

การพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู



นางสาวกมลชนก ชำนาญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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.

THE DEVELOPMENT OF A CULTURAL COMPETENCE SCALE AND AN ANALYSIS OF
TEACHERS' CULTURAL COMPETENCES

Miss Kamonchanok Chamnan



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Research
Methodology

Department of Educational Research and Psychology

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2013

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู
โดย	นางสาวกมลชนก ชำนาญ
สาขาวิชา	วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาามหาบัณฑิต

.....คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รัชพลเมือง)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวานิช)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ดร.นิภาพร กุลสมบูรณ์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กมลชนก ชำนาญ : การพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู.
(THE DEVELOPMENT OF A CULTURAL COMPETENCE SCALE AND AN ANALYSIS OF
TEACHERS' CULTURAL COMPETENCES) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: รศ. ดร.อวยพร เรื่อง
ตระกูล, 99 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือเพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัด
ความสามารถทางวัฒนธรรมของครู 2) ศึกษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู และ 3) เปรียบเทียบ
ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่สอนในระดับชั้น
มัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมชนิด
มาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) มีเนื้อหาที่ครอบคลุมองค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรม 4
องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบความรู้ทางวัฒนธรรมมีข้อความจำนวน 12 ข้อ 2) องค์ประกอบทักษะทาง
วัฒนธรรมมีข้อความจำนวน 13 ข้อ 3) องค์ประกอบความตระหนักทางวัฒนธรรมมีข้อความจำนวน 14 ข้อ
และ 4) องค์ประกอบความสามารถในการสื่อสารมีข้อความจำนวน 11 ข้อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ
ด้วยสถิติเชิงบรรยาย และสถิติอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (one - way ANOVA) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (correlation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
SPSS for Window วิเคราะห์เกณฑ์ปกติวิสัย และการวิเคราะห์โมเดลการวัดด้วยโปรแกรม LISREL

ผลการวิจัยพบว่า

(1) การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม คือ แบบวัดความสามารถ
ทางวัฒนธรรมของครูที่พัฒนาขึ้น มีจำนวนข้อความ 50 ข้อ ใช้การพัฒนาตามลำดับขั้นตอนตั้งแต่การศึกษา
เอกสารเพื่อนิยามเชิงปฏิบัติการ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อช่วยในการสร้างข้อความและทดลองใช้กับ
ตัวอย่าง คุณภาพแบบวัด ประกอบด้วย ความตรงเชิงเนื้อหา มีค่า IOC 0.60 - 1.00 ความเที่ยงรายด้าน มีค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.74 - 0.88 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 อำนาจจำแนก
ของแบบวัดนั้น สามารถจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความ
ตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม (ค่าไคสแควร์ = 7.23, $p = 0.12$, องศาอิสระ = 4,
GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMR = 0.01) สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวแปรที่มุ่งวัดความรู้ทางวัฒนธรรม
ทักษะทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม และความสามารถในการสื่อสาร มีความตรงเชิงโครงสร้าง
แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบในโมเดลได้จริง การสร้างเกณฑ์
ปกติในการแปลความหมายเป็นคะแนนมาตรฐานที่ พบว่า แบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมมีคะแนน
มาตรฐานอยู่ที่ช่วง T 20 - T 76

(2) ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

(3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน พบว่า
มีเพียงตัวแปรเพศ และระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงกว่า
เพศชาย และครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงกว่าปริญญาตรี

ภาควิชา วิจัยและจิตวิทยาการศึกษา

ลายมือชื่อนิสิต

สาขาวิชา วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ปีการศึกษา 2556

5483801827 : MAJOR EDUCATIONAL RESEARCH METHODOLOGY

KEYWORDS: CULTURAL COMPETENCE

KAMONCHANOK CHAMNAN: THE DEVELOPMENT OF A CULTURAL COMPETENCE SCALE AND AN ANALYSIS OF TEACHERS' CULTURAL COMPETENCES. ADVISOR: ASSOC. PROF.AUYPORN RUENGTRAGUL, Ph.D., 99 pp.

The research objectives were 1) to develop a cultural competence scale 2) to examine the quality of the cultural competence scale and 3) compare cultural competence of teachers from different teacher's backgrounds. The samples consisted of 395 teachers from secondary schools (M.1-6). The cultural competence scale has a rating scale of 5 levels. It has 50 question items and divides into four components. 1) The cultural knowledge component has 12 items. 2) The cultural skill component has 13 items. 3) The cultural awareness component has 14 items. And 4) the communicative skill component has 11 items. The data of this research was analyzed by descriptive statistics, t-test , one – way ANOVA, correlation analysis through SPSS for Window, T-score, Cronbach's alpha coefficient and confirmatory factor analysis through LISREL.

The research results were as follows:

1) The development of cultural competence scale was developed from documentary analysis and the qualitative data collecting. The cultural competence scale has content validity by the IOC from 0.60 to 1.00. The reliability of each component was 0.74 to 0.88 and The Cronbach's alpha reliability coefficient of the scale was 0.93. This scale could discriminate at .01 significant level. There was a construct validity proof by the confirmatory factor analysis. (Chi-square= 7.23 , p = 0.12 ,degree of freedom = 4, GFI = 0.99, AGFI = 0.98, RMR = 0.01) The norm of the cultural competence scale is in the range T20 – T76.

2) The level of cultural competence in teachers is high level.

3) The comparison of teacher's cultural competence based on their background. Female teacher had higher cross cultural competence than male teacher at the statistically significant difference of 0.01. The master's degree had higher cross cultural competence than bachelor 's degree.

Department: Educational Research and
Psychology

Field of Study: Educational Research
Methodology

Academic Year: 2013

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จลุล่วงได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยแนะนำให้แนวทาง อบรมสั่งสอน เป็นต้นแบบในการทำงานวิจัยให้มีคุณภาพ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา เอาใจใส่ ความเมตตา ผู้วิจัยจะระลึกถึงพระคุณ คำแนะนำของ รองศาสตราจารย์ ดร. อวยพร เรื่องตระกูล ตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สุวิมล ว่องวาณิช และอาจารย์ ดร.นิภาพร กุลสมบูรณ์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ และแนวทางในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ในด้านวิชาวิจัยให้กับผู้วิจัย จนสามารถนำความรู้ที่ได้มาทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนสำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวมในอนาคต

ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ ผู้ให้ข้อมูลในการทำวิจัยทุกขั้นตอน และมิตรสหาย มศว ประสานมิตร ที่ช่วยเหลือในการประสานงานเพื่อเก็บข้อมูล

ขอบคุณเพื่อนๆ วิจัยรุ่น 10 ทุกคน ที่ช่วยเหลือแนะนำผู้วิจัยในการเรียนและการทำวิจัย ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา รวมทั้งรุ่นน้องวิจัยที่ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจะจดจำช่วงเวลาดีๆ อยู่ในความทรงจำของความเป็นเพื่อน พี่ น้อง ตลอดไป

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ที่ให้อภัยและเลี้ยงดูผู้วิจัยจนเติบโตมาทุกวันนี้ โชคดีเหลือเกินที่ได้เกิดมาเป็นลูกพ่อกับแม่ ที่รักและสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง แล้วยังมี พี่สาวที่คอยช่วยเหลือทุกเรื่อง

สุดท้ายคนที่จะต้องขอบคุณ คือ ร้อยเอกบัณฑิต เสริมศักดิ์ศรี ที่ให้กำลังใจมาตลอด เป็นกำลังใจที่สำคัญ ตั้งแต่มาสอบเข้าจนถึงการทำวิทยานิพนธ์ ที่กล่าวมาทั้งหมดถ้าขาดใครไป วิทยานิพนธ์เล่มนี้คงไม่สำเร็จและสมบูรณ์ได้ “ขอบคุณมากค่ะ”

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
คำถามวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีความสามารถทางวัฒนธรรม.....	6
ตอนที่ 2 กรอบแนวคิดความสามารถทางวัฒนธรรม.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	27
ตอนที่ 1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์.....	27
ตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	28
ตอนที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ.....	33
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม.....	38
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู.....	57
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน.....	59
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	68

สรุปผลการวิจัย	69
อภิปรายผลการวิจัย.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	72
รายการอ้างอิง	74
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	99



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ 2. 1 การสังเคราะห์แนวคิดแยกตามองค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรม (Cultural Competence).....	15
ตารางที่ 2. 2 การเปรียบเทียบ 3 รูปแบบแนวคิดรูปแบบความสามารถในการติดต่อสื่อสาร.....	18
ตารางที่ 2. 3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสามารถข้ามวัฒนธรรม.....	19
ตารางที่ 2. 4 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสามารถทางวัฒนธรรม.....	20
ตารางที่ 2. 5 การเปรียบเทียบการวัดระดับความสามารถทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Cross และ Stori.....	22
ตารางที่ 2. 6 สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและภูมิหลังที่ใช้ในการงานวิจัย.....	24
ตารางที่ 3. 1 กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย.....	31
ตารางที่ 3. 2 ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจากการทดลองใช้.....	32
ตารางที่ 3. 3 จำนวนครูที่เป็นตัวอย่าง แบ่งตามจังหวัด สังกัด และขนาดโรงเรียน.....	34
ตารางที่ 3. 4 อัตราการตอบกลับของแบบสอบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม.....	35
ตารางที่ 4. 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=395)....	38
ตารางที่ 4. 2 กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย.....	39
ตารางที่ 4. 3 ค่า IOC ของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกรายองค์ประกอบ.....	40
ตารางที่ 4. 4 ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมฉบับสมบูรณ์.....	41
ตารางที่ 4. 5 ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ของคะแนนเฉลี่ยความสามารถทางวัฒนธรรม.....	41
ตารางที่ 4. 6 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม.....	42
ตารางที่ 4. 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถทางวัฒนธรรมของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ.....	43
ตารางที่ 4. 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมชนิดมาตรฐานประมาณค่า (n=395).....	44
ตารางที่ 4. 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสามารถทางวัฒนธรรมชนิดมาตรฐานประมาณค่า (n=395).....	45
ตารางที่ 4. 10 เกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ.....	46
ตารางที่ 4. 11 การแปลความหมายของคะแนนความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ.....	49
ตารางที่ 4. 12 เกณฑ์ปกติที่ด้านความรู้ทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ.....	50

ตารางที่ 4. 13	การแปลความหมายของคะแนนความรู้ทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ	51
ตารางที่ 4. 14	เกณฑ์ปกติที่ด้านทักษะทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ.....	52
ตารางที่ 4. 15	การแปลความหมายของคะแนนทักษะทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ	53
ตารางที่ 4. 16	เกณฑ์ปกติที่ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ.....	54
ตารางที่ 4. 17	การแปลความหมายของคะแนนความตระหนักทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ	55
ตารางที่ 4. 18	เกณฑ์ปกติที่ด้านความสามารถในการสื่อสารจำแนกตามเพศ	55
ตารางที่ 4. 19	การแปลความหมายของคะแนนความสามารถในการสื่อสารจำแนกตามเพศ	56
ตารางที่ 4. 20	ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมในแต่ละด้าน	57
ตารางที่ 4. 21	ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและเพศ	59
ตารางที่ 4. 22	ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและช่วงอายุ	60
ตารางที่ 4. 23	ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและประสบการณ์ ทำงาน.....	61
ตารางที่ 4. 24	ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและระดับ การศึกษา.....	61
ตารางที่ 4. 25	ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและสังกัด	62
ตารางที่ 4. 26	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสามารถทางวัฒนธรรม จำแนกตามตัวแปรภูมิหลัง.....	63
ตารางที่ 4. 27	ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างเพศชายและเพศหญิง.....	64
ตารางที่ 4. 28	ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี.....	65
ตารางที่ 4. 29	ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างช่วงอายุ	66
ตารางที่ 4. 30	ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างช่วงประสบการณ์ทำงาน	66
ตารางที่ 4. 31	ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างสังกัดโรงเรียน	67

สารบัญภาพ

แผนภาพที่	หน้า
แผนภาพที่ 2. 1 กระบวนการของความสามารถทางวัฒนธรรมของ Bacote (1999)	11
แผนภาพที่ 2. 2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมโดยเรียงลำดับตาม พัฒนาการ จากแนวคิดของ Burchum (2002)	13
แผนภาพที่ 2. 3 ความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (cross cultural communicative competence) โดย Qin (2012)	18
แผนภาพที่ 2. 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	26
แผนภาพที่ 4. 1 โมเดลการวัดของความสามารถทางวัฒนธรรมของครู	45
แผนภาพที่ 4. 2 ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมแยกตามแต่ละด้าน	59

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

โลกของเราประกอบไปด้วยหลายประเทศ หลายเชื้อชาติ หลายสังคม และในทุกๆ สังคมล้วนจะมีวัฒนธรรมเป็นตัวขับเคลื่อนอยู่ในสังคม วัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกในการอยู่ร่วมกัน สืบทอดต่อกันมาจนเป็นความเจริญงอกงาม โดยวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่อยู่ในวิถีชีวิตของมนุษย์จนไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เช่น ความเชื่อ ศาสนา ค่านิยม การแต่งกาย รวมไปถึงภาษา สืบทอดต่อกันมาจนเป็นความเจริญงอกงาม จากที่โลกของเรามีหลายสังคมจึงส่งผลทำให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วย ความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาจจะเป็นจากปัจจัยหลายอย่าง อันเนื่องมาจากคนแต่ละเชื้อชาติมีความเชื่อ ศาสนา ประวัติศาสตร์ ภูมิศาสตร์ ภูมิอากาศ และโครงสร้างทางสังคมที่แตกต่างกัน รวมทั้งการกระจายทางวัฒนธรรมจากสังคมอื่น ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะทำให้วัฒนธรรมของสังคมหนึ่งย่อมแตกต่างไปจากอีกสังคมหนึ่งได้ ทฤษฎีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้จัดหมวดหมู่ความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมออกเป็น 6 หมวดหมู่ Dupraw and Axner (1997) อ้างถึงใน นุชนารถ รัตนวงศ์ชัย (2547) ดังนี้ 1) ความแตกต่างในรูปแบบการสื่อสาร 2) ความแตกต่างในทัศนคติที่มีต่อความขัดแย้ง 3) ความแตกต่างในวิธีการทำงาน 4) ความแตกต่างในรูปแบบการตัดสินใจ 5) ความแตกต่างในทัศนคติที่มีต่อการเปิดเผยตัวตน 6) ความแตกต่างในวิธีการเรียนรู้ โดยคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะมีรูปแบบในการแสดงออกแตกต่างกันออกไปตามแต่ละวัฒนธรรม ซึ่งการศึกษาในความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะจะทำให้บุคคลรู้ถึงสาเหตุของการกระทำในแต่ละบุคคล และเกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องเป็นจริงทำให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ยอมรับในความแตกต่างและปรับตัวที่จะลดความอึดอัดระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมไม่ใช่เพียงแต่ระหว่างสังคมหรือประเทศเท่านั้น แต่ความแตกต่างทางวัฒนธรรมในสังคมเดียวกันก็มีให้เห็น ดังเช่นในสังคมไทยมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น ภาษาในประเทศไทยก็มีหลายภาษา ภาษาไทยภาคกลาง ภาษาไทยภาคเหนือ ภาษาไทยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาษาไทยภาคใต้หรือแม้แต่การแต่งกาย อาหาร ศิลปะ สถาปัตยกรรมก็มีความแตกต่าง เพราะฉะนั้นความแตกต่างทางวัฒนธรรมจึงมีอยู่ในทุกสังคม โดยสังเกตได้ว่าความแตกต่างจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยทางภูมิศาสตร์และที่ตั้ง ยกตัวอย่างเช่น คนไทยอีสานมีภาษา อาหาร ศิลปะ เทศกาล คล้ายกับคนลาว แต่มีความแตกต่างมากกับคนไทยในภาคใต้ ถึงแม้จะเป็นคนประเทศเดียวกัน ดังนั้นปัจจัยทางภูมิศาสตร์จึงมีส่วนสำคัญทำให้เกิดความแตกต่างทางวัฒนธรรม นอกจากนี้จะเป็นความแตกต่างในวัฒนธรรมเดียวกันแล้วความแตกต่างอีกทฤษฎีหนึ่งยังมีอีกว่า ความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะเป็นความแตกต่างในแนวนอนมากกว่าจะเป็นในแนวตั้ง กล่าวคือ เป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างคนภายในวัฒนธรรมกับคนภายนอกวัฒนธรรม มากกว่าจะเป็นความแตกต่างของคนในวัฒนธรรมเดียวกันที่อยู่ในระดับสูงกว่าหรือต่ำกว่า ธเนศ วงศ์ยานนาวา (2552)

ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีข้อดีคือ ทำให้มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม ซึ่งในความหลากหลายนั้นจะทำให้แต่ละวัฒนธรรมในแต่ละสังคมมีความเป็นเอกลักษณ์ มีเสน่ห์ในตัวเอง ทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้า รวมไปถึงสามารถส่งเสริมการท่องเที่ยวได้ แต่ในความหลากหลายทางวัฒนธรรมก็มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ เมื่อคนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมต้องมาอยู่ร่วมกัน ความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคมนั้นๆ โดยธรรมดาบุคคลมักคุ้นเคยที่จะใช้ชีวิตชีวิต ความเชื่อ ค่านิยมและมุมมองของวัฒนธรรมตนเองเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิต แต่เมื่อคนต่างวัฒนธรรมมาอาศัยอยู่ร่วมกันและสื่อสารกัน บุคคลนั้นๆ จะต้องปรับตัวอย่างไรเพื่อให้สามารถใช้ชีวิตท่ามกลางความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ความสามารถทางวัฒนธรรมจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ควรเพิ่มเข้ามา แต่ในทางตรงกันข้ามการขาดความสามารถทางวัฒนธรรมได้ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่รวมทั้งทางการประกอบอาชีพ เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยว ต้องใช้เวลาในการศึกษา ทำให้ผู้คนไม่กล้าปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่ต่างจากวัฒนธรรมตนเอง ทั้งในเรื่องการแต่งกาย ภาษาพูดหรือแม้แต่ขนบธรรมเนียมประเพณี ชุดินันท์ จันทรเสนาพันธ์ (2553) นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้น อุปสรรคของการอยู่ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม นอกจากจะเป็นเรื่องการใช้ชีวิตแล้วยังจะมีอุปสรรคเรื่องการสื่อสารรวมเข้ามา การสื่อสารกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม หากแต่ไม่เข้าใจลักษณะนิสัย ภาษา และมุมมอง ความคิดของอีกบุคคลหนึ่งก็จะทำให้เกิดปัญหาทางการสื่อสารและส่งผลต่อไม่ความเข้าใจกันทางวัฒนธรรม เกิดความเห็นต่างและอคติในที่สุด นุชนารถ รัตนสูงค์ชัย (2547)

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่นั้น ยังส่งผลรวมมาถึงระบบการศึกษาด้วย เพราะเมื่อมีการย้ายถิ่นฐานของประชากรมากขึ้นกว่าเดิม ทำให้นักเรียนในโรงเรียนเริ่มมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น Ford (2008) ได้กล่าวว่าโรงเรียนและสังคมในโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงมากโดยเฉพาะการเพิ่มขึ้นของนักเรียนที่มาจากต่างถิ่น ซึ่งเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่าตัว เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เรียนได้มากขึ้น และให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ได้กำหนดหลักการและจุดมุ่งหมายไว้ชัดเจนว่า จะต้องบูรณาการเรื่องการศึกษากับวัฒนธรรม ดังนั้น นอกจากครูจะต้องมีความรู้และความสามารถทางการจัดการเรียนการสอนแล้วครูควรจะต้องมีความสามารถทางวัฒนธรรม กล่าวคือ ครูควรที่จะเข้าใจในความแตกต่างระหว่างผู้เรียน ซึ่งความสามารถทางวัฒนธรรมจะช่วยทำให้ครูเข้าใจผู้เรียนได้มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรม และการมีความสามารถทางวัฒนธรรมจะช่วยทำให้ครูเข้าใจและสามารถจัดการเรียนการสอนได้สอดคล้องกับผู้เรียนมากขึ้น McAllister and Irvine (2000) กล่าวว่า ครูที่สอนในห้องเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะต้องมีความสามารถทางวัฒนธรรมเพื่อช่วยในการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งการจัดบรรยากาศห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน และ Suh (2004) ได้กล่าวในแนวทางเดียวอีกว่า ครูที่สอนในโรงเรียนสองภาษาและมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะต้องมีความสามารถทางวัฒนธรรมซึ่งประกอบไปด้วย ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ความตระหนักในความแตกต่างทางวัฒนธรรมของนักเรียน ความตระหนักในวัฒนธรรมของตนเอง มีความรู้ในวัฒนธรรมของนักเรียนและมีทักษะในการปรับตัวเมื่ออยู่ในความหลากหลายทางวัฒนธรรม นอกจากนั้น ชุดินันท์ จันทรเสนาพันธ์ (2553) ได้กล่าวถึงความสามารถทางวัฒนธรรม

ในด้านการศึกษาคว่า ควรส่งเสริมความสามารถทางวัฒนธรรมให้มีในบุคคล องค์กร และหน่วยงานต่างๆ ซึ่งรวมถึงโรงเรียนที่ประกอบไปด้วย นักเรียน ครู เพื่อลดปัญหาทางวัฒนธรรมที่จะเกิดจากความเหลื่อมล้ำทางวัฒนธรรมที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน โดย Cross et al. (1989) อ้างถึงใน ชูตินันท์ จันทร์เสนานนท์ (2553) กล่าวให้เห็นถึงความสำคัญของความสามารถทางวัฒนธรรมว่า ความสามารถทางวัฒนธรรม เป็นกลุ่มของพฤติกรรม เจตคติ ที่มาด้วยกัน ซึ่งทำให้ผู้ที่มีความสามารถทางวัฒนธรรมสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ยิ่งไปกว่านั้นครูจะต้องมีความรู้เรื่องของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบททางสังคม ดำรงส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมของชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีวิจาร์ญาณในการเลือกรับวัฒนธรรมที่หลากหลายมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ Ford (2008) ได้กล่าวว่าเป็นความท้าทายของครูและนักการศึกษาที่จะต้องเพิ่มความสามารถในการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยครูอาจจะต้องใช้วิธีการหลายวิธีการในการเข้าถึงหรือจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันในโรงเรียนเดียวกัน และยังจะต้องช่วยให้นักเรียนมีความสามารถทางวัฒนธรรมอีกด้วย จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าความสามารถทางวัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างมากกับครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอน และการแสดงออกในทุกๆ ด้าน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและวิเคราะห์ความสามารถทางวัฒนธรรมของครูเพื่อให้ทราบถึงความสามารถทางวัฒนธรรมของครู เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของครูต่อไป

นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรมและได้ศึกษาภูมิหลังที่ส่งผลต่อความสามารถทางวัฒนธรรมซึ่งชูตินันท์ จันทร์เสนานนท์ (2553) โกเมศ สุพลภัต (2555) และ Tsai, Choe et al. (2004) ได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า ความสามารถทางวัฒนธรรมของเพศหญิงสูงกว่าความสามารถทางวัฒนธรรมของเพศชาย และผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และชูตินันท์ จันทร์เสนานนท์ (2553) ยังได้ศึกษาพบว่า โรงเรียนในสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงกว่าโรงเรียนในสังกัดอื่นๆ และTsai, Choe et al. (2004) พบว่า ผู้ที่มีความสามารถทางภาษา คือสามารถพูดได้หลายภาษามีความสามารถทางวัฒนธรรมที่สูงกว่าผู้ที่พูดได้ภาษาเดียว ในส่วนการพัฒนารอบแนวคิดความสามารถทางวัฒนธรรมของBalcaza, Suarez-Balcazar et al. (2009) ซึ่งได้เก็บข้อมูลจากบุคคลหลายสาขาอาชีพ พบว่า ภูมิหลังด้านอาชีพส่งผลต่อความสามารถทางวัฒนธรรมคือ อาชีพที่แตกต่างกันทำให้องค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน เช่น อาชีพพยาบาลมีองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรม 4 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรมและการเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม แต่จากการเก็บข้อมูลจากนักให้คำปรึกษา พบว่า มีองค์ประกอบทางวัฒนธรรมเพียง 3 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรมและทักษะทางวัฒนธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าภูมิหลังด้านอาชีพส่งผลต่อองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรม จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าภูมิหลังมีส่วนสำคัญและมีผู้สนใจศึกษา นพมาศ พัวพัลสิฐ (2529) กล่าวว่า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ปลูกฝังมาจากสังคมความเป็นอยู่ วิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อความสามารถทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาว่าภูมิหลังส่งผลต่อความสามารถทางวัฒนธรรมของครูหรือไม่

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศไทยยังไม่พบเครื่องมือที่ใช้วัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาช่วยสร้างข้อคำถามในแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม เพื่อจะได้เก็บข้อมูลได้อย่างหลากหลาย กลุ่มเล็ก เพื่อที่จะได้มาซึ่งข้อมูลจากหลายแหล่งและรอบด้านมากที่สุด และการพัฒนาเครื่องมือฉบับนี้เพื่อให้ได้เครื่องมือที่วัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีคุณภาพ

คำถามวิจัย

1. แบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครูมีลักษณะและคุณภาพอย่างไร
2. ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูอยู่ในระดับใด
3. ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน มีระดับความสามารถทางวัฒนธรรมต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู
2. เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และการปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรุงเทพมหานครและลพบุรี โดยตัวแปรที่ศึกษา คือ ความสามารถทางวัฒนธรรม ภูมิหลังของครู

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครู ที่สามารถที่จะปฏิบัติตนในความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเอง ได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม และความสามารถในการสื่อสาร

ประโยชน์ที่จะได้รับ

ประโยชน์เชิงวิชาการ

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูซึ่งจะเป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของครู อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่โรงเรียนและนักเรียน

2. ได้แบบวัดและตัวบ่งชี้ความสามารถทางวัฒนธรรมเพื่อเป็นประโยชน์ในเตรียมความพร้อมของครู

3. เป็นแนวทางในเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษาต่อไป

ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

1. ได้เครื่องมือวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู เพื่อใช้วัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู

2. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู ซึ่งผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปพัฒนาครูต่อไป



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้ ตอนแรก แนวคิดและทฤษฎีความสามารถทางวัฒนธรรม ตอนที่สองกรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดของเนื้อหาแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีความสามารถทางวัฒนธรรม

ในตอนนี้ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 หัวข้อ ประกอบด้วย มโนทัศน์เกี่ยวกับวัฒนธรรม มโนทัศน์ความสามารถทางวัฒนธรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรม

1. มโนทัศน์เกี่ยวกับวัฒนธรรม

1.1 ความหมายของวัฒนธรรม

ตามพระราชบัญญัติวัฒนธรรมแห่งชาติ พุทธศักราช 2485 ได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้ "วัฒนธรรม หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบ ความกลมเกลียว ก้าวหน้าของชาติและศีลธรรมอันดีงามของประชาชน (เป็นการชี้ชวน เชิญชวน วิงวอนให้ประชาชนร่วมกัน ทำให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้มีความดีงามขึ้น ไม่ใช่เพียงแต่รับมรดกกันมา แต่จะต้องรักษาของเดิมที่ดี แก้ไขดัดแปลงของเดิมที่ควรแก้ หรือดัดแปลงวางมาตรฐานความดีความงามขึ้นใหม่ แล้วส่งเสริมให้เป็น ลักษณะที่ดีประจำชาติสืบต่อไปจนถึงอนุชนรุ่นหลัง"

Burchum (2002) ได้กล่าวถึงความหมายทางวัฒนธรรม คือ โลกทัศน์หรือกระบวนทัศน์โดยการแบ่งบันจากประชากร หรือกลุ่มคน และการถ่ายทอดทางสังคม โดยมีอิทธิพลทางด้านค่านิยม ความเชื่อ การแต่งกาย และลักษณะนิสัย ผ่านมาในทางภาษา เครื่องแต่งกาย อาหาร เครื่องใช้สอย และธรรมเนียมทางสังคม ของแต่ละกลุ่มคน

ตามแผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559 ได้กล่าวถึง ความหมายของวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนของการประพฤติ ปฏิบัติของผู้คนในสังคมที่ได้รับการสั่งสม จากรุ่นต่อรุ่นซึ่งแสดงออกในรูปของสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความคิด สติปัญญา รวมทั้งระบบคุณธรรมซึ่งสัญลักษณ์ที่แสดงออกอาจอยู่ในรูปแบบที่จับต้องได้ (เช่น ภาษา การแต่งกาย เทคโนโลยี ศิลปะ กิริยาท่าทาง) และรูปแบบที่จับต้องไม่ได้ (เช่น ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม) อย่างไรก็ตาม สัญลักษณ์ทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เนื่องจากสิ่งที่จับต้องได้ มักมีความหมายหรือระบบคุณค่าอยู่เบื้องหลัง

งามพิศ สัตย์สงวน (2534) ได้ให้นิยามวัฒนธรรม ไว้ดังนี้

1) นิยามวัฒนธรรมในความหมายเชิงพรรณนา (descriptive) คือ ความรู้ ความเชื่อ ศาสนา กฎหมาย ประเพณี และจริยธรรม เป็นต้น ได้มาโดยการเรียนรู้ในฐานะเป็นสมาชิกในสังคม และเป็นสิ่งที่มีอยู่ร่วมกันในกลุ่มคนในสังคม

2) นิยามวัฒนธรรมในความหมายเชิงประวัติศาสตร์ (historical) คือ การนิยามที่เน้นว่าวัฒนธรรมเป็นมรดกสังคม เป็นสิ่งที่ทำกันมานาน เป็นการถ่ายทอดทางสังคม เช่น ศาสนา ภาษา ฯลฯ

3) นิยามวัฒนธรรมในความหมายเชิงบรรทัดฐาน (normative) คำนิยามประเภทนี้ให้ความหมายวัฒนธรรม ประกอบด้วยกฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ ที่บังคับให้มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตาม และรวมถึงผลกระทบของกฎเกณฑ์ต่างๆ เหล่านี้ต่อมนุษย์ด้วย ดังนั้นวัฒนธรรมในความหมายนี้จึงมีตั้งแต่กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่างๆ แบบแผนพฤติกรรมมนุษย์ เป็นต้น

4) การนิยามวัฒนธรรมเชิงจิตวิทยา (psychology) มีการให้คำนิยาม ดังนี้คือ การปรับตัวหรือการแก้ปัญหาพื้นฐานเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ วัฒนธรรมได้มาจากการเรียนรู้ และจิตใจของมนุษย์เต็มไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม

5) การนิยามวัฒนธรรมในเชิงโครงสร้าง (constructs) ให้นิยามวัฒนธรรม คือ แบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ รวมการจัดระเบียบ หรือการทำหน้าที่ของวัฒนธรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกในสังคม

สรุปวัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนของการประพฤติ ทำให้เกิดความเจริญงอกงามให้มีความดีงามขึ้น อาจอยู่ในรูปแบบที่จับต้องได้ เช่น ภาษา การแต่งกาย ศิลปะ กิริยาท่าทาง สถาปัตยกรรม และรูปแบบที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ศีลธรรม ศาสนา

1.2 ความสำคัญของวัฒนธรรม

ตามแผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550-2559 ได้กล่าวถึงความสำคัญทางวัฒนธรรมว่าเป็นเครื่องกำหนดวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม ทั้งยังเป็นเครื่องวัดและกำหนดความเจริญ ความเสื่อมของสังคม วัฒนธรรมจึงมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ หากสังคมใดมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมมีความดีงาม สังคมนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า ฉะนั้นการทำความเข้าใจในกระบวนการวัฒนธรรมจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดกรอบ หรือแบบแผนการดำเนินชีวิตของสังคม วัฒนธรรมมีคุณประโยชน์หลายประการ คือ ช่วยให้มนุษย์สะดวกสบายขึ้น ช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ ช่วยเหนี่ยวนำสมาชิกในสังคมให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นเครื่องแสดงเอกลักษณ์ของชาติเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของคนในสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ช่วยให้ประเทศมีความเจริญรุ่งเรือง นอกจากนี้วัฒนธรรมสามารถทำหน้าที่ได้หลายระดับคือ

- 1) เพื่อสนองความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัย 4 ในการครองชีพ
- 2) เพื่อความเรียบร้อยของสังคม ได้แก่ การปกครอง
- 3) เพื่อผลทางจิตใจ ได้แก่ ศาสนา
- 4) เพื่อความสดชื่นในชีวิต ได้แก่ สุนทรียภาพ
- 5) เพื่อการสื่อสารความรู้ ได้แก่ การศึกษา

วัฒนธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ช่วยให้มนุษย์รู้จักทำมาหากิน ร่วมกัน อยู่ร่วมกัน และมีความเจริญเหนือสัตว์ประเภทอื่น วัฒนธรรมช่วยให้มนุษย์และสังคมพัฒนาขึ้นโดยลำดับ วัฒนธรรมจะแสดงออกในรูปของค่านิยม (value) โดยมีบรรทัดฐาน (norms) เป็นกลไกในการควบคุมการประพฤติปฏิบัติ ผลของการประพฤติปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคมจะก่อให้เกิดกลไกประการหนึ่งที่เรียกว่าการแซงชั้นของสังคม (social sanction) เพื่อ

รักษาบรรทัดฐานทางสังคมไว้ ซึ่งการแข่งขันจะผันแปรตามบรรทัดฐานของสังคม บรรทัดฐานที่สามารถรักษาสังคมได้อย่างชัดเจนคือ กฎระเบียบ (laws) ภายใต้ระบบสถาบันที่เป็นโครงสร้างของสังคม อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมีผลทำให้ค่านิยม บรรทัดฐานเปลี่ยนไป

1.3 ลักษณะของวัฒนธรรม

ยศ สันตสมบัติ (2544) อ้างถึงใน ชูตินันท์ จันทระเสนานนท์ (2553) ได้อธิบายถึงลักษณะของวัฒนธรรมไว้เป็น 6 ประการดังนี้

1) วัฒนธรรมเป็นมโนทัศน์ หรือแนวความคิดร่วม และค่านิยมทางสังคมของผู้คนในวัฒนธรรมนั้นๆ ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดมาตรฐานแห่งแบบของพฤติกรรม มีผลทำให้ผู้คนในวัฒนธรรมเดียวกันสามารถคาดคะเนพฤติกรรมของกันและกันได้ สถานการณ์ต่างๆ ทำให้พฤติกรรมของคนๆ หนึ่งสอดคล้องกับผู้อื่น

2) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ การเกิดและการเติบโตของสังคม วัฒนธรรมจึงไม่ใช่สิ่งที่ติดกับตัวมนุษย์ตามธรรมชาติ หากแต่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง โดยผ่านกระบวนการถ่ายทอดหรือการเรียนรู้ทางวัฒนธรรม ซึ่งกระบวนการเรียนรู้การถ่ายทอด หรือการผลิตซ้ำทางวัฒนธรรมนี้ มนุษย์สามารถเข้าใจและตัดสินใจได้ว่าตนควรมีพฤติกรรมอย่างไร จึงจะเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ โดยนัยนี้มนุษย์จึงรับเอาอุดมการณ์ ทศนคติ ค่านิยมทางสังคม และความเชื่อที่สังคมยอมรับมาเป็นของตน

3) วัฒนธรรมมีพื้นฐานมาจากการใช้สัญลักษณ์ พฤติกรรมของมนุษย์ที่ปรากฏออกมาในความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ระหว่างมนุษย์ จึงมีต้นกำเนิดและดำเนินไปยังการใช้สัญลักษณ์ต่างๆ ตามนัยนี้ ภาษาจึงเป็นระบบสัญลักษณ์ ที่ช่วยให้มนุษย์สามารถเก็บรวบรวมความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ต่างๆ แล้วถ่ายทอดให้กับคนรุ่นหลังต่อไปได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4) วัฒนธรรมเป็นองค์รวมของความรู้และภูมิปัญญาทั้งหมด ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมจึงทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพื่อวางกฎเกณฑ์ให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีแบบแผน ทั้งยังเป็นพื้นฐานของการพัฒนาด้านเทคโนโลยี เพื่อความเจริญและความอยู่รอดของมนุษย์ ในแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

5) วัฒนธรรมเป็นที่มาของกระบวนการ ที่มนุษย์กำหนดนิยามความหมายให้กับชีวิตสรรพสิ่ง และปรากฏการณ์ต่างๆ ที่อยู่รอบตัว รวมทั้งการสร้างอัตลักษณ์ หรือความเป็นตัวตนของแต่ละคนที่อยู่ภายใต้วัฒนธรรมนั้น กระบวนการนี้อาจปรากฏในรูปของความเชื่อทางศาสนา พิธีกรรม ตำนาน จักรวาลวิทยา จนกระทั่งถึง “แฟชั่น” หรือการแต่งกาย เพลง และดนตรีของวัยรุ่น ในสังคมที่มีและกำลังสร้าง “อนุวัฒนธรรม” ของกลุ่มตน

6) วัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วัฒนธรรมไม่ใช่สิ่งที่หยุดนิ่งตายตัว เพราะมนุษย์มีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ หรือปรับปรุงของเดิมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปจึงทำให้วัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมจึงอาจเกิดจาก การแพร่กระจายทางวัฒนธรรมจากสังคมหนึ่งไปสู่สังคมหนึ่ง จากความขัดแย้งและการปรับตัวภายใน และจากการเผยแพร่ผลักดันวัฒนธรรมของสังคมหนึ่งเข้าสู่สังคมหนึ่ง ทั้งโดยวิธีการที่รุนแรงหรือวิธีการที่ไร้ความรุนแรง

2. มโนทัศน์ความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural competence)

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงตัวแปร 2 ตัว คือ ความสามารถทางวัฒนธรรมและความสามารถข้ามวัฒนธรรมเนื่องจากเมื่อได้ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัย พบว่าตัวแปรทั้ง 2 นั้น มีความหมายและองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน และเพื่อนำเสนอได้ครบถ้วนและสมบูรณ์จึงจะนำเสนอทั้ง 2 ตัวแปร ดังนั้น มโนทัศน์ความสามารถทางวัฒนธรรมจะกล่าวถึง ความสามารถทางวัฒนธรรมและความสามารถข้ามวัฒนธรรม

2.1 ความหมายความสามารถทางวัฒนธรรม

ความสามารถทางวัฒนธรรมนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างด้วยกัน ซึ่งก็จะแตกต่างกันไปตามบริบท ภูมิหลังทางประวัติศาสตร์ ของแต่ละบุคคลนั้นๆ และยิ่งไปกว่านั้นความหมายของความสามารถทางวัฒนธรรมถูกเปลี่ยนไปตามกาลเวลา ซึ่งความหมายของความสามารถทางวัฒนธรรมในด้านการศึกษาที่ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ เช่น Burchum (2002), Balcaza, Suarez-Balcazar et al. (2009) และ McAllister and Irvine (2000) ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันว่า ความสามารถทางวัฒนธรรมในการศึกษา ประกอบไปด้วย การรับรู้และการยอมรับทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การรับรู้คุณค่าทางวัฒนธรรมของตนเอง การรับรู้วัฒนธรรมของนักเรียน และความสามารถในด้านทักษะการปรับตัวให้เข้ากับบริบททางวัฒนธรรมของนักเรียน

Ford and Whiting (2008) ได้ให้ความหมายในอีกด้านหนึ่งเกี่ยวกับว่าความสามารถทางวัฒนธรรมของครูและนักเรียนไว้ว่า การรู้ตนเองก็คือการเข้าใจวัฒนธรรม ซึ่งขั้นแรกนั้นคือ การรับรู้ตนเอง ขั้นต่อมาคือ การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม โดยขั้นนี้นั้น ต้องสามารถระบุถึงค่านิยมของวัฒนธรรมตนเองและวัฒนธรรมของผู้อื่น บอกถึงความเหมือนความแตกต่าง ยอมรับและเคารพในวัฒนธรรมของผู้อื่นได้ และขั้นสุดท้ายการประเมินค่าในวัฒนธรรมของผู้อื่น นอกจากนี้ความสามารถทางวัฒนธรรมประกอบไปด้วย ความเคารพในวัฒนธรรมผู้อื่น ความเต็มใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมผู้อื่นและความสามารถในการเข้าใจถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมอีกด้วย

การให้ความหมายที่สำคัญและน่าสนใจของความสามารถทางวัฒนธรรม โดย the Office of Substance Abuse and Prevention (2002) คือ ทักษะระหว่างบุคคล ที่จะยอมให้เข้าถึงตัวตนของแต่ละบุคคล จะต้องมีความเข้าใจ และการประเมินค่าของความแตกต่าง ความเหมือน ทั้งในท่ามกลาง และระหว่างวัฒนธรรมได้

ในส่วนของการให้ความหมายของความสามารถข้ามวัฒนธรรมนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Deardorff (2006) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการให้ความหมายของความสามารถข้ามวัฒนธรรม โดยนำความหมายของความสามารถข้ามวัฒนธรรมจากหลายแหล่งที่มีผู้อ้างในที่ต่างๆ นั้น นำมารวบรวม ความหมายความสามารถข้ามวัฒนธรรม 2 อันดับแรกที่มีการอ้างถึงมากที่สุด คือ การให้ความหมายของ Byram (1997) อ้างถึงใน Deardorff (2006) ได้ให้ความหมายของความสามารถข้ามวัฒนธรรม คือ ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของผู้อื่นและของตนเอง ทักษะการตีความและการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการค้นพบและโต้ตอบทางวัฒนธรรม การรู้คุณค่าถึงวัฒนธรรมของผู้อื่น รวมถึงความเชื่อ พฤติกรรม และจะต้องมีความสัมพันธ์กันของทั้งตนเองและผู้อื่น อีกแนวคิดเป็นการให้ความหมายโดยสรุปว่า 5 องค์ประกอบของความสามารถข้ามวัฒนธรรมคือ 1) ความรู้ความเข้าใจ

วัฒนธรรมโลก 2) ความเชี่ยวชาญภาษาต่างประเทศ 3) ความสามารถที่จะเข้าไปเห็นมุมมองและจุดยืนของแต่ละวัฒนธรรม หรือการเข้าถึงวัฒนธรรม 4) การเห็นด้วยกับบุคคลและวัฒนธรรมที่ต่างจากตนเอง 5) ความสามารถที่จะฝึกให้บุคคลอยู่ในต่างประเทศ Lambert (1994) อ้างถึงใน Deardorff (2006) จากทั้ง 2 การให้ความหมายนั้น จะเป็นการพูดถึงความสามารถข้ามวัฒนธรรม โดยแบ่งออกเป็นด้านๆ ที่มีลักษณะเหมือนกันคือ ด้านความรู้ความเข้าใจ (knowledge) แต่ในความสามารถด้านอื่นๆ จะแตกต่างกัน

การให้ความหมายที่น่าสนใจที่ Deardorff (2006) ได้กล่าวถึงในการศึกษาไว้อีกว่า ความสามารถข้ามวัฒนธรรมโดยทั่วไปจะมีหลายองค์ประกอบ แต่จะมี 3 องค์ประกอบที่อยู่ในเกือบทุกองค์ประกอบ คือ 1) ความตระหนัก ความรู้คุณค่า ความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม 2) การมีประสบการณ์ในความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) ความตระหนักในวัฒนธรรมของตนเอง

จากการทำงานวิจัยของ Deardorff (2006) นอกจากจะนำความหมายของความสามารถข้ามวัฒนธรรมที่มีการอ้างอิงบ่อยที่สุดแล้ว งานวิจัยนี้ยังนำความหมายความสามารถข้ามวัฒนธรรม ให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า ความหมายความสามารถข้ามวัฒนธรรม คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ระหว่างวัฒนธรรม โดยมีพื้นฐานความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ตีระหว่างวัฒนธรรม

Gertsen (1990) อ้างถึงใน Johnson, Lenartowicz et al. (2006) ได้ให้ความหมายของความสามารถข้ามวัฒนธรรมในทางธุรกิจว่า ความสามารถที่จะทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่นที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบที่เป็นอิสระต่อกัน คือ ด้านอารมณ์ (อุปนิสัยส่วนบุคคลและทัศนคติ) ด้านความคิด (วิธีการรับและจำแนกความรู้ทางวัฒนธรรม) ด้านสุดท้ายคือด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรม (การเริ่มต้นและการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ)

Qin (2012) ให้ความหมายของความสามารถข้ามวัฒนธรรมในทางภาษา คือ องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การตอบสนองต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความอดทนต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาในความแตกต่างทางวัฒนธรรม องค์ประกอบจะเริ่มจากต่ำไปหาสูง

จากการให้ความหมายทั้งความสามารถทางวัฒนธรรมและความสามารถข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายไว้ดังนี้

ความสามารถทางวัฒนธรรมคือ ความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก การรู้คุณค่าทางวัฒนธรรมของผู้อื่นและของตนเอง รวมถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสมต่างๆ รวมไปถึงการติดต่อสื่อสาร การอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี เมื่ออยู่ระหว่าง หรือท่ามกลางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเอง

2.2 องค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรม

นักวิชาการได้นำเสนอแนวคิดและองค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรมไว้หลายลักษณะดังนี้ ในส่วนนี้จะนำเสนอทั้งองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมและความสามารถข้ามวัฒนธรรมเพื่อให้เห็นถึงความเหมือนรวมทั้งความแตกต่างขององค์ประกอบของตัว

แปรทั้ง 2 ตัว และสุดท้ายจะนำองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมและความสามารถข้ามวัฒนธรรมมาเปรียบเทียบ เพื่อสรุปองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมของงานวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดขององค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมมีดังนี้

Bacote (1999) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านของความสามารถทางวัฒนธรรมว่าควรที่จะสมดุลกันทั้ง 5 ด้านไว้ดังนี้

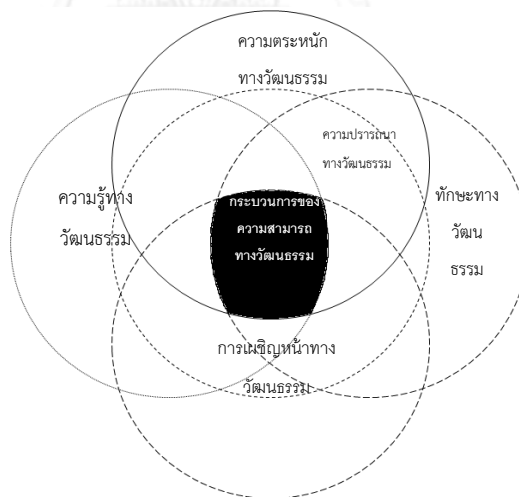
1) ความตระหนักทางวัฒนธรรม (cultural awareness) คือ ความคิดพิจารณา ไตร่ตรอง เป็นกระบวนการทางความคิด ในเรื่องของคุณค่า ความเชื่อ แนวทางการใช้ชีวิต การฝึกฝน และการแก้ปัญหา

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) คือ กระบวนการค้นหาและได้รับ มาซึ่งความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง

3) ทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skill) คือ ทักษะในการรวบรวมข้อมูลประเด็น สำคัญทั้งในอดีตและปัจจุบันได้อย่างแม่นยำ และการประเมินทางวัฒนธรรม

4) การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม (cultural encounters) คือ กระบวนการส่งเสริม ให้มีปฏิสัมพันธ์ทางตรงกับบุคคลที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน

5) ความปรารถนาทางวัฒนธรรม (cultural desire) คือ ความรู้สึกผูกพันใน กระบวนการของความสามารถทางวัฒนธรรม (engage in the process of cultural competence)



แผนภาพที่ 2. 1 กระบวนการของความสามารถทางวัฒนธรรมของ Bacote (1999)

จากการศึกษาของ Bacote (1999) ได้ศึกษาแต่เพียงองค์ประกอบ ยังไม่ได้กล่าวถึง ลำดับความสำคัญหรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบ แต่จะเน้นว่าต้องมีความสมดุลกันทั้ง 5 องค์ประกอบ ซึ่งหลังจากนั้น Balcaza, Suarez-Balcazar et al. (2009) ได้พัฒนารูปแบบ

ความสามารถทางวัฒนธรรม จาก synthesis model จนได้ 4 องค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมดังนี้

1) ความตระหนักรู้ทางความคิด (critical awareness) คือ การสะท้อนความเข้าใจจากอคติส่วนตัวที่มีต่อความแตกต่างจากตนเองและการตรวจสอบตำแหน่งของตนเองในสังคม

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) คือ การมีความรู้ในเรื่องที่นำไปสู่ความคุ้นเคยทางวัฒนธรรม ได้แก่ ลักษณะทางวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ ค่านิยม ระบบความเชื่อ และพฤติกรรม

3) การพัฒนาทักษะ (skill development) คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้

4) ฝึกและและการใช้ (practice and application) คือ นำทั้ง 3 ด้านไปใช้และปฏิบัติจริง

Burchum (2002) ได้ศึกษาคุณลักษณะของความสามารถทางวัฒนธรรม ใช้การวิเคราะห์จากเอกสารจากวิธีของ Rodgers' ตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ เอกสารงานวิจัยและหนังสือเกี่ยวกับความสามารถทางวัฒนธรรมที่ตีพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษ ในช่วงปี 1995-2001 จากการวิเคราะห์ได้ลำดับขั้นตอนพัฒนาการความสามารถทางวัฒนธรรมไว้ดังนี้

1) ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (cultural awareness) คือ การพัฒนาจิตสำนึกทางวัฒนธรรม วิธีทางวัฒนธรรม ด้านค่านิยม ความเชื่อ ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมนั้นครอบคลุมไปถึงความเข้าใจถึงอิทธิพลต่อวัฒนธรรมผู้อื่นด้วย โดยผ่านการตรวจสอบทางวัฒนธรรมของตนเองที่ได้รับการตกทอด เริ่มต้นจากความเชื่อชาติพันธุ์วรรณา ความลำเอียง และความอคติ

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) คือ ความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะด้านข้อมูลความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3) ความเข้าใจทางวัฒนธรรม (cultural understanding) คือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่จะทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งของควมมีอิทธิพลทางวัฒนธรรม ด้านความเชื่อ ค่านิยม และลักษณะนิสัยของกลุ่มคนที่หลากหลาย

4) ความไวทางวัฒนธรรม (cultural sensitivity) คือ การยอมรับและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

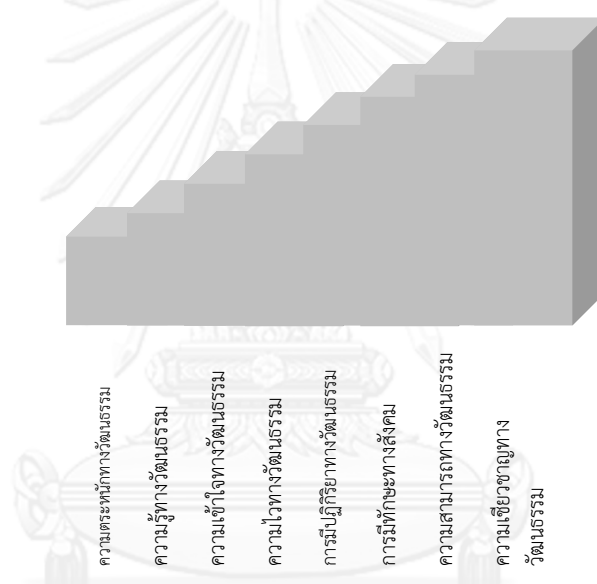
5) การมีปฏิริยาทางวัฒนธรรม (cultural interaction) คือ การที่บุคคลได้ติดต่อสื่อสาร แลกเปลี่ยน กับบุคคลอื่นที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง

6) ทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skill) คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

7) ความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural competence) คือ กระบวนการพัฒนาให้สูงขึ้นในด้าน ความรู้ (knowledge) และ ทักษะ (skill) ซึ่งการพัฒนานี้จะประกอบไปด้วยคุณลักษณะความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (cultural awareness) ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) ความเข้าใจทางวัฒนธรรม (cultural understanding) โดยความสามารถทางวัฒนธรรมจะปรากฏออกมาโดยการสังเคราะห์แต่ละคุณลักษณะเป็นลำดับ

8) ความเชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม (cultural proficiency) ในขั้นสุดท้ายนี้จะไม่มีองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ใดๆเลย แต่ในขั้นนี้จะมาถึงได้จะต้องเกิดจากการมีความสามารถทางวัฒนธรรมสูง จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม

Burchum (2002) แบ่งเป็นองค์ประกอบไว้ 8 ชั้น โดยจัดลำดับตามพัฒนาการคือ แต่ละองค์ประกอบนั้นจะมีลำดับก่อนหลัง จะพัฒนาไปตามลำดับองค์ประกอบ แต่ในส่วนขององค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรมนั้น จะเป็นการสะสมความสามารถแต่ละองค์ประกอบที่ 1-8 มากพอจนเกิดความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural competence) และในส่วนองค์ประกอบสุดท้าย ความเชี่ยวชาญทางสังคม (cultural proficiency) จะเกิดขึ้นได้นั้น เกิดจากการใช้ความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural competence) จนเกิดความสามารถในระดับสูง กลายเป็นความเชี่ยวชาญ



แผนภาพที่ 2. 2 โมเดลแสดงองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมโดยเรียงลำดับตามพัฒนาการ จากแนวคิดของ Burchum (2002)

การเรียงลำดับพัฒนาการของความสามารถทางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากแนวคิดนี้คือ 2 แนวคิดของ Cross (1988) และ Stori (1998) อ้างถึงใน Ford (2008) ที่เริ่มกล่าวถึงระดับการตอบสนองทางวัฒนธรรมไว้ดังนี้

ระดับการตอบสนองของความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีความต่อเนื่องเป็นไปตามโครงสร้างจากระดับต่ำสุดคือ การชอบทำลายวัฒนธรรม จนไปถึงขั้นสูงสุด คือ ความเชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม

1) การต่อต้านวัฒนธรรม (cultural destructiveness) ด้านลบนี้จะแสดงออกมาจากทัศนคติ (attitudes) นโยบาย (policies) การฝึกฝน (practices)

2) การไร้ความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural incapacity) ในขั้นนี้จะไม่สนใจที่จะทำลายความแตกต่างทางวัฒนธรรมเหมือนในขั้นแรก แต่จะขาดความสามารถทางวัฒนธรรม มีความลำเอียงทางวัฒนธรรม เชื่อกันว่าวัฒนธรรมของเชื้อชาติตนเองดีกว่าเชื้อชาติอื่น

3) การมองไม่เห็นความแตกต่างทางวัฒนธรรม (cultural blindness) ในขั้นนี้กลางของระดับนี้บุคคลจะเชื่อว่าไม่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทุกคนเหมือนกันหมดและเท่าเทียมกัน

4) การเริ่มต้นความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural pre-competence) ในขั้นนี้จะมีคุณลักษณะคือ การยอมรับ การระมัดระวัง ความสนใจความแตกต่าง การประเมินตนเองในการเอาใจใส่วัฒนธรรม การเผยแพร่ความรู้ทางวัฒนธรรม และการปรับตัว

5) ความสามารถทางวัฒนธรรมขั้นสูง (advance cultural competence) เป็นขั้นที่มีความสามารถทางวัฒนธรรมและมีความเชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม

งานวิจัยที่เน้นการศึกษาถึงองค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรมของ Sue (2001) ได้แบ่งองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรมออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความตระหนักทางวัฒนธรรมในทัศนคติหรือความเชื่อ 2) ความรู้ทางวัฒนธรรม และ 3) ทักษะทางวัฒนธรรม งานวิจัยนี้ได้ให้ความหมายในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1) ความตระหนักทางวัฒนธรรม คือ ความตระหนักและสนใจต่อความเชื่อเดิม ภูมิหลัง ประสบการณ์ หรือแม้แต่อคติ และเคารพในแต่ละวัฒนธรรม นอกจากนั้นยังต้องให้ความเคารพในเรื่องของศาสนาของแต่ละวัฒนธรรม รวมทั้งทัศนคติที่มีต่อแต่ละวัฒนธรรมด้วย

2) ความรู้ทางวัฒนธรรม คือ การมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองทั้งในเรื่องความเชื่อ ทัศนคติ และความรู้สึก ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอยู่ในแต่ละแบบของแต่ละสังคม

3) ทักษะทางวัฒนธรรม คือ การมีทักษะที่จะหาถึงความเหมือนความแตกต่างของวัฒนธรรมตนเองและวัฒนธรรมอื่น

สรุปองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรม จากการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม และทักษะทางวัฒนธรรม พบในงานวิจัยมากที่สุด รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2. 1 การสังเคราะห์แนวคิดแยกตามองค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรม (Cultural Competence)

องค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรม	Bacote (1999)	Burchum (2002)	Suh (2004)	Balcaza, Suarez-Balcazar et al. (2009)	Cross (1988)อ้างถึงใน Ford (2008)	Stori (1998)อ้างถึงใน Ford (2008)	รวม
ความตระหนักทางวัฒนธรรม (cultural awareness)	✓	✓	✓	✓			4
ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge)	✓	✓	✓	✓			4
ทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skill)	✓	✓	✓	✓			4
การเผชิญหน้าทางวัฒนธรรม (cultural encounters)	✓		✓				2
ความพึงพอใจทางวัฒนธรรม (cultural desire)	✓						1
ความเข้าใจทางวัฒนธรรม (cultural understanding)		✓					1
ความไวทางวัฒนธรรม (cultural sensitivity)		✓	✓				2
การมีปฏิริยาทางวัฒนธรรม (cultural interaction)		✓					1
ความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural competence)		✓					1
ความเชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม (cultural proficiency)		✓					1
การทำลายวัฒนธรรม (cultural destructiveness)					✓		1
การไร้ความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural incapacity)					✓		1
การไม่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (cultural blindness)					✓		1
การเริ่มต้นความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural pre-competence)					✓		1
ความสามารถทางวัฒนธรรมขั้นสูง (advance cultural competence)					✓		1
การขาดความสามารถทางวัฒนธรรม (blissful ignorance)						✓	1
ความไม่รู้สึกรบกวนใจ (troubling ignorance)						✓	1
ความมีความตั้งใจ (Deliberate sensitive)						✓	1
ความเป็นไปตามธรรมชาติ (spontaneous sensitive)						✓	1

นอกจากแนวคิดความสามารถทางวัฒนธรรมแล้ว แนวคิดที่ใกล้เคียงอีกแนวคิดหนึ่งคือแนวคิดเรื่องความสามารถข้ามวัฒนธรรม โดยนักวิชาการได้ทำการศึกษาในหลายรูปแบบ เช่น ศึกษาองค์ประกอบของความสามารถข้ามวัฒนธรรมในสาขาอาชีพต่างๆ เช่น ด้านธุรกิจระหว่างประเทศ

(international business) ด้านการศึกษา (education) เป็นต้น แนวคิดเรื่องความสามารถข้ามวัฒนธรรมของ Johnson, Lenartowicz et al. (2006) ประกอบไปด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1) มิติความรู้ (the knowledge dimension)

ในด้านของความรู้จะแบ่งออกเป็น 2 ด้านอีกคือ ด้านความรู้ทั่วไป (cultural-general knowledge) และ ความรู้เฉพาะ (cultural-specific knowledge)

1.1) ด้านความรู้ทั่วไป (cultural-general knowledge) จะมุ่งเน้นไปที่ความตระหนักและความรู้เกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม

1.2) ด้านความรู้เฉพาะ (cultural-specific knowledge) จะมุ่งเน้นไปที่ความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เช่น ชาติพันธุ์วรรณา เศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย ประวัติศาสตร์ การแต่งกาย สุขลักษณะ สิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำในวัฒนธรรมต่างๆ

2) มิติทักษะ (skill)

จากความหมายตามพจนานุกรมของ The Oxford Dictionary ได้ให้ความหมายของคำว่า skill ไว้ว่า ความเชี่ยวชาญและความคล่องแคล่วในการทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในส่วนของความสามารถข้ามวัฒนธรรมนั้น จะประกอบไปด้วยความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศ การปรับตัวในเรื่องพฤติกรรมให้เป็นปกติเมื่ออยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ประสิทธิภาพในการจัดการกับความเครียด หรือการแก้ไขความขัดแย้ง

3) มิติคุณลักษณะส่วนตัวบุคคล (attributes) ในด้านนี้ประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่เพิ่มเข้ามา ค่านิยมภายใน (internalized value) บรรทัดฐาน (norm) และความเชื่อในวัฒนธรรม (beliefs of one's home culture) โดย Bass (1990) อ้างถึงใน Johnson, Lenartowicz et al. (2006) ได้ยกคุณลักษณะประกอบไปด้วย ความปรารถนา (ambition) ความกล้าหาญ (courage) ความอยากรู้ (curiosity) ความแน่วแน่ (decisiveness) ความกระตือรือร้น (enthusiasm) ความอดทน (fortitude) ความไม่สมบูรณ (integrity) การประเมิน (judgment) ความจงรักภักดี (loyalty) ความพยายาม (perseverance) ความมีประสิทธิภาพในตนเอง (self-efficacy) การยอมรับในความคิดเห็นของผู้อื่นในความกำกวม (tolerance for ambiguity) เป็นต้น

งานวิจัยในช่วงแรกๆ นั้น ไม่มีความสนใจในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการเกิดการข้ามวัฒนธรรมขึ้น โดยสนใจเพียงแต่ความสามารถที่จำเป็นเพียงเท่านั้น คือ ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะ แต่การที่จะแสดงถึงความสามารถข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือในระดับสูงๆนั้น จะแสดงออกมาไม่ได้อย่างเต็มที่ถ้ามีสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรค ดังนั้นในงานวิจัยของ Johnson, Lenartowicz et al. (2006) จึงได้สนใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลต่อความสามารถข้ามวัฒนธรรมด้วย คือ

1) การใช้มาตรฐานของตนเองเพื่อประเมินชนชาติอื่น (institutional ethnocentrism)

2) ความห่างทางวัฒนธรรม (cultural distance)

จากการทำวิจัยของ Johnson, Lenartowicz et al. (2006) จะสรุปได้ว่า แบ่งองค์ประกอบเป็น 3 อย่างคือ ด้านความรู้ (the knowledge dimension) ด้านทักษะ (the skill dimension) ด้านคุณลักษณะบุคคล (the personal attributes dimension) โดยทั้ง 3 ด้านนี้จะ

ส่งผลต่อความสามารถข้ามวัฒนธรรม และในด้านความสามารถข้ามวัฒนธรรมนี้จะมียุทธศาสตร์ประกอบที่ หลากหลายมากขึ้นกว่าความสามารถทางวัฒนธรรมอยู่หลายองค์ประกอบ นอกจากนี้ยังสนใจ องค์ประกอบที่เป็นด้านลบที่จะส่งต่อความสามารถข้ามวัฒนธรรม คือ การใช้มาตรฐานของตนเองเพื่อ ประเมินชนชาติอื่น (institutional ethnocentrism) และ ความห่างทางวัฒนธรรม (cultural distance)

แนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับความสามารถข้ามวัฒนธรรมก็คือ ได้นำเสนอเกี่ยวกับ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วย (communicative competence) ซึ่งความสามารถในการ ติดต่อสื่อสาร ไม่ใช่เพียงแต่การที่จะสามารถสื่อสารได้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์เท่านั้น แต่จะต้องรู้ ด้วยว่าควรใช้เมื่อใด ที่ไหน และกับใคร ดังนั้นความสามารถในการติดต่อสื่อสาร จึงประกอบไปด้วย 1) ความรู้ทางไวยากรณ์และคำศัพท์ทางภาษา 2) ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ในการพูดและการสนทนา เช่น การรู้วิธีการเริ่มและการจบการสนทนา การรู้เกี่ยวกับหัวข้อในการสนทนาในสถานการณ์ต่างๆ กัน การรู้ว่าควรพูดอย่างไรกับบุคคลแต่ละประเภท และสถานที่ที่แตกต่างกัน 3) การรู้วิธีใช้และ ตอบสนองถึงความแตกต่างของภาษาท่าทาง เช่น การขอร้อง การขอโทษ การขอบคุณ และการเชื้อ เชิญ 4) การรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาอย่างเหมาะสม เนื่องจากความสามารถทางการสื่อสารก็เป็นส่วน เสริมให้เกิดความสามารถข้ามวัฒนธรรมด้วย Qin (2012) ได้นำรูปแบบความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารถึง 3 รูปแบบมาเปรียบเทียบกับกัน จะพบว่ามียุทธศาสตร์ประกอบ 5 องค์ประกอบ และมีความหมายในทุกรูปแบบจะมีดังนี้

1) ความสามารถทางภาษา (linguistic competence and language competence) คือ ความรู้และทักษะการใช้ภาษา

2) ความสามารถด้านการสนทนาและการเรียบเรียง (discourse competence and organization competence) คือ ความสามารถในการวางแผนและการลำดับในการสนทนา

3) ความสามารถทางภาษาศาสตร์สังคม (sociolinguistic competence) คือ ความสามารถในการเลือกแสดงออกอย่างเหมาะสมในการสื่อสารแต่ละสถานการณ์

4) ความสามารถในการปฏิบัติทางภาษา (pragmatic competence) คือ ความสามารถในการใช้หลักไวยากรณ์ ซึ่งทั้งความรู้ ทักษะ ในการใช้ภาษา การออกเสียง การสะกดคำ

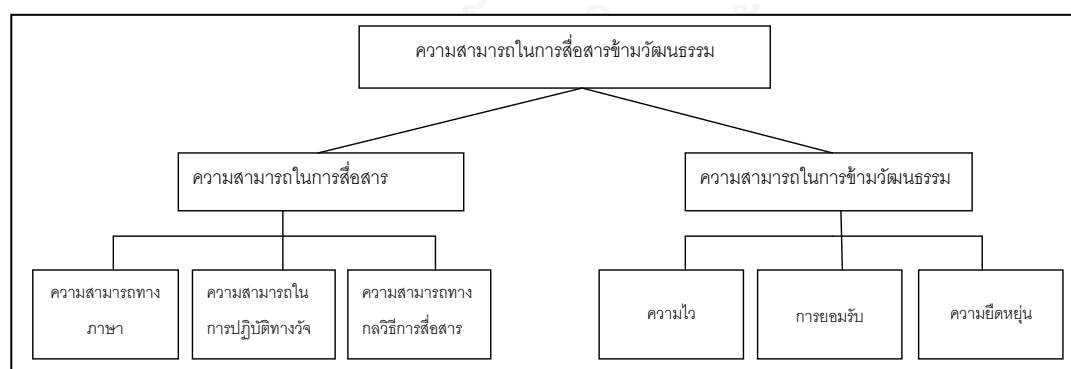
5) ความสามารถทางกลวิธีการสื่อสาร (strategic competence) คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารที่ยาก รายละเอียดการเปรียบเทียบดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2. 2 การเปรียบเทียบ 3 รูปแบบแนวคิดรูปแบบความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

องค์ประกอบความสามารถทางการสื่อสาร	Canale & Swan	Bachman	Li Xiaoju
1. ความสามารถทางภาษา (linguistic competence and language competence)	✓	✓	✓
2. ความสามารถด้านการสนทนาและการเรียบเรียง (discourse competence and organization competence)	✓	✓	✓
3. ความสามารถทางภาษาศาสตร์สังคม (sociolinguistic competence)	✓		
4. ความสามารถทางกลวิธีการสื่อสาร (strategic competence)	✓	✓	
5. ความสามารถในการปฏิบัติทางภาษา (pragmatic competence)		✓	✓

จากการเปรียบเทียบทั้ง 3 รูปแบบแล้วแทบจะไม่มี ความแตกต่างกันเลย แตกต่างกันเพียงจำนวนองค์ประกอบ

เมื่อเปรียบเทียบความสามารถในการติดต่อสื่อสารแล้ว Qin (2012) ได้พัฒนาเพื่อนำมาเข้าสู่รูปแบบความสามารถในการสื่อสารแบบข้ามวัฒนธรรม (cross cultural communicative competence) รูปแบบนี้เป็นการรวมของ 2 ความสามารถเข้าด้วยกัน ระหว่างความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบไปด้วย ความสามารถทางภาษา (linguistic competence) ความสามารถในการปฏิบัติ (pragmatic competence) ความสามารถในทางกลวิธีการสื่อสาร (strategic competence) และได้้นำไปรวมกับความสามารถข้ามวัฒนธรรม (cross cultural competence) รายละเอียดดังแผนภาพที่ 2.3



แผนภาพที่ 2. 3 ความสามารถในการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (cross cultural communicative competence) โดย Qin (2012)

องค์ประกอบของความสามารถข้ามวัฒนธรรม มีทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ คือ ความไวต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม (sensitive to cultural difference) การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม (tolerance towards cultural difference) ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาในความแตกต่างทางวัฒนธรรม (flexibility in dealing with problems of cultural difference)

จากแนวคิดความสามารถทางวัฒนธรรมองค์ประกอบอยู่หลายส่วนที่สำคัญคือ มิติความรู้ (the knowledge dimension) มิติทักษะ (the skill dimension) มิติคุณลักษณะ (the personal attributes dimension) โดยองค์ประกอบความไวต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม (sensitive to cultural difference) การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม (tolerance towards cultural difference) ความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาในความแตกต่างทางวัฒนธรรม (flexibility in dealing with problems of cultural difference) จะรวมอยู่ใน ด้านคุณลักษณะ (the personal attributes dimension) แล้ว แต่องค์ประกอบที่เพิ่มขึ้นมาและมีความสำคัญอย่างมากต่อความสามารถข้ามวัฒนธรรมคือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (cross cultural communicative competence) เพราะความสามารถข้ามวัฒนธรรมนั้นจะต้องใช้ความสามารถในการสื่อสารติดต่อกับคนที่ต่างวัฒนธรรมด้วย

สรุปองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของความสามารถข้ามวัฒนธรรม พบว่าความรู้ทางวัฒนธรรมพบในงานวิจัยมากที่สุด รวมทั้งความตระหนักทางวัฒนธรรมและความสามารถในการสื่อสารด้วยรายละเอียดดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ความสามารถข้ามวัฒนธรรม

องค์ประกอบ	Canale (1980)	Bachman(1990)	Li Xiaoju (1997)	Johnson, Lenartowicz et al. (2006)	Deardorff (2006)	Balcaza, Suarez-Balcazar et al. (2009)	Thomas (2011)	ชุตินันท์ จันทระเสนานนท์ (2553)	Qin (2012)	รวม
ความรู้ทางวัฒนธรรม										
ความรู้ทางวัฒนธรรม				✓		✓	✓	✓		4
ทักษะทางวัฒนธรรม										
การรับรู้ความแตกต่าง					✓		✓	✓		3
ความสัมพันธ์ทางสังคม							✓	✓		2
การปรับตัว				✓			✓	✓		3
ความตระหนักทางวัฒนธรรม										
ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม				✓	✓	✓		✓		4
การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม				✓				✓		2
ความสามารถในการสื่อสาร	✓	✓	✓						✓	4

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรม

ชุตินันท์ จันทระเสนานนท์ (2553) ได้พัฒนากรอบแนวคิดและแบบวัดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมซึ่งมี 3 ประการ คือ 1) ความตระหนักทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบคือ การมองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา 2) ความรู้ทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบคือ ความรู้ในวัฒนธรรมหลักและความรู้ในวัฒนธรรมสากล 3) ทักษะทางวัฒนธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบคือ ความไวต่อวัฒนธรรม ความเข้าใจตนเอง ความเข้าใจผู้อื่น การมองโลกในภาพกว้าง และความสามารถในการปรับตัว โดยแบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 - 0.20 มีความเที่ยงของครอนบาคแอลฟาเท่ากับ 0.97 และแบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง มีค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 17.37 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมของนักเรียนหญิงสูงกว่านักเรียนชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1- 6 ทั่วประเทศ โดยมีวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้ ความตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าอำนาจจำแนก วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และความตรงเชิงโครงสร้าง

รุจิรัตน์ กำมะหยี่ (2552) ได้ศึกษาประสบการณ์การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เข้ามาศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีวิธีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบความตรงเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาจะมี 2 ลักษณะคือ 1) ความพยายามที่จะคงวัฒนธรรมเดิมไว้ 2) การยอมรับวัฒนธรรมใหม่

สุรศักดิ์ บุญอาจ (2552) ได้ศึกษารูปแบบ ลักษณะการสื่อสาร และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ปัญหาและอุปสรรคการสื่อสารต่างวัฒนธรรม รวมถึงองค์ประกอบที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวทางวัฒนธรรมของคนไทยที่เข้าร่วมโครงการ เวิร์ค แอนท์ ฮอติเคย์ วิซ่า ไทย-ออสเตรเลีย ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ มีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าคนไทยมักสื่อสารเรื่องงานเรื่องส่วนตัว และเรื่องทั่วไป กับคนไทยด้วยกันเอง รองลงมาคือการสื่อสารกับคนออสเตรเลีย และคนชาติอื่นๆในออสเตรเลีย ปัญหาและอุปสรรคภาพรวมของความสามารถในการสื่อสารทั้ง 3 มิติ คือ มิติด้านความรู้และความเข้าใจ มิติด้านทัศนคติและความไว และมิติด้านพฤติกรรม ปัญหาที่สำคัญที่สุดคือ การขาดทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การประเมินความแตกต่างทางวัฒนธรรมในเชิงลบ การหลีกเลี่ยงการเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ องค์ประกอบที่จะช่วยในการปรับตัวคือ 1) แรงจูงใจที่อาจช่วยในการเรียนรู้วัฒนธรรม 2) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ 3) ลักษณะงานกับโอกาสในการติดต่อสื่อสารกับคนออสเตรเลีย 4) ความสามารถในการสื่อสารต่างวัฒนธรรม

จากการศึกษาของ โอฬาริก ขุนสิทธิ์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาถึงการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรม โดยศึกษาลักษณะและรูปแบบของการสื่อสารของบุคลากรไทยที่ทำงานบริษัทต่างชาติ และยังศึกษาถึงปัญหาในการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างตายตัว มีตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเป็นการตรวจสอบตรงเชิงเนื้อหาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ บุคลากรที่ทำงานบริษัทต่างชาติและนักวิชาการที่เชี่ยวชาญการจัดการวัฒนธรรม และผลการวิจัย

พบว่า การสื่อสารมีรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกันตามแต่ละประเทศและมีมุมมองที่แตกต่างกันในหลายด้าน เช่น เวลาในการทำงาน ส่วนเรื่องการปรับตัวทางวัฒนธรรม พบว่า คนไทยมีการปรับตัวแบบ bicultural Adaptation คือมีการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่และยังรักษาวัฒนธรรมเดิมไว้ ส่วนปัญหาในการสื่อสารนั้น พบว่า ขาดความรู้ทางภาษาทั้งภาษาอังกฤษและภาษาถิ่น ทำให้บางครั้งเกิดการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน และปัญหาในการปรับตัวทางวัฒนธรรมที่พบคือ ปัญหาความแตกต่างทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ การมีอคติเชิงชาติพันธุ์

Capell, Dean et al. (2008) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความสามารถทางวัฒนธรรมของ 3 อาชีพได้แก่ นักกายภาพบำบัด พยาบาล และนักบำบัดโรค โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 21 ข้อ 5 ระดับมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยดูจากความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค อยู่ระหว่าง 0.82 – 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มด้วย One – way ANOVA พบว่า มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ($r = -0.28, p = .017$) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

Ford (2008) ได้ทำศึกษาโดยเปรียบเทียบ 2 แนวคิดการวัดระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของ Cross (1988) และ Stori (1998) จากการเปรียบเทียบ พบว่า การเริ่มต้นการมีความสามารถทางวัฒนธรรมจะเริ่มต้นต่างกัน โดยแนวคิดของ Cross (1988) จะเริ่มจากการทำลายวัฒนธรรม แต่แนวคิดของ Stori (1998) เริ่มต้นจากการไม่มีความสามารถทางวัฒนธรรม แต่ขั้นสุดท้ายของทั้ง 2 แนวคิดเป็นขั้นที่มีความสามารถทางวัฒนธรรมขั้นสูง ที่สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างทันทีและมีความเชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม รายละเอียดดังตารางที่ 2.5 ตารางที่ 2.5 การเปรียบเทียบการวัดระดับความสามารถทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Cross และ Stori

แนวคิดของ Cross (1988)	แนวคิดของ Stori (1998)
<p>Cross (1988) ได้บรรยายระดับการตอบสนองของความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีความต่อเนื่องเป็นไปตามโครงสร้างจาก ระดับต่ำสุดคือ การชอบทำลายวัฒนธรรม จนไปถึงขั้นสูงสุด คือ ความเชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.การทำลายวัฒนธรรม (cultural destructiveness) ด้านลบนี้จะแสดงออกมาจากทัศนคติ (attitudes) นโยบาย (policies) การฝึกฝน (practices) 2. การไร้ความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural incapacity) ในขั้นนี้จะไม่สนใจที่จะทำลายความแตกต่างทางวัฒนธรรมเหมือนในขั้นแรก แต่จะขาดความสามารถทางวัฒนธรรม มีความลำเอียงทางวัฒนธรรม เชื่อกันว่าวัฒนธรรมของเชื้อชาติตนเองดีกว่าเชื้อชาติอื่น 	<p>Stori (1998) ได้บรรยายถึงระดับขั้นความสามารถทางวัฒนธรรมไว้ 4 ขั้น เริ่มตั้งแต่การละเลย ไปจนถึงการมีปฏิริยาโดยทันที ตามที่ Stori (1998) ได้ศึกษาไว้ นั้น ได้สนใจใน 2 มิติ คือ 1. การมีความสำนึกและไม่มีความสำนึกของความตระหนักในความหลากหลายทางวัฒนธรรม 2. การมีความสามารถและไม่มีความสามารถในเรื่องความรู้ ทักษะและ นิสัย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การขาดความสามารถทางวัฒนธรรม (blissful ignorance) ขั้นแรกบุคคลจะไม่สามารถรู้ถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและขาดความสามารถทางวัฒนธรรม 2. Troubling ignorance บุคคลในขั้นนี้จะเริ่มมีความตระหนัก แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ 3. Deliberate sensitive ในขั้นนี้จะเริ่มรู้ถึงความแตกต่างวัฒนธรรมจนมีความมั่นใจมากขึ้นและมีความสามารถที่จะอยู่ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและรู้ถึงข้อดีของความสามารถทางวัฒนธรรม

ตารางที่ 2.5 การเปรียบเทียบการวัดระดับความสามารถทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของ Cross และ Stori (ต่อ)

แนวคิดของ Cross (1988)	แนวคิดของ Stori (1998)
<p>3. การไม่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (cultural blindness) ในชั้นกลางของระดับนี้บุคคลจะเชื่อว่าไม่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทุกคนเหมือนกันหมดและเท่าเทียมกัน</p> <p>4. การเริ่มต้นความสามารถทางวัฒนธรรม (cultural pre-competence) ในชั้นนี้จะมีคุณลักษณะคือ การยอมรับ ความสนใจ ความแตกต่าง การประเมินตนเองในการเอาใจใส่ วัฒนธรรม และการปรับตัว</p> <p>5. ความสามารถทางวัฒนธรรมขั้นสูง (advance cultural competence) เป็นชั้นที่มีความสามารถและมีความเชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม</p>	<p>4. spontaneous sensitive ในชั้นนี้จะความสามารถทางวัฒนธรรมโดยทันที ทักษะที่จะมีคือความตระหนัก ความเข้าใจและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p>

งานวิจัยส่วนที่เป็นหัวใจสำคัญของงานวิจัยอีกหนึ่งอย่างนอกจากตัวแปรที่ต้องการจะศึกษาแล้ว ยังมีเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรด้วย ซึ่งเครื่องมือที่จะใช้วัดตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษานั้นจะต้องมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือก่อน เพื่อแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือที่สร้างขึ้นมานั้น มีคุณภาพสามารถวัดตัวแปรที่ต้องการศึกษาแล้วได้ผลออกมาน่าเชื่อถือ และนำผลที่ได้มาใช้อ้างอิงได้ โดยคุณภาพของเครื่องมือวัดมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการวัดประเมินผลทางการศึกษาซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือที่มีคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความต้องการและมีความน่าเชื่อถือ พรรณวดี ยืนยงค์นาน (2554) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเครื่องมือหรือแบบวัดรวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรมได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

Myers, Doorenbos et al. (2003) ได้พัฒนาเครื่องมือการตรวจสอบความสามารถทางวัฒนธรรม ซึ่งเครื่องมือได้มีการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.92 และวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า ความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้ Balcaza, Suarez-Balcazar et al. (2009) ได้พัฒนารอบแนวคิดของความสามารถทางวัฒนธรรม โดยศึกษาความสามารถทางวัฒนธรรมของผู้ประกอบอาชีพทางการแพทย์ ตัวอย่างจำนวน 447 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 4 ระดับ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าระหว่าง 0.76 – 0.82 องค์ประกอบที่ได้ คือ ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรมและความตระหนักทางวัฒนธรรม

โกเมศ สุพลภัก (2555) ที่ศึกษาภูมิหลังที่ส่งผลต่อการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือ เพศ อายุ ประสบการณ์ระดับการศึกษา และผลวิจัยทั้ง 2 งาน พบว่า ตัวแปรภูมิหลังส่งผลต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรมและการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงภูมิหลังที่ส่งผลต่อความสามารถทางวัฒนธรรมของครูด้วยหรือไม่ โดยเลือกภูมิหลัง

ดังต่อไปนี้มาศึกษา คือ เพศ ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์ทำงาน แต่ในงานวิจัยนี้ได้ตัวอย่าง คือ ครู ผู้วิจัยจึงศึกษาสังกัดของโรงเรียนเพื่อดูความแตกต่างของแต่ละบริบทของโรงเรียนเพิ่มเติม

นอกจากนั้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบวัด ได้มีการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดต่างๆ ดังนี้ คณิตพันธุ์ ทองสืบสาย (2552) ทรายทอง พวกสันเทียะ (2553) และพรธรวดี ยืนยงค์ นาน (2554) ได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้ ค่าความตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยง สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ความตรงเชิงโครงสร้าง และสร้างเกณฑ์ปกติวิสัย ส่วนทรายทอง พวกสันเทียะ (2553) ได้ตรวจสอบความตรงเชิงเกณฑ์สัมพัทธ์ด้วยเนื่องจากการพัฒนาเครื่องมือมาจากงานวิจัยของต่างประเทศจึงต้องการตรวจสอบว่ามีสัมพันธ์กันหรือไม่

จากการสังเคราะห์งานวิจัยสรุปได้ว่าแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมควรวัดคุณภาพเครื่องมือในด้านความตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ความตรงเชิงโครงสร้างและค่าอำนาจจำแนก ในส่วนของการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจไม่ได้นำมาวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากงานวิจัยในครั้งนี้ไม่ได้มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจึงไม่ได้ทำการศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ด้านภูมิหลังในงานวิจัยสรุปได้ว่า ภูมิหลังที่ผู้วิจัยสนใจนำมาวิเคราะห์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ อาชีพ ศาสนา ภูมิลำเนา สังกัดโรงเรียน รวมถึงความสามารถทางภาษา งานวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่อาชีพครู ภูมิลำเนาจังหวัด กรุงเทพมหานครและลพบุรีซึ่งไม่แตกต่างกันมากนัก รวมถึงศาสนาที่ของคนที่ส่วนมากในภาคกลางนับถือศาสนาพุทธ ดังนั้นสรุปได้ว่าภูมิหลังที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอนและสังกัดโรงเรียนรายละเอียดดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2. 6 สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและภูมิหลังที่ใช้ในการงานวิจัย

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปร	ตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนมัธยม	ชุตินันท์ จันทร์เสนาพันธ์ (2552)	- สมรรถนะทางวัฒนธรรม - ภูมิหลัง เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ศาสนา ภูมิลำเนา ภูมิภาค สังกัดโรงเรียน ความสามารถทางภาษา	นักเรียนระดับมัธยมศึกษา	- แบบทดสอบสถานการณ์สมรรถนะทางวัฒนธรรม - แบบสอบถามสมรรถนะทางวัฒนธรรม	- ความตรงเชิงเนื้อหา - อำนาจจำแนก - ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค - วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ - วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง
การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในกรุงเทพมหานคร	รุจิรัตน์ กำมะหยี่ (2552)	- การปรับตัวทางวัฒนธรรม - ภูมิหลัง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา	นักศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เข้ามาศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร	- แบบสัมภาษณ์	- ความตรงเชิงเนื้อหา
การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของคนไทยที่เข้าร่วมโครงการเวิร์ค แอนด์ ฮอิลิเดย์ วีซ่า ไทย-ออสเตรเลีย	สุรศักดิ์ บุญอาจ (2552)	- รูปแบบ ลักษณะการสื่อสาร - การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม - ภูมิหลัง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสามารถทางภาษา	คนไทยที่เข้าร่วมโครงการ เวิร์ค แอนด์ ฮอิลิเดย์ วีซ่า ไทย-ออสเตรเลีย	- แบบสัมภาษณ์	- ความตรงเชิงเนื้อหา

ตารางที่ 2. 6 สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรม การตรวจสอบ
คุณภาพเครื่องมือและภูมิหลังที่ใช้ในการงานวิจัย (ต่อ)

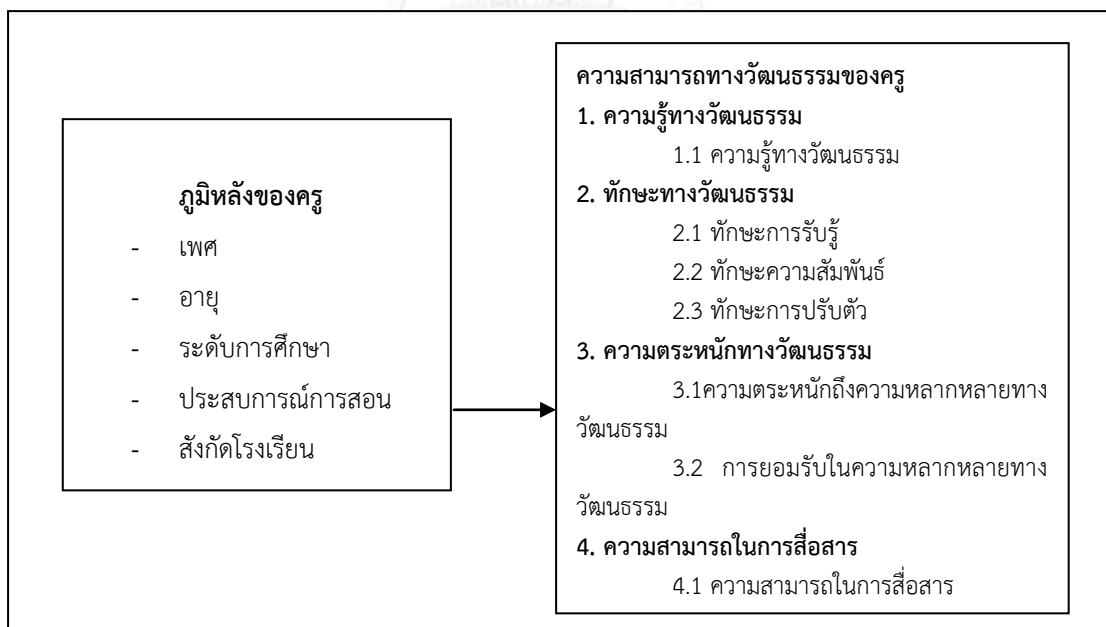
ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปร	ตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
การรับรู้และการสื่อสารเพื่อการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบริษัทข้ามชาติในประเทศไทย	โกเมศ สุพลภัก (2555)	- การรับรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม - ภูมิหลัง เพศ อายุ สัญชาติ ประสบการณ์ ศาสนา	พนักงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายในองค์กรและนักวิชาการที่เชี่ยวชาญในการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบกึ่งโครงสร้าง ตายตัว	- ความตรงเชิงเนื้อหา
การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของบุคลากรไทยในบริษัทสาขาประจำประเทศเพื่อนบ้าน	โอฬาริก ขุนสิทธิ์ (2555)	- การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรม - ภูมิหลัง เพศ อายุ สัญชาติ ภูมิลำเนา	พนักงานคนไทยที่ทำงานในบริษัทไทยที่เปิดสาขาที่ประเทศเพื่อนบ้าน	แบบสัมภาษณ์เชิงลึก	- ความตรงเชิงเนื้อหา
The relationship between cultural competence and ethnocentrism of health care professionals	Capell, Dean et al. (2008)	- ความสามารถทางวัฒนธรรม - ภูมิหลัง เพศ อายุ อาชีพ สัญชาติ ประสบการณ์	นักกายภาพบำบัด พยาบาล และนักบำบัดโรค	แบบสอบถามจำนวน 21 ข้อ 5 ระดับ	- ความตรงเชิงเนื้อหา - ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
Development of a Cultural Competence Assessment Instrument	Myers, Doorenbos et al. (2003)	- ความสามารถทางวัฒนธรรม - ภูมิหลัง เพศ อายุ อาชีพ	ประกอบอาชีพทางการแพทย์ ตัวอย่างจำนวน 447 คน	แบบสอบถาม 4 ระดับ	- ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค - ความตรงเชิงโครงสร้าง

ตอนที่ 2 กรอบแนวคิดความสามารถทางวัฒนธรรม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้เห็นรายละเอียดการเชื่อมโยงของตัวแปรที่เด่นชัดขึ้น โดยความสามารถทางวัฒนธรรมของครู จะมี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ความรู้ทางวัฒนธรรม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ ความรู้ทางวัฒนธรรม
2. ทักษะทางวัฒนธรรม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ การรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม และการปรับตัว
3. ความตระหนักทางวัฒนธรรม วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม และการยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม
4. ความสามารถในการสื่อสาร วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ดังนี้ ความสามารถในการสื่อสาร

ความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครู พบว่า ภูมิหลังของครูเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมากต่อการจัดการเรียนการสอน ซึ่งการที่ครูมีความสามารถทางวัฒนธรรมก็ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ที่มีนักเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมด้วย ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงสนใจที่จะศึกษาว่า ภูมิหลังของครูที่ส่งผลต่อความสามารถทางวัฒนธรรมด้วยหรือไม่ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน วุฒิการศึกษา สังกัด รายละเอียดดังแผนภาพที่ 2.4



แผนภาพที่ 2. 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน ผู้วิจัยได้ เริ่มต้นด้วยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เหตุผลสำคัญของการเลือกใช้การสัมภาษณ์มาช่วยในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ เนื่องจากผลการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไม่สามารถนำเสนอรายละเอียดที่เพียงพอในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณได้ หลังจากนั้นจึงเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการพัฒนาแบบวัดและวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู และเปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูจำแนกตามภูมิหลัง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและนำเสนอรายละเอียดดังนี้

- ตอนที่ 1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์
- ตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์

การศึกษาและสังเคราะห์จากเอกสารเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเอกสาร งานวิจัย บทความที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรม การตรวจสอบคุณภาพแบบวัด การวิจัยแบบผสมวิธี และภูมิหลังของครู

การสัมภาษณ์ เป็นวิธีเพื่อช่วยในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ และการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล ทั้งนี้เพราะตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจะเป็นทั้งนักเรียนและผู้ปกครอง

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพครั้งนี้ประกอบไปด้วยนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สพฐ. และผู้ปกครอง ในจังหวัดลพบุรี เพราะมีนักเรียนโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรีตรงตามเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มเป้าหมาย โดยเกณฑ์ในการเลือกกลุ่มเป้าหมายมีรายละเอียดดังนี้

- 1) นักเรียนที่ไม่มีเชื้อชาติและสัญชาติไทย
- 2) ผู้ปกครองนักเรียนที่ไม่มีเชื้อชาติและสัญชาติไทย

ตัวอย่าง ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบไปด้วยนักเรียนจำนวน 5 คนและผู้ปกครองจำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคุณภาพครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

- 1) ผู้วิจัยลงภาคสนามติดต่อกับนักเรียนเพื่อนัดเวลาสัมภาษณ์กับนักเรียนและผู้ปกครอง
- 2) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์นักเรียนและผู้ปกครองตามที่ได้นัดหมายไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูลครั้งนี้ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา จัดหมวดหมู่และตีความ สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแบบสอบถามช่วงที่ 2

ตอนที่ 2 การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามวัดความสามารถทางวัฒนธรรมผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากผลการวิจัยเอกสารและผลการสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็นประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และความสามารถทางวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ความสามารถทางวัฒนธรรม ความสามารถข้ามวัฒนธรรม และตัวบ่งชี้ความสามารถทางวัฒนธรรม เพื่อกำหนดกรอบแนวคิด และสังเคราะห์องค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ความสามารถทางวัฒนธรรมมีทั้ง 4 องค์ประกอบดังนี้

1. **ความรู้ทางวัฒนธรรม** หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมีความรู้และความเข้าใจทางวัฒนธรรม มีการค้นหาและรวบรวมความรู้ทางวัฒนธรรมผู้อื่น และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมของชนชาติอื่น ประกอบไปด้วย ภาษาประจำชาติ ค่านิยม ความเชื่อของชนชาติต่างๆ ความเป็นอยู่ของชนชาติต่างๆ เช่น อาหาร การแต่งกาย ธรรมเนียมการปฏิบัติ เป็นต้น และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำในแต่ละวัฒนธรรม

2. **ทักษะทางวัฒนธรรม** หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความสามารถ ในการใช้ชีวิตเมื่ออยู่ในสังคมต่างวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข รับรู้ ยอมรับ มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และสามารถปรับตัวได้ ประกอบด้วยการรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม และการปรับตัว

3. **ความตระหนักทางวัฒนธรรม** คือ ระดับพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการรับรู้ ความเข้าใจ ใช้ความคิดพิจารณา ไตร่ตรอง การคิดได้ ความมุ่งมั่นและต้องการจะแก้ไขเมื่อเผชิญกับวัฒนธรรมอื่นที่ต่างไปจากวัฒนธรรมของตน ประกอบด้วยความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม

4. **ความสามารถในการสื่อสาร** หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นที่มีวัฒนธรรมที่ต่างจากตนเองได้อย่างเข้าใจ เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารได้

ภูมิหลังของครู หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสังกัดโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ มาใช้ในสร้างข้อคำถามและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและนำมาตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู โดยแต่ละระดับ มีความหมาย ดังนี้

5 = มากที่สุด หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติตรงกับความเป็นจริง 81% – 100%

4 = มาก หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติตรงกับความเป็นจริง 61% – 80%

3 = ปานกลาง หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติตรงกับความเป็นจริง 41% – 60%

2 = น้อย หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติตรงกับความเป็นจริง 21% – 40%

1 = น้อยที่สุด หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติตรงกับความเป็นจริง 0% – 20%

ในการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.50-5.00 หมายถึง ความสามารถทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูงมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-4.49 หมายถึง ความสามารถทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง

ระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50-3.49 หมายถึง ความสามารถทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.50-2.49 หมายถึง ความสามารถทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับต่ำ

ระดับคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 -1.49 หมายถึง ความสามารถทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับต่ำมาก

ขั้นตอนในการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดนิยามปฏิบัติการ

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยาม เชิงปฏิบัติการและโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้ทางวัฒนธรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการมีความรู้และความเข้าใจทางวัฒนธรรม มีการค้นหาและรวบรวมความรู้ทางวัฒนธรรมผู้อื่น และมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมของชนชาติอื่น ประกอบไปด้วย ภาษาประจำชาติ ค่านิยม ความเชื่อของชนชาติต่างๆ ความเป็นอยู่ของชนชาติต่างๆ เช่น อาหาร การแต่งกาย ธรรมเนียมการปฏิบัติ เป็นต้น และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำในแต่ละวัฒนธรรม

2. ทักษะทางวัฒนธรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความสามารถ ในการใช้ชีวิตเมื่ออยู่ในสังคมต่างวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข รับรู้ ยอมรับ มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และ

สามารถปรับตัวได้ ประกอบด้วย การรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม และการปรับตัว

2.1 การรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม คือ การที่ครูรู้สึกได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม การรู้ได้ของครูเมื่อเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น การเห็น การได้ยิน และยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2.2 ความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การที่ครูมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนที่มีความเหมือนและความต่างทางวัฒนธรรมได้ ประกอบด้วย การมีความยืดหยุ่นและเป็นกันเอง สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย และสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น

2.3 การปรับตัว คือ การที่ครูสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้โดยการยอมรับและปรับเปลี่ยนความคิดของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ และเลือกพฤติกรรมที่ดีแสดงออกมาได้ ประกอบด้วย ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถยอมรับฟังปัญหาของความคิดเห็นต่างๆ ของผู้อื่นได้ เข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

3. ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม คือ ระดับพฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงการรับรู้ความเข้าใจ ใช้ความคิดพิจารณา ไตร่ตรอง การคิดได้ ความมุ่งมั่นและต้องการจะแก้ไขเมื่อเผชิญกับวัฒนธรรมอื่นที่ต่างไปจากวัฒนธรรมของตน ประกอบด้วย ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม

3.1 ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่ครูสามารถมองเห็นความแตกต่างและความเหมือนของวัฒนธรรมของตนกับวัฒนธรรมอื่น

3.2 การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่ครูยอมรับและปรับเปลี่ยนความคิดของตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ประสบ ประกอบด้วย การปรับแนวคิดของตนตามบริบททางวัฒนธรรมได้ มองเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่นๆ และความพร้อมจะรับค่านิยมใหม่ๆ ที่ไม่ขัดแย้งกับค่านิยมไทย

4. ความสามารถในการสื่อสาร หมายถึง ระดับพฤติกรรมของครูในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นที่มีวัฒนธรรมที่ต่างจากตนเองได้อย่างเข้าใจ เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารได้

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม ผู้วิจัยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น มาสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (table of specification) กำหนดรายละเอียดประเด็นและสาระของตัวแปรที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม ดังแสดงในตารางที่ 3. 1

ตารางที่ 3. 1 กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก	จำนวนข้อ
1. ความรู้ทางวัฒนธรรม	ความรู้ทางวัฒนธรรม	24	12
	รวม	24	12
2. ทักษะทางวัฒนธรรม	การรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม	6	3
	ความสัมพันธ์ทางสังคม	8	4
	การปรับตัว	12	6
	รวม	26	13
3. ความตระหนักทางวัฒนธรรม	ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม	14	7
	การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม	14	7
	รวม	28	14
4. ความสามารถในการสื่อสาร	ความสามารถในการสื่อสาร	22	11
	รวม	22	11
	รวมทั้งสิ้น	100	50

ขั้นตอนที่ 3 การจัดทำร่างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามในแต่ละตอนตามตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม ได้เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบการพิมพ์ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง พร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และตารางวิเคราะห์เนื้อหาพฤติกรรม (table of specification) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านความสามารถทางวัฒนธรรม จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) โดยการใช้ดัชนี IOC ที่มีลักษณะการให้คะแนน คือ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่า ความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมมีค่า IOC ระหว่าง 0.60-1.00 โดย ค่าIOC 0.60 - 0.80 มีจำนวน 19 ข้อคำถาม และค่า IOC 0.81 – 1.00 มีจำนวน 31 ข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 5 การปรับปรุงแบบสอบถาม

ผู้วิจัยปรับปรุงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบอีกครั้ง

ขั้นตอนที่ 6 การทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's alpha Coefficient) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

ผลการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยที่ได้รับการปรับปรุงหลังจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว พบว่า แบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครูฉบับสมบูรณ์ทั้งฉบับ จำนวน 50 ข้อ มีความเที่ยงเท่ากับ 0.92 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง และมีความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.88 เมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบทักษะทางวัฒนธรรม มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.88 และ องค์ประกอบความสามารถในการสื่อสาร มีค่าความเที่ยงต่ำสุดเท่ากับ 0.70 รายละเอียดดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3. 2 ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจากการทดลองใช้

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกตได้(จำนวนข้อ)	จำนวน ข้อรวม	จำนวน ผู้ตอบ	ความเที่ยง
1. ความรู้ทางวัฒนธรรม	ความรู้ทางวัฒนธรรม (12)	12	30	0.77
2. ทักษะทางวัฒนธรรม	การรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม (3) ความสัมพันธ์ทางสังคม (4) การปรับตัว (6)	13	30	0.88
3.ความตระหนักทางวัฒนธรรม	ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม (7) การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม (7)	14	30	0.80
4.ความสามารถในการสื่อสาร	ความสามารถในการสื่อสาร (11)	11	30	0.70
	รวมทั้งฉบับ	50	30	0.92

ขั้นตอนที่ 7 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) และความเที่ยง (reliability) และค่าอำนาจจำแนก ของเครื่องมือ

ตอนที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

วิธีดำเนินการศึกษาและการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน ด้วยแบบสอบถามความสามารถทางวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดที่อยู่ใน 4 สังกัด คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวอย่าง คือ ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จากโรงเรียน 4 สังกัด คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 2 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานครและลพบุรี

ผู้วิจัยเลือกตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage probability) เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เป็นตัวแทนที่ดีของประชากร กำหนดขนาดตัวอย่าง (sample size) โดยใช้โปรแกรม G*power คำนวณ ซึ่งกำหนดให้อีกาสความน่าเชื่อถือได้หรือระดับความเชื่อมั่นในการประมาณค่า 95 % และมีค่าความคลาดเคลื่อน (e) $\pm 5\%$ (วรณิ แกมเกตุ, 2551) ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากร คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวนมากกว่า 1,000 คน ดังนั้นจะต้องใช้ตัวอย่างไม่น้อยกว่า 394 คน แต่เนื่องจากอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะได้รับโดยเฉลี่ยประมาณ 80% ผู้วิจัยจึงปรับขนาดประชากรเป็น 480 คนเพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เลือกจังหวัดเพื่อสำรวจวิเคราะห์ความสามารถทางวัฒนธรรมของครู คือ กรุงเทพมหานคร และจังหวัดลพบุรี

ขั้นที่ 2 ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เลือกโรงเรียนในกรุงเทพมหานครและลพบุรี โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภทได้แก่ โรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โรงเรียนมัธยมสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โรงเรียนมัธยมสังกัดสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 3 ทำการสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) เลือกขนาดโรงเรียนในแต่ละสังกัด โดยแต่ละสังกัด จะประกอบไปด้วย โรงเรียนที่มีขนาดกลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ แต่ละขนาดในกรุงเทพมหานคร แต่จังหวัดลพบุรีเลือกทั้งหมดเนื่องจากโรงเรียนในลพบุรีที่จำนวนน้อยจึงต้องเลือกทุกโรงเรียน รายละเอียดดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3. 3 จำนวนครูที่เป็นตัวอย่าง แบ่งตามจังหวัด สังกัด และขนาดโรงเรียน

สังกัด	กทม.			ลพบุรี		
	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	รวม	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู	รวม
สพฐ.	3	20	60	2	30	60
สช.	2	30	60	1	60	60
สกอ.	2	30	60	1	60	60
การปกครองส่วนท้องถิ่น	2	30	60	1	60	60
		240			240	
รวมทั้งสิ้น			480			

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดที่มีโครงสร้าง จำนวน 1 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือขึ้นจากการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ตอน โดยตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามความสามารถทางวัฒนธรรม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของครู ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การสอน ระดับการศึกษา สังกัด โดยลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถทางวัฒนธรรมในด้านต่างๆ คือ 1) ความรู้ทางวัฒนธรรม 2) ทักษะทางวัฒนธรรม 3) ความตระหนักทางวัฒนธรรม 4) ความสามารถในการสื่อสาร แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 50 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์และดำเนินการเก็บด้วยตนเอง

2. ส่งแบบสอบถามทั้งส่งทางไปรษณีย์และไปด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ส่งให้ทางโรงเรียน โดยแนบซองเปล่าที่เจ้าหน้าที่จำหน่ายพร้อมติดแสตมป์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่โรงเรียน ส่วนในการเก็บด้วยตนเองผู้วิจัยติดต่อทางโรงเรียนและให้ฝ่ายวิจัยของทางโรงเรียนดำเนินการ ทั้ง 2 แบบทำในช่วงในช่วงเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2556

3. การรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยได้มีการโทรศัพท์ติดต่อกับทางโรงเรียน และผู้ประสานงานเพื่อติดต่อถึงการส่งแบบสอบถามคืนกลับมา ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทาง

ไปรษณีย์ทั้งหมดในช่วงเดือน กันยายน พ.ศ. 2556 ส่วนการไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2556

จากการส่งแบบสอบถามไปทั้งสิ้น 480 ฉบับนั้น ได้รับคืน จำนวน 395 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 82.29 อัตราการตอบกลับของแต่ละจังหวัดและสังกัด รายละเอียดดังตารางที่ 3.4 ตารางที่ 3. 4 อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

สังกัด	จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง (ฉบับ)	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน (ฉบับ)	ร้อยละ
กทม.			
สพฐ.	60	57	95.00
สช.	60	56	93.33
สกอ.	60	52	86.67
การปกครองส่วนท้องถิ่น	60	47	78.33
ลพบุรี			
สพฐ.	60	60	100
สช.	60	50	83.33
สกอ.	60	37	61.67
การปกครองส่วนท้องถิ่น	60	36	60.00
รวม	480	395	82.29

4. เมื่อผู้วิจัยได้รับการตอบคืนแบบสอบถาม ได้ส่งหนังสือขอบคุณกลับไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

5. นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ในส่วนการวิเคราะห์นี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows

1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ

2) วิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรสังเกตได้ในการวิจัยเป็นรายตัวแปร สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*S.D.*) สัมประสิทธิ์การกระจาย (*C.V.*) ความเบ้ (*skewness*) ความโด่ง (*kurtosis*) เพื่อศึกษาลักษณะการกระจายและการแจกแจงของตัวแปร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู การพัฒนาแบบวัดโดยมีรายละเอียดขั้นตอนดังนี้

1) การศึกษาเอกสารเอกสารงานวิจัย บทความ เพื่อสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการนำนิยามเชิงปฏิบัติการมาสร้างข้อคำถามในแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม พร้อมกับใช้ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์ ช่วยสร้างข้อคำถาม

2) นำแบบวัดที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความความเที่ยงของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

3) นำผลที่ได้ไปปรับปรุงข้อคำถามและใช้จริง

การตรวจสอบคุณภาพแบบวัด

1) ความตรงเชิงเนื้อหา วิเคราะห์จากค่า IOC

2) ความเที่ยง วิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient)

3) อำนาจจำแนก วิเคราะห์จากค่าคะแนนเฉลี่ยเพื่อหาเปอร์เซ็นต์ไทล์ และวิเคราะห์ด้วย t-test

4) ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 ตอนย่อย ดังนี้

1) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมติฐานวิจัย

2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบโมเดลความสามารถทางวัฒนธรรมของครู โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL)

5) การวิเคราะห์หาเกณฑ์ปกติวิสัย (Norms) โดยจัดทำเป็นเกณฑ์ปกติที่เกิดจากคะแนนรวมของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม เพื่อสร้างคะแนนปกติ คือ คะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์และคะแนนมาตรฐาน ที่ โดยใช้โปรแกรม Excel

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และ 3 เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู และ เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

วิเคราะห์ด้วยสถิติอนุमान เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่ม จากการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู คีษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู และเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Sk	หมายถึง	ค่าความเบ้
Ku	หมายถึง	ค่าความโด่ง
CV	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การกระจาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อไว้ดังนี้

CK	หมายถึง	ความรู้ทางวัฒนธรรม
CS	หมายถึง	ทักษะทางวัฒนธรรม
CA	หมายถึง	ความหนักทางวัฒนธรรม
CC	หมายถึง	ความสามารถในการสื่อสาร
CCC	หมายถึง	ความสามารถทางวัฒนธรรม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่างเพื่อศึกษา ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรเกี่ยวกับข้อมูลของครู ประกอบด้วย จังหวัด เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สังกัดของโรงเรียน โดยค่าสถิติที่นำเสนอคือ การแจกแจงความถี่และร้อยละ

จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล จากการวิเคราะห์ตัวอย่างที่เป็นครูในระดับมัธยมศึกษาจำนวน 395 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งในกรุงเทพมหานครและลพบุรีมีจำนวนใกล้เคียงกัน โดยเป็นครูในจังหวัดกรุงเทพมหานครมากกว่า (ร้อยละ 53.67) ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.10) ส่วนมากอยู่ในช่วง 21- 30 ปี (ร้อยละ 44.56) ประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่จะอยู่

ในช่วง 1-10 ปี (ร้อยละ 66.58) ส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.01) และส่วนมากอยู่สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ร้อยละ 30.38) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 ตารางที่ 4. 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=395)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
1. จังหวัด			2.เพศ		
กรุงเทพ	212	53.67	ชาย	126	31.90
ลพบุรี	183	46.33	หญิง	269	68.10
รวม	395	100	รวม	395	100
3. อายุ			4. ประสบการณ์ทำงาน		
21 – 30 ปี	176	44.56	1 – 10 ปี	263	66.58
31 – 40 ปี	122	30.89	11 ปีขึ้นไป	132	33.42
มากกว่า 40 ปี	97	24.56			
รวม	395	100	รวม	395	100
5. การศึกษา			6. สังกัด		
ปริญญาตรี	247	62.53	สพฐ.	120	30.38
สูงกว่าปริญญาตรี	148	37.47	เอกชน	106	26.84
			สถาบันการอุดมศึกษา	89	22.53
			องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	80	20.25
รวม	395	100	รวม	395	100

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมไว้ 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ผลการพัฒนาแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมและส่วนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

2.1 ผลการพัฒนาแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

1. การศึกษาเอกสาร งานวิจัย และบทความทางวิชาการเพื่อนิยามเชิงปฏิบัติการความสามารถทางวัฒนธรรม ได้นิยามเชิงปฏิบัติการของความสามารถทางวัฒนธรรม

2. การสร้างตารางกำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถามผู้วิจัยนำนิยามเชิงปฏิบัติการที่กำหนดขึ้น มาสร้างตารางวิเคราะห์เนื้อหาและพฤติกรรม (table of specification) กำหนดรายละเอียดประเด็นและสาระของตัวแปรที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถาม รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4. 2 กำหนดพฤติกรรมที่ต้องการวัดและจำนวนข้อคำถามของเครื่องมือวิจัย

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนัก	จำนวนข้อ
1. ความรู้ทางวัฒนธรรม	ความรู้ทางวัฒนธรรม	24	12
	รวม	24	12
2. ทักษะทางวัฒนธรรม	การรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม	6	3
	ความสัมพันธ์ทางสังคม	8	4
	การปรับตัว	12	6
	รวม	26	13
3. ความตระหนักทางวัฒนธรรม	ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม	14	7
	การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม	14	7
	รวม	28	14
4. ความสามารถในการสื่อสาร	ความสามารถในการสื่อสาร	22	11
	รวม	22	11
	รวมทั้งสิ้น	100	50

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยง

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง พร้อมกับรายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัย นิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และตารางวิเคราะห์เนื้อหาพฤติกรรม (table of specification) ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผลจำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยพิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item Objective Congruence: IOC) โดยการใช้ดัชนี IOC ที่มีลักษณะการให้คะแนน คือ

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการวัด

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามในด้านความตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ผลการวิเคราะห์ด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากการหาค่าตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เป็นรายข้อระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ค่าสัดส่วนความตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ 0.6 - 1.00 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ

ผลจากการที่ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู ที่ไม่ใช่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยง (reliability)

ด้วยวิธีการประมาณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's alpha Coefficient) พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจนได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

ผลการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยที่ได้รับการปรับปรุงหลังจากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว พบว่า ความเที่ยงของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม จำนวน 50 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.92 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง และมีความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.70 - 0.88 เมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบทักษะทางวัฒนธรรม มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.88 และ องค์ประกอบความสามารถในการสื่อสาร มีค่าความเที่ยงต่ำสุดเท่ากับ 0.70

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

1. ผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการวัดและประเมินผลและด้านจิตวิทยาจำนวน 5 ท่าน ได้พิจารณาความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถามเป็นรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการพบว่า มีค่าเฉลี่ยรายด้านดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.82 - 0.97 ซึ่งผลรวมค่าดัชนี IOC ของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมคือ 0.90 รายละเอียดดังตารางที่ 4.3 ตารางที่ 4.3 ค่า IOC ของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกรายองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกตได้(จำนวนข้อ)	จำนวนข้อรวม	ค่า IOC
1. ความรู้ทางวัฒนธรรม	ความรู้ทางวัฒนธรรม (12)	12	0.82
2. ทักษะทางวัฒนธรรม	การรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม (3) ความสัมพันธ์ทางสังคม (4) การปรับตัว (6)	13	0.97
3.ความตระหนักทางวัฒนธรรม	ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม (7) การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม (7)	14	0.91
4.ความสามารถในการสื่อสาร	ความสามารถในการสื่อสาร (11)	11	0.89
	ความสามารถทางวัฒนธรรม	50	0.90

2. ความเที่ยง (reliability) ของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครุฉบับสมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 50 ข้อ ซึ่งประเมินจากสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่า มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง และมีความเที่ยงแต่ละองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.74 - 0.88 เมื่อพิจารณาแยกตามองค์ประกอบแล้ว พบว่า องค์ประกอบความรู้ทางวัฒนธรรม มีค่าความเที่ยงสูงสุดเท่ากับ 0.88 รองลงมา คือ องค์ประกอบทักษะทางวัฒนธรรม องค์ประกอบความตระหนักทางวัฒนธรรม และองค์ประกอบความสามารถในการสื่อสาร รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4. 4 ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมฉบับสมบูรณ์

องค์ประกอบ	ตัวแปรสังเกตได้(จำนวนข้อ)	จำนวนข้อรวม	จำนวนผู้ตอบ	ค่าความเที่ยง
1. ความรู้ทางวัฒนธรรม	ความรู้ทางวัฒนธรรม (12)	12	395	0.88
2. ทักษะทางวัฒนธรรม	การรับรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรม (3) ความสัมพันธ์ทางสังคม (4) การปรับตัว (6)	13	395	0.87
3.ความตระหนักทางวัฒนธรรม	ความตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม (7) การยอมรับในความหลากหลายทางวัฒนธรรม (7)	14	395	0.83
4.ความสามารถในการสื่อสาร	ความสามารถในการสื่อสาร (11)	11	395	0.74
	ความสามารถทางวัฒนธรรม	50	395	0.93

3. การวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม โดยการหาค่าคะแนนกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ จากค่าเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 25 ลงไปเป็นกลุ่มต่ำ คะแนนความสามารถทางวัฒนธรรม 3.24 ลงมา และเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 75 ขึ้นไปเป็นกลุ่มสูง คะแนนความสามารถทางวัฒนธรรม 3.80 ขึ้นไป รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4. 5 ตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ของคะแนนเฉลี่ยความสามารถทางวัฒนธรรม

เปอร์เซ็นต์ไทล์	5	10	25	50	75	90	95
คะแนนความสามารถทางวัฒนธรรม	2.73	2.94	3.24	3.48	3.8	4.04	4.24

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถทางวัฒนธรรมรายข้อของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัด พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสามารถทางวัฒนธรรมของกลุ่มสูงและคะแนนเฉลี่ยความสามารถทางวัฒนธรรมของกลุ่มต่ำรายข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือสามารถจำแนกคนที่มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงและต่ำได้ ยกเว้นข้อ 41, 42 และ 47 รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4. 6 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

ชื่อคำถามที่	df	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	P	t	p
1	195.57	5.21	0.02	-6.23	.00**
2	200.85	5.70	0.02	-9.27	.00**
3	205	0.58	0.45	-11.49	.00**
4	205	0.37	0.54	-10.41	.00**
5	205	0.00	0.96	-9.26	.00**
6	205	0.05	0.83	-10.49	.00**
7	205	0.04	0.84	-11.67	.00**
8	194.33	5.83	0.02	-9.67	.00**
9	205	0.53	0.47	-13.03	.00**
10	164.94	34.32	0.00	-11.07	.00**
11	205	1.24	0.27	-15.13	.00**
12	205	0.22	0.64	-11.51	.00**
13	205	0.47	0.49	-13.00	.00**
14	178.63	24.89	0.00	-3.79	.00**
15	191.56	5.70	0.02	-12.85	.00**
16	204.96	4.27	0.04	-12.86	.00**
17	205	1.22	0.27	-12.05	.00**
18	205	0.88	0.35	-12.82	.00**
19	205	0.00	0.97	-13.33	.00**
20	205	1.48	0.22	-11.80	.00**
21	160.51	57.94	0.00	-2.17	.00**
22	205	1.31	0.25	-12.98	.00**
23	205	2.61	0.11	-12.95	.00**
24	205	2.14	0.15	-16.08	.00**
25	205	0.21	0.65	-13.19	.00**
26	205	0.68	0.41	-17.60	.00**
27	205	0.97	0.32	-13.68	.00**
28	204.10	10.09	0.00	-12.74	.00**
29	205	0.05	0.82	-14.11	.00**
30	205	0.80	0.37	-13.81	.00**
31	205	1.73	0.19	-13.03	.00**
32	156.94	58.04	0.00	-3.54	.00**
33	205	0.81	0.37	-11.11	.00**
34	204.06	6.75	0.01	-12.75	.00**

หมายเหตุ **p<0.01

ตารางที่ 4. 6 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม (ต่อ)

ข้อคำถามที่	df	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	P	t	p
35	205	3.66	0.06	-13.37	.00**
36	195.90	5.22	0.02	-5.22	.00**
37	205	1.20	0.27	-10.89	.00**
38	162.65	71.26	0.00	-1.28	.00**
39	205	1.50	0.22	-11.60	.00**
40	205	0.34	0.56	-10.21	.00**
41	193.33	7.16	0.01	-1.37	.17
42	189.37	6.22	0.01	-1.65	.10
43	205	1.56	0.21	-9.44	.00**
44	205	2.59	0.11	-11.52	.00**
45	205	0.13	0.72	-10.90	.00**
46	166.83	31.04	0.00	-3.26	.00**
47	169.25	32.83	0.00	-1.03	.31
48	199.18	4.61	0.03	-10.16	.00**
49	175.94	10.17	0.00	-8.16	.00**
50	200.46	2.390	0.12	-9.17	.00**

หมายเหตุ ** $p < 0.01$

เมื่อวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกทั้งฉบับของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมพบว่า คะแนนเฉลี่ยความสามารถทางวัฒนธรรมของกลุ่มสูงและคะแนนเฉลี่ยความสามารถทางวัฒนธรรมของกลุ่มต่ำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ แบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมสามารถจำแนกคนที่มีความสามารถทางวัฒนธรรมกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้ รายละเอียดดังตารางที่ 4.7 ตารางที่ 4. 7 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถทางวัฒนธรรมของกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

ความสามารถทางวัฒนธรรม	N	\bar{x}	S.D.	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
				F	p	t	p
กลุ่มสูง	105	2.97	.25	.93	.34	-31.12	.00
กลุ่มต่ำ	102	4.06	.25				

4. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) ของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม การวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม โดยผลการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมชนิดมาตรฐานค่า มีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความรู้ทางวัฒนธรรม (CK) ทักษะทางวัฒนธรรม (CS) ความตระหนักทางวัฒนธรรม (CA) ความสามารถในการสื่อสาร (CC) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.42 – 0.78 และเมื่อพิจารณาค่าสถิติทดสอบสมมติฐานว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (identity matrix) หรือไม่ โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งมีค่าเท่ากับ 685.55 ($p < .00$) แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อสอบแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์อย่างมีนัยสำคัญแสดงว่าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน และค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มีค่าเท่ากับ 0.73 ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กัน และเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบรายละเอียดดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4. 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน และเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมชนิดมาตรฐานค่า (n=395)

ตัวแปร	CK	CS	CA	CC
CK	1.00			
CS	0.61**	1.00		
CA	0.52**	0.78**	1.00	
CC	0.42**	0.44**	0.51**	1.00
Mean	3.46	3.62	3.61	3.29
S.D.	0.63	0.56	0.52	0.50
Bartlett's Test of Sphericity = 685.55 p=.000				
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) = 0.73				

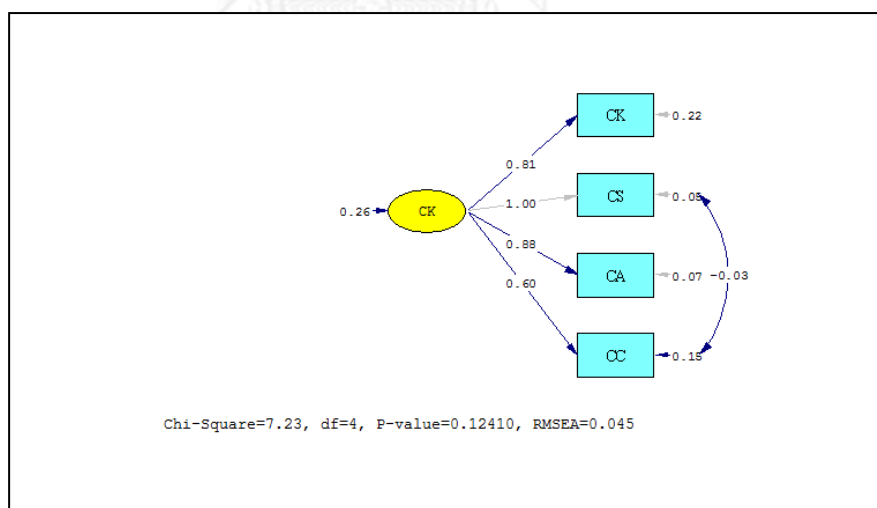
หมายเหตุ ** $p < 0.01$

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสามารถทางวัฒนธรรม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าไคสแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 7.23 ซึ่งมีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.12 (มีองศาอิสระเท่ากับ 4) นั่นคือฟังก์ชันความกลมกลืนแตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.99 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่างโดยประมาณ (RMR) เท่ากับ 0.01 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม จำนวน 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.60 – 1.00 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว โดยทักษะทางวัฒนธรรม (CS) เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ความตระหนักทางวัฒนธรรม (CA) ความรู้ทางวัฒนธรรม (CK) และความสามารถในการสื่อสาร (CC) ตามลำดับ

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรในโมเดลการวัดความสามารถทางวัฒนธรรม สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวแปรที่มุ่งวัดความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม และความสามารถในการสื่อสาร มีความตรงเชิงโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบในโมเดลได้จริง รายละเอียดดังตารางที่ 4.9 และ แผนภาพที่ 4.1

ตารางที่ 4. 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความสามารถทางวัฒนธรรม ชนิดมาตรฐานค่า (n=395)

ตัวแปร	b	B	b(S.E.)	R ²	t	สปส.คะแนน องค์ประกอบ
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับหนึ่ง						
ความสามารถทางวัฒนธรรม						
CK	0.81	0.66	0.05	0.43	15.50	0.07
CS	1.00	0.92	-	0.84	-	0.53
CA	0.88	0.86	0.03	0.74	25.52	0.25
CC	0.60	0.61	0.05	0.37	11.82	0.19
Chi-square = 7.23 , df= 4, p=0.12, GFI= 0.99 , AGFI = 0.98 , RMR = 0.01						



แผนภาพที่ 4. 1 โมเดลการวัดของความสามารถทางวัฒนธรรมของครู

5. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติวิสัยระดับเพศชายและเพศหญิง ของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจากการใช้แบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมกับครูตัวอย่างจำนวน 395 คน แบ่งเพศหญิง 269 คน และเพศชาย 126 คน โดยผู้วิจัยจะนำเสนอคะแนนเปอร์เซ็นต์ไทล์และคะแนนมาตรฐานในรูปคะแนนที่ปกติ (normalized T-score) ดังนี้

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้หาคะแนนที่ปกติ(normalized T-score) ซึ่งเป็นคะแนนมาตรฐานโดยการแปลงคะแนนดิบเพื่อหาเปอร์เซ็นต์ไทล์แล้วนำไปเทียบตาราง T-score เพื่อสร้างเกณฑ์ปกติ ซึ่งจะรายงานคะแนนดิบ คะแนนที่ปกติและเปอร์เซ็นต์ไทล์ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย โดยมีช่วงคะแนนภาพรวมอยู่ระหว่าง 102 – 250 และผู้วิจัยได้ทำตารางเกณฑ์ปกติจำแนกตามเพศและการแปลความหมายของคะแนน รายละเอียดดังตารางที่ 4.10 และ 4.11

ตารางที่ 4. 10 เกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ
250	92.38	76.77	-	-
248	82.90	73.54	-	-
236	-	-	99.60	76.55
224	-	-	98.41	71.48
223	82.16	72.26	-	-
221	81.41	70.84	-	-
219	80.30	69.74	97.22	69.15
216	79.93	68.85	-	-
215	79.55	67.84	-	-
214	79.18	67.20	-	-
213	78.81	66.80	96.43	68.03
212	78.07	66.25	95.63	67.10
210	80.11	65.75	94.84	66.30
209	77.32	65.44	-	-
208	76.95	64.99	-	-
207	76.58	64.57	-	-
206	76.21	64.18	-	-
205	79.18	63.57	93.65	65.26
204	79.00	63.12	92.06	64.09
203	75.09	62.90	-	-
202	74.72	62.38	90.87	63.33
201	74.35	61.62	-	-

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4.10 เกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ (ต่อ)

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ
200	73.98	61.00	89.68	62.64
199	73.61	60.50	87.70	61.60
198	73.23	60.03	85.71	60.68
197	72.86	59.58	84.52	60.16
196	72.49	59.07	-	-
195	72.12	58.66	83.33	59.67
194	71.75	58.46	81.75	59.06
193	71.38	58.19	-	-
192	71.00	57.56	80.16	58.47
191	70.63	56.83	78.17	57.78
190	70.26	56.31	-	-
189	69.89	55.86	76.19	57.12
188	69.52	55.53	74.60	56.62
187	69.14	55.05	73.02	56.13
186	68.77	54.58	71.43	55.66
185	68.40	54.22	69.44	55.08
184	68.03	53.52	67.46	54.53
183	67.66	53.03	65.87	54.09
182	67.29	52.88	64.68	53.77
181	66.91	52.45	63.89	53.55
180	66.54	51.92	63.10	53.34
179	66.17	51.59	62.30	53.13
178	65.80	51.12	61.51	52.93
177	65.43	50.61	59.92	52.51
176	65.06	50.19	57.54	51.90
175	64.68	49.81	55.16	51.30
174	64.31	49.21	52.38	50.60
173	63.94	48.60	49.60	49.90
172	63.57	48.08	47.62	49.40
171	63.20	47.31	46.43	49.10
170	62.83	46.87	45.63	48.90
169	62.45	46.68	44.84	48.70
168	62.08	46.23	44.05	48.50
167	61.71	45.78	42.46	48.10

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4.10 เกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ (ต่อ)

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนปกติ ที	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนปกติ ที
166	61.34	45.47	40.48	47.59
165	60.97	44.79	39.29	47.28
164	60.59	43.74	37.70	46.87
163	60.22	42.87	35.71	46.34
162	59.85	42.13	33.73	45.80
161	59.48	41.41	31.75	45.25
160	59.11	40.86	29.37	44.57
159	58.36	40.28	27.38	43.99
157	57.99	39.66	25.79	43.50
156	57.62	39.00	-	-
155	57.25	38.38	23.02	42.62
154	56.88	38.01	20.63	41.81
153	56.13	37.72	19.05	41.24
152	-	-	17.46	40.64
151	55.76	37.41	-	-
150	55.39	36.99	-	-
149	55.02	36.66	-	-
148	54.65	36.19	16.27	40.17
147	54.28	35.56	15.48	39.84
146	53.90	35.15	13.89	39.15
145	53.53	34.72	-	-
144	53.16	34.25	11.90	38.20
143	52.79	33.39	-	-
142	52.04	32.38	-	-
141	-	-	10.71	37.58
140	50.19	31.92	-	-
139	-	-	9.52	36.91
137	-	-	8.33	36.17
135	49.07	31.42	-	-
134	-	-	7.14	35.35
132	48.33	30.87	-	-
131	-	-	5.95	34.41
130	47.96	29.92	-	-
129	47.58	28.73	-	-

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4.10 เกณฑ์ปกติของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ (ต่อ)

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนปกติ ที่	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนปกติ ที่
128	45.72	27.74	4.76	33.32
126	-	-	3.57	31.97
125	-	-	2.38	30.19
124	-	-	1.19	27.40
123	42.38	26.46	-	-
119	-	-	0.40	23.45
114	37.92	24.62	-	-
102	18.96	20.99	-	-

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4. 11 การแปลความหมายของคะแนนความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ		เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ		ความหมาย
เพศหญิง	เพศชาย		เพศหญิง	เพศชาย	
210 ขึ้นไป	192 ขึ้นไป	80 ขึ้นไป	65.75 – 76.77	58.47 – 76.55	มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงมาก
163 – 209	178 – 191	60 – 79	42.87 – 65.44	52.93 – 57.78	มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูง
123 – 162	166 – 177	40 – 59	26.46 – 42.13	47.59 – 52.51	มีความสามารถทางวัฒนธรรมปานกลาง
114 – 119	154 – 165	20 – 39	24.62	41.81 – 47.28	มีความสามารถทางวัฒนธรรมต่ำ
ต่ำกว่า 114	ต่ำกว่า 114	ต่ำกว่า 20	20.99	23.45 – 41.24	มีความสามารถทางวัฒนธรรมต่ำมาก

จากการหาคะแนนที่ปกติของความสามารถทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้หาคะแนนที่ปกติและได้แปลผลคะแนนที่ปกติเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม และความสามารถในการสื่อสาร รายละเอียดดังตารางที่ 4.12 - 4.19

ตารางที่ 4. 12 เกณฑ์ปกติที่ด้านความรู้ทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ
60	99.07	73.54	-	-
59	97.96	70.45	-	-
58	97.40	69.43	-	-
57	96.84	68.58	99.60	76.55
56	96.47	68.08	98.02	70.57
55	-	-	96.03	67.54
54	95.72	67.20	94.44	65.93
53	94.05	65.59	-	-
52	91.45	63.69	93.25	64.95
51	88.66	62.09	92.46	64.37
50	86.99	61.26	89.68	62.64
49	85.13	60.42	86.51	61.03
48	81.78	59.07	83.73	59.83
47	77.88	57.68	79.76	58.33
46	73.61	56.31	76.19	57.12
45	68.22	54.74	72.62	56.01
44	61.52	52.93	67.06	54.42
43	54.46	51.12	61.51	52.93
42	47.03	49.25	57.54	51.90
41	41.45	47.84	52.78	50.70
40	36.62	46.58	47.22	49.30
39	31.23	45.11	42.06	48.00
38	27.88	44.14	37.70	46.87
37	24.35	43.05	30.16	44.80
36	19.89	41.54	22.22	42.35
35	16.54	40.28	18.65	41.09
34	14.50	39.42	16.67	40.33
33	12.08	38.29	14.68	39.50
32	9.29	36.77	12.70	38.59
31	6.88	35.15	-	-
30	5.02	33.57	10.32	37.36
29	4.09	32.60	7.14	35.35

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4. 12 เกณฑ์ปกติที่ด้านความรู้ทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ (ต่อ)

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ
28	3.35	31.68	4.76	33.32
27	2.60	30.57	-	-
26	2.04	29.55	-	-
25	1.67	28.73	-	-
24	1.12	27.15	3.17	31.44
23	0.56	24.62	1.98	29.43
21	-	-	1.19	27.40
17	0.19	20.99	0.40	23.45

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4. 13 การแปลความหมายของคะแนนความรู้ทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ		เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ		ความหมาย
เพศหญิง	เพศชาย		เพศหญิง	เพศชาย	
48 ขึ้นไป	48 ขึ้นไป	80 ขึ้นไป	59.07 – 73.54	59.83 – 76.55	มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงมาก
44 – 47	43 – 47	60 – 79	52.93 – 57.68	52.93 – 58.33	มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูง
41 – 43	39 – 42	40 – 59	47.84 – 51.12	48.00 – 51.90	มีความสามารถทางวัฒนธรรมปานกลาง
37 – 40	36 – 38	20 – 39	43.05 – 46.58	42.35 – 46.87	มีความสามารถทางวัฒนธรรมต่ำ
ต่ำกว่า 37	ต่ำกว่า 36	ต่ำกว่า 20	20.99 – 41.54	23.45 – 41.09	มีความสามารถทางวัฒนธรรมต่ำมาก

ตารางที่ 4. 14 เกณฑ์ปกติที่ด้านทักษะทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ
65	99.44	75.38	-	-
63	98.70	72.26	99.60	76.55
62	98.14	70.84	98.81	72.60
61	97.03	68.85	98.02	70.57
60	95.72	67.20	-	-
59	94.05	65.59	-	-
58	92.01	64.06	96.43	68.03
57	89.96	62.79	94.05	65.59
56	87.36	61.44	91.67	63.83
55	84.39	60.10	88.89	62.21
54	81.78	59.07	86.11	60.85
53	79.55	58.26	84.13	60.00
52	76.58	57.25	80.16	58.47
51	72.30	55.92	75.79	57.00
50	66.17	54.17	71.83	55.78
49	58.92	52.26	66.67	54.31
48	51.49	50.37	59.92	52.51
47	44.24	48.55	53.17	50.80
46	37.73	46.87	48.81	49.70
45	33.09	45.62	44.05	48.50
44	27.51	44.03	37.70	46.87
43	21.38	42.07	32.54	45.47
42	17.29	40.57	27.38	43.99
41	13.38	38.92	21.43	42.08
40	10.41	37.41	18.65	41.09
39	8.92	36.54	17.06	40.48
38	7.62	35.69	-	-
37	6.32	34.72	-	-
36	5.39	33.92	15.08	39.67
35	4.09	32.60	11.51	38.00
34	-	-	7.54	35.63
33	2.97	31.15	-	-
31	1.86	29.16	4.37	32.90
30	-	-	1.98	29.43

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4. 14 เกณฑ์ปกติที่ด้านทักษะทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ (ต่อ)

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ
29	0.74	25.64	-	-
28	-	-	1.19	27.40
27	-	-	0.40	23.45
22	0.19	20.99	-	-

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4. 15 การแปลความหมายของคะแนนทักษะทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ		เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ		ความหมาย
เพศหญิง	เพศชาย		เพศหญิง	เพศชาย	
54 ขึ้นไป	52 ขึ้นไป	80 ขึ้นไป	59.07 – 75.38	58.47 – 76.55	มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงมาก
50 – 53	49 – 51	60 – 79	54.17 – 58.26	54.31 – 57.00	มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูง
47 – 49	45 – 48	40 – 59	48.55 – 52.26	48.50 – 52.51	มีความสามารถทางวัฒนธรรมปานกลาง
43 – 46	41 – 44	20 – 39	42.07 – 46.87	42.08 – 46.87	มีความสามารถทางวัฒนธรรมต่ำ
ต่ำกว่า 43	ต่ำกว่า 41	ต่ำกว่า 20	20.99 – 40.57	23.45 – 41.09	มีความสามารถทางวัฒนธรรมต่ำมาก

ตารางที่ 4. 16 เกณฑ์ปกติที่ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ
70	99.44	75.38	-	-
68	-	-	99.60	76.55
66	98.70	72.26	98.41	71.48
65	97.96	70.45	-	-
64	96.47	68.08	96.83	68.56
63	94.61	66.08	95.63	67.10
62	92.94	64.71	94.05	65.59
61	91.45	63.69	92.46	64.37
60	89.41	62.48	90.48	63.09
59	87.17	61.35	87.30	61.41
58	85.32	60.50	84.52	60.16
57	83.09	59.58	82.14	59.21
56	79.00	58.06	78.97	58.05
55	74.54	56.60	74.21	56.50
54	70.63	55.43	69.84	55.20
53	64.68	53.77	66.67	54.31
52	58.18	52.06	61.90	53.03
51	52.04	50.51	56.35	51.60
50	45.35	48.83	50.00	50.00
49	38.48	47.07	44.44	48.60
48	33.09	45.62	39.68	47.38
47	27.70	44.08	36.11	46.45
46	22.86	42.57	33.73	45.80
45	19.33	41.34	28.97	44.46
44	15.61	39.90	23.02	42.62
43	12.64	38.56	18.65	41.09
42	10.04	37.21	15.48	39.84
41	8.36	36.19	11.51	38.00
40	6.69	35.01	8.33	36.17
39	5.02	33.57	-	-
38	3.53	31.92	6.35	34.74
36	2.04	29.55	3.97	32.46
35	1.12	27.15	1.98	29.43
33	0.56	24.62	-	-

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4. 16 เกณฑ์ปกติที่ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ (ต่อ)

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ
32	-	-	1.19	27.40
31	0.19	20.99	0.40	23.45

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4. 17 การแปลความหมายของคะแนนความตระหนักทางวัฒนธรรมจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ		เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ		ความหมาย
เพศหญิง	เพศชาย		เพศหญิง	เพศชาย	
57 ขึ้นไป	57 ขึ้นไป	80 ขึ้นไป	59.58 – 75.38	59.21 – 76.55	มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงมาก
53 – 56	52 – 56	60 – 79	53.77 – 58.05	53.03 – 58.05	มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูง
50 – 52	49 – 51	40 – 59	48.83 – 52.06	48.60 – 51.60	มีความสามารถทางวัฒนธรรมปานกลาง
46 – 49	44 – 48	20 – 39	42.57 – 47.07	42.62 – 47.38	มีความสามารถทางวัฒนธรรมต่ำ
ต่ำกว่า 46	ต่ำกว่า 44	ต่ำกว่า 20	20.99 – 41.34	23.45 – 41.09	มีความสามารถทางวัฒนธรรมต่ำมาก

ตารางที่ 4. 18 เกณฑ์ปกติที่ด้านความสามารถในการสื่อสารจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนปกติ ที่	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนปกติ ที่
55	99.44	75.38	-	-
54	-	-	99.60	76.55
51	98.70	72.26	98.81	72.60
49	-	-	98.02	70.57
48	98.14	70.84	96.83	68.56
47	97.03	68.85	94.84	66.30
46	96.10	67.62	-	-
45	95.17	66.61	-	-
44	92.75	64.57	92.06	64.09
43	89.78	62.69	90.08	62.86
42	87.17	61.35	88.10	61.80
41	84.39	60.10	84.13	60.00
40	80.11	58.46	79.37	58.19

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น

ตารางที่ 4.18 เกณฑ์ปกติที่ด้านความสามารถในการสื่อสารจำแนกตามเพศ (ต่อ)

คะแนนดิบ	เพศหญิง		เพศชาย	
	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนปกติ ที	เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนปกติ ที
39	73.23	56.20	73.81	56.37
38	64.50	53.72	68.65	54.86
37	57.43	51.87	62.30	53.13
36	50.37	50.09	52.78	50.70
35	42.01	47.98	44.44	48.60
34	34.76	46.08	37.30	46.76
33	25.65	43.46	28.17	44.22
32	17.47	40.64	21.43	42.08
31	13.01	38.74	17.86	40.79
30	9.29	36.77	13.89	39.15
29	6.32	34.72	10.32	37.36
28	-	-	7.14	35.35
27	4.28	32.80	5.16	33.70
26	2.60	30.57	4.37	32.90
25	1.49	28.26	3.17	31.44
24	-	-	1.98	29.43
26	2.60	30.57	4.37	32.90
25	1.49	28.26	3.17	31.44
24	-	-	1.98	29.43
23	0.93	26.46	-	-
22	0.56	24.62	0.79	25.88
18	0.19	20.99	-	-

หมายเหตุ “-” หมายถึง ไม่มีคะแนนดิบ เปอร์เซ็นต์ไทล์ และคะแนนที่ปกติของเพศนั้น
 ตารางที่ 4. 19 การแปลความหมายของคะแนนความสามารถในการสื่อสารจำแนกตามเพศ

คะแนนดิบ		เปอร์เซ็นต์ไทล์	คะแนนที่ปกติ		ความหมาย
เพศหญิง	เพศชาย		(เพศหญิง)	(เพศชาย)	
40 ขึ้นไป	41 ขึ้นไป	80 ขึ้นไป	58.46 – 75.38	60.00 – 76.55	มีความสามารถทาง วัฒนธรรมสูงมาก
38 – 39	37 – 40	60 – 79	53.72 – 56.20	53.13 – 58.19	มีความสามารถทาง วัฒนธรรมสูง
35 – 37	35 – 36	40 – 59	47.98 – 51.87	48.60 – 50.70	มีความสามารถทาง วัฒนธรรมปานกลาง
33 – 34	32 – 34	20 – 39	43.46 – 46.08	42.08 – 46.76	มีความสามารถทาง วัฒนธรรมต่ำ
ต่ำกว่า 33	ต่ำกว่า 32	ต่ำกว่า 20	20.99 – 40.64	25.88 – 40.79	มีความสามารถทาง วัฒนธรรมต่ำมาก

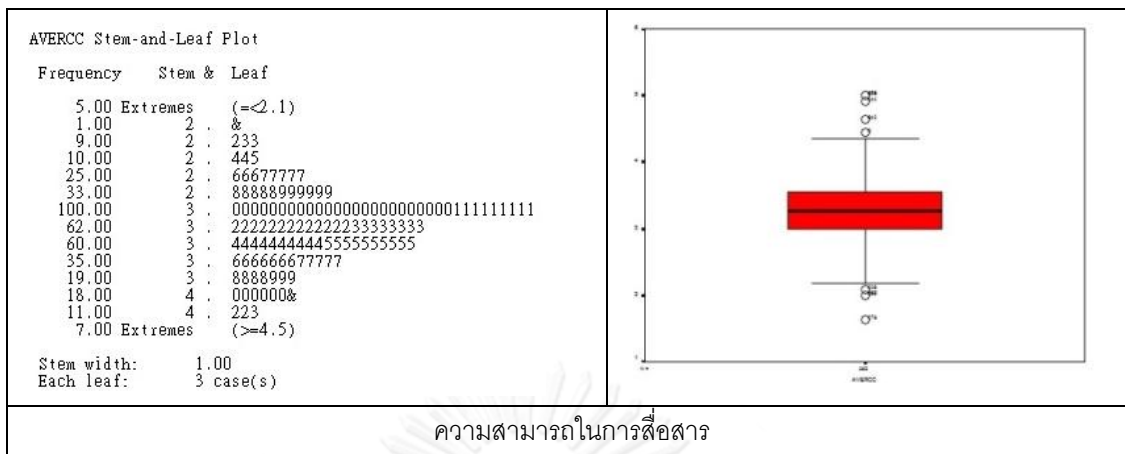
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู พบว่า ความสามารถทางวัฒนธรรมของครูอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย 12.79 คือ มีคะแนนที่ใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) และความโด่ง (Ku) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า มีลักษณะเบ้ขวา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย และค่าความโด่งเป็นบวก แสดงให้เห็นว่าคะแนนความสามารถทางวัฒนธรรมมีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างน้อย นั่นคือโค้งการแจกแจงมีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติ

ส่วนระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง แต่ผลการวิเคราะห์รายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านทักษะทางวัฒนธรรมและความตระหนักทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง โดยคะแนนมีค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกันมาก (3.62 และ 3.61 ตามลำดับ) ส่วนด้านความรู้ทางวัฒนธรรมและความสามารถในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (3.46 และ 3.29 ตามลำดับ) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายเมื่อเรียงตามลำดับ พบว่า ด้านความรู้ทางวัฒนธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายสูงสุด คือ คะแนนความรู้ทางวัฒนธรรมของตัวอย่างมีหลายค่า รองลงมาคือ ด้านทักษะทางวัฒนธรรม ด้านความสามารถในการสื่อสาร และด้านความตระหนักทางวัฒนธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายต่ำที่สุด คือ คะแนนความตระหนักทางวัฒนธรรมของตัวอย่างมีค่าใกล้เคียงกัน (18.07, 15.33, 15.12 และ 14.28 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาค่าความเบ้ (Sk) และความโด่ง (Ku) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงลักษณะการแจกแจงของข้อมูลว่ามีการแจกแจงแตกต่างจากโค้งปกติหรือไม่ พบว่า ความตระหนักทางวัฒนธรรมและความสามารถในการสื่อสาร มีการแจกแจงคะแนนแบบเบ้ซ้าย (0.03 และ 0.32) คือคะแนนของตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าสูงกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนความรู้ทางวัฒนธรรม และทักษะทางวัฒนธรรมมีการแจกแจงคะแนนแบบเบ้ขวา (-0.17 และ -0.26) คือ คะแนนของตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ส่วนค่าความโด่ง (Ku) พบว่า ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรมและความสามารถในการสื่อสาร ค่าความโด่งเป็นบวก คือ การกระจายตัวของคะแนนค่อนข้างน้อย ส่วนความตระหนักทางวัฒนธรรมมีค่าความโด่งเป็นลบ (-0.03) คือการกระจายตัวของคะแนนค่อนข้างมาก รายละเอียดดังตารางที่ 4.20 และแผนภาพที่ 4.2

ตารางที่ 4. 20 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมในแต่ละด้าน

ด้าน	จำนวน ข้อ	\bar{x}	S.D.	Min	Max	CV	Sk	Ku
ความสามารถทางวัฒนธรรม	50	3.51	.45	2.04	5.00	12.79	.05	.58
ความรู้ทางวัฒนธรรม	12	3.46	.63	1.42	5.00	18.07	-0.17	.33
ทักษะทางวัฒนธรรม	13	3.62	.56	1.69	5.00	15.33	-0.26	.36
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	14	3.61	.51	2.21	5.00	14.28	.03	-0.03
ความสามารถในการสื่อสาร	11	3.29	.50	1.64	5.00	15.12	.32	1.12



แผนภาพที่ 4. 2 ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมแยกตามแต่ละด้าน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ในตอนนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ผลการวิเคราะห์ความสามารถทางวัฒนธรรมของครูแยกตามด้าน และแยกตามภูมิหลัง โดยผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน รายละเอียดดังนี้

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของเพศชายและเพศหญิง พบว่า ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของเพศหญิงในภาพรวมอยู่ในระดับสูงแต่เพศชายอยู่ในระดับปานกลาง (3.54 และ 3.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านของเพศหญิงและเพศชายมีความสามารถใกล้เคียงกัน ยกเว้นด้านความรู้ทางวัฒนธรรม แต่เพศชายจะมีความสามารถทางวัฒนธรรมแตกต่างกันมากกว่าเพศหญิงในทุกด้านรายละเอียดดังตาราง 4.21

ตารางที่ 4. 21 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและเพศ

เพศ	ชาย			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.38	.64	19.06	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.52	.58	16.55	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.56	.54	15.28	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.26	.52	15.97	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.44	.47	13.74	ปานกลาง
เพศ	หญิง			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.50	.61	17.55	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.67	.54	14.60	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.63	.50	13.78	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.30	.49	14.73	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.54	.43	12.28	สูง

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมแบ่งตามช่วงอายุ พบว่า ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของทุกช่วงอายุอยู่ในระดับสูง (3.50, 3.51 และ 3.50) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านของทุกช่วงอายุมีความสามารถที่ใกล้เคียงกัน ยกเว้นด้านความสามารถในการสื่อสารที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ในทุกช่วงอายุ และคะแนนด้านความรู้ทางวัฒนธรรมมีความแตกต่างกันมากในทุกกลุ่มอายุรายละเอียดดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4. 22 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและช่วงอายุ

อายุ	21 – 30 ปี			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.47	.63	18.24	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.64	.58	15.80	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.60	.53	14.82	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.26	.50	15.40	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.50	.46	13.13	สูง
อายุ	31 – 40 ปี			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.46	.60	17.47	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.61	.53	14.60	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.62	.52	14.24	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.31	.51	15.44	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.51	.45	12.69	สูง
อายุ	40 ปีขึ้นไป			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.44	.64	18.66	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.60	.56	15.47	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.60	.48	13.42	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.30	.47	14.24	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.50	.43	12.40	สูง

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมแบ่งตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของช่วงประสบการณ์ทำงาน 1-10 ปี อยู่ในระดับสูง (3.52) แต่ช่วง 11 ปีขึ้นไป อยู่ในระดับปานกลาง (3.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านของแต่ละช่วงอายุมีความสามารถในระดับที่ใกล้เคียงกัน แต่กลุ่มประสบการณ์ทำงาน 11 ปีขึ้นไป จะมีความสามารถทางวัฒนธรรมแตกต่างกันมากกว่า ช่วงประสบการณ์ทำงาน 1 – 10 ปี รายละเอียดดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4. 23 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	1 – 10 ปี			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.48	.61	17.49	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.64	.53	14.54	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.62	.50	13.81	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.29	.49	14.83	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.52	.43	12.22	สูง
ประสบการณ์ทำงาน	11 ปีขึ้นไป			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.42	.66	19.20	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.59	.60	16.84	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.58	.54	15.20	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.28	.52	15.73	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.48	.48	13.88	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมแบ่งตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (3.58) ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีอยู่ในระดับปานกลาง (3.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แต่ละด้านของแต่ละระดับการศึกษามีความสามารถทางวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจะมีความสามารถทางวัฒนธรรมใกล้เคียงกันมาก โดยเฉพาะด้านทักษะทางวัฒนธรรมและความตระหนักทางวัฒนธรรม ส่วนครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความสามารถทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน โดยเฉพาะในด้านความตระหนักทางวัฒนธรรมและความสามารถในการสื่อสารรายละเอียดดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4. 24 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.39	.63	18.51	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.59	.57	15.82	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.56	.51	14.38	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.25	.47	14.61	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.46	.45	12.90	ปานกลาง
ระดับการศึกษา	สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.58	.61	16.92	สูง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.68	.54	14.65	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.69	.52	14.10	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.35	.53	15.91	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.58	.45	12.46	สูง

ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมแบ่งตามสังกัด พบว่า ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูแต่ละสังกัดในภาพรวมอยู่ระดับสูง คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (3.60 และ 3.54) ส่วนที่อยู่ระดับปานกลาง คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมศึกษาเอกชน (3.48 และ 3.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูในแต่ละสังกัดมีความสามารถที่ใกล้เคียงกัน แต่ครูสังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจะมีความสามารถทางวัฒนธรรมแตกต่างกันมากกว่าสังกัดอื่น รายละเอียดดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4. 25 ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามด้านและสังกัด

สังกัด	คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.39	.57	16.73	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.65	.47	12.76	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.58	.46	12.83	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.25	.38	11.79	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.48	.35	10.11	ปานกลาง
สังกัด	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.50	.66	19.00	สูง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.75	.47	12.57	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.81	.50	13.04	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.28	.52	15.94	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.60	.43	11.90	สูง
สังกัด	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.35	.70	20.92	ปานกลาง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.47	.73	21.06	ปานกลาง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.54	.59	16.72	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.33	.58	17.37	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.43	.59	17.21	ปานกลาง
สังกัด	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น			
	\bar{x}	S.D.	CV	ความหมาย
ความรู้ทางวัฒนธรรม	3.69	.49	13.25	สูง
ทักษะทางวัฒนธรรม	3.66	.45	12.32	สูง
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	3.51	.45	12.80	สูง
ความสามารถในการสื่อสาร	3.30	.52	15.65	ปานกลาง
ความสามารถทางวัฒนธรรม	3.54	.36	10.11	สูง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูจำแนกตามภูมิภาคของตัวอย่าง ประกอบด้วยตัวแปร 1) เพศ 2) อายุ 3) ประสบการณ์ทำงาน 4) ระดับการศึกษา และ 5) สังกัดของโรงเรียน ได้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ด้วยวิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากการทดสอบค่า F เมื่อผลการทดสอบพบว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 กลุ่มที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น ($p < .05$) จะได้ใช้วิธีการทดสอบรายคู่ (post-hoc comparison) โดยพิจารณาจากผลการทดสอบ homogeneity of variance โดย Levene's test เมื่อพบว่า ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการทดสอบของ Bonferoni และถ้าหากพบว่า ความแปรปรวนระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการทดสอบของ Dunnett's T3

การทดสอบค่าเฉลี่ยความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามตัวแปรภูมิภาคของครูได้แก่ จังหวัด เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดของโรงเรียน พบว่า มีเพียงเพศ และระดับการศึกษาที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงสูงกว่าเพศชายและสูงกว่าปริญญาตรีสูงกว่าปริญญาตรี รายละเอียดดังตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4. 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสามารถทางวัฒนธรรม จำแนกตามตัวแปรภูมิภาค

ภูมิภาค	n	Mean	S.D.	แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	p	การทดสอบรายคู่
ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถทางวัฒนธรรม										
เพศ										
1)ชาย	126	3.44	.47	ระหว่างกลุ่ม	.78	1	.78	3.89	.04	2>1
2)หญิง	269	3.54	.43	ภายในกลุ่ม	78.41	393	.20			
รวม	395	3.51	.45	รวม	79.19	394	Levene's test= 1.95, df1=1, df2=393, p=.16			
อายุ										
1) 21-30 ปี	176	3.50	.46	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.05	.954	
2) 31- 40 ปี	122	3.51	.45	ภายในกลุ่ม	.79.17	392	.20			
3) 41 – 60 ปี	97	3.50	.43	รวม	79.19	394	Levene's test= .19, df1=2, df2=392, p=.83			
รวม	395	3.51	.45							
ประสบการณ์ทำงาน										
1)1-10 ปี	263	3.52	.43	ระหว่างกลุ่ม	.18	1	.18	.90	.34	
2) 10 ขึ้นไป	132	3.48	.48	ภายในกลุ่ม	79.01	393	.20			
รวม	395	3.51	.45	รวม	79.19	394	Levene's test= 2.27, df1=1, df2=393, p=.13			
ระดับการศึกษา										
1)ปริญญาตรี	247	3.46	.44	ระหว่างกลุ่ม	1.52	1	1.52	7.68	.01	2>1
2)สูงกว่าปริญญาตรี	147	3.58	.45	ภายในกลุ่ม	77.35	392	.20			
รวม	394	3.50	.45	รวม	78.86	393	Levene's test= .76, df1=1, df2=392, p=.36			

ตารางที่ 4. 26 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสามารถทางวัฒนธรรม
จำแนกตามตัวแปรภูมิภาคหลัง (ต่อ)

ภูมิภาคหลัง	n	Mean	S.D.	แหล่งความแปรปรวน	Sum of squares	df	Mean Square	F	p	การทดสอบรายคู่
ค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถทางวัฒนธรรม										
สังกัด										
1)สพฐ.	120	3.48	.35	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	.51	2.57	.06	
2)สาธิต	88	3.60	.43			390	.20			
3)เอกชน	106	3.43	.59	ภายในกลุ่ม	77.33	393				Levene's test= 1.95, df1=1, df2=393, p=.16
4)ท้องถิ่น	80	3.54	.36			394				
รวม	394	3.50	.45	รวม	78.86					

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามภูมิภาคหลัง พบว่า ตัวแปรเพศและระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความสามารถทางวัฒนธรรมแตกต่างกัน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบรายด้าน พบว่า มีเพียงด้านทักษะทางวัฒนธรรมที่เพศชายและเพศหญิงมีทักษะทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีทักษะทางวัฒนธรรมสูงกว่าเพศชาย ส่วนระดับการศึกษาด้านที่มีความแตกต่างกันคือความรู้ทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม และความสามารถในการติดต่อสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรีมีความรู้ทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม และความสามารถในการสื่อสารสูงกว่าระดับปริญญาตรี รายละเอียดดังตารางที่ 4.27 และ 4.28 ตารางที่ 4. 27 ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างเพศชายและเพศหญิง

องค์ประกอบ	N	\bar{x}	S.D.	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
				F	p	t	p
ความรู้ทางวัฒนธรรม							
ชาย	126	3.38	0.64	.57	.45	-1.73	.09
หญิง	269	3.50	0.61				
ทักษะทางวัฒนธรรม							
ชาย	126	3.52	3.52	1.93	.17	-2.61	.01*
หญิง	269	3.67	3.67				
ความตระหนักทางวัฒนธรรม							
ชาย	126	3.56	3.56	1.97	.16	-1.26	.21
หญิง	269	3.63	3.63				
ความสามารถในการสื่อสาร							
ชาย	126	3.26	3.26	.43	.51	-0.63	.53
หญิง	269	3.30	3.30				

ตารางที่ 4. 28 ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

ด้าน	N	\bar{x}	S.D.	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
				F	p	t	p
ความรู้ทางวัฒนธรรม							
ปริญญาตรี	247	3.39	.63	.36	.55	-2.91	.00*
สูงกว่าปริญญาตรี	148	3.58	.61				
ทักษะทางวัฒนธรรม							
ปริญญาตรี	247	3.59	.57	.80	.37	-1.57	.12
สูงกว่าปริญญาตรี	148	3.68	.54				
ความตระหนักทางวัฒนธรรม							
ปริญญาตรี	247	3.56	.51	.10	.75	-2.40	.02*
สูงกว่าปริญญาตรี	148	3.69	.52				
ความสามารถในการสื่อสาร							
ปริญญาตรี	247	3.25	.47	4.80	.03	-2.02	.04*
สูงกว่าปริญญาตรี	148	3.35	.53				

นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสามารถทางวัฒนธรรม จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ และสังกัดของโรงเรียน โดยพิจารณารายด้านว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งพบว่า ตัวแปรอายุ ความสามารถทางวัฒนธรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้านเช่นเดียวกับตัวแปรประสบการณ์ทำงาน แต่ตัวแปรสังกัดโรงเรียนพบว่า ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม และความตระหนักทางวัฒนธรรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งในด้านความรู้ทางวัฒนธรรมครูในโรงเรียนสังกัดการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ทางวัฒนธรรมสูงกว่าครูในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ด้านทักษะทางวัฒนธรรมครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีทักษะทางวัฒนธรรมสูงกว่าครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และด้านความตระหนักทางวัฒนธรรมครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีความตระหนักทางวัฒนธรรมสูงกว่าครูในทุกๆ สังกัด แต่ด้านความสามารถในการสื่อสารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังตารางที่ 4.29 - 4.31

ตารางที่ 4. 29 ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างช่วงอายุ

องค์ประกอบ	N	\bar{x}	S.D.	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
				F	p	F	p
ความรู้ทางวัฒนธรรม							
21 – 30 ปี	176	3.47	.63	.42	.66	.06	.94
31 – 40 ปี	122	3.46	.60				
41 – 60 ปี	97	3.44	.64				
ทักษะทางวัฒนธรรม							
21 – 30 ปี	176	3.64	.58	.80	.45	.16	.85
31 – 40 ปี	122	3.61	.53				
41 – 60 ปี	97	3.60	.56				
ความตระหนักทางวัฒนธรรม							
21 – 30 ปี	176	3.60	.53	.69	.50	.80	.92
31 – 40 ปี	122	3.62	.52				
41 – 60 ปี	97	3.60	.48				
ความสามารถในการสื่อสาร							
21 – 30 ปี	176	3.26	.50	.01	.99	.54	.58
31 – 40 ปี	122	3.31	.51				
41 – 60 ปี	97	3.30	.47				

ตารางที่ 4. 30 ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างช่วงประสบการณ์ทำงาน

ด้าน	N	\bar{x}	S.D.	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
				F	p	t	p
ความรู้ทางวัฒนธรรม							
1 – 10 ปี	263	3.48	.61	1.33	.25	.98	.33
11 ปีขึ้นไป	132	3.42	.65				
ทักษะทางวัฒนธรรม							
1 – 10 ปี	263	3.64	.53	4.15	.04	.90	.377
11 ปีขึ้นไป	132	3.59	.60				
ความตระหนักทางวัฒนธรรม							
1 – 10 ปี	263	3.62	.50	.64	.42	.88	.38
11 ปีขึ้นไป	132	3.58	.54				
ความสามารถในการสื่อสาร							
1 – 10 ปี	263	3.52	.48	.19	.67	.15	.88
11 ปีขึ้นไป	132	3.48	.52				

ตารางที่ 4. 31 ผลการเปรียบเทียบรายด้านระหว่างสังกัดโรงเรียน

องค์ประกอบ	N	\bar{x}	S.D.	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		การทดสอบรายคู่
				F	p	F	p	
ความรู้ทางวัฒนธรรม								
1)สพฐ.	120	3.39	.57	3.59	.01	5.11	.00*	4>1 4>3
2)สาธิต	106	3.48	.66					
3)เอกชน	88	3.35	.70					
4)ท้องถิ่น	80	3.69	.49					
ทักษะทางวัฒนธรรม								
1)สพฐ.	120	3.65	.47	11.13	.00	4.42	.00*	2>3
2)สาธิต	106	3.74	.47					
3)เอกชน	88	3.47	.73					
4)ท้องถิ่น	80	3.66	.45					
ความตระหนักทางวัฒนธรรม								
1)สพฐ.	120	3.58	.46	1.40	.24	6.19	.00*	2>1 2>3 2>4
2)สาธิต	106	3.81	.50					
3)เอกชน	88	3.54	.59					
4)ท้องถิ่น	80	3.51	.45					
ความสามารถในการสื่อสาร								
1)สพฐ.	120	3.25	.38	3.86	.01	.51	.68	
2)สาธิต	106	3.28	.52					
3)เอกชน	88	3.33	.58					
4)ท้องถิ่น	80	3.30	.52					

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู 2) เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู และ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้เป็นการทำวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาช่วยในการพัฒนาเครื่องมือ

การดำเนินการในช่วงแรกเป็นวิธีการดำเนินการศึกษาเอกสารและเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆ เพื่อให้ได้นิยามเชิงปฏิบัติการและกรอบแนวคิด

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ เป็นการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามวัดความสามารถทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากผลการวิจัยเอกสารและผลการสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็นประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและความสามารถทางวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดการพัฒนาดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

วิธีดำเนินการศึกษาและการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ 2 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภูมิหลังของครู ซึ่งประกอบไปด้วยจังหวัด เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สังกัดโรงเรียน โดยลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถทางวัฒนธรรมในด้านต่างๆ คือ 1) ความรู้ทางวัฒนธรรม 2) ทักษะทางวัฒนธรรม 3) ความตระหนักทางวัฒนธรรม 4) ความสามารถในการสื่อสาร แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale) จำนวน 50 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ในส่วนการวิเคราะห์นี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงบรรยาย เพื่ออธิบายลักษณะของตัวอย่าง และลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ค่าอำนาจจำแนก ความตรงเชิงโครงสร้างโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และการสร้างเกณฑ์ปกติ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และ 3 เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน

วิเคราะห์ด้วยสถิติอนุमान เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) ด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป จากการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาแบบวัดและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม ตอนที่ 2 ผลการวัดวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู และตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนาแบบวัดและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัด ด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) เป็นรายข้อระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ ค่าสัดส่วนความตรงเชิงเนื้อหา ตั้งแต่ 0.6 -1.00 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 50 ข้อ

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัด ด้านความเที่ยงของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม ในขั้นตอนการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 395 คน พบว่า แบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมเมื่อคำนวณค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคแบบวัดแยกแต่ละองค์ประกอบ องค์ประกอบด้านความรู้ทางวัฒนธรรม จำนวน 12 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.88 ด้านทักษะทางวัฒนธรรม จำนวน 13 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.87 ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรมจำนวน 14 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.83 และความสามารถในการสื่อสารจำนวน 11 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.74 และเมื่อพิจารณาทั้งฉบับจำนวน 50 ข้อ พบว่า ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.93 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพแบบวัด ค่าอำนาจจำแนกของแบบวัด พบว่า แบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมสามารถจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำได้จาก การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสามารถทางวัฒนธรรมระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลความสามารถทางวัฒนธรรม พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวแปรที่มุ่งวัดความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม และความสามารถในการสื่อสาร มีความตรงเชิงโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบในโมเดลได้จริง

5. ผลการสร้างเกณฑ์ปกติ ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า เพศหญิงมีคะแนนดิบอยู่ระหว่าง 250-102 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 176.79 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 21.70 คะแนนปกติ ที่ 50 คือ 174 คะแนน ส่วนเพศชาย มีคะแนนอยู่ระหว่าง 236-119 คะแนน คะแนนเฉลี่ย 172.03 คะแนน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 23.63 คะแนนปกติที่ 50 คือ 140 สรุปได้ว่า เพศหญิงมีคะแนนปกติที่สูงกว่าเพศชาย

ตอนที่ 2 ผลการวัดระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู

ผลการวัดระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู พบว่า ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูอยู่ในระดับสูง โดยผลการวิเคราะห์รายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านทักษะทางวัฒนธรรมและความตระหนักทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความรู้ทางวัฒนธรรมและความสามารถในการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน พบว่า เพศและระดับการศึกษามีความสามารถทางวัฒนธรรมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรจังหวัด อายุ ประสบการณ์ทำงาน และสังกัดความสามารถทางวัฒนธรรมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาในครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายแต่ละประเด็นดังนี้

1. จากผลการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า ค่าความตรงเชิงเนื้อหาเกิน 0.50 ทุกข้อ ความเที่ยงอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความเที่ยงรายด้าน 0.74 - 0.88 และค่าความเที่ยงทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ค่าอำนาจจำแนกสามารถจำแนกครูที่มีความสามารถทางวัฒนธรรมในระดับสูงและระดับต่ำได้ และมีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งอาจจะมาจากการที่ผู้วิจัยได้มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เพื่อมาช่วยในการสร้างข้อคำถามของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม ทำให้ได้ข้อคำถามเชิงลึกมากกว่าการศึกษาจากเอกสารเพียงอย่างเดียว โดยประเด็นที่ได้เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์ เช่น ปัญหาในการสื่อสารกับครูในกรณีที่ใช้ภาษาต่างกัน เทศกาลวันหยุดหรือวันสำคัญทางศาสนาที่ต่างกัน เป็นที่

น่าสนใจในตัวแปรความสามารถทางวัฒนธรรมที่ถูกนำมาใช้ในข้อคำถามและการใช้วิจัยแบบผสมวิธี ช่วยทำให้งานวิจัยมีความหลากหลายทางข้อมูลซึ่งทำให้งานวิจัยมีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวะพร ภูพันธ์ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาและทดสอบปัจจัยเชิงสาเหตุของการใช้ประโยชน์งานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งวิธีการสร้างเครื่องมือเพื่อวัดตัวแปรนี้ได้จากการสัมภาษณ์ และผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.71 – 1.00 ค่าความเที่ยง อยู่ระหว่าง 0.55 – 0.71 มีความตรงเชิงโครงสร้างและสามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งคุณภาพของเครื่องมืออยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ นัจฉิรัตน์ กำมะหยี่ (2552) สุรศักดิ์ บุญอาจ (2552) โกเมศ สุพลภัก (2555) และ โอฬาริก ขุนสิทธิ์ (2555) ที่ทำการวิจัยเกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรมได้เลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล เนื่องจากข้อมูลทางวัฒนธรรมนั้นเป็นข้อมูลที่มีรายละเอียด การเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์จึงเป็นวิธีที่เหมาะสม

2. การวัดระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู พบว่า ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง และรายด้านทักษะทางวัฒนธรรมและความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์ (2553) และ Cheung (2006) เนื่องจากทักษะทางวัฒนธรรมเป็นความชำนาญของบุคคลในการใช้ชีวิตในวัฒนธรรมหลักของแต่ละสังคมได้อย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับ และอาจจะมาจากการส่งเสริมของทางภาครัฐและเอกชนมีการส่งเสริมอย่างมากในเรื่องการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เช่น กรมอาเซียน (2556) ได้จัดโครงการอบรมเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน และบริษัทเอ็ดดูเคชั่นแนลเทคโนโลยี (เอ็ด-เทค) จำกัด (2556) ได้จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมครูก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เป็นต้น ซึ่งจากโครงการอบรมดังกล่าวทำให้ครูเกิดความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมมากขึ้น ในส่วนของทักษะทางวัฒนธรรมก็อาจจะเห็นได้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันมีความหลากหลายทั้งเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรมทำให้คนในสังคมไทยเกิดทักษะทางวัฒนธรรมไม่ว่าจะเป็นการปรับตัวและความสัมพันธ์ทางสังคม และงานวิจัยของโอฬาริก ขุนสิทธิ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรม ก็พบว่าคนไทยมีทักษะทางวัฒนธรรมในการปรับตัว คือมีลักษณะแบบ bicultural คือมีการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่และยังคงวัฒนธรรมไทยไว้ได้ ทำให้เห็นว่าคนไทยมีทักษะทางวัฒนธรรมในการปรับตัว ส่วนความรู้ทางวัฒนธรรมและความสามารถในการสื่อสารนั้นยังอยู่ในระดับปานกลาง อาจจะเนื่องมาจากความรู้ทางวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่ต้องศึกษาในเชิงลึกและต้องใช้เวลาในการศึกษา ส่วนเรื่องการสื่อสารที่อยู่ในระดับปานกลางนั้นก็สอดคล้องกับงานวิจัยของโอฬาริก ขุนสิทธิ์ (2555) ผลการวิจัยก็พบว่า คนไทยมีปัญหาเรื่องการสื่อสารและสามารถสื่อสารได้แต่ภาษาไทยเช่นเดียวกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมของครูจำแนกตามภูมิภาค พบว่า เพศหญิงมีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์ (2553) และโกเมศ สุพลภัก (2555) โดยสุรางค์ ไคว์ตระกูล (2553) ได้ให้เหตุผลว่า เพศหญิงจะมีติดต่อสื่อสารพูดคุยกับบุคคลรอบข้างมากกว่าเพศชาย ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของความสามารถทางวัฒนธรรม คือความสามารถในการสื่อสาร อาจจะเป็นเหตุผลให้ความสามารถทางวัฒนธรรมของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความสามารถทางวัฒนธรรมแตกต่างกันนั้น ก็สอดคล้องกับชุตินันท์ จันทรเสนานนท์ (2553) ที่พบว่าตัวอย่างที่มีระดับ

การศึกษาต่างก็มีสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงกว่า เนื่องมาจากพฤติกรรมทางการเรียนรู้ของบุคคลที่เรียนในระดับที่สูงขึ้นจะมีการหาความรู้เพิ่มเติม และยังมี การได้พบปะกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากกว่า นอกจากนั้นทฤษฎีความแตกต่างทางวัฒนธรรมของ Edward T. Hall อ้างถึงใน วัชร วัฒนโภาสสิน (2551) ได้กล่าวว่าการเกิดความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะพิจารณาจากรูปแบบการสื่อสาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งของความสามารถทางวัฒนธรรม

4. ผลจากการเปรียบเทียบความสามารถทางวัฒนธรรมจำแนกตามภูมิภาคของครูนั้น ภูมิภาคที่ไม่มี ความแตกต่างกันคือ อายุ ประสบการณ์ทำงานและสังกัดของโรงเรียน แต่เมื่อนำมาวิเคราะห์ รายด้านพบว่า อายุและประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกันในรายด้าน แต่สังกัดของโรงเรียนพบว่ามี ความแตกต่างกันในด้านความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรมและความตระหนักทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับชุดินันท์ จันทรเสนานนท์ (2553) ที่เปรียบเทียบสมรรถนะทางวัฒนธรรมตามภูมิภาคพบ ความแตกต่างระหว่างสังกัดโรงเรียน โดยด้านความรู้ทางวัฒนธรรม โรงเรียนในสังกัดองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีความแตกต่างจากโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน อาจจะเนื่องมาจากส่วนมากโรงเรียนในสังกัดการปกครอง ส่วนท้องถิ่นจะตั้งอยู่ในบริเวณพื้นที่ห่างไกลเป็นเขตปกครองพิเศษ นักเรียนในพื้นที่นั้นๆ มีวัฒนธรรม ที่หลากหลายแตกต่างจากวัฒนธรรมของครู ครูจึงได้เรียนรู้ความรู้ในวัฒนธรรมต่างๆ เช่น การแต่ง กาย อาหาร ภาษาถิ่น หรือวัฒนธรรมท้องถิ่นนั้นๆ ซึ่งต่างจากโรงเรียนในสังกัดคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีนักเรียนและบริบทของ โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมคล้ายคลึงกัน ไม่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเหมือนกับโรงเรียนที่ตั้งอยู่ บริเวณพื้นที่ห่างไกล ส่งผลทำให้ความรู้ทางวัฒนธรรมของครูในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสูง กว่าสังกัดอื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริมครูเพื่อพัฒนาความสามารถทาง วัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความสามารถในการสื่อสารและด้านความรู้ทางวัฒนธรรม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ทั้ง 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีการฝึกอบรมภาษาอังกฤษ และภาษาต่างๆ ในกลุ่มประเทศอาเซียน รวมทั้งมีการจัดการอบรม แลกเปลี่ยนบุคลากรทางการ ศึกษาในกลุ่มประเทศอาเซียน เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาความสามารถทางวัฒนธรรมของครูเพื่อ นำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับนักเรียนต่างวัฒนธรรมได้ดียิ่งขึ้น สอดรับกับการเข้าสู่ ประชาคมอาเซียนในอนาคตต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ความสามารถทางวัฒนธรรมของเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย ดังนั้น หน่วยงาน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู ควรที่จะพัฒนาความสามารถทางวัฒนธรรมของครู ผู้ชาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านที่ควรจะเน้นคือ ทักษะทางวัฒนธรรม นอกจากนั้นระดับการศึกษาของ

ครูที่ควรส่งเสริมให้มีความสามารถทางวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น คือ ครูที่จบระดับปริญญาตรี โดยด้านที่ควรส่งเสริมคือด้านความรู้ทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรมและความสามารถในการสื่อสาร

3. งานในวิจัยนี้ได้มีการวิเคราะห์หาค่าคะแนนที่ปกติจำแนกตามเพศ โดยมีคะแนนที่ปกติของความสามารถทางวัฒนธรรม และคะแนนที่ปกติรายด้าน คือ ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม ความตระหนักทางวัฒนธรรม และความสามารถในการสื่อสาร ซึ่งผู้ที่นำเครื่องมือที่ได้จากการพัฒนาในครั้งนี้ไปใช้ สามารถนำคะแนนที่ได้ มาเปรียบเทียบกับคะแนนที่ปกติทั้งภาพรวมและรายด้าน เพื่อให้ทราบถึงความสามารถทางวัฒนธรรมของครูทั้งเพศหญิงและเพศชาย และจะได้นำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาให้มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงขึ้นต่อไป

4. ในแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมฉบับนี้ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อยังมีข้อที่ 41 42 และ 47 ที่ยังไม่สามารถจำแนกบุคคลที่มีความสามารถทางวัฒนธรรมสูงและต่ำได้ ดังนั้น การจะนำแบบวัดความสามารถนี้ไปใช้ควรระวังในเรื่องนี้ด้วยหรืออาจจะตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมกับตัวอย่างที่ใช้อีกครั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไปควรตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมกับตัวอย่างที่ใช้อีกครั้ง เนื่องจากมีข้อคำถามที่ยังไม่สามารถจำแนกได้อยู่ในข้อ 41 42 และ 47

2. แบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบวัดของครูเท่านั้น แต่อาชีพเสรีในอาเซียน ได้แก่ นักสำรวจ วิศวกร แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี การให้บริการ และสถาปนิก ควรจะต้องสร้างแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรมในแต่ละสาขาอาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอาชีพเหล่านี้ให้มีความสามารถทางวัฒนธรรม และสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การทำวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครูในจังหวัดที่มีอาณาเขตติดกับประเทศเพื่อนบ้าน เนื่องจากครูในพื้นที่นั้นมีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมค่อนข้างสูง ทั้งในการจัดการเรียนการสอนและการดำรงชีวิต จึงควรมีการศึกษา วิจัยและพัฒนาส่งเสริมให้เกิดความสามารถทางวัฒนธรรมของครูในจังหวัดดังกล่าวให้สูงขึ้น พร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมอาเซียน. (2556). โครงการอบรมเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน. Retrieved 20 กรกฎาคม 2557 <http://www.mfa.go.th/asean/th/news/2352/36779>
- กาญจนา โตรุ่ง. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้และการศึกษาคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยชุมชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โกเมศ สุพลภัก. (2555). *การรับรู้และการสื่อสารเพื่อการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรมของ บริษัทข้ามชาติในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- คณะรัฐมนตรี. (2552). *แผนแม่บทวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ.2550-2559)*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม.
- คณิตพันธุ์ ทองสืบสาย. (2552). *การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางสังคมสำหรับนักศึกษาปริญญาโท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2534). *หลักมานุษยวิทยา*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.
- จารุณี ยังสุข. (2552). *การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสามารถในการจัดการตนเองของนักเรียนระดับช่วงชั้นที่ 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตินันท์ จันทรเสนาพันธ์. (2553). *การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรายทอง พวกสันเทียะ. (2553). *การพัฒนาแบบวัดจิตวิทยาศาสตร์ของนักเรียนประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธเนศ วงศ์ยานนาวา. (2552). *ความไม่หลากหลายของความหลากหลายทางวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมมติ.
- ธราทิพย์ พุ่มชุมพล. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ลักษณะของการบ้านที่ดีและอิทธิพลของการบ้านที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2541). *สถิติการศึกษาและแนวโน้ม*. (อัดสำเนา).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นพมาศ พัวพิสิฐ. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของนักเรียนและครู สมรรถภาพทางการสอนสภาพแวดล้อมในโรงเรียน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มวิชาการงานและพื้นฐานอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นันทพร เลิศประเสริฐคง. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารโปรแกรมภาษาและวัฒนธรรมไทยของโรงเรียนนานาชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นุชนารถ รัตน์สุวงศ์ชัย. (2547). การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับงานบริการ. *วารสารมนุษยศาสตร์*, 12, 83 - 94.
- บริษัทเอ็ดดูเคชันแนลเทคโนโลยี(เอ็ด-เทค)จำกัด. (2556). *โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เตรียมความพร้อมครูก้าวสู่ประชาคมอาเซียน*. Retrieved 15 มิถุนายน 2556
<http://www.edtechbooks.com/news/351573/>
- บุรทิน ขำภีรัฐ. (2548). *การพัฒนา การตรวจสอบความตรง และความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับประสิทธิผลความเป็นคนบดี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรรณวดี ยืนยงค์นาน. (2554). *การพัฒนาแบบวัดความตระหนักต่อโลกของนักเรียนมัธยมศึกษา: การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของการวัดตามตัวแปรเพศ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนารพี เล้าตระกูล. (2549). *วัฒนธรรมไทยกับการรับรู้หลักการและพฤติกรรมในการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของประชาชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรภรณ์ บุญเพลิง. (2550). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูลพงษ์ สุขสว่าง. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสามารถของครูในการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ: การวิเคราะห์กลุ่มแผนของครูในโรงเรียนกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาณุภัทร ลิ้มจำรุง. (2551). *การพัฒนาชุดเครื่องมือวัดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภาวิณี บุญเสริม. (2546). *การวิเคราะห์องค์ประกอบและการศึกษาภูมิหลังที่สัมพันธ์กับสมรรถภาพของครูนาฏศิลป์ระดับประถมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนพร ไกรถาวร. (2545). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิรัตน์ กำมะหยี่. (2552). *การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ล้วน สายยศ, & อังคณา สายยศ. (2543). *การวัดผลการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- วชิรวิทย์ ยางไชย. (2554). *การวิเคราะห์ภาพลักษณ์ของอาชีวศึกษาตามทัศนะของนักเรียน: การวิจัยแบบผสมวิธี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณวิสา กิจสนิท. (2552). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วรรณี แกมเกต. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชร วัฒนโกคาสิน. (2551). *แบบจำลองการประเมินความเสี่ยงทางวัฒนธรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันเพ็ญ ผ่องกาย. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานด้านการประกัน คุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วุฒิยา พยัคฆ์มาก. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถทางการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักเรียน โปรแกรมภาษาอังกฤษ: พหุกรณีศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2545). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศิวะพร ภูพันธ์. (2554). *การศึกษาและทดสอบปัจจัยเชิงสาเหตุของการใช้ประโยชน์งานวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัย: การวิจัยแบบผสมวิธี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ศุทธิณี ชวนไชยสิทธิ์. (2552). *ผลกระทบของระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษและประเภทของ กลวิธีที่ใช้ในการสื่อสารที่มีต่อความสามารถทางการสื่อสารด้านการพูดของนักศึกษาไทย ระดับอุดมศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เศรษฐฐกรณ์ หน่อคำ. (2548). *การพัฒนาตัวบ่งชี้คุณภาพการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร กระบวนศึกษาศึกษาเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสองภาษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรญา สาระสุภาพ. (2553). *การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้แบบเครือข่ายสังคมผ่านระบบออนไลน์ด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้เชิงสถานการณ์เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ระหว่างวัฒนธรรมของผู้เรียน ภาษาต่างประเทศ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2549). *จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุธาสนี แสงมุกดา. (2549). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ของคุณภาพการวัดและการประเมินผลของครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ บุญอาจ. (2552). *การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของคนไทยที่เข้าร่วมโครงการ เวิร์ค แอนด์ ฮอไลเดย์ วีซ่า ไทย-ออสเตรเลีย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2553). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

- อนงค์ อินตาพรหม. (2552). *การวิเคราะห์พระระดับของปัจจัยระดับครู และนักเรียนที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ของนักเรียน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์. (2542). *อิทธิพลของปัจจัยด้านนักเรียน ครู และโรงเรียนที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์: การวิเคราะห์ห่อภิมานด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับ ลดหลั่น และวิธีการของกลาส*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โอฬาริก ขุนสิทธิ์. (2555). *การสื่อสารและการปรับตัวทางวัฒนธรรมของบุคลากรไทยในบริษัทสาขา ประจำประเทศเพื่อนบ้าน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Bacote, J. C. (1999). A Model and Instrument for Addressing Cultural Competence in Health Care. *Journal of Nursing Education*, 38(5), 203-207.
- Balcazar, F. E., Suarez-Balcazar, Y., & Taylor-Ritzler, T. (2009). Cultural competence: Development of a conceptual framework. *Disability & Rehabilitation*, 31(14), 1153-1160. doi: 10.1080/09638280902773752
- Betancourt, J. R. (2003). Cross-cultural Medical Education: Conceptual Approaches and Frameworks for Evaluation. *Academic Medicine*, 31(14), 1153-1160.
- Burchum, J. L. R. (2002). Cultural Competence: an Evolutionary Perspective. *Nursing Forum*, 37(4), 5-15.
- Capell, J., Dean, E., & Veenstra, G. (2008). The relationship between cultural competence and ethnocentrism of health care professionals. *J Transcult Nurs*, 19(2), 121-125. doi: 10.1177/1043659607312970
- Cheung, M. W.-L., Leung, K., & Au, K. (2006). Evaluating Multilevel Models in Cross-Cultural Research An Illustration With Social Axioms. *cross-cultural psychology*, 37(5), 522-541.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2011). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* Thousand Oaks: Sage.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *Journal of Studies in International Education*, 10(3), 241-266. doi: 10.1177/1028315306287002
- Engebretson, J., Mahoney, J., & Carlson, E. D. (2008). Cultural competence in the era of evidence-based practice. *J Prof Nurs*, 24(3), 172-178. doi: 10.1016/j.profnurs.2007.10.012

- Ford, D. Y., & Whiting, G. W. (2008). Cultural Competence: Preparing Gifted Students for a Diverse Society. *Roeper Review*, 30(2), 104-110. doi: 10.1080/02783190801955087
- Johnson, J. P., Lenartowicz, T., & Apud, S. (2006). Cross-cultural competence in international business: toward a definition and a model. *Journal of International Business Studies*, 37(4), 525-543. doi: 10.1057/palgrave.jibs.8400205
- Koyama, C., Plash, S., & Davis, K. (2012). Comparing Cross-Cultural Multicultural Self-Awareness among K-12 In-Service School Teachers. *SRATE Journal*, 21(1), 29-36.
- Lipson, J. G., & DeSantis, L. A. (2007). Current approaches to integrating elements of cultural competence in nursing education. *J Transcult Nurs*, 18(1 Suppl), 10S-20S; discussion 21S-27S. doi: 10.1177/1043659606295498
- McAllister, G., & Irvine, J. J. (2000). Cross Cultural Competency and Multicultural Teacher Education. *Review of Educational Research*, 70(1), 3-24. doi: 10.3102/00346543070001003
- Myers, S. S., Doorenbos, A. Z., June, M., & Ramona, B. (2003). Development of a Cultural Competence Assessment Instrument. *Journal of Nursing Measurement*, 11(1), 29-40.
- Qin, Y. (2012). Cross-cultural Competence and Its Development. *Theory and Practice in Language Studies*, 2(1). doi: 10.4304/tpls.2.1.92-96
- Seeleman, C., Suurmond, J., & Stronks, K. (2009). Cultural competence: a conceptual framework for teaching and learning. *Med Educ*, 43(3), 229-237. doi: 10.1111/j.1365-2923.2008.03269.x
- Sue, D. W. (2001). Multidimensional Facets of Cultural Competence. *THE COUNSELING PSYCHOLOGIST*, 29(6), 790-821.
- Suh, E. E. (2004). The model of cultural competence through an evolutionary concept analysis. *J Transcult Nurs*, 15(2), 93-102. doi: 10.1177/1043659603262488
- Suh, E. E., Kagan, S., & Strumpf, N. (2009). Cultural competence in qualitative interview methods with Asian immigrants. *J Transcult Nurs*, 20(2), 194-201. doi: 10.1177/1043659608330059
- Thomas, D. C., Elron, E., Stahl, G., Ekelund, B. Z., Ravlin, E. C., Cerdin, J. L., . . . Lazarova, M. B. (2008). Cultural Intelligence: Domain and Assessment. *International Journal of Cross Cultural Management*, 8(2), 123-143. doi: 10.1177/1470595808091787

Tsai, J. H.-C., Choe, J. H., Lim, J. M. C., Acorda, E., Chan, N. L., Taylor, V. M., & Tu, S.-P. (2004). Developing Culturally Competent Health knowledge: Issues of Data Analysis of Cross-Cultural, Cross-Language Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 3(4), 16-27.





ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบวัดความสามารถทางวัฒนธรรม

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

1. ผศ.ดร.กมลวรรณ ตั้งธนกานนท์
อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. น.ต.หญิงดร.หฤทัย อัจปฐ์
อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ

ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา

1. อาจารย์กันยารัตน์ สะอาดเย็น
อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. อาจารย์อรุณีย์ เกิดในมงคล
อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. อาจารย์นันทวิทย์ เผ่ามหานาคะ
อาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



แบบสอบถามความคิดเห็นสำหรับการปฏิบัติงานของครูเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

คำอธิบาย

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับครู – อาจารย์ที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา
2. โปรดตอบแบบสอบถามตามคำชี้แจงที่เขียนไว้ในแต่ละตอน ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
3. คำตอบทุกคำตอบล้วนมีคุณค่าต่อผลการวิจัย ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ท่านให้มาทั้งหมดจะเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน และกรอกข้อมูลตามสภาพความเป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง
2. อายุ ปี
3. ประสบการณ์การสอน ปี
4. ระดับการศึกษา 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 3) สูงกว่าปริญญาตรี 4) ปริญญาเอก
5. สังกัดสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน
 - 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
 - 3) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
 - 4) การปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 2 แบบวัดความสามารถในการปฏิบัติงานของครูเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

- 1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกน้อยที่สุด (ร้อยละ 0 – 20)
- 2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกน้อย (ร้อยละ 21 – 40)
- 3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกปานกลาง (ร้อยละ 41 – 60)
- 4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกมาก (ร้อยละ 61 – 80)
- 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ท่านแสดงออกมากที่สุด (ร้อยละ 81 – 100)

พฤติกรรม		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
1	ฉันพูดคุยกับนักเรียนโดยใช้ภาษาประจำถิ่น(ภาษาลาว ภาษาพม่า เป็นต้น) ของนักเรียน เช่น สวัสดิ์ ขอบคุณ กินข้าวหรือยั้งสบายดีหรือเปล่า เป็นต้น					
2	ฉันบอกได้ว่าคนที่อยู่รอบตัวฉัน เช่น เพื่อน ผู้ปกครอง นักเรียน คนในชุมชน เป็นคนท้องถิ่นหรือชาติใดจากภาษาที่ใช้สื่อสาร					
3	ฉันรู้และเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมประจำถิ่นหรือประจำชาติของคนที่อยู่รอบตัว					
4	ฉันค้นคว้าและพร้อมที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับความเชื่อของคนต่างวัฒนธรรม					
5	ฉันร่วมรับประทานอาหารประจำถิ่น					
6	ฉันเข้าใจในวัฒนธรรมต่างๆ ของคนที่อยู่รอบตัว เช่น อาหารที่รับประทาน การแต่งกาย เป็นต้น					
7	ฉันรู้จักเครื่องแต่งกาย และเอกลักษณ์ประจำถิ่นต่างๆ					
8	ฉันรู้ว่าสิ่งไหนควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำเมื่ออยู่กับคนต่างวัฒนธรรม					
9	ฉันเรียนรู้และทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน					
10	ฉันเข้าใจและไม่ลบหลู่ความเชื่อของคนชาติต่างๆ					
11	ฉันสามารถบอกเอกลักษณ์ของการแต่งกายแต่ละชาติ เช่น เอกลักษณ์ของสาวลาวคือ การนุ่งผ้าซิ่น					
12	ฉันสามารถระบุภาษาประจำชาติของแต่ละชาติ					
13	เมื่อฉันเห็นจะรู้ได้ทันทีว่าใครมีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน เช่น จากการสังเกต การได้ยิน					
14	หากไม่สังเกต ฉันจะไม่รู้เลยว่าในห้องเรียนมีนักเรียนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน					
15	ฉันยอมรับถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมของคนรอบตัว					
16	ฉันมีความยืดหยุ่นกับคนรอบข้างที่มีวัฒนธรรมต่างจากฉัน เช่น การปรับการสอนให้เข้ากับนักเรียน หรือการอธิบายคำยากในภาษาไทยให้แก่เด็กเรียนที่มีวัฒนธรรมต่างจากฉัน					
17	ฉันอยู่ร่วมกับคนต่างถิ่น/ต่างวัฒนธรรมได้อย่างมีความสุข					
18	ฉันเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นที่มีวัฒนธรรมต่างจากฉัน					

พฤติกรรม		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
19	ฉันเปิดใจกว้างยอมรับถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมของนักเรียนและผู้ปกครอง					
20	ฉันสามารถทำงานร่วมกับบุคคลที่มีวัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน					
21	ฉันรู้สึกอึดอัดเมื่อต้องอยู่กับคนต่างถิ่นหรือต่างวัฒนธรรม เช่น การจัดการเรียนการสอนในห้องที่มีนักเรียนชาวต่างชาติ					
22	เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งทางวัฒนธรรมฉันสามารถควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี เช่น เมื่อมีความคิดไม่ตรงกันเกี่ยวกับเรื่องความเชื่อ ฉันจะนิ่งและไม่แสดงความคิดเห็น เพื่อเลี่ยงการการโต้เถียง					
23	ฉันเข้าใจปัญหาต่างๆ ของคนต่างถิ่น/ต่างวัฒนธรรมและปรับตัวเพื่อไม่ให้เกิดปัญหา เช่น ฉันยอมรับได้หากนักเรียนมั่งที่ออกเสียงในการเรียนวิชาภาษาไทยไม่ชัด					
24	เมื่อเกิดปัญหาความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างฉันกับนักเรียนหรือผู้ปกครอง ฉันจะรับฟังปัญหาและพร้อมจะแก้ไข					
25	เมื่อมีนักเรียนต่างวัฒนธรรมอยู่ในชั้นเรียนฉันสามารถปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนเหล่านั้น					
26	ฉันรับรู้และเข้าใจถึงความเหมือนและความต่างระหว่างวัฒนธรรมของตนเองกับวัฒนธรรมไทย					
27	ฉันตระหนักว่าคนรอบตัวฉันมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม					
28	ฉันมองเห็นความคล้ายคลึงของวัฒนธรรมต่างๆ					
29	ฉันเข้าใจและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
30	ฉันไม่หนีปัญหาและพร้อมแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาในความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
31	ฉันจะให้ความสำคัญกับนักเรียน ผู้ปกครองทุกคนอย่างเท่าเทียมกันถึงแม้ว่าจะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน					

พฤติกรรม	1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
32	ฉันเข้าใจกันได้ง่ายกว่ากับนักเรียนที่มีวัฒนธรรมเหมือนฉัน ทำให้ฉันเลือกสนใจแต่นักเรียนที่มีวัฒนธรรมเหมือนฉัน				
33	ฉันเข้าใจนักเรียนที่หยุดเรียนเพื่อร่วมวันสำคัญต่างๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ม้ง วันสารทลาว วันคริสมาตส์ วันตรุษจีน เป็น ต้น				
34	ฉันยอมรับและปรับแนวคิดของตนเองตามแต่ละวัฒนธรรม อื่นที่ไม่ขัดกับวัฒนธรรมไทย				
35	ถึงแม้ว่าในชั้นเรียนจะมีนักเรียนที่มีความหลากหลายทาง วัฒนธรรมแต่ฉันก็สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างปกติ				
36	ฉันไม่รู้สึกราวว่าวันวาเลนไทน์ หรือวันคริสมาตส์เป็นวันสำคัญ ของชาวต่างชาติ				
37	ฉันยอมรับได้หากมีนักเรียนแสดงออกแตกต่างจากฉัน				
38	ฉันไม่ยอมรับความคิดหรือค่านิยมจากคนต่างชาติ				
39	ฉันคิดว่าความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นเสน่ห์ของการ อยู่ร่วมกันในสังคม				
40	ฉันสามารถเรียบเรียงคำพูดในการสื่อสารภาษาอื่นได้				
41	การเรียบเรียงคำพูด เป็นปัญหาในการสนทนาของฉัน				
42	ฉันสื่อความผิดพลาด เพราะเรียงลำดับการสนทนาไม่ ถูกต้อง				
43	ฉันจะเน้นการสื่อสารให้เข้าใจมากกว่าการใช้ไวยากรณ์ให้ ถูกต้อง				
44	ฉันจะอธิบายซ้ำให้ชัดเจนขึ้น หรือพูดให้ช้าลงเมื่อเกิดปัญหา การเรียบเรียงข้อความ				
45	ฉันจะใช้ท่าทางประกอบหากประสบความสำเร็จลำบากในการสื่อ ความ				
46	ฉันจะพยายามเลี่ยงการสื่อสารกับนักเรียนหรือผู้ปกครองที่มี วัฒนธรรมแตกต่างจากฉัน				
47	ฉันประสบปัญหาในการสื่อความให้ถูกต้องอยู่บ่อยครั้ง				

พฤติกรรม		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด
48	ฉันมั่นใจในการสื่อสารกับบุคคลในวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย					
49	ฉันเลือกใช้ระดับภาษาที่ต่างกันเมื่อสื่อสารกับบุคคลที่มีสถานะแตกต่างกัน เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร โรงเรียน					
50	หากนักเรียนทำผิด ฉันจะไม่ตำหนิด้วยถ้อยคำรุนแรงแต่จะอธิบายด้วยถ้อยคำที่สุภาพ					

๘ ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ๘

นางสาวกมลชนก ชำนาญ
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาวิธีวิทยาวิจัยการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดความสามารถทางวัฒนธรรมของครู

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

DATE: 5/ 6/2014

TIME: 16:29

L I S R E L 8.80

BY

Karl G. J"reskog & Dag S"rbom

This program is published exclusively by

Scientific Software International, Inc.

7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100

Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.

Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140

Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2006

Use of this program is subject to the terms specified in the

Universal Copyright Convention.

Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\cfa\346.Spl:

CFA MODEL

DA NI=4 NO=395 MA=CM

LA

CK CS CA CC

CM

1

0.613 1

0.520 0.776 1

0.416 0.440 0.514 1

ME

3.460 3.623 3.607 3.285

SD

0.625 0.555 0.525 0.497

MO NY=4 NE=1 LY=FU,FI TE=FU,FI

FR LY(1,1) LY(3,1) LY(4,1)

FR TE(4,4) TE(4,2)

fi te(1,1) te(2,2) te(3,3)

va 1 ly(2,1)

va .22 te(1,1)

va .05 te(2,2)

va .07 te(3,3)

LE

CK CS CA CC

LK

AA

PD

OU SE TV RS MR FS SC MI ND=4 !AD=OFF

CFA MODEL

Number of Input Variables 4
 Number of Y - Variables 4
 Number of X - Variables 0
 Number of ETA - Variables 1
 Number of KSI - Variables 0
 Number of Observations 395

CFA MODEL

Covariance Matrix

	CK	CS	CA	CC
CK	0.3906			
CS	0.2126	0.3080		
CA	0.1706	0.2261	0.2756	
CC	0.1292	0.1214	0.1341	0.2470

CFA MODEL

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	CK
CK	1
CS	0
CA	2
CC	3

PSI

	CK
	4

THETA-EPS

	CK	CS	CA	CC
CK	0			
CS	0	0		
CA	0	0	0	
CC	0	5	0	6

CFA MODEL

Number of Iterations = 4

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

LAMBDA-Y

CK

CK 0.8075
(0.0521)
15.5004
CS 1.0000
CA 0.8782
(0.0344)
25.5230
CC 0.5983
(0.0506)
11.8234

Covariance Matrix of ETA

CK

0.2583

PSI

CK

0.2583
(0.0219)
11.7857

THETA-EPS

	CK	CS	CA	CC
CK	0.2200			
CS	--	0.0500		
CA	--	--	0.0700	
CC	--	-0.0334	--	0.1547
		(0.0074)		(0.0128)
		-4.4838		12.0424

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

CK	CS	CA	CC
0.4336	0.8378	0.7400	0.3741

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 4

Minimum Fit Function Chi-Square = 6.6654 (P = 0.1547)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 7.2326 (P = 0.1241)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 3.2326

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 14.9219)

Minimum Fit Function Value = 0.01692

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.008205

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.03787)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.04529

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.09730)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.4838

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.04881

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.04061 ; 0.07848)

ECVI for Saturated Model = 0.05076

ECVI for Independence Model = 1.8995

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 740.4036

Independence AIC = 748.4036

Model AIC = 19.2326

Saturated AIC = 20.0000

Independence CAIC = 768.3192

Model CAIC = 49.1059

Saturated CAIC = 69.7889

Normed Fit Index (NFI) = 0.9910

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.9946

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.6607

Comparative Fit Index (CFI) = 0.9964

Incremental Fit Index (IFI) = 0.9964

Relative Fit Index (RFI) = 0.9865

Critical N (CN) = 785.8122

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.004926

Standardized RMR = 0.01579

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.9913

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.9783

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.3965

CFA MODEL

Fitted Covariance Matrix

	CK	CS	CA	CC
CK	0.3884			
CS	0.2086	0.3083		
CA	0.1832	0.2268	0.2692	
CC	0.1248	0.1212	0.1357	0.2471

Fitted Residuals

	CK	CS	CA	CC
CK	0.0022			
CS	0.0041	-0.0003		
CA	-0.0125	-0.0007	0.0064	
CC	0.0044	0.0002	-0.0016	-0.0001

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.0125
 Median Fitted Residual = 0.0000
 Largest Fitted Residual = 0.0064

Stemleaf Plot

```

- 1|3
- 0|
- 0|21000
0|244
0|6

```

Standardized Residuals

	CK	CS	CA	CC
CK	0.1506			
CS	1.0358	-0.1948		
CA	-2.4310	-0.3463	1.8352	
CC	0.5454	0.1948	-0.6027	-0.1948

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -2.4310
 Median Standardized Residual = -0.0221
 Largest Standardized Residual = 1.8352

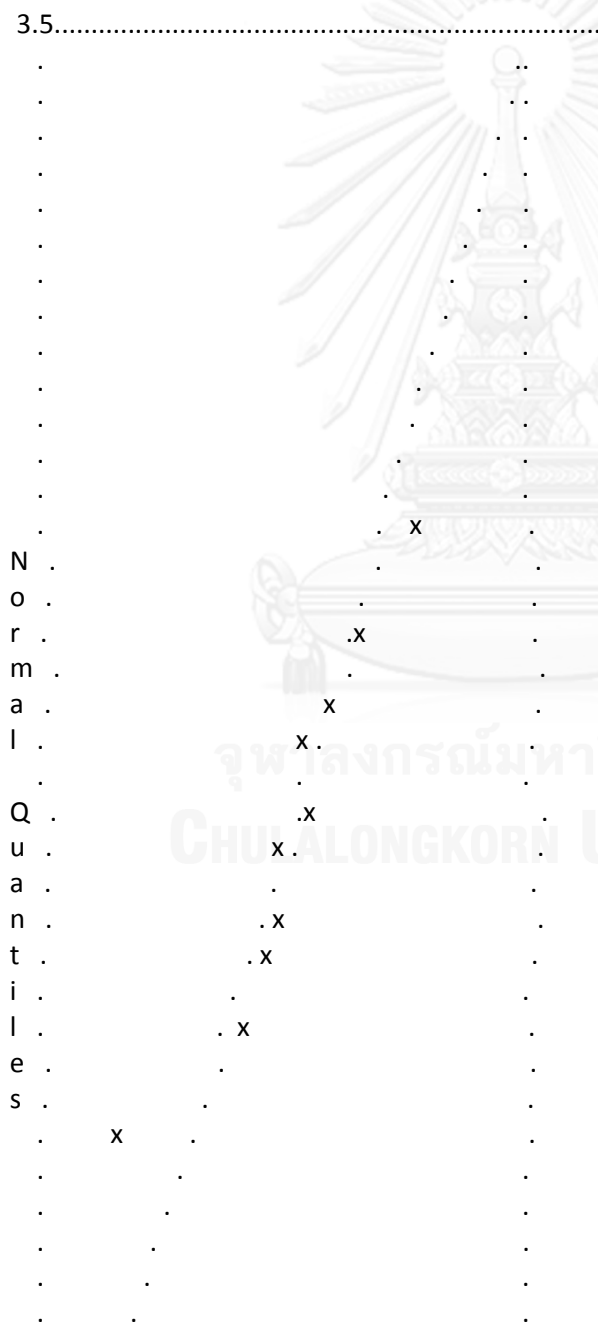
Stemleaf Plot

```

-2|4
-1|
-0|6322
0|225
1|08
    
```

CFA MODEL

Qplot of Standardized Residuals





CFA MODEL

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-Y

No Non-Zero Modification Indices for PSI

Modification Indices for THETA-EPS

	CK	CS	CA	CC
CK	0.0227			
CS	2.8642	0.0379		
CA	5.9100	0.3790	3.3679	
CC	1.1845	--	1.1845	--

Expected Change for THETA-EPS

	CK	CS	CA	CC
CK	0.0025			
CS	0.0137	-0.0017		
CA	-0.0184	-0.0027	0.0130	
CC	0.0123	--	-0.0134	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	CK	CS	CA	CC
CK	0.0065			
CS	0.0395	-0.0055		
CA	-0.0570	-0.0093	0.0484	
CC	0.0396	--	-0.0518	--

Maximum Modification Index is 5.91 for Element (3, 1) of THETA-EPS

CFA MODEL

Covariances

Y - ETA

	CK	CS	CA	CC
CK	0.2086	0.2583	0.2268	0.1545

CFA MODEL

Factor Scores Regressions

ETA

	CK	CS	CA	CC
CK	0.0735	0.5281	0.2512	0.1914

CFA MODEL

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	CK
CK	0.4104
CS	0.5082
CA	0.4463
CC	0.3041

Correlation Matrix of ETA

	CK
CK	1.0000

PSI

	CK
CK	1.0000

CFA MODEL

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

CK

 CK 0.6585
 CS 0.9153
 CA 0.8602
 CC 0.6117

Correlation Matrix of ETA

CK

 1.0000

 PSI

 CK

 1.0000

 THETA-EPS

	CK	CS	CA	CC
CK	0.5664			
CS	--	0.1622		
CA	--	--	0.2600	
CC	--	-0.1209	--	0.6259

Time used: 0.047 Seconds

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกมลชนก ชำนาญ เกิดเมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2528 สำเร็จการศึกษา ศึกษาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2551 และได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิธีวิทยาการวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันปฏิบัติงานที่โรงเรียนอนุบาลลพบุรี จังหวัดลพบุรี



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY