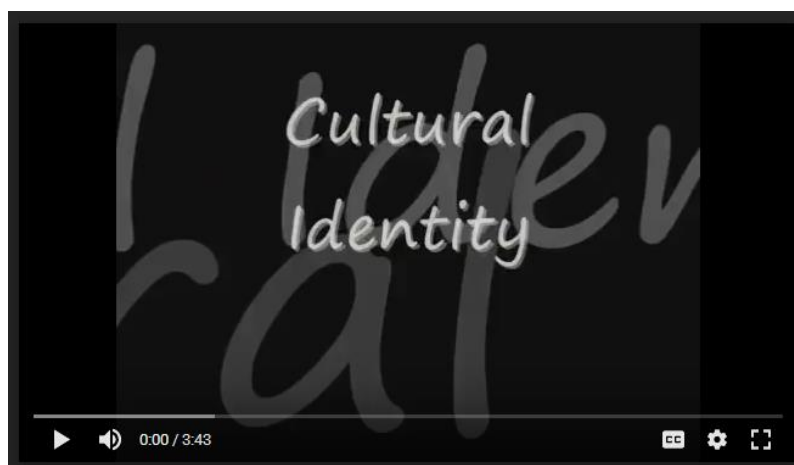
- 2.1) Incompetent vs. Competent Cultural Care-Asian ระยะเวลา 2:44 นาที



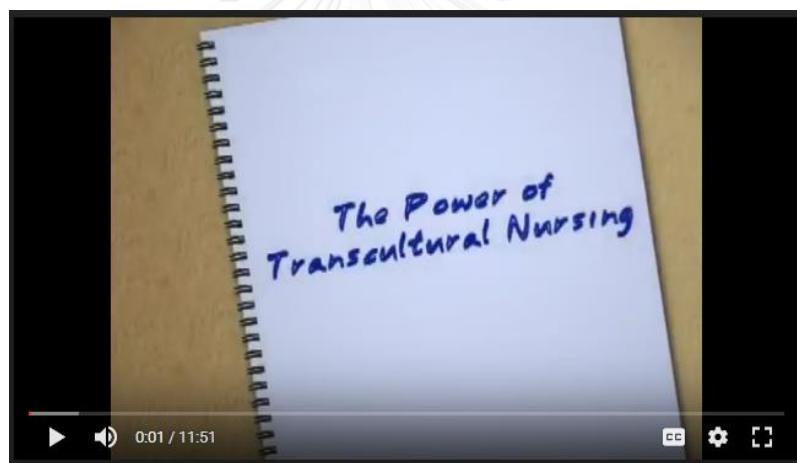
- 2.2) Incompetent vs. Competent Cultural Care-Family ระยะเวลา 1:21 นาที



2.3) Incompetent vs. Competent Cultural Care-Sex ระยะเวลา 3:43 นาที



3) วิธีทัศนวิชายาพยาบาลกับความรู้แบบพหุวัฒนธรรม “The Power of Transcultural Nursing” ระยะเวลา 11:51 นาที



5.5 ใบงานทบทวนความรู้

ชื่อ..... รหัส.....

ใบงานกิจกรรมที่ 2 ความรู้ทางวัฒนธรรม ด้านการทำงานกับวิชาชีพพยาบาล

คำสั่ง จงวิเคราะห์สถานการณ์จำลองจากสื่อวีดิทัศน์และตอบคำถามต่อไปนี้

1. จากการศึกษาวีดิทัศน์ วัฒนธรรมส่งผลต่อสุขภาพอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. การทำงานของพยาบาลในวีดิทัศน์ 3 เรื่อง สรุปประเด็นปัญหาอะไรได้บ้าง และมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ในฐานะที่ท่านเป็นนักศึกษาพยาบาล ท่านจะมีวิธีการอย่างไร เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการทำงานในอนาคตที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

.....

.....





.....

.....

.....

.....

.....

โดย สื่อ 5.2 – 5.5 ได้ upload อยู่ในห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

6. ขั้นตอนการทำกิจกรรม (Procedures)

	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ	เป้าหมายการใช้สื่อ	ระยะเวลา (นาที)
ขั้นที่ 1	<p>1.1 เรียงประโยคที่มีความหมายแสดงถึงความสำคัญของวัฒนธรรม</p> <p>1.2 บรรยายความหมายของสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาล</p> <p>1.3 แบ่งกลุ่มย่อย 6 คน สำหรับกิจกรรมในขั้นต่อไป (กรณีเรียนในห้องเรียนปกติ)</p>	<p>1.1 แบบฝึกหัดออนไลน์ (สื่อ 2.1)</p> <p>1.2 Power point (สื่อ 2.2) ในห้องเรียนออนไลน์</p>	นำเข้ากิจกรรม	30
ขั้นที่ 2	<p>2.1 จัดลำดับสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม</p> <p>2.2 เปิดใบงานในห้องเรียนออนไลน์ และให้กลุ่มทบทวนความรู้จากวิดีโอที่ตนที่ได้เรียนรู้มาก่อนเข้าร่วมกิจกรรม</p> <p>2.3 กลุ่มร่วมกันวิเคราะห์และตอบคำถามในใบงานออนไลน์</p> <p>2.4 แสดงความคิดเห็นผ่านห้องเรียนออนไลน์ร่วมกันทุกกลุ่ม</p>	<p>2.1 Vignette สถานการณ์</p> <p>2.2 ใบงานออนไลน์ (สื่อ 2.3)</p>	<p>3.1 ความเข้าใจประเด็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม</p> <p>3.2 ใช้ความรู้วิเคราะห์ตามประเด็นคำถามโดยมีการทำงานกลุ่มย่อย</p> <p>3.3 แสดงความคิดเห็นของกลุ่มบนใบงานออนไลน์</p>	30
ขั้นที่ 3	<p>3.1 เปิดวิดีโอที่ตนทบทวนประเด็นสำคัญของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล (โดยผู้ร่วมกิจกรรมได้ดูวิดีโอที่ตนก่อนเข้าร่วมกิจกรรมผ่านห้องเรียนออนไลน์)</p> <p>3.2 กลุ่มยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมและส่งผลต่อการดูแลทางการพยาบาล</p>	วิดีโอที่ 5 เรื่องในห้องเรียนออนไลน์	เปิดประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการพยาบาลซึ่งไม่สามารถพาเข้าไปสังเกตจากสถานการณ์จริงได้	20
ขั้นที่ 4	การทดสอบความรู้หลังทำกิจกรรม	แบบทดสอบออนไลน์ (สื่อ 2.3)	ตรวจสอบความรู้ที่เพิ่มขึ้นหลังจากร่วมกิจกรรม	10

7. ประเมินผลการทำกิจกรรม (Assessment)

7.1 การตอบคำถามจากใบงานออนไลน์

7.2 การอภิปรายเหตุผลของคำตอบ

กิจกรรมที่ 3

การสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 3 การสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวัฒนธรรม

1. ความคาดหวังของการเรียนรู้จากกิจกรรม (Performance expectations)

การพัฒนาทักษะการสืบค้นข้อมูลความรู้ทางวัฒนธรรม และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ผ่านกระบวนการค้นคว้าด้วยตนเอง

2. ระยะเวลาการทำกิจกรรม (Time requirement)

90 นาที

3. วัตถุประสงค์ (Objective)

3.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม และวิเคราะห์แหล่งข้อมูลทางวัฒนธรรมที่น่าเชื่อถือได้

3.2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมตามที่ต้องการในแต่ละสถานการณ์ได้

4. ความสำคัญของกิจกรรม (Rationale)

การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทางวัฒนธรรม ต้องอาศัยทักษะในการสืบค้นข้อมูลและให้ความสำคัญกับการเพิ่มพูนความรู้ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย เป็นแรงจูงใจให้ค้นคว้าข้อมูลทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ในกิจกรรมนี้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ไม่เคยสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม จะได้เรียนรู้วิธีการสืบค้นแหล่งวัฒนธรรมด้วยตนเอง และกิจกรรมนี้เป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจให้หาข้อมูลทางวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง

5. สื่อในกิจกรรม (Materials)

5.1 ห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 3

Cultural training program

คำแนะนำการเข้าร่วมกิจกรรม

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 1

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 2

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 3

ด้านความรู้สึก (ความตระหนัก...)

ด้านพฤติกรรม กิจกรรมที่ 1

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 3

กิจกรรมที่ 3 การสืบค้นข้อมูล



activity3.pdf

PDF



3.1How to be a culturally competent nurse.mp4

Video

5.2 ใบงานออนไลน์ นำเสนอผลการสืบค้น

ชื่อ.....	รหัส.....
ใบงานกิจกรรมที่ 3 การสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม	
<p>“อูร์สยาเป็นพยาบาลที่มีโอกาสไปแลกเปลี่ยนที่ประเทศสิงคโปร์ เพื่อนๆ ที่สิงคโปร์มีหลากหลายเชื้อชาติ อูร์স্যายากแนะนำการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่น่าสนใจและเป็นที่ยอมรับในประเทศไทยให้เพื่อนๆ ได้รู้จัก และเพื่อนๆ ยังอยากเห็นบรรยากาศการทำงานในโรงพยาบาลของประเทศไทยด้วย”</p>	
1. วัฒนธรรมที่สืบค้นประกอบด้วยอะไรบ้าง	
.....	
.....	
.....	
2. การวิเคราะห์ความเหมือนกันของวัฒนธรรมในข้อ 1 ของประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์	
.....	
.....	
.....	
3. การวิเคราะห์ความแตกต่างกันของวัฒนธรรมในข้อ 1 ของประเทศไทยกับประเทศสิงคโปร์	
.....	
.....	
.....	
4. วิธีการสืบค้นวัฒนธรรมในข้อ 1	
.....	
.....	
.....	
5. ความน่าเชื่อถือของแหล่งสืบค้น	
.....	
.....	
.....	
.....	

5.3 บทเรียน เรื่อง การสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม



การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

คำค้น
(Keyword)

- 1 มีลักษณะเป็นคำ หรือกลุ่มคำ ไม่ใช่ประโยค
- 2 ใช้คำที่มีลักษณะเดียวกันมากกว่า 1 คำ
- 3 ใส่เครื่องหมายคำพูดคร่อมคำ
- 4 ใช้เครื่องหมาย + และ -
- 5 หลีกเลี่ยงการใช้ตัวเลขและภาษาพูด

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

การเขียนอ้างอิง

- 1 **แบบ APA**

ผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ ชื่อหนังสือ/ชื่อบทความ

ราชบัณฑิตยสถาน. (2543). รายงานผลการวิจัยเรื่องการออกเสียงคำไทย(หนา). (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://.....html>. วันที่สืบค้น 25 กรกฎาคม 2547.

แหล่งข้อมูล วันที่สืบค้น
- 2 **แบบ Vancouver**

ลำดับการอ้างอิง ผู้แต่ง ชื่อหนังสือ/ชื่อบทความ

(12) BIOSIS. Thesaurus used in Zoological Record. Available at: URL:<http://www.biosis.org/>. Accessed Jul 30, 2003.

แหล่งข้อมูล วันที่สืบค้น

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

ความน่าเชื่อถือ
ของข้อมูล

- 1

ประเภทของข้อมูล (หนังสือ/วารสาร/ข่าว/บล็อกส่วนตัว)
- 2

ความน่าเชื่อถือของตัวเว็บไซต์หรือฐานข้อมูล
- 3

ความทันสมัยของข้อมูล

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

Yahoo! search results for 'โรคหอบหืดในคนไทย'. The first result is from 'กรมอนามัย' (Department of Health) with the title 'การเฝ้าระวังโรคหอบหืดในประเทศไทย 21'.

Google search results for 'โรคหอบหืดในคนไทย'. The first result is from 'กรมอนามัย' (Department of Health) with the title 'การเฝ้าระวังโรคหอบหืดในประเทศไทย 21'.

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

Google search results for 'transcultural nursing'. The first result is from 'M Lempore' with the title 'Transcultural nursing'.

Website interface for 'Thai Nursing Journal' (Thai Nursing Journal) with a search bar and navigation options.

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

ค้นหา: transcultural nursing

- The Power of Transcultural Nursing
- Transcultural Nursing
- Culture & Diversity: Transcultural Communication Nursing Short Film
- Madeleine Leininger Interview Part 1
- Cultural Assessment Models
- Cultural Competence Transcultural Nursing Notes

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต

COMPETENT NURSE

How to be a culturally competent nurse

ค้นหา: transcultural nursing

คำสืบค้นคือ "competent nurse" พบวิดีโอที่ได้จากการใช้คำค้น "3.1 How to be ..."

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กิจกรรมสืบค้นข้อมูล

อุรุสยาเป็นพยาบาลที่มีโอกาสไปแลกเปลี่ยนที่ประเทศสิงคโปร์ เพื่อนๆที่สิงคโปร์มีหลากหลายเชื้อชาติ อุรุสยาอยากแนะนำการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกที่น่าสนใจและเป็นที่ยอมรับในประเทศไทยให้เพื่อนๆได้รู้จัก และเพื่อนๆยังอยากเห็นบรรยากาศการทำงานในโรงพยาบาลของไทยด้วย

- Thai herb Thai alternative medicine
- Traditional Thai medicine
- ...(Name)... Hospital Tour
- ...(Name)... Hospital overview

ตอบคำถามในใบงาน

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

5.4 วิดีทัศน์ความรู้ทางวัฒนธรรม ด้านการทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพพยาบาล “How to be a culturally competent nurse” ระยะเวลา 3:01 นาที



โดย สื่อ 5.2 – 5.4 ได้ upload อยู่ในห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

6. ขั้นตอนการทำกิจกรรม (Procedures)

รายละเอียดกิจกรรม		สื่อ	เป้าหมายการใช้สื่อ	ระยะเวลา (นาที)
ขั้นที่ 1	1.1 นำเสนอการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรม 1.2 แบ่งกลุ่มย่อย 5 คน สำหรับการทำกิจกรรมในช่วงต่อไป (กรณีเรียนในห้องเรียนปกติ)	1.1 Power point (สื่อ 3.1) ในห้องเรียนออนไลน์	แสดงแนวทางการสืบค้นและคำที่ใช้สืบค้น	20
ขั้นที่ 2	2.1 ฝึกทักษะการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมเกี่ยวกับวิชาชีพพยาบาล 2.2 กลุ่มร่วมกันนำเสนอผลการสืบค้น	2.1 สถานการณ์ปัญหาสำหรับสืบค้นข้อมูล 2.2 ใบงานออนไลน์ (สื่อ 3.2)	เรียนรู้วิธีสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้และการอ้างอิง	30
ขั้นที่ 3	3.1 เปิดวิทัศน์ตัวอย่างวัฒนธรรมกับการพยาบาล 3.2 ตอบคำถามเกี่ยวกับวิธีการสืบค้นข้อมูล	3.1 วิทัศน์ในห้องเรียนออนไลน์ 3.1 แบบฝึกหัดออนไลน์ (สื่อ 3.3)	เข้าใจการสืบค้นที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ถูกต้องกับไม่ถูกต้อง	20
ขั้นที่ 4	กลุ่มร่วมกันสรุปแนวทางการสืบค้นข้อมูลทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล	-	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เหมือนและแตกต่างกัน	20

7. ประเมินผลการทำกิจกรรม (Assessment)

- 7.1 การตอบคำถามจากใบงาน
- 7.2 การอภิปรายเหตุผลของคำตอบ

กิจกรรมที่ 4

ความรู้สึกรู้สึกต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 4 ความรู้สึกรู้สึกต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1. ความคาดหวังของการเรียนรู้จากกิจกรรม (Performance expectations)

- 1.1 การสร้างความตระหนักและการยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 1.2 การสร้างแรงจูงใจให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านความรู้และพฤติกรรม

2. ระยะเวลาการทำกิจกรรม (Time requirement)

90 นาที

3. วัตถุประสงค์ (Objective)

- 3.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความตระหนักและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านความเป็นสังคม และด้านการทำงาน
- 3.2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม และพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านความรู้และพฤติกรรม

4. ความสำคัญของกิจกรรม (Rationale)

ความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาตนเองในการพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่แสดงออกต่อบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่น โดยมีแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้บุคคลค้นคว้าข้อมูลทางวัฒนธรรมอย่างอย่างต่อเนื่อง ความตระหนักและการยอมรับเป็นแรงกระตุ้นให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม กิจกรรมนี้ จึงเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้และพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

5. สื่อในกิจกรรม (Materials)

- 5.1 ห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

ด้านความรู้สึกรู้สึก (ความตระหนัก แรงจูงใจ และ...) Cultural training program

คำแนะนำการเข้าร่วมกิจกรรม

ด้านความรู้สึกรู้สึก กิจกรรมที่ 1

ด้านความรู้สึกรู้สึก กิจกรรมที่ 2

ด้านความรู้สึกรู้สึก กิจกรรมที่ 3

ด้านความรู้สึกรู้สึก (ความด... ⋮

ด้านพฤติกรรม กิจกรรมที่ 1

ด้านความรู้สึกรู้สึก (ความตระหนัก แรงจูงใจ และการยอมรับ)

สถานการณ์ปัจจุบัน สังคมพหุวัฒนธรรม และวิชาชีพพยาบาล

activity4.pdf PDF

เพิ่มความคิดเห็นในชั้นเรียน...

5.2 บทเรียน เรื่อง ความหมายของฉลาดทางวัฒนธรรมกับวิชาชีพพยาบาล



5.3 วิดีทัศน์การเปลี่ยนแปลงของสังคมพหุวัฒนธรรมกับวิชาชีพพยาบาล

1) วิดีทัศน์สถานการณ์ปัจจุบันกับวิชาชีพพยาบาล

1.1) การแข่งขันพยาบาลอาเซียน ระยะเวลา 2:27 นาที



1.2) สถานพยาบาลไทยสู่อาเซียน ระยะเวลา 1:34 นาที



2) วิดีทัศน์การเตรียมความพร้อมของพยาบาลในสังคมพหุวัฒนธรรม

2.1) ASEAN REPORT - แพทย์อาเซียน ต้องชู Wellness Hub



2.2) What is Cultural Competency in Healthcare



5.4 ใบงาน ทบทวนความสำคัญของความรู้ทางวัฒนธรรม

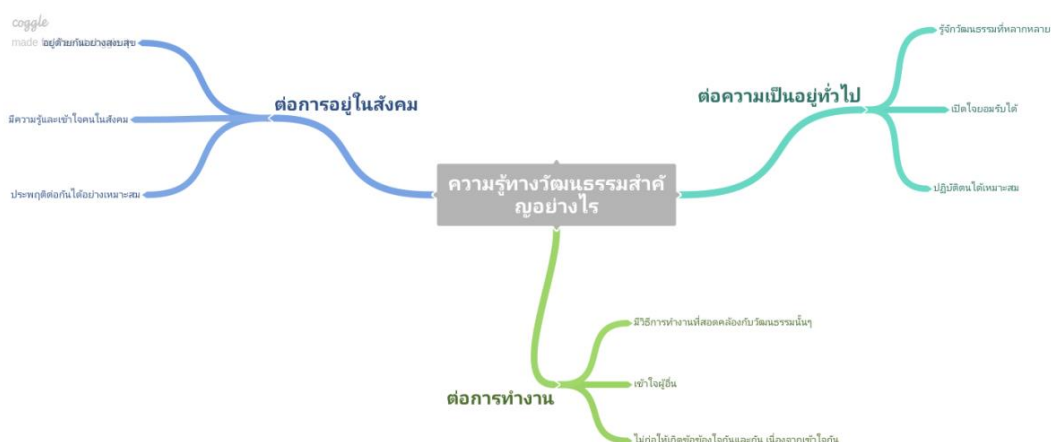
ชื่อ..... รหัส.....

ใบงานกิจกรรม ด้านความรู้ลึก (ความตระหนัก แรงจูงใจ และการยอมรับ)

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ต่อจากสถานการณ์ปัจจุบัน ที่กระทบกับการประกอบวิชาชีพของพยาบาลชาวไทย
.....
.....
2. ในปัจจุบัน สถานการณ์ด้านการบริการทางสุขภาพในประเทศไทย มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง และมีสาเหตุมาจากสิ่งใดบ้าง
.....
.....
3. วัฒนธรรมของแต่ละสังคม สามารถเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ กรณีที่เปลี่ยนแปลงได้ จะมีสาเหตุมาจากอะไรได้บ้าง
.....
.....
4. คำว่า "พหุวัฒนธรรม" มีความหมายว่าอะไร และส่งผลกระทบต่อวิชาชีพพยาบาลได้บ้าง
.....
.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5.5 โปรแกรมการสร้างแผนที่ความคิดออนไลน์ Coggle



โดย สื่อ 5.2 – 5.5 ได้ upload อยู่ในห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

6. ขั้นตอนการทำกิจกรรม (Procedures)

รายละเอียดกิจกรรม		สื่อ	เป้าหมายการใช้สื่อ	ระยะเวลา (นาที)
ขั้นที่ 1	<p>1.1 วิดีทัศน์เกี่ยวกับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมต่อวิชาชีพพยาบาล</p> <p>1.2 อธิบายความหมายและความสำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรมกับวิชาชีพพยาบาล</p> <p>1.3 จับกลุ่มผู้ร่วมกิจกรรม กลุ่มละ 5 คน สำหรับการทำกิจกรรมในช่วงต่อไป (กรณีเรียนในห้องเรียนปกติ)</p>	<p>1.1 วิดีทัศน์ข่าว (สื่อ 4.1)</p> <p>1.2 Power point ในห้องเรียนออนไลน์ (สื่อ 4.2)</p>	นำเข้าสู่กิจกรรม	25
ขั้นที่ 2	กลุ่มวิเคราะห์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ภายหลังจากจบการศึกษาและได้ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล	ใบงาน (สื่อ 4.3)	การวิเคราะห์สภาพสังคมพหุวัฒนธรรมในปัจจุบันที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของวิชาชีพพยาบาล	25
ขั้นที่ 3	<p>3.1 กลุ่มเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม</p> <p>3.2 เปิดวิทัศน์ทบทวนประเด็นสำคัญของวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล (โดยผู้ร่วมกิจกรรมได้ดูวิทัศน์ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมผ่านห้องเรียนออนไลน์)</p>	- 3.2 วิดีทัศน์ในห้องเรียนออนไลน์	สร้างความตระหนัก การยอมรับ และแรงจูงใจ เพื่อให้เห็นความสำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรมกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล	25
ขั้นที่ 4	อภิปรายร่วมกันแสดงสร้างแผนที่ความคิดสรุปแนวทางการพัฒนาตนเองเป็นรายด้าน	แผนที่ความคิดออนไลน์	ร่วมกันสรุปแนวทางการพัฒนาตนเองในอนาคต	15

7. ประเมินผลการทำกิจกรรม (Assessment)

- 7.1 การตอบคำถามจากใบงาน
- 7.2 การอภิปรายเหตุผลของคำตอบ
- 7.3 การอภิปรายร่วมกันสร้างแผนที่ความคิด

กิจกรรมที่ 5

พฤติกรรมกรรมการสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 5 พฤติกรรมการสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม

1. ความคาดหวังของการเรียนรู้จากกิจกรรม (Performance expectations)

- 1.1 การเปิดประสบการณ์จากสถานการณ์จำลองด้านวัฒนธรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล
- 1.2 การสร้างความเข้าใจพฤติกรรมด้านการสื่อสารในการทำงานด้านการพยาบาลกับบุคคลที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม
- 1.3 การประยุกต์ใช้ความรู้จากกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรม

2. ระยะเวลาการทำกิจกรรม (Time requirement)

90 นาที

3. วัตถุประสงค์ (Objective)

- 3.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ปัญหาและการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์จำลองที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ที่ส่งผลต่อการสื่อสารในการทำงานด้านการพยาบาล
- 3.2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประยุกต์ใช้ความรู้จากกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมในการทำงานด้านการพยาบาลได้

4. ความสำคัญของกิจกรรม (Rationale)

ความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพพยาบาล โดยอาศัยพื้นฐานความรู้และความเข้าใจ เพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ไขสถานการณ์ที่ได้รับอิทธิพลมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสมจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย กิจกรรมนี้ เป็นการเปิดรับประสบการณ์การสำหรับทักษะในการสื่อสารในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อใช้ประกอบวิชาชีพต่อไป

5. สื่อในกิจกรรม (Materials)

- 5.1 ห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

ด้านพฤติกรรม กิจกรรมที่ 1
Cultural training program

คำแนะนำการเข้าร่วมกิจกรรม

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 1

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 2

ด้านความรู้ กิจกรรมที่ 3

ด้านความรู้สึกร (ความตระหนัก...

ด้านพฤติกรรม กิจกรรม...

ด้านพฤติกรรม กิจกรรมที่ 2

ด้านพฤติกรรม กิจกรรมที่ 1

ด้านพฤติกรรม กิจกรรมที่ 1 การสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม

activity5.pdf
PDF

เพิ่มความคิดเห็นในชั้นเรียน...

5.2 บทเรียน เรื่อง การสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม

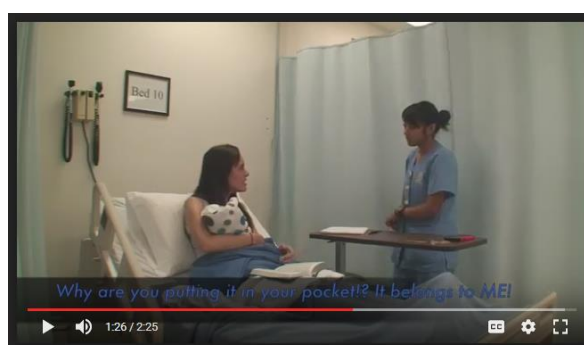


5.3 วิดีทัศน์สถานการณ์จำลอง (simulation) การประกอบวิชาชีพพยาบาลในสังคมพหุวัฒนธรรม เรื่อง การสื่อสารในสถานการณ์แบบพหุวัฒนธรรม

- 1) การสื่อสารกับการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลไทย ระยะเวลา 3:25 นาที



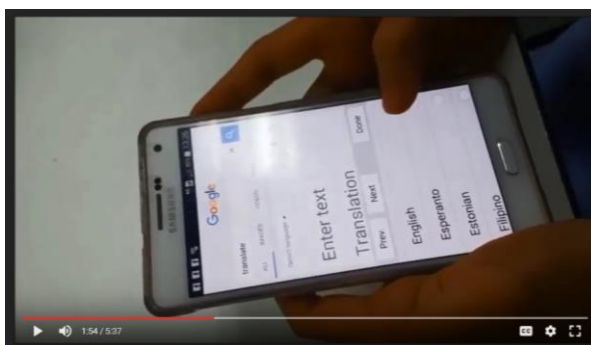
- 2) ปัญหาจากสถานการณ์การสื่อสารพหุวัฒนธรรม ระยะเวลา 2:25 นาที



3) การแก้ไขปัญหาการสื่อสารพหุวัฒนธรรมแบบที่ 1 ระยะเวลา 1:40 นาที



4) การแก้ไขสถานการณ์การสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรมแบบที่ 2 ระยะเวลา 5:37 นาที



5.4 ใบงานวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหา

ชื่อ..... รหัส.....

ใบงานกิจกรรม การสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม

1. จากสถานการณ์ใน clip 5.1 ท่านคิดว่าการสื่อสารในสถานการณ์แบบพหุวัฒนธรรมส่งผลต่อการพยาบาลอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. จากสถานการณ์ใน clip 5.2 ท่านคิดว่า ปัญหาคืออะไร และ พยาบาลควรแก้ไขสถานการณ์อย่างไร

.....

.....

.....

3. จากสถานการณ์ด้านการสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม โปรดยกตัวอย่างรูปแบบการสื่อสารแบบอื่น เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

.....

.....

.....

4. สร้างสถานการณ์จำลอง "ปัญหาด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม" รูปแบบอื่น ที่แตกต่างจากวิดีโอ 5.2-5.3 และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

โดย สื่อ 5.2 – 5.4 ได้ upload อยู่ในห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

6. ขั้นตอนการทำกิจกรรม (Procedures)

รายละเอียดกิจกรรม		สื่อ	เป้าหมายการใช้สื่อ	ระยะเวลา (นาที)
ขั้นที่ 1	<p>1.1 เปิดวีดิทัศน์สถานการณ์จำลอง ด้านการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม จำนวน 3 เรื่อง</p> <p>1.2 กลุ่มวิเคราะห์สถานการณ์ร่วมกัน หาแนวทางการแก้ไขปัญหา และแสดงความคิดเห็นบนห้องเรียนออนไลน์ เมื่อจบวีดิทัศน์แต่ละเรื่อง</p>	<p>1.1 วีดิทัศน์ในห้องเรียนออนไลน์ (สื่อ 5.1)</p> <p>1.2 ห้องเรียนออนไลน์</p>	<p>1.1 การเรียนรู้จากประสบการณ์ในสถานการณ์จำลอง</p> <p>1.2 การวิเคราะห์สาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีสาเหตุจากสังคมพหุวัฒนธรรม</p>	45
ขั้นที่ 2	อภิปรายร่วมกันทุกกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อเหตุผลในแต่ละคำตอบ (กรณีเรียนในห้องเรียนปกติ)	-	แสดงความคิดเห็น โดยได้เรียนรู้ความคิดเห็นที่เหมือนกันและแตกต่างกัน	15
ขั้นที่ 3	ใบงานการสร้างสถานการณ์จำลองที่เกี่ยวกับการสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม	ใบงาน (สื่อ 5.2)	ฝึกทักษะการสืบค้นข้อมูล และการวิเคราะห์การแก้ไขปัญหา	30

7. ประเมินผลการทำกิจกรรม (Assessment)

7.1 การวิเคราะห์และตอบคำถามจากใบงานออนไลน์

7.2 การอภิปรายเหตุผลของคำตอบ

กิจกรรมที่ 6

พฤติกรรมกรรมการเผชิญหน้าแบบพหุวัฒนธรรม

กิจกรรมที่ 6 พฤติกรรมการเผชิญหน้าแบบพหุวัฒนธรรม

1. ความคาดหวังของการเรียนรู้จากกิจกรรม (Performance expectations)

- 1.1 การเปิดประสบการณ์จากสถานการณ์จำลองด้านวัฒนธรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล
- 1.2 การสร้างความเข้าใจพฤติกรรมด้านการเผชิญหน้าของบุคคลที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล
- 1.3 การประยุกต์ใช้ความรู้จากกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรม

2. ระยะเวลาการทำกิจกรรม (Time requirement)

90 นาที

3. วัตถุประสงค์ (Objective)

- 3.1 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอธิบายและวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านการพยาบาล ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้
- 3.2 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประยุกต์ใช้ความรู้จากกิจกรรมในการแก้ไขปัญหาทางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาลได้

4. ความสำคัญของกิจกรรม (Rationale)

ความฉลาดทางวัฒนธรรม ด้านพฤติกรรมเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานทางวิชาชีพพยาบาล โดยอาศัยพื้นฐานความรู้และความเข้าใจ เพื่อประยุกต์ใช้ในการแก้ไขสถานการณ์ที่ได้รับอิทธิพลมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสมจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย กิจกรรมนี้ เป็นการเปิดรับประสบการณ์การสำหรับทักษะในการเผชิญหน้าในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อใช้ประกอบวิชาชีพต่อไป

5. สื่อในกิจกรรม (Materials)

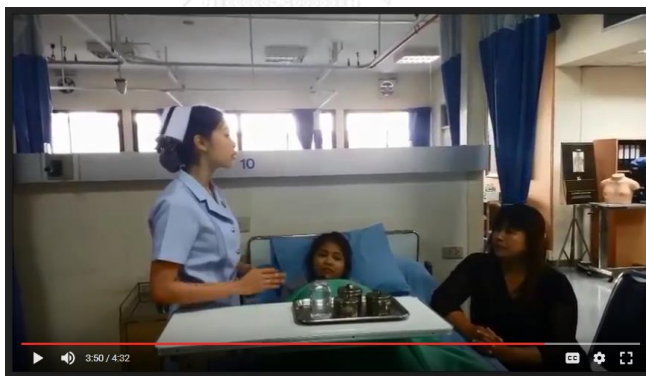
- 5.1 ห้องเรียนออนไลน์ google classroom

5.2 power point การเผชิญหน้ากับสถานการณ์ทางวัฒนธรรม



5.3 วิธีทัศน์สถานการณ์จำลอง (simulation) การประกอบวิชาชีพพยาบาลในสังคมพหุวัฒนธรรม

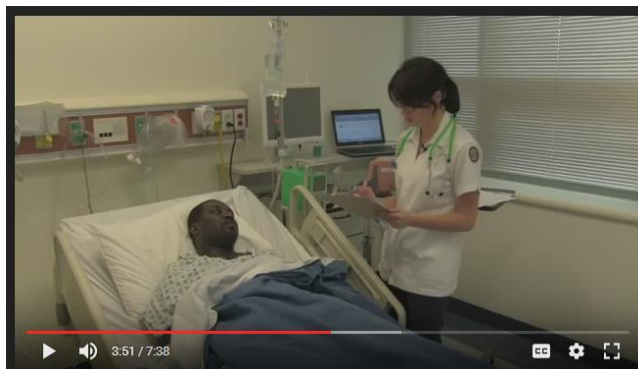
1) My Movie Food ระยะเวลา 4:32 นาที



2) My Movie Doctor ระยะเวลา 7:38 นาที



3) Nursing Simulation Scenario- Multicultural Simulation ระยะเวลา 7:38 นาที



5.4 ใบงานวิเคราะห์สถานการณ์จำลองด้านการเผชิญหน้า

ชื่อ..... รหัส.....

ใบงานกิจกรรม การเผชิญหน้าในสถานการณ์แบบพหุวัฒนธรรม

1. จากสถานการณ์ใน clip 6.1 ท่านคิดว่า วัฒนธรรมการทานอาหารของประเทศหรือวัฒนธรรมใด ส่งผลต่อการพยาบาลได้บ้าง และยกตัวอย่างในการให้คำแนะนำเพื่อส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

.....

2. จากสถานการณ์ใน clip 6.2 ท่านคิดว่าปัญหาส่งผลต่อการรักษาพยาบาลคืออะไร และมีวิธีการแก้ไขรูปแบบอื่นได้หรือไม่ และอย่างไร

.....

.....

.....

3. จากสถานการณ์ใน clip ที่ 6.3 ท่านคิดว่า ปัญหาคืออะไร และพยาบาลได้ใช้วิธีการแก้ไขปัญหายังไง

.....

.....

.....

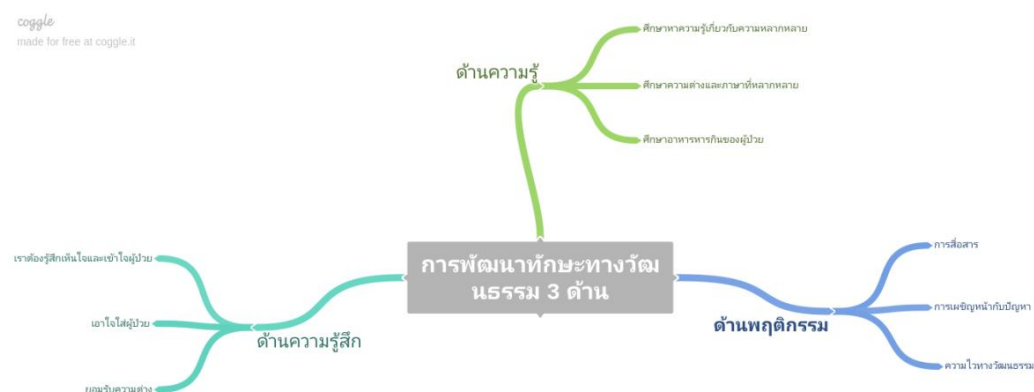
4. สร้างสถานการณ์จำลอง "การเผชิญหน้า ในสถานการณ์ทางวัฒนธรรม" รูปแบบอื่น ที่แตกต่างจากวิดีโอที่ 6.1-6.3 และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

.....

.....

.....

5.5 แผนที่ความคิด สรุปรการเรียนรู้จากทุกกิจกรรม โดยใช้โปรแกรมการสร้างแผนที่ความคิดออนไลน์ Coggle



โดย สื่อ 5.2 – 5.5 ได้ upload อยู่ในห้องเรียนออนไลน์ Google classroom

6. ขั้นตอนการทำกิจกรรม (Procedures)

	รายละเอียดกิจกรรม	สื่อ	เป้าหมายการใช้สื่อ	ระยะเวลา (นาที)
ขั้นที่ 1	1.1 เปิดวิดีโอทัศน์สถานการณ์จำลอง ด้าน การเผชิญหน้าในสถานการณ์ทาง วัฒนธรรม จำนวน 3 เรื่อง 1.2 วิเคราะห์สถานการณ์ หาแนวทางการ แก้ไขปัญหา และแสดงความคิดเห็น บนห้องเรียนออนไลน์ เมื่อจบวิดีโอทัศน์ แต่ละเรื่อง	1.1 วิดีทัศน์ใน ห้องเรียน ออนไลน์ (สื่อ 6.1) 1.2 ห้องเรียน ออนไลน์	1.1 การเรียนรู้จาก ประสบการณ์ใน สถานการณ์จำลอง 1.2 การวิเคราะห์สาเหตุ และแนวทางการแก้ไข ปัญหาที่มีสาเหตุจาก สังคมพหุวัฒนธรรม	45
ขั้นที่ 2	ใบงานการสร้างสถานการณ์จำลองที่ เกี่ยวกับการสื่อสารแบบพหุวัฒนธรรม	ใบงาน (สื่อ 6.2)	ฝึกทักษะการสืบค้นข้อมูล และการวิเคราะห์การ แก้ไขปัญหา	30
ขั้นที่ 3	สรุปประเด็นจากการเข้าร่วมอบรมตั้งแต่ กิจกรรมที่ 1 – 6 ในแผนที่ความคิด ออนไลน์	แผนที่ความคิด ออนไลน์ (สื่อ 6.3)	แสดงการเรียนรู้จาก กิจกรรมทั้งหมดร่วมกัน	15

7. ประเมินผลการทำกิจกรรม (Assessment)

- 7.1 การวิเคราะห์และตอบคำถามจากใบงานออนไลน์
- 7.2 การสรุปประเด็นการเรียนรู้ในแผนที่ความคิดออนไลน์
- 7.3 การอภิปรายเหตุผลของคำตอบ

แบบวัดและแบบทดสอบความฉลาดทางวัฒนธรรม

เครื่องมือที่ 1 แบบประเมินตนเองความรู้และประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

แบบประเมินตนเองความรู้และประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

โปรดระบุ คะแนนประเมินตนเองจาก คะแนนเต็ม 10

ระดับความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรม

- 1 ภูมิภาคต่าง ๆ ในประเทศคะแนน
- 2 ประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคอาเซียนคะแนน
- 3 ประเทศต่าง ๆ นอกภูมิภาคอาเซียนคะแนน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ตามข้อมูลที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ช่องคะแนนมีความหมาย คือ ① หมายถึง ตรงกับตัวท่านน้อยที่สุด และ ⑤ หมายถึง ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

	รายการ	ระดับการประเมิน				
		น้อยที่สุด	----->			มากที่สุด
1	ฉันมีความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรมในด้านการดำรงชีวิตของคนในวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น ภาษา ความเป็นอยู่ อาหาร และการแต่งกาย เป็นต้น	1	2	3	4	5
2	ฉันมีความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรมในด้านค่านิยมหรือความเชื่อของวัฒนธรรมที่หลากหลาย เช่น ความเชื่อของศาสนาที่แตกต่างกัน ประเพณีของแต่ละวัฒนธรรม เป็นต้น	1	2	3	4	5
3	ฉันมีความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรมในด้านสังคม เช่น เศรษฐกิจ กฎหมาย การประกอบอาชีพ ศิลปะ/หัตถกรรม เป็นต้น	1	2	3	4	5
4	ฉันรู้วิธีการหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่นที่ไม่คุ้นเคย	1	2	3	4	5
5	ฉันวิเคราะห์และตรวจสอบความรู้ทางวัฒนธรรมที่ตนเองมีอยู่ว่าถูกหรือไม่	1	2	3	4	5
6	ฉันหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย เมื่อจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่มาจากวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย	1	2	3	4	5
7	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลทางวัฒนธรรมจากสื่อต่าง ๆ เช่น สารคดี ภาพยนตร์ บทความ สื่อออนไลน์	1	2	3	4	5
8	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลจากหลากหลายวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ	1	2	3	4	5
9	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีผลมาจากความหลากหลายทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
10	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป	1	2	3	4	5

	รายการ	ระดับการประเมิน				
		น้อยที่สุด	----->			มากที่สุด
11	ฉันค้นคว้าหาข้อมูลทางด้านวัฒนธรรม จากการฟังเรื่องราวของเพื่อนที่มีประสบการณ์โดยตรง	1	2	3	4	5
12	ฉันคิดว่าทุกวัฒนธรรมมีความสำคัญเท่าเทียมกัน	1	2	3	4	5
13	ฉันยอมรับว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นของคนในสังคมและการอยู่ร่วมกัน	1	2	3	4	5
14	ฉันยอมรับพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกันของคนที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
15	ฉันรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างทางความเชื่อ หรือความคิดเห็นของคนจากหลากหลายวัฒนธรรมอย่างไม่มีอคติ	1	2	3	4	5
16	ฉันระวังการกระทำของตนเองเมื่อมีคนมาจากต่างวัฒนธรรม เพื่อไม่ให้เกิดความเข้าใจผิด	1	2	3	4	5
17	ฉันควบคุมความรู้สึกของตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่เกิดจากความเห็นที่แตกต่างกันบนพื้นฐานของวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
18	ฉันให้ความสำคัญกับการแสดงท่าทางแบบเดียวกัน ในวัฒนธรรมที่ต่างกัน ว่าสื่อความหมายแตกต่างกัน เช่น การกอดทักทาย	1	2	3	4	5
19	ฉันอยากเข้าไปเรียนรู้ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
20	ฉันต้องการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะทางวัฒนธรรมของตนเอง	1	2	3	4	5
21	ฉันขอหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม แม้ว่ายังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้มาใช้ก็ตาม	1	2	3	4	5
22	ฉันเชื่อว่าการเรียนรู้ทางวัฒนธรรมสำคัญๆ กับการเรียนรู้ด้านอื่น	1	2	3	4	5
23	ฉันสามารถการใช้ภาษาอื่น นอกจากภาษาของฉันในการสื่อสารได้	1	2	3	4	5
24	ฉันสามารถอธิบายความต้องการให้กับผู้มาจากต่างวัฒนธรรมเข้าใจได้ครบและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ได้	1	2	3	4	5
25	ฉันสามารถใช้สำเนียงหรือน้ำเสียงในการพูดหรือการสื่อสารให้คนในวัฒนธรรมนั้นเข้าใจได้	1	2	3	4	5
26	ฉันสามารถสื่อสารกับผู้มาจากต่างวัฒนธรรมได้โดยไม่เกิดความเข้าใจผิดพลาด	1	2	3	4	5
27	ฉันสามารถนำความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีมาวิเคราะห์/ประยุกต์กับความรู้ทางวิชาการ หรือความรู้ทางวิชาชีพได้	1	2	3	4	5
28	ฉันแยกแยะลักษณะของผู้ที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรมได้ทันทีที่พบหรือได้สื่อสาร เช่น ลักษณะทางกายภาพ ท่าทางการแสดงออก สำเนียงการพูด ภาษาที่ใช้	1	2	3	4	5
29	ฉันประเมินสถานการณ์ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความเชื่อทางวัฒนธรรม เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น	1	2	3	4	5
30	ฉันใช้ความรู้ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาตามพื้นฐานทางวัฒนธรรมของแต่ละคนได้	1	2	3	4	5

เครื่องมือที่ 2 แบบทดสอบความรู้

แบบทดสอบความรู้

แบบทดสอบความรู้แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุด และ ตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบที่
ให้พิจารณาความถูกต้องของข้อความ

ตอนที่ 1 จงเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

- อาหารข้อใดไม่ใช่อาหารท้องถิ่นของภาคเหนือ
 - ขนมจีนน้ำเงี้ยว
 - ขนมจีนน้ำยา
 - น้ำพริกหนุ่ม
 - น้ำพริกอ่อง
- ประเพณีใดมีอิทธิพลต่อคนส่วนใหญ่ในท้องถิ่นภาคใต้
 - การเวียนเทียนในวันเข้าพรรษา
 - การช่วยกันลงแขกเกี่ยวข้าว
 - การร่วมกันทำบุญบังไฟ
 - การทำบุญเดือนสิบหรืองานบุญรวมญาติ
- อาหารประจำชาติในประเทศใดของกลุ่มอาเซียน ได้รับอิทธิพลจากศาสนาอิสลาม
 - อินโดนีเซีย
 - สิงคโปร์
 - เวียดนาม
 - กัมพูชา
- ศาสนาใดที่ประชากรในอาเซียนนับถือมากที่สุด
 - ศาสนาคริสต์
 - ศาสนาอิสลาม
 - ศาสนาพุทธ
 - ศาสนาฮินดู
- ประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศฟิลิปปินส์ ปฏิบัติตนเกี่ยวกับความเชื่อทางวัฒนธรรมอย่างไร
 - เข้าโบสถ์ทุกวันอาทิตย์
 - ไปทำบุญที่วัดในวันสำคัญทางศาสนา
 - ถือศีลอด
 - เดินทางไปสักการะสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสถานที่ต่างๆ
- ภูมิอากาศของภูมิภาคอาเซียนส่งผลต่อพฤติกรรมของประชากรอย่างไร
 - สวมเสื้อที่ทำจากขนสัตว์
 - รับประทานอาหารที่มีรสเผ็ด
 - สวมเสื้อที่ทำจากผ้าฝ้าย
 - รับประทานขนมปังเป็นอาหารเช้า
- เพราะเหตุใดแต่ละประเทศจึงมีวัฒนธรรมด้านอาหารที่แตกต่างกัน
 - 1) ลักษณะของภูมิประเทศ 2) ลักษณะของภูมิอากาศ 3) ลักษณะของประชากร
 - ก. ถูกทั้งข้อ 1) และข้อ 2) ข. ถูกทั้งข้อ 1) และข้อ 3)
 - ค. ถูกทั้งข้อ 2) และข้อ 3) ง. ถูกทั้งข้อ 1) ข้อ 2) และข้อ 3)

ตอนที่ 2 จงใส่เครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่เห็นว่าถูก และใส่เครื่องหมาย ✗ หน้าข้อความที่เห็นว่าผิด

1. ___ ความเชื่อทางศาสนาทำให้การรักษาพยาบาลเป็นไปได้ยาก
2. ___ วัฒนธรรมด้านอาหารของผู้ป่วยมีความสำคัญต่อการรักษา
3. ___ ความเชื่อเรื่องสมุนไพรท้องถิ่นเป็นสิ่งไม่ถูกต้องและควรแจ้งให้ผู้เลิกบริโภคทันที
4. ___ การอธิบายวิธีการรักษาให้ผู้ป่วยที่มาจากแต่ละภูมิภาคหรือแต่ละวัฒนธรรม ควรอธิบายเหมือนกัน ในทุกกรณี
5. ___ ในการรักษาทุกครั้งจำเป็นต้องมีบุคคลในครอบครัวรับรู้และมีส่วนร่วมในการดูแลผู้ป่วย
6. ___ ทักษะคติของคนไข้มีความสำคัญต่อการรับการรักษาพยาบาล
7. ___ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของคนไข้มีอิทธิพลต่อการรักษาพยาบาล
8. ___ ภาษาที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลในสังคมพหุวัฒนธรรม



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ ปัจจุบันเป็นนักวิจัยที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เข้าศึกษาในหลักสูตรดุขภูิบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2556

การประชุมวิชาการนานาชาติ

นำเสนอบทความวิจัยเรื่อง “Measuring Cultural Intelligence in Thai context”. The International Conference on Teaching and Learning 2015. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 27 ตุลาคม 2558.

บทความวิจัยระหว่างศึกษา

Kanjane Phanphairoj, Chayut Piromsombat, & Auyporn Ruengtrakul. (2017). Cultural Intelligence for Nursing Education: How Well Prepared Are Nursing Students in Thailand? The Canada International Conference on Education (CICE-2017). The University of Toronto Mississauga, Canada.

กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์, ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ, และอวยพร เรื่องตระกูล. (2561). อิทธิพลส่งผ่านของความฉลาดทางวัฒนธรรมในความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 14(1).