

**ผลการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูหรือผู้ปฏิบัติการสอน
ในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม**
**Results of using a program to develop cultural intelligence of teachers or
instructors in a school with diverse cultures.**

สายสุดา คำสุข^{1*}, สุวรี ฤกษ์จารี² และ ประกฤติยา ทักชีโน³
Saisuda Khamsook¹, Suwaree Rerkjaree² and Prakittiya Tuksino³

^{1,2,3}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
^{1,2,3}Faculty of Education Khon Kaen University

* Corresponding email: saisuda_khamsook@yahoo.co.th

Received: July 30, 2023 ; Revised: October 24, 2023 ; Accepted: October 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู 2) เพื่อศึกษาผล
การใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนใน
โรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งรับนักเรียนหลากหลายชาติพันธุ์เรียนร่วม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563
จำนวน 34 คน ที่มีคะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมในระดับปานกลางและระดับต่ำ โดยสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้
ประกอบด้วย 1) โปรแกรมส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู 2) แบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู
สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การแปรปรวน และสถิติที (t-test) ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการสร้างโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู เพื่อพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมทั้ง
4 องค์ประกอบคือ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม อภิปัญญาทางวัฒนธรรม และพฤติกรรมทางวัฒนธรรม
ตามแนวคิดของแวนดีนและคณะ (Van Dyne & et al., 2010) วิเคราะห์ร่วมกับการเปิดรับประสบการณ์ 3 ด้านคือ ด้าน
ความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านการเข้าสังคมและด้านการทำงานโดยใช้กิจกรรมแบบจำลองวัฒนธรรมเชิงประสบการณ์ (BAFA
BAFA) และกิจกรรมความเป็นเลิศในการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและความเป็นผู้นำ (EXCELL) ผ่านสื่อ
ห้องเรียนออนไลน์ (Google classroom) ใช้เวลาอบรมกิจกรรมละ 1 ชั่วโมง 30 นาที มีทั้งหมด 8 กิจกรรม คือ
1) รู้คุณค่าพหุวัฒนธรรม 2) สร้างความมั่นใจทางวัฒนธรรม 3) พหุวัฒนธรรมน่ารู้ 4) ความรู้เฉพาะทางวัฒนธรรม
5) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม 6) กลยุทธ์ทางวัฒนธรรม 7) วัจนภาษาและอวัจนภาษาทางวัฒนธรรม 8) วัจนกรรมทาง
วัฒนธรรม ผลการหาประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู พบว่า การทดลองใช้กลุ่ม
ตัวอย่างแบบรายบุคคลและกลุ่มเล็ก ได้ค่าประสิทธิภาพ E1/E2 เท่ากับ 80.59/81.14 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้
เท่ากับ 80/80

2. ผลการใช้โปรแกรมส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู พบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังเข้าอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูสูงกว่าก่อนเข้าอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูทั้ง 4 องค์ประกอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 และปรับปรุงพัฒนาคู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในความเหมาะสม เท่ากับ 4.18 อยู่ในระดับความเหมาะสมมาก

คำสำคัญ : ความฉลาดทางวัฒนธรรม, การเปิดรับประสบการณ์, ความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ABSTRACT

The objectives of this research are; 1) to create a teacher training program for developing cultural intelligence; and 2) to examine the outcomes of a program for teachers to increase their cultural intelligence. Using purposive sampling technique, the sample for the study consisted of 34 teachers or other instructors working in schools with a diversity of cultures that accepts students of various nationalities to study together in the second semester of the academic year 2020, with medium and low scores for cultural intelligence. The tools used include; 1) a program to increase teachers' cultural intelligence 2) questionnaire on cultural intelligence in teachers. The statistics employed were the t-test, mean, standard deviation, and coefficient of variance, and which the research's results showed to be;

1 . The outcomes of the implementation of a teacher promotion program for cultural intelligence; According to Van Dyne & et al. (2010) the outcomes of creating a curriculum to help teachers enhance their cultural intelligence in all 4 areas are as follows; cultural motivation, cultural knowledge, cultural metacognition, and cultural conduct. Analyze with exposure to experience in three areas; general living, socializing, and work. Training takes 1 hour and 30 minutes for each activity when using experiential cultural simulation activities (BAFA BAFA) and activities provide excellence in cultural experiential learning and leadership program (EXCELL) exercises using online classroom media (Google Classroom), there are a total of 8 activities; 1) be aware of multiculturalism's benefits, 2) increasing cultural assurance, 3) multicultural knowledge, 4) culturally particular information, 5) cultural metacognition, 6) cultural strategy, 7) cultures both verbal and nonverbal, and 8) Cultural speech acts. It was discovered that the trial of individual samples and small groups yielded E1/E2 efficiency values of 80.59/81.14 when determining the success of the cultural intelligence development program for teachers, which is higher than the criteria set equal to 80/80.

2. The outcomes of utilizing the program to promote cultural intelligence among instructors, it was discovered that the mean score for instructors who had participated in the cultural intelligence development program was greater than it had been in all 4 components, with a statistical significance

of .05. The average expert judgment on appropriateness for upgrading the handbook for the teachers' program for developing cultural intelligence was 4.18, which is extremely acceptable.

Keywords : Cultural Intelligence, Openness to Experience, Multicultural

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยประกอบด้วยพลเมืองที่มีความหลากหลายชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ขนบประเพณีและวิถีชีวิตอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งพื้นที่ที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ประกอบกับการที่กลุ่มประเทศในภูมิภาคได้ให้ความร่วมมือในการรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ส่งผลให้สัดส่วนนักเรียนหลากหลายชาติพันธุ์ที่เรียนร่วมกับนักเรียนไทยมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความหลากหลายชาติพันธุ์นี้ส่งผลต่อประเทศไทยในด้านการศึกษา ประเด็นสำคัญคือ การจัดการเรียนการสอนเพราะนักเรียนไทยกับนักเรียนกลุ่มชาติพันธุ์ในโรงเรียนมีสัดส่วนที่เรียนร่วมมากขึ้น (รสสุคนธ์ เนาบุตร, 2557) โดยในปีการศึกษา 2562 มีนักเรียนหลากหลายชาติพันธุ์ที่เข้าเรียนร่วมในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) จำนวน 8,547 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, ติดต่อส่วนตัว, June 17, 2020) โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (กทม.) จำนวน 4,603 คน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, ติดต่อส่วนตัว, June 27, 2020) โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 180,795 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563) จึงทำให้เกิดความหลากหลายในสถานศึกษา มีความแตกต่างหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งวิถีชีวิตนี้ ทำให้สถานศึกษาและครู ไม่สามารถปฏิเสธการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้ ซึ่งอาจเป็นภาระงานและอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่างไปจากอดีตที่เป็นห้องเรียนวัฒนธรรมเดียว อีกทั้งประเทศไทยยังมีนโยบายของสภาความมั่นคงแห่งชาติที่ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขบนความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 52 ได้มีบทบัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551) ดังนั้นการตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรมในรูปแบบที่ใหม่และหลากหลาย เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งเตรียมพร้อมทำงานกับบุคคลจากภูมิหลังทางสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย และเพื่อรับรู้และจัดการอคติทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม และเพศอย่างเหมาะสม (Betancourt, 2003) โดยเฉพาะทักษะการมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นที่เข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นครูในยุคศตวรรษที่ 21 ในการยกระดับการจัดการเรียนการสอนให้ขับเคลื่อนไปสู่ระดับสากลได้ ครูจำเป็นต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางวัฒนธรรม อันเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานร่วมกันต่อไปในอนาคต วรรณกรรมระบุว่าความสามารถทางวัฒนธรรมจะยังคงมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในสถานที่ทำงานของมืออาชีพ เนื่องจากผู้คนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น เมื่อตรวจสอบประสบการณ์ในห้องเรียน ความสามารถทางวัฒนธรรมเท่ากับความสามารถของครูในการ

สั่งสอนและมีส่วนร่วมกับนักเรียนที่มีความแตกต่างกันทางวัฒนธรรมได้สำเร็จ (Robinson, 2012) จึงเป็นที่เชื่อกันว่า “การไม่สามารถปรับตัวและเข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นดังกล่าวมีความสำคัญและมีค่าใช้จ่ายสูงต่อองค์กร” (Earley & Ang, 2003)

ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นทักษะที่มีความยืดหยุ่นในการทำ ความเข้าใจวัฒนธรรมและเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมผ่านการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อสร้างความคิดที่เข้าใจในวัฒนธรรมและปรับพฤติกรรมของตนเองให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Thomas & Inkson, 2003) อีกทั้งความฉลาดทางวัฒนธรรมไม่ได้มีเพียงความสามารถในการรับมือกับความแตกต่างทางเชื้อชาติเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการรับมือกับความแตกต่างในทักษะความเชี่ยวชาญของบุคคลในแต่ละวัฒนธรรม สามารถเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับ เคารพในความแตกต่างสามารถปรับตัวให้กลมกลืนเพื่อสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข (จิระประภา อัครบวร, 2555) โดยบุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูง จะมีความสามารถในการเรียนรู้สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมใหม่และชอบที่จะเผชิญกับวัฒนธรรมใหม่ (Deng & Gibson, 2008) เมื่อพิจารณาบทบาทของครูในฐานะผู้สอนและตัวแทนวัฒนธรรม รวมถึงโรงเรียนในฐานะที่เป็นระบบและพื้นที่ทางวัฒนธรรม จะช่วยทำให้นักเรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าใจวิถีคิดในการมีส่วนร่วมกำหนดวัฒนธรรมทางสังคม การปรับตัวอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรม ซึ่งครูและการปฏิบัติการสอนของครูเป็นงานทางปัญญา เป็นงานที่ต้องจัดวางความคาดหวังของนักเรียน ดังนั้นครูจึงควรมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อการสร้างห้องเรียนที่มีความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นและสร้างแรงจูงใจในการปรับตัว หรือการอยู่ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สามารถเกิดการขบคิดทางปัญญา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความหลากหลาย อีกทั้งการเปิดรับประสบการณ์เป็นลักษณะความพร้อมของบุคคลในการเปิดรับสิ่งใหม่ บุคคลที่เปิดรับประสบการณ์จะมีลักษณะปรับตัวได้ง่าย ในขณะที่คนที่ไม่เปิดรับประสบการณ์จะมีลักษณะความสนใจในสิ่งที่พื้นฐาน ตรงไปตรงมา มากกว่าเข้าใจในสิ่งที่มีความซับซ้อนหรือละเอียดอ่อน (McCrae & Costa, 1985 cited in Roccas et al., 2002) โดยการเปิดรับประสบการณ์ส่งผลทางบวกต่อการคิดที่เป็นเหตุเป็นผลและการคิดแก้ปัญหา ดังนั้นคนที่มีการเปิดรับประสบการณ์จะมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ และสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อให้ทำตามสู่เป้าหมายที่วางไว้ (Lochbaum, Karoly & Landers, 2002) นอกจากนี้การปรับตัวต่อการดำรงชีวิตและการทำงานต่างวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับการเปิดรับประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญอีกด้วย (Griffin & Hesketh, 2003)

ดังนั้นการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูและการฝึกอบรมวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านการศึกษาสู่ระดับโลกให้ประสบความสำเร็จ โปรแกรมและโมเดลการฝึกอบรมที่เฉพาะเจาะจงสามารถช่วยให้ครูได้รับการตระหนักรู้อย่างมีวิจารณญาณในการศึกษาบทบาทที่สามารถมีส่วนร่วมในการต่อสู้กับการเหยียดเชื้อชาติ และการเลือกปฏิบัติ ทักษะในการรับรู้และคำนึงถึงความหลากหลายของความต้องการของผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มชนกลุ่มน้อย และวิธีการขั้นพื้นฐานและเทคนิคการสังเกต การฟัง การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (UNESCO, 2007) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการพัฒนาโปรแกรมความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู โดยได้นำแนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของแวนดีนและคณะ (Van Dyne & et al., 2010) ในการสร้างโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูได้บูรณาการร่วมกับการเปิดรับประสบการณ์โดยใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมที่เป็นการจำลองการเรียนรู้แบบตัวต่อตัวผ่านเกม (BAFA BAFA) และกิจกรรมให้ความรู้ทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลาย (EXCELL) ได้คู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู เพื่อพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูที่จะสามารถ

เป็นเครื่องมือช่วยเตรียมครูเข้าสู่บริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของนักเรียน ห้องเรียน โรงเรียน หรือชุมชน เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโปรแกรมส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาผลการใช้โปรแกรมส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

แนวคิดทฤษฎี

แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม

ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นแนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาองค์การที่มุ่งอธิบายเกี่ยวกับผลกระทบระหว่างวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลกับพฤติกรรมบุคคลในองค์การซึ่งเป็นปัจจัยหลักของประสิทธิภาพในองค์การและเป็นดัชนีชี้วัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความฉลาดทางวัฒนธรรมได้รับการยอมรับว่าเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ (Earley & Ang, 2003) อาจกล่าวได้ว่าความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ “ความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีลักษณะหลากหลายทางวัฒนธรรม” (Ang & Dyne, 2008) มีการศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยแวน ดินและคณะ (Van Dyne & et al., 2012) อธิบายองค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม และได้ระบอบองค์ประกอบย่อย (Sub-Dimensions) จำนวน 11 องค์ประกอบ คือ (1) ด้านอภิปญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) แบ่งองค์ประกอบย่อยออกเป็น การวางแผน (Planning) การตระหนักรู้ (Awareness) และการตรวจสอบ (Checking) (2) ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) แบ่งองค์ประกอบย่อยออกเป็น ความรู้ทั่วไปทางวัฒนธรรม (Culture-General Knowledge) และความรู้เฉพาะตามบริบท (Context-Specific Knowledge) (3) ด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) แบ่งองค์ประกอบย่อยออกเป็น แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Interest) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Interest) รวมทั้ง การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) และ (4) ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavior CQ) แบ่งองค์ประกอบย่อยออกเป็น พฤติกรรมวจนภาษา (Verbal) พฤติกรรมอวจนภาษา (Non-Verbal) และวจนกรรม (Speech Acts) รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

1) อภิปญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) หมายถึง ระดับการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม การควบคุมและประเมินความคิดของตนเองในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม อภิปญญาทางวัฒนธรรมอยู่บนฐานการใช้กลยุทธ์ทางความคิดขั้นสูง (High-level Cognitive Strategies) และการประมวลผลข้อมูลในระดับลึก (Deep Information Processing) บุคคล ที่มีอภิปญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ) สูง จะมีสติรู้ตัวว่าวัฒนธรรมของตนเองมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนและการตีความในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมของตนอย่างไร

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) หมายถึง ความรู้ของบุคคลเกี่ยวกับบรรทัดฐาน การปฏิบัติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ที่กำหนดโดยวัฒนธรรม ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม การเข้าใจองค์ประกอบ

ที่เป็นสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมจะช่วยให้บุคคลเห็นคุณค่าของรูปแบบพฤติกรรมของแต่ละวัฒนธรรม และรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม รวมทั้งเข้าใจสาเหตุที่ทำให้เกิดพฤติกรรมแตกต่างกัน

3) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) หมายถึง การมีแรงกระตุ้นและผลักดันตนเองที่จะเรียนรู้และทำงานในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

4) พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavior CQ) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมวัจนภาษา อวัจนภาษา และวัจนกรรม ที่เหมาะสมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับคนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ช่วยให้บุคคลมีการจัดการและควบคุมพฤติกรรมทางสังคมให้ความเข้าใจผิดหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้นน้อยที่สุด ในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม

ผู้วิจัยนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีของแวน ดิน และคณะ (Van Dyne & et al., 2010) อธิบายว่าการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมไม่ได้เน้นพัฒนาองค์ประกอบใดเป็นพิเศษ แต่จะต้องพัฒนาทุกองค์ประกอบ โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ or Drive) ช่วยให้บุคคลมีพลังและความมั่นใจ ในการแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการวางแผนการปฏิบัติเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

ขั้นที่ 2 ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ or Knowledge) เป็นการเตรียมตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานทางวัฒนธรรม

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

ขั้นที่ 4 พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavior CQ or Action) เป็นความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 5 การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback Loop) เป็นการตอบสนองของผู้อื่นจากพฤติกรรมของตน อันมีอิทธิพลต่อขั้นที่ 1 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของวงจรการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม และนำไปสู่การเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบ

ในศตวรรษที่ 21 เริ่มมีการนิยามการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมโดย Brick, et al. (2016) ให้ความหมายการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural exposure) เป็นการที่บุคคลเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมหรือมีประสบการณ์เรียนรู้ความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม สอดคล้องกับ Xu et al. (2013) กล่าวว่า การเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมเป็นการที่บุคคลมีประสบการณ์ในการรับรู้ด้านความเชื่อ ทศนคติ และพฤติกรรมของคนที่มาจากรวัฒนธรรมอื่น และ Crowne (2013) ที่นิยามการเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ การเปิดรับประสบการณ์เชิงกว้าง จะหมายถึงการที่บุคคลมีประสบการณ์ต่างวัฒนธรรม จากการพบเห็น การอ่าน การดูจากสื่อ และการมีส่วนร่วม กับเหตุการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมแต่อาจยังไม่เข้าใจหรือมีการเรียนรู้ความแตกต่างนั้น ในขณะที่การเปิดรับประสบการณ์เชิงลึก หมายถึงการที่บุคคลมีประสบการณ์ต่างวัฒนธรรม เช่นเดียวกับประสบการณ์เชิงกว้าง แต่จะมีการเรียนรู้ด้วยความรู้สึกเชิงบวกที่มีแรงผลักดันให้ทำความเข้าใจในความแตกต่างนั้น โดยการศึกษาครั้งนี้ได้แบ่งองค์ประกอบของการเปิดรับประสบการณ์ให้สอดคล้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม จึงแบ่งองค์ประกอบเป็น 3 ด้าน ดังรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ความเป็นอยู่ทั่วไป (general living) หมายถึง รูปแบบการใช้ชีวิตประจำวัน สถานที่พัก อาศัยร้านค้า แหล่งบันเทิง แหล่งท่องเที่ยว สิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งสนับสนุนด้านสุขภาพ สิ่งของเครื่องใช้ และอาหาร ในสังคม หรือสภาพแวดล้อมที่ต่างวัฒนธรรม

2. การเข้าสังคม (socializing) หมายถึง การสร้างมิตรภาพกับผู้ที่มาจากวัฒนธรรมอื่น การอยู่ร่วมกับกลุ่มคนที่มี พฤติกรรมที่แตกต่างทางวัฒนธรรม และการทำกิจกรรมร่วมกับคนในสังคมที่ต่างวัฒนธรรมจากตนเอง

3. การทำงาน (work) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม การใช้ความรู้ทาง วัฒนธรรมร่วมกับวิธีการทำงาน และการใช้ความรู้ทางวัฒนธรรมให้เป็นประโยชน์ในการทำงาน

แนวคิดของรูปแบบกิจกรรมโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม

1. รูปแบบการจัดกิจกรรมแบบจำลองวัฒนธรรมเชิงประสบการณ์ (BAFA BAFA: Bay Area Fun Activity) (Shirts, 1977) เป็นกิจกรรมในรูปแบบเกมจำลองความขัดแย้งทางวัฒนธรรมระหว่างผู้เล่นและช่วยให้ตระหนักถึงทัศนคติ แบบเหมารวมทางวัฒนธรรม อคติ และความเข้าใจผิดของตนเอง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ กระบวนการจัดกิจกรรมจะดำเนินการแบ่งกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเพื่อดำเนินกิจกรรม จำลองสถานการณ์ แสดงปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ความแตกต่าง โดยวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน โดย Swift & Denton (2003) อธิบายว่าการจำลองวัฒนธรรมเชิงประสบการณ์ส่งเสริมการสำรวจปฏิสัมพันธ์ข้าม วัฒนธรรม มีจุดเด่นคือความสามารถทางวัฒนธรรมในพื้นที่ปลอดภัยและสนุกสนาน เพื่อสร้างความรู้สึกลงใจกับการเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมหนึ่งแล้วต้องปฏิสัมพันธ์กับอีกวัฒนธรรมหนึ่ง

2. รูปแบบการจัดกิจกรรมความเป็นเลิศในการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและความเป็นผู้นำ (Excellence in cultural experiential learning and leadership program: Excell) เป็นรูปแบบกิจกรรมที่คิดค้น โดย Westwood, Mak, Barker & Ishiyama (1999) โดยกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์บนพื้นฐานของ องค์ประกอบ EXCELL มี 2 องค์ประกอบ คือการสร้างมิตรภาพและวิธีการทำแผนที่วัฒนธรรม ช่วยสร้างความรู้ความ เข้าใจในบริบททางวัฒนธรรมและการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Mak & Kennedy, 2012) สามารถนำไปใช้เพื่อช่วยบุคคล ในการพัฒนาความมั่นใจทางสังคมและทักษะทางวัฒนธรรม โดยสร้างความตระหนักให้กับบุคคลในด้านความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม และพัฒนาความรู้ทางวัฒนธรรมที่ทำให้บุคคลสามารถนำไปใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม ที่แตกต่างจากตนเองได้ (Mak, Baker, Logan & Millman, 1999)

ดังนั้นแนวทางการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูวิเคราะห์ร่วมกับการเปิดรับ ประสบการณ์ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านการเข้าสังคม และด้านการทำงาน ใช้รูปแบบกิจกรรมแบบ BAFA BAFA และ EXCELL

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาผลการใช้โปรแกรมความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความ หลากหลายทางวัฒนธรรมทั่วประเทศใน 6 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก ภาคกลาง ภาคใต้ และ กรุงเทพมหานคร ในโรงเรียน 4 สังกัด โดยมีตัวอย่างรายชื่อโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร (กทม.) โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) และโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) เช่น โรงเรียนบ้านเชิงดอย (ดอยสะเก็ดศึกษา) จ.เชียงใหม่ (สพป.)

โรงเรียนเทศบาลวัดโพธิ์ จ.ชลบุรี (อปท.) โรงเรียนไทรโยคพัฒนศึกษา จ.กาญจนบุรี (สพม.) โรงเรียนวัดศิริมงคล จ.สมุทรสาคร (สพป.) โรงเรียนบ้านบางกลาง จ.ระนอง (สพป.) โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา กรุงเทพฯ (กทม.) เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาผลการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นการวิจัยแบบก่อนการทดลอง (pre-experimental design) ดำเนินการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One-group pretest-posttest design)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทั่วประเทศ ซึ่งรับนักเรียนข้ามชาติเรียนร่วม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2563 ในโรงเรียน 4 สังกัด ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างคือครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่ทำแบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรม จำนวน 34 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยมีคุณลักษณะคือ 1) มีอายุตั้งแต่ 21-60 ปี 2) มีคะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมในระดับปานกลางและระดับต่ำ 3) ปฏิบัติการสอนนักเรียนหรือมีประสบการณ์ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในโรงเรียน 4) ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมโปรแกรมฯ 5) ยินยอม เป็นอาสาสมัครเข้าร่วมการอบรมในโปรแกรมฯ 6) สามารถใช้ Google Form และ Google classroom หรือโปรแกรมออนไลน์เป็น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูตามแนวคิดของแวนดีน และคณะ (Van Dyne et al., 2010) เป็นโครงสร้างหลัก ส่วนกิจกรรมแต่ละครั้งพัฒนามาจากโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมของ กาญจณี พันธุ์โพธิ์ (2559) ผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาเป็นกิจกรรมบูรณาการร่วมกับการเปิดประสบการณ์มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านการเข้าสังคม และด้านการทำงาน ใช้รูปแบบกิจกรรม BAFA BAFA และ EXCELL เป็นแนวทางการพัฒนาอบรมในรูปแบบห้องเรียนออนไลน์ (Google Classroom) ทั้งหมด 8 กิจกรรม โดย โปรแกรมนี้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำโปรแกรมไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน (Small Group Tryout) เพื่อให้ได้ค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) ตามเกณฑ์ 80/80 ได้ค่าประสิทธิภาพ (E1/E2) ของโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู คือ $E1 / E2 = 80.59 / 81.14$ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ (ชัยยงค์ พรหมวงศ์, 2556)

2. แบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) ซึ่งมีเนื้อหาของข้อคำถามครอบคลุม 4 องค์ประกอบ 11 ตัวบ่งชี้ ตามแนวคิดของ Van Dyne และคณะ (2012) ซึ่งมีจำนวนข้อคำถาม 63 ข้อ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อให้เข้ากับบริบทวัฒนธรรมไทย ข้อคำถามแบ่งเป็นข้อคำถามเชิงบวก 41 ข้อและข้อคำถามเชิงลบ 22 ข้อ โดยให้ครูประเมินว่าเห็นด้วยกับแต่ละข้อคำถามมากน้อยเพียงใด ระดับคะแนน 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด และ 5 คะแนนหมายถึงเห็นด้วยมากที่สุด ข้อคำถามเชิงลบจะถูกกลับคะแนนก่อนประมวลผล จากนั้นตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูด้านความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 587 คน ได้ค่าดัชนีการตรวจสอบความตรงของโมเดลองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู ($\chi^2=32.132$, $df=24$, $p\text{-value}= 0.1238$, $\chi^2/df=1.339$, $CFI= 0.997$, $TLI= 0.993$,

RMSEA=0.024 , SRMR =0.023) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาความเหมาะสมของนิยามเชิงปฏิบัติการและความสอดคล้องของตัวบ่งชี้ ความถูกต้องและความชัดเจนของภาษา พร้อมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยใช้ค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) ใช้เกณฑ์ IOC > 0.5 ขึ้นไป ในการคัดเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) ผู้วิจัยนำเครื่องไปทดลองใช้กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92

การแปลผลทำโดยคิดคะแนนรวมทุกข้อคำถามแล้วนำคะแนนรายด้านและโดยรวมทุกด้านมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินของ ประคอง กรณีสถ (2528) ซึ่งได้ให้เกณฑ์ไว้ดังนี้ 1.00 – 1.49 อยู่ในระดับต่ำ 2.50 – 3.49 อยู่ในระดับปานกลาง 3.50 – 4.49 อยู่ในระดับสูง และ 4.50 – 5.00 อยู่ในระดับสูงมาก

องค์ประกอบความฉลาดทางวัฒนธรรม 4 ด้าน ตามแนวคิดของแวน ดิน และคณะ (Van Dyne et al., 2012)	
1. อภิปัญญา (Meta - cognitive)	- การตระหนักรู้ - การวางแผน - การตรวจสอบ
2. ปัญญา (Cognitive)	- ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป - ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ
3. แรงจูงใจ (Motivation)	- แรงจูงใจภายใน - แรงจูงใจภายนอก - การรับรู้ความสามารถของตนเอง
4. พฤติกรรม (Behavior)	- พฤติกรรมวินภาษา - พฤติกรรมอวินภาษา - วินกรรม

ภาพที่ 1 องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Van Dyne และคณะ (2012)

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู โดยได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้ มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้อง

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม รูปแบบการพัฒนาฉลาดทางวัฒนธรรม การจัดการเรียนรู้แบบเปิดรับประสบการณ์จากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบกิจกรรมแบบจำลองวัฒนธรรมเชิงประสบการณ์ (BAFA BAFA) และรูปแบบการจัดกิจกรรมความเป็นเลิศในการเรียนรู้จากประสบการณ์ทางวัฒนธรรมและความเป็นผู้นำ (Excellence in cultural experiential learning and leadership program: Excell)

ขั้นที่ 2 การสร้างโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม

2.1 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และหลักการที่ได้จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานมากำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู โดยมีขั้นตอนในการพัฒนาตามลำดับ ดังนี้คือ 1) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม 2) ความรู้ทางวัฒนธรรม 3) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม 4) พฤติกรรมทางวัฒนธรรม 5) การให้ผลสะท้อนกลับ

2.2 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และหลักการมากำหนดรายละเอียดของโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู โดยวิเคราะห์การสร้างโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู (Test Blue Print) มีทั้งหมด 8 กิจกรรม คือ 1) รู้คุณค่าพหุวัฒนธรรม 2) สร้างความมั่นใจข้ามวัฒนธรรม 3) พหุวัฒนธรรมนำรู้ 4) ความรู้เฉพาะทางพหุวัฒนธรรม 5) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม 6) กลยุทธ์ทางวัฒนธรรม 7) วัจนภาษาและอวัจนภาษาทางวัฒนธรรม และ 8) วัจนกรรมทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย จำนวนกิจกรรม หลักการและแนวคิด จุดประสงค์ ลักษณะกิจกรรมที่ใช้สื่อการประเมินผล และระยะเวลาดำเนินการใช้โปรแกรมฯ

2.3 กำหนดเนื้อหาที่ใช้ในโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูจากการสังเคราะห์บทความ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำข้อมูลที่ได้กำหนดเนื้อหาของโปรแกรมสำหรับ 8 กิจกรรมตามลำดับขั้นการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม คือ ลำดับที่ 1 พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ในกิจกรรมที่ 1 การเห็นประโยชน์จากการปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม และกิจกรรมที่ 2 ความมั่นใจในความสามารถปรับตัวทางวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลในสถานการณ์ที่หลากหลายทางวัฒนธรรม ลำดับที่ 2 พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ ในกิจกรรมที่ 3 ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่มีมุมมองต่อสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และกิจกรรมที่ 4 การวิเคราะห์วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายและความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมเฉพาะ ลำดับที่ 3 พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา ในกิจกรรมที่ 5 ความเข้าใจในการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมเฉพาะ การตระหนักรู้ในค่านิยมและความเชื่อในความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ และกิจกรรมที่ 6 การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพื่อวางแผนสำหรับสถานการณ์ระหว่างวัฒนธรรมใหม่ ลำดับที่ 4 พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม ในกิจกรรมที่ 7 การแสดงออกด้านพฤติกรรมการใช้วัจนภาษาและอวัจนภาษาได้อย่างเหมาะสม และกิจกรรมที่ 8 การใช้วัจนกรรมอย่างเหมาะสมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม เช่น การร้องขอ การเชื่อเชิญ การขอโทษ การขอบคุณ การไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ เป็นต้น

2.4 พัฒนารอบแนวคิดเกี่ยวกับการใช้การเปิดรับประสบการณ์ 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านการเข้าสังคมและการทำงาน ร่วมกับการใช้รูปแบบการจัดกิจกรรม BAFA BAFA และ EXCELL และการอบรมออนไลน์

2.5 สร้างแผนกิจกรรมของโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู เกม สื่อประกอบการบรรยาย วีดิทัศน์ สื่อและใบงานที่ใช้ในการจัดกิจกรรม จากนั้นนำแผนกิจกรรมเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและนำไปทดลองใช้

2.6 การประเมินผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูโดยใช้แบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูเพื่อเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูก่อนและหลังใช้โปรแกรมฯ

ขั้นที่ 3 การทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

3.1 ก่อนการทดลองใช้โปรแกรมฯ กับครูกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

3.2 ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมฯ กับครูกลุ่มตัวอย่าง ใช้ระยะเวลา 8 สัปดาห์ ตามแผนการจัดกิจกรรม

3.3 หลังการทดลองใช้โปรแกรมฯ กับครูกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

ขั้นที่ 4 การปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ การเก็บข้อมูลที่ได้จากการสังเกตของผู้วิจัย ตลอดจนประเด็นปัญหา ข้อบกพร่องที่พบจากการใช้โปรแกรมฯ มาวิเคราะห์ สรุปประเด็นสำคัญแล้วนำมาปรับปรุงเป็นคู่มือการใช้โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

4.2 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโปรแกรมฯ ในด้านรูปแบบการอบรม ด้านเนื้อหาและด้านการนำไปใช้ และมีความคิดเห็นว่าโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูมีความเหมาะสม

4.3 จัดทำคู่มือการใช้โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยการทดสอบเมทริกซ์ความแปรปรวน ความแปรปรวนร่วมระหว่างข้อคำถามด้วย Barlett's Test of Sphericity และดัชนีความพอเพียงของกลุ่มตัวอย่างของ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

2. วิเคราะห์ค่าประสิทธิภาพของโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

3. วิเคราะห์ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูก่อนและหลังอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การแปรปรวน และสถิติที (t-test)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูและตรวจสอบผลการใช้ เป็นการวิจัยแบบก่อนการทดลอง (pre - experimental design) โดยดำเนินการวิจัยแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนและหลัง (One-group pretest-posttest design) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลก่อนและหลังการใช้โปรแกรมฯ ด้วยแบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และนำเสนอผล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลของการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

1.1 ผลการหาประสิทธิภาพของโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

ตารางที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพโปรแกรมความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 9 คน

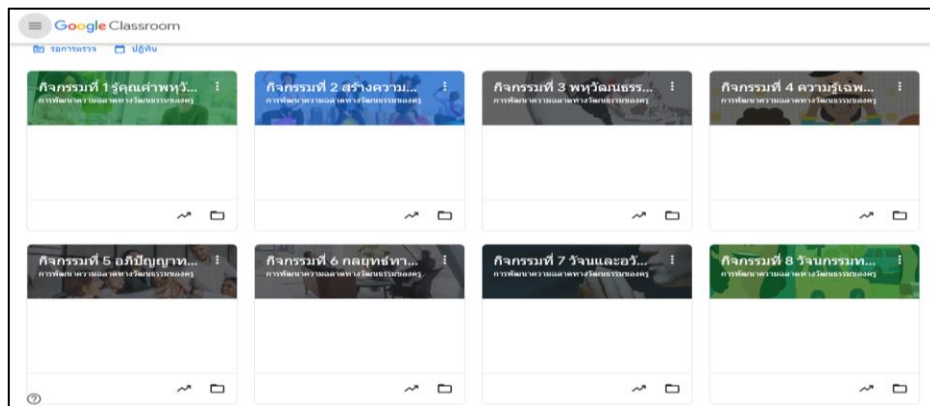
ค่าสถิติ	คะแนนจากกิจกรรมโปรแกรมความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู									คะแนนทดสอบหลังอบรม
	กิจกรรม 1 (30)	กิจกรรม 2 (20)	กิจกรรม 3 (30)	กิจกรรม 4 (30)	กิจกรรม 5 (20)	กิจกรรม 6 (20)	กิจกรรม 7 (10)	กิจกรรม 8 (10)	รวม (170)	
ΣX	217	147	219	216	144	145	72	73	1233	2301
$\bar{X}$	24.11	16.33	24.33	24.00	16.00	16.11	8.00	8.11	137	255.60
E_1/E_2	80.37	81.65	81.10	80.00	80.00	80.55	80.00	81.10	80.59	81.14
ประสิทธิภาพ	$E_1/E_2 = 80.59/81.14$									

จากตารางที่ 1 ผลการหาประสิทธิภาพการพัฒนาโปรแกรมความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู มีประสิทธิภาพเท่ากับ 80.59/81.14 เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 80/80

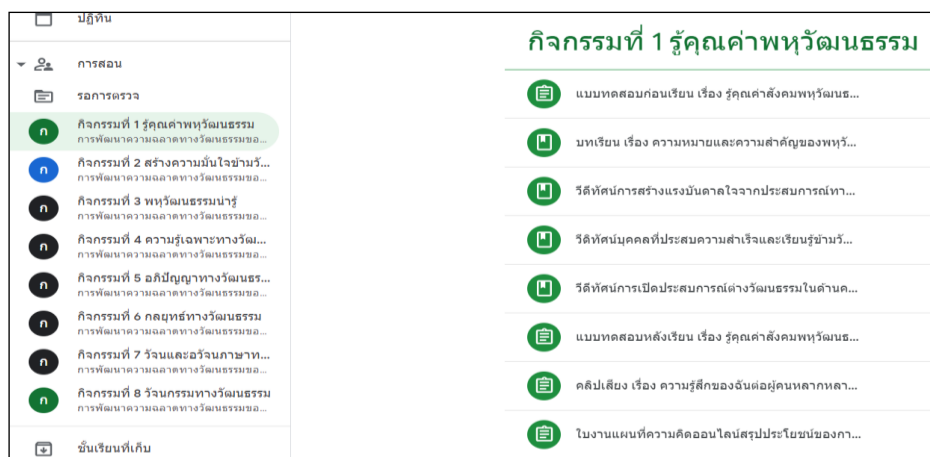
1.2 ผลของการพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูโดยใช้แนวคิดของแวนดีนและคณะ (Van Dyne et al., 2010) บูรณาการร่วมกับการเปิดรับประสบการณ์และรูปแบบกิจกรรม BAFA BAFA และ EXCELL ที่มุ่งเน้นให้ครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้เปิดกว้างสำหรับประสบการณ์ใหม่ มีทัศนคติและความคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถปรับตัวและปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

- 1) การแนะนำเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและวัตถุประสงค์ของโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู
- 2) คำชี้แจงขั้นตอนการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู
- 3) การแนะนำห้องเรียนออนไลน์ (Google Classroom) ในการใช้โปรแกรมฯ
- 4) เนื้อหาของกิจกรรมโปรแกรมฯ ทั้ง 8 กิจกรรม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของกิจกรรม ระยะเวลาการทำกิจกรรม ความสำคัญของกิจกรรม ขั้นตอนการทำกิจกรรม สื่อในกิจกรรม และการประเมินผลการทำกิจกรรม ดังภาพที่ 1-3

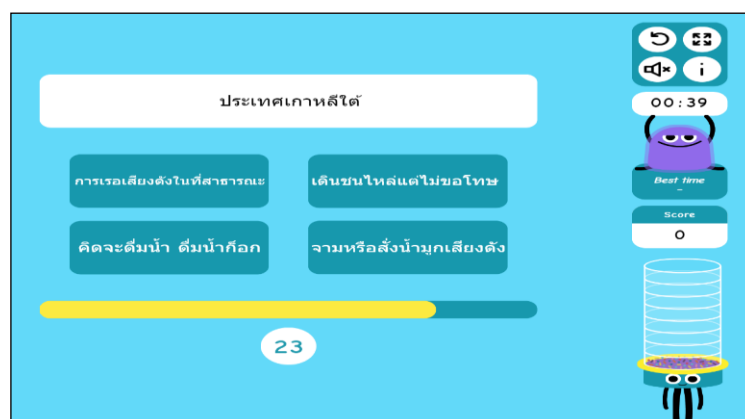
- 5) ปรับปรุงพัฒนาโปรแกรมฯ ได้คู่มือการใช้โปรแกรมฯ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 1 การเข้าสู่โปรแกรม



ภาพที่ 2 ตัวอย่างเนื้อหากิจกรรม



ภาพที่ 3 ตัวอย่างสื่อกิจกรรมออนไลน์



ภาพที่ 4 คู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าทางสถิติของความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมฯ

2.1 การเปรียบเทียบคะแนนความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนและหลังทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนา

ความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู นำเสนอในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการศึกษากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบแต่ละองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนและหลังทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู (N=34 คน)

องค์ประกอบ	$\bar{X}$ _{ก่อน}	SD _{ก่อน}	CV _{ก่อน}	$\bar{X}$ _{หลัง}	SD _{หลัง}	CV _{หลัง}
1.อภิปัญญาทางวัฒนธรรม	2.80	0.36	12.86	4.16	0.38	9.13
1.1 การตระหนักรู้	3.19	0.60	18.81	3.96	0.55	13.88
1.2 การวางแผน	2.46	0.72	29.27	4.27	0.61	14.28
1.3 การตรวจสอบ	2.58	0.73	28.29	4.33	0.62	14.32
2. ความรู้ทางวัฒนธรรม	2.91	0.20	6.87	3.55	0.23	6.48
2.1 ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป	2.80	0.38	13.57	3.60	0.37	10.27
2.2 ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ	3.00	0.25	8.33	3.51	0.35	9.97
3.แรงจูงใจทางวัฒนธรรม	2.73	0.36	13.19	4.00	0.40	10.00
3.1 แรงจูงใจภายใน	2.68	0.76	28.36	3.99	0.59	14.79
3.2 แรงจูงใจภายนอก	2.49	0.68	27.31	4.04	0.44	10.89
3.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.01	0.48	15.95	3.96	0.78	19.70
4.พฤติกรรมทางวัฒนธรรม	2.78	0.35	12.59	3.84	0.27	7.03
4.1 พฤติกรรมวัจนภาษา	2.68	0.47	17.54	3.49	0.46	13.18
4.2 พฤติกรรมอวัจนภาษา	2.61	0.55	21.07	4.10	0.40	9.76
4.3 วัจนกรรม	2.98	0.34	11.41	3.87	0.41	10.59
รวม 4 ด้าน	2.82	0.17	6.03	3.84	0.13	3.38

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าค่าเฉลี่ยการประเมินตนเองของความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูหลังเข้าทดลองใช้โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูสูงกว่าก่อนการทดลองใช้โปรแกรมในทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูก่อนและหลังเข้าอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู นำเสนอในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูก่อนและหลังเข้าอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู (N=34 คน)

องค์ประกอบ	$\bar{X}$	SD	ค่าความแตกต่างระหว่างคู่	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน	t	p
ด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรมก่อนอบรม	2.80	0.36	-1.36	0.09	-15.66	.00
ด้านอภิปัญญาทางวัฒนธรรมหลังอบรม	4.16	0.38				
ด้านความรู้ทางวัฒนธรรมก่อนอบรม	2.91	0.20	-0.64	0.05	-13.65	.00
ด้านความรู้ทางวัฒนธรรมหลังอบรม	3.55	0.23				
ด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรมก่อนอบรม	2.73	0.36	-1.27	0.09	-14.16	.00
ด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรมหลังอบรม	4.00	0.40				
ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรมก่อนอบรม	2.78	0.35	-1.07	0.08	-13.64	.00
ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรมหลังอบรม	3.84	0.27				
ความฉลาดทางวัฒนธรรมก่อนอบรม	2.82	0.17	-1.02	0.03	-29.21	.00
ความฉลาดทางวัฒนธรรมหลังอบรม	3.84	0.13				

** P<.01

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูก่อนและหลังเข้าอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยคะแนนเฉลี่ยหลังเข้าอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูสูงกว่าก่อนเข้าอบรมโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู

2.3 ผลการปรับปรุงและพัฒนาคู่มือการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูเกี่ยวกับรูปแบบเกม สื่อวีดิทัศน์ สื่อประกอบการเรียนรู้ และใบงานกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม จากนั้นพัฒนาเป็นคู่มือการใช้โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูและตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน พบว่าภาพรวมของคุณภาพของคู่มือการใช้โปรแกรมฯ 3 ด้านคือด้านรูปแบบการอบรม ด้านเนื้อหา และด้านการนำไปใช้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 โดยลักษณะของโปรแกรมฯ ที่ปรับปรุงแล้วมีลักษณะสำคัญได้ดังนี้คือ 1) ผู้เข้าอบรมได้รับประสบการณ์ที่มีความหลากหลายผ่านเกมออนไลน์ สื่อวีดิทัศน์ สื่อประกอบการเรียนรู้ และใบงานกิจกรรม 2) ผู้เข้าอบรมได้สะท้อนการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย 3) ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการจัดการกับสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาผลของการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู ได้นำแนวคิดการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของแวนดีนและคณะ (Van Dyne & et al., 2010) ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สามารถนำมาอธิบายได้ดังนี้

1. การสร้างโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูได้บูรณาการร่วมกับรูปแบบการเปิดประสบการณ์โดยใช้รูปแบบกิจกรรม BAFA BAFA และ EXCELL ซึ่งเป็นรูปแบบของโครงสร้างกิจกรรมที่ทำให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจและการปรับตัวในบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้นนั้น พบว่า ครูให้ความสนใจกับทักษะทางวัฒนธรรมนี้เนื่องจากความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นมุมมองใหม่ที่ท้าทายความรู้สึกละและความสามารถในการทำงานในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้ได้รับความรู้จากประสบการณ์แปลกใหม่ นอกจากนี้การให้ความร่วมมือในการเข้าอบรมตลอดระยะเวลาการดำเนินการใช้โปรแกรมฯ โดยมีส่วนร่วมตอบคำถาม อภิปราย เสนอความคิดเห็นในงานกิจกรรมผ่านมุมมองที่หลากหลาย ตลอดจนนำไปสู่การสร้างสรุปความคิดรวบยอดเป็นองค์ความรู้ในการปรับตัวในสถานการณ์ที่มีความหลากหลาย เพราะการเปิดรับประสบการณ์โดยใช้รูปแบบกิจกรรม BAFA BAFA และ EXCELL ช่วยเปิดโลกทัศน์ ลดความกังวล กล้าที่จะเปิดใจเรียนรู้สิ่งใหม่ในสิ่งที่ไม่คุ้นชินและสร้างบุคลิกภาพที่มีความมั่นใจต่อการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรมนำมาสู่การปรับตัวทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับ Gozzoli & Gazzaroli (2018) กล่าวว่า BAFA BAFA คือแบบจำลองจำลองข้ามวัฒนธรรมที่ได้ออกแบบมาสำหรับผู้บริหาร ครู และนักศึกษาที่อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องการความเข้าใจจากประสบการณ์ในวัฒนธรรมอื่น เช่นเดียวกับ Mak, Barker, Logan & Millman (1999) ที่อธิบายว่ารูปแบบกิจกรรม BAFA BAFA เป็นเกมจำลองระหว่างวัฒนธรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มการรับรู้ระหว่างวัฒนธรรมและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมใหม่ ซึ่งปฏิสัมพันธ์เหล่านี้จำลองความตึงเครียดทางวัฒนธรรม อุปสรรคในการสื่อสารและประสบการณ์ทั่วไปในการมีปฏิสัมพันธ์กับวัฒนธรรมอื่นที่มีบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมาก เป็นเรื่องท้าทายและเกี่ยวข้องกับอารมณ์อย่างมาก ส่วนรูปแบบกิจกรรม EXCELL เป็นการฝึกอบรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ใช้หลักการของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) เน้นความสามารถทางสังคมวัฒนธรรมที่สำคัญ เช่น การแสดงความไม่เห็นด้วย การมีส่วนร่วม การอภิปรายกลุ่ม การติดต่อทางสังคม เป็นต้น ดังนั้นโครงสร้างของรูปแบบกิจกรรมกระตุ้นความรู้สึกต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการเตรียมพร้อมสำหรับการจัดการสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ที่ช่วยให้สามารถเข้าถึงบริบททางวัฒนธรรมจึงส่งผลให้การออกแบบสร้างโปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครู ส่งผลต่อทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นหลังการทดลองใช้โปรแกรมฯ แสดงให้เห็นชัดเจนว่าโปรแกรมฯ มีความเหมาะสม และสามารถส่งเสริมให้ครูหรือผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีทักษะการปรับตัวทางวัฒนธรรม เพราะเป็นโปรแกรมฯ ที่ช่วยให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาในทุกองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมร่วมกับการเปิดรับประสบการณ์ที่หลากหลาย มีการวิเคราะห์ อภิปราย สะท้อนการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านการอบรมออนไลน์ (Google Classroom) ทำให้เกิดการกระตุ้นความคิดสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางวัฒนธรรมจนเป็นความสามารถของบุคคลในการจัดการสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Zhang (2021) เกี่ยวกับผลกระทบหลักสู่วัฒนธรรมข้ามชาติและทัศนคติสากลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยเอกชนได้พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกจากการตอบแบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมหลังเรียน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Patrick & Ravindra (2018) พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์เชิง

บวกกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม องค์กรต่าง ๆ ควรฝึกอบรมบุคคลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมให้พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของตน ซึ่งจะส่งผลให้มีการปรับตัวได้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Pidduck et al. (2022) กล่าวว่า การมีความฉลาดทางวัฒนธรรมถือเป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับบุคคลและองค์กรที่เกิดจากการปลูกฝังประสบการณ์ต่างวัฒนธรรม ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดอัตลักษณ์หลากหลายวัฒนธรรมซึ่งจะช่วยให้เข้าใจการตีความประสบการณ์ต่างวัฒนธรรมได้ดีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการศึกษาการใช้โปรแกรมพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมบูรณาการร่วมกับหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่นให้กับนักเรียนในโรงเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม
2. ควรมีการทำวิจัยในการนำโปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมให้กับนักศึกษา ก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือครู ผู้ปฏิบัติการสอนก่อนประจำการ
3. ควรมีการส่งเสริมเชิงนโยบายขององค์กรทางการศึกษาในการใช้โปรแกรมการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการทำงานในบริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรม

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของครูร่วมกับรูปแบบการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นลักษณะบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวคิดในการเปิดใจและต้อนรับประสบการณ์ของครูต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม สร้างความเชื่อในสำคัญของการเรียนรู้จากประสบการณ์และการสอนด้วยประสบการณ์ทางวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพและคุณค่าของครูในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในบริบทสังคมที่มีความหลากหลาย ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูมีการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ผ่านการเปิดใจเรียนรู้หรือรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมใหม่ ๆ การให้ความสำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพด้วยการสอนประสบการณ์และการให้โอกาสนักเรียนได้เรียนรู้และเติบโต ไปพร้อมกับนักเรียนได้ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและปรับตัวตามวิถีทางความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่จะเป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนุกและมีความหมาย สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและนักเรียน รวมถึงการพัฒนาทักษะในการใช้ชีวิตในสังคมที่มีความหลากหลายอีกด้วย อีกทั้งควรมีการเตรียมพร้อมในการพัฒนาครูของสถาบันผลิตครูหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมรับความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียนโดยเฉพาะทักษะทางด้านภาษาและความรู้ทางวัฒนธรรมอื่น รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้เข้าใจความแตกต่างของผู้เรียน การค้นคว้า วิจัยความรู้ทางวัฒนธรรม หรือการได้ฝึกประสบการณ์สอนข้ามวัฒนธรรม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจณี พันธุ์โพธิ์โรจน์. (2559). การพัฒนาโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล: การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างแบบส่งผ่านพหุระดับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ สาขาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา.
- จิระประภา อัครบวร. (2555). การศึกษาแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ พ.ศ. 2555-2556 (HR Trends 2012-2013), โครงการสนับสนุนงานวิจัยคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. (2556). การทดสอบประสิทธิภาพสื่อหรือชุดการสอน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 5(1), 5-20.
- ประคอง กรณสุต. (2528). *สถิติเพื่อการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงแก้ไข)*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัต์.
- รสสุคนธ์ เนาวบุตร. (2557). *แนวทางการจัดการศึกษาเรียนรู้ร่วมพหุวัฒนธรรม: กรณีศึกษาชุมชนบ้านป่าละอู อำเภอกำแพงแสน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). *ทฤษฎีการประเมิน*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *นักเรียน นักศึกษา*. ค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2563, จาก https://catalog.moe.go.th/fa_IR/dataset/dataset_05_25660427
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ. พริกหวานกราฟฟิค.
- Ang, S. & Van Dyne, L. (2008). **Conceptualization of cultural intelligence: Definition, distinctiveness, and nomological network**. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence theory, measurement, and applications*. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Betancourt, J. (2003). Cross-cultural medical education: Conceptual approaches and frameworks for evaluation. *Academic Medicine*, 78(6), 560–569.
- Brick, C., McCully, S. N., Updegraff, J. A., Ehret, P. J., Areguin, M.A. & Sherman, D. K. (2015). Impact of cultural exposure and message framing on oral health behavior: exploring the role of message memory. *Medical Decision Making*, 36(7), 834-843.
- Crowne, K. A. (2013). Cultural exposure, emotional intelligence, and cultural intelligence: An exploratory study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13(1), 5-22
- Deng, L., & Gibson, P. (2008). A qualitative evaluation on the role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness. *International journal of leadership studies*, 3(2), 181-197.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). **Cultural intelligence: Individual interactions across cultures**.
- Gozzoli, C. & Gazzaroli, D. (2018). The Cultural Intelligence Scale (CQS): A Contribution to the Italian Validation. *Frontiers in Psychology*, 9(1183),1-8.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviours for successful work and career adjustment. *Australian Journal of psychology*, 55(2), 65-73.
- Lochbaum, M. R., Karoly, P., & Landers, D. M. (2002). Evidence for the importance of openness to experience on performance of a fluid intelligence task by physically active and inactive participants. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73(4), 437-444.

- Mak, A. S., Baker, M., Logan, G., & Millman, L. (1999). Benefits of cultural diversity for international and local students: Contributions from an experiential social learning program (The EXCELL Program). In D. Davis & A. Olsen (Eds.), **International education: The professional edge**. IDP Education Australia, 63-76.
- Mak, A., & Kennedy, M. (2012). Internationalising the student experience: Preparing instructors to embed intercultural skills in the curriculum. **Innovative Higher Education**, 37, 323-334.
- Patrick, H. A. & Ravindra, I. S. (2018). Expatriates' cultural Intelligence and Cross cultural adjustment. **Adarsh Journal of Management Research**, 11(1), 1-8.
- Pidduck, R. J., Shaffer, M. A., Zhang, Y., Cheung, S. Y. & Yunlu, D. G. (2022). Cultural intelligence: An identity lens on the influence of cross-cultural experience. **Journal of International Management**, 28(3), 1-22.
- Robinson, E. N. (2012). **The relationship between teacher cultural competency and student engagement**. Doctoral dissertation, University of Denver.
- 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.
- Shirts, R. G. (1977). **BaFa BaFa: A Cross culture Simulation**, Del Mar, CA: Simile II (Simulation Training Systems).
- Thomas, D. C. & Inkson, K. (2003). **Cultural Intelligence: People skills for Global Business**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- UNESCO. (2007). **Guidelines on intercultural education**. Paris: UNESCO.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Livermore. (2010). **Leading Across Difference: Case and Perspectives: Cultural Intelligence: A Pathway for Leading in a Rapidly Globalizing World**. The United States of America.
- Van Dyne, L., Ang, s., Ng, K. Y., Rockstuhl, T., Tan, M. L., Koh, C. (2012). Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence: Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence. **Social and Personality Psychology Compass**, 6(4), 295-313.
- Westwood, M. J., Mak, A., Barker, M. & Ishiyama, F. I. (1999). Group procedures and applications for developing sociocultural competencies among immigrants. **International Journal for the Advancement of Counselling**, 22(4):317-330
- 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.
- Zhang, F. (2021). Can Cultural Intelligence'Be Developed?: A case study in the Taiwanese Context. **Suthiparithat Journal**, 35(3), 226-248.